



**แผนว้ตร่าทำล้ง ๓ ปี
ขงเทศบาลตำบลบุเกี๊ยะตา
อำเภอแวง จังหวัดนราธิวาส
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙**

งานการเจ้าหน้าที่
ฝ่ายอำนวยการ
สำนักปลัดเทศบาล



**แผนว้ตรากำล้ง ๓ ปี
ของทศบาลตำบลบูเก้ตา
อำเภอเว้ง จ้งหว้ตนราธิวาส
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙**

คำนำ

เทศบาลตำบลบุญเกี๊ตา ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง และการกำหนดโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยมีการดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลได้อย่างเหมาะสม เทศบาลตำบลบุญเกี๊ตา จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนตามขั้นตอน และกำหนดใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้ขึ้น

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบุญเกี๊ตา อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบุญเกี๊ตา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า นำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลบุญเกี๊ตา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบุเกะตา	๒๒
๖. การกิจหลักและการกิจรองที่เทศบาลตำบลบุเกะตาจะดำเนินการ	๒๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของส่วนราชการ	๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๒

ภาคผนวก

- สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ของเทศบาลตำบลบุเกะตา
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลบุเกะตา
- สำเนามติการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส (ก.ท.จ. นราธิวาส) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลบุเกะตา อำเภอเวียง จังหวัดนราธิวาส
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงาน และลูกจ้างเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๔๔ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๔๔ และในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๕ ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและกำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้นในครั้งแรก

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.ท. ครั้งที่ ๕/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดนราธิวาส ในฐานะประธานกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดนราธิวาส ได้ลงนาม เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบุเกะตา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบุเกะตา มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบุญเกี๊ยะตา มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลบุญเกี๊ยะตา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบุญเกี๊ยะตา ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลบุญเกี๊ยะตาเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบุญเกี๊ยะตา ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลบุญเกี๊ยะตา เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบุญเกี๊ยะตา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนราธิวาส ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เปิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์จากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชนานั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ เทศบาลตำบลบึงเค็งตา มีแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบุเกะตา

ลักษณะที่ตั้ง อาณาเขตและเขตการปกครอง

เทศบาลตำบลบุเกะตา ได้เปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบล ตามราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๑๖ ตอนที่ ๙ ก เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ ตั้งอยู่ในพื้นที่บางส่วนของหมู่ที่ ๒, ๓ และหมู่ที่ ๔ ของตำบลโละจูด อำเภอแวง จังหวัดนราธิวาส พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบลุ่มแม่น้ำและที่ราบลุ่มเชิงเขา อยู่ทางทิศใต้ของอำเภอแวง อยู่ห่างจากอำเภอแวง ๑๐ กิโลเมตร มีพื้นที่ ๗.๐๔ ตารางกิโลเมตร เป็นหน่วยงานที่อยู่ติดชายแดนประเทศมาเลเซีย โดยมีแม่น้ำสุโหงโกลก กั้นกลางเขตแดน



เทศบาลตำบลบุเกะตา มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับหมู่ที่ ๖ (บ้านเขาสามสับ) ตำบลโละจูด อำเภอแวง จังหวัดนราธิวาส

ทิศใต้ ติดต่อกับหมู่ที่ ๒ (บ้านละหาร) ตำบลโละจูด อำเภอแวง จังหวัดนราธิวาส

ทิศตะวันออกติดต่อกับแม่น้ำสุโหงโกลก บ้านบุเกะตอง อำเภอนาหมื่นยะ

ประเทศมาเลเซีย

ทิศตะวันตก ติดต่อกับหมู่ที่ ๗ (บ้านโละจูด) ตำบลโละจูด อำเภอแวง จังหวัดนราธิวาส

เขตการปกครองและการบริหาร

เทศบาลตำบลบุเกะตา มีเขตการปกครองครอบคลุม ๓ หมู่บ้าน ของตำบลโละจูด คือ

- หมู่ที่ ๒ บ้านบุเกะตา
- หมู่ที่ ๓ บ้านสุแก (บางส่วน)
- หมู่ที่ ๔ บ้านเจ๊ะแดง (บางส่วน)

นอกจากนี้เทศบาลตำบลบุเกะตา ยังแบ่งการปกครองออกเป็นชุมชน ประกอบด้วย ๘ ชุมชน ดังนี้

- ชุมชนบ้านบุเกะตา หมู่ที่ ๒ ตำบลโละจูด

- ชุมชนบ้านสูงบาไธ้ หมู่ที่ ๒ ตำบลโลหะจุด
- ชุมชนบ้านป้อแนบารู หมู่ที่ ๒ ตำบลโลหะจุด
- ชุมชนบ้านละหาร หมู่ที่ ๒ ตำบลโลหะจุด
- ชุมชนบ้านสุแก หมู่ที่ ๓ ตำบลโลหะจุด
- ชุมชนบ้านสะปือรัง หมู่ที่ ๓ ตำบลโลหะจุด
- ชุมชนบ้านเจ๊ะยอ หมู่ที่ ๓ ตำบลโลหะจุด

ลักษณะภูมิประเทศ

เทศบาลตำบลบูเกะตา มีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำและที่ราบเชิงเขา โดยเฉพาะทิศตะวันออก และทิศใต้ติดต่อกับแม่น้ำสุโหงโก-ลก ซึ่งกั้นพรมแดนระหว่างประเทศไทยกับประเทศมาเลเซีย

ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศ มี ๒ ฤดู คือฤดูร้อนกับฤดูฝน ช่วงฤดูร้อนในเดือนกุมภาพันธ์ - กรกฎาคม และฤดูฝนช่วงเดือนสิงหาคม - มกราคม และจะมีฝนตกชุกช่วงเดือนตุลาคม - มกราคมของทุกปี

อุณหภูมิสูงสุด ๓๖ องศาเซลเซียส ต่ำสุด ๒๑ องศาเซลเซียส

อุณหภูมิเฉลี่ยเดือน มี.ค. - มิ.ย. ๓๒ องศาเซลเซียส

อุณหภูมิเฉลี่ยเดือน ก.ค. - ต.ค. ๒๗ องศาเซลเซียส

อุณหภูมิเฉลี่ยเดือน พ.ย. - ก.พ. ๒๔ องศาเซลเซียส

ลักษณะของดิน

ลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่มและที่ราบเชิงภูเขา เนื้อดินเป็นดินเหนียวปนทรายมีการระบายน้ำได้ดี มีความอุดมสมบูรณ์ปานกลาง เหมาะสำหรับการปลูกพืชไม้ยืนต้น เช่น ยางพารา ลองกอง เงาะทุเรียน มังคุด ฯลฯ

สภาพทางสังคม

➤การศึกษา

มีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปาดังราวิ เขต ๒ (สพป.นธ. ๒) จำนวน ๒ แห่ง คือโรงเรียนบ้านบูเกะตา หมู่ที่ ๒ ตำบลโลหะจุด เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ ๓ และโรงเรียนบ้านเจ๊ะยอ หมู่ที่ ๓ เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖

➤สาธารณสุข

ในเขตเทศบาลตำบลบูเกะตา มีสถานพยาบาลและบุคลากรทางการแพทย์ ดังนี้

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโลหะจุด จำนวน ๑ แห่ง
- นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ คน
- เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน จำนวน ๓ คน
- พยาบาลวิชาชีพ จำนวน ๔ คน
- เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข จำนวน ๑ คน
- เจ้าพนักงานแพทย์แผนไทย จำนวน ๑ คน
- อสม. จำนวน ๖๑ คน

➤ อาชญากรรม

จำนวนสถิติคดีอาญา และจรรยาบรรณ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	พ.ศ. ๒๕๖๒		พ.ศ.๒๕๖๓	
	คดีอาญา	จรรยาบรรณ	คดีอาญา	จรรยาบรรณ
สภ. บึงเตา	๒๙๐ ราย	๙ ราย	๓๐๗ ราย	๒ ราย
รวม	๒๙๐ ราย	๙ ราย	๓๐๗ ราย	๒ ราย

➤ ยาเสพติด

เทศบาลตำบลบึงเตาได้ตั้งงบประมาณในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดโดยการติดตั้งกล้องวงจรปิด CCTV และได้จัดฝึกอบรมให้ผู้ติดยาเสพติดที่ได้รับการบำบัดมาแล้ว

➤ การสังคมสงเคราะห์

เทศบาลได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

๑. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
๒. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
๓. ประสานการทำบัตรผู้พิการ
๔. ตั้งโครงการช่วยเหลือผู้ยากจน ยากไร้ รายได้น้อย และผู้ด้อยโอกาสไร้ที่พึ่ง
๕. ตั้งโครงการปรับปรุงซ่อมแซมบ้านคนจน

ระบบบริการพื้นฐาน

➤ การคมนาคมขนส่ง (ทางบก ทางน้ำ ทางราง ฯลฯ)

การคมนาคม การเดินทางติดต่อกับเทศบาลตำบลบึงเตา ปัจจุบันมีเส้นทางเดียวที่สามารถเดินทาง ถึงตัวอำเภอแวงได้คือ เส้นทางหลวงหมายเลข ๔๐๕๗ (แวง-ชายแดน) ระยะทาง ๑๐ กิโลเมตร เส้นทางยุทธศาสตร์ระหว่างบ้านบึงเตา ตำบลละงู อำเภอแวง ถึงอำเภอสุคิริน และเส้นทางคมนาคมซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบอื่น ๆ อีก ๓๕ สาย รวมระยะทาง ๑๓.๗๒ กิโลเมตร

➤ การไฟฟ้า

ปัจจุบันอยู่ในความรับผิดชอบของทางการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอแวง ซึ่งมีราษฎรมีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน เทศบาลกำลังขยายเขตไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ

➤ การประปา

เทศบาลตำบลบึงเตายังไม่มีกิจการประปาเป็นของตนเอง แต่ประชาชนใช้น้ำประปาภูเขาจากกรมชลประทานโครงการพระราชดำริ เมื่อปี ๒๕๓๘ ทุกครัวเรือนมีประปาภูเขาใช้

➤ โทรศัพท์

การโทรศัพท์ส่วนบุคคลมีการเปิดให้บริการประชาชนในพื้นที่ จำนวน ๑,๐๐๐ เลขหมาย และสามารถเปิดให้บริการระบบ ADSL สำหรับใช้อินเตอร์เน็ตความเร็วสูงได้ สัญญาณระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ทั้งระบบ TOT AIS DTAC และ TrueMove

➤ ระบบโลจิสติกส์ (Logistics) หรือการขนส่ง

การไปรษณีย์โทรเลข Flash Express J&T Express มีเพียงสถานีย่อย รับ - ส่งพัสดุภัณฑ์จากเขตอำเภอแวงมีสถานีบริการ

ระบบเศรษฐกิจ

➤ การเกษตร

ราษฎรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตร คือการทำสวนยาง มีการทำสวนผลไม้ การเลี้ยงสัตว์ และการรับจ้างเป็นอาชีพรอง ผลไม้ที่ปลูกมาก เช่น ลองกอง ทุเรียน เงาะ มังคุด เป็นต้น

➤ การประมง

(ในเขตเทศบาลตำบลบึงเค็งตาไม่มีการประมง)

➤ การปศุสัตว์

การประกอบกิจการปศุสัตว์ในเขตเทศบาลตำบลบึงเค็งตา เป็นการเลี้ยงสัตว์เพื่อยังชีพเป็นส่วนใหญ่

➤ การบริการ

มีสำนักงานเทศบาลตำบลบึงเค็งตา โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโละจูด สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองบ้านบึงเค็งตา และด่านศุลกากรบ้านบึงเค็งตา

➤ การท่องเที่ยว

ในพื้นที่เทศบาลตำบลบึงเค็งตา มีพิพิธภัณฑสถานบ้านตำบลโละจูด บึงชะหาร และปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณริมตลิ่งแม่น้ำสุโขทัยให้เป็นที่ท่องเที่ยว

➤ อุตสาหกรรม

ยังไม่มีโรงงานขนาดใหญ่ มีเพียงโรงงานขนาดเล็ก คือ โรงหล่อ-ท่อปล่องซีเมนต์ ๑ แห่ง และร้านซ่อมรถจักรยานยนต์ ๙ แห่ง

➤ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

เป็นการจำหน่ายสินค้าอุปโภค - บริโภค และค้าขายกับประเทศมาเลเซียด้านชายแดน ยังไม่มีศูนย์การค้า มีตลาดสดเอกชน ๑ แห่ง ร้านค้าทั่วไป ๕๐ แห่ง ส่วนสถานประกอบการเทศพาณิชย์และสถานประกอบการด้านการบริการยังไม่มี

➤ แรงงาน

เทศบาลตำบลบึงเค็งตา มีประชากรประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลัก มีสวนยางพารา สวนผลไม้ และการเลี้ยงสัตว์เพื่อยังชีพ ส่วนการค้ามีบ้างเล็กน้อย เป็นการค้าขายแบบค้าขายขนาดเล็กซึ่งส่วนมากจะติดต่อค้าขายกับประเทศเพื่อนบ้านและรับจ้างทั่วไปมีรายได้ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับฤดูกาลการผลิต

ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

➤ การนับถือศาสนา

ประชาชนในเขตเทศบาลส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม คิดเป็นร้อยละ ๙๘ นับถือศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ ๒ มีมัสยิด จำนวน ๔ แห่ง บาลาเซาะห์ จำนวน ๘ แห่ง

➤ ประเพณีและงานประจำปี

ประเพณีท้องถิ่นที่สำคัญได้แก่ ประเพณีการถือศีลอด ประเพณีวันฮารีรายอ ประเพณีวันเมาลิด ประเพณีการเข้าสู่นิต ประเพณีมาแกบูโละ (กินเหนียว) เป็นต้น วัฒนธรรมที่สำคัญ ได้แก่ วัฒนธรรมแต่งกายแบบมลายูปันบ้าน การทักทาย งานของดีเมืองนราฯ เป็นต้น

➤ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่นลูกประคบสมุนไพร ยาดม น้ำมันนวดตัว ภาษาถิ่นมีภาษามลายูพื้นบ้าน ภาษาเงาะ ภาษาจีน

➤ OTOP สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ไม่มีสินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ทรัพยากรธรรมชาติ

➤ น้ำ

แม่น้ำสุโขทัย-ลก ซึ่งกั้นพรมแดนระหว่างประเทศไทยและมาเลเซีย ประชาชนสามารถนำน้ำไปใช้ทั้งอุปโภค บริโภค และการเกษตร

คลองโละจูด มีน้ำไหลผ่านหมู่ที่ ๒,๓,๔ และแบ่งเขตหมู่ที่ ๒ กับหมู่ที่ ๑ ตำบลโละจูด ไหลลงสู่แม่น้ำสุโขทัย-ลก มีน้ำไหลตลอดปีแต่ฤดูร้อนมีน้ำน้อย

บึงชะหาร (หมู่ที่ ๒) มีเนื้อที่ประมาณ ๘๙ ไร่ ตอนบนกรมประมงได้ขุดลอกทำเป็นทำนบปลา ในเนื้อที่ ๒๓ ไร่ ๑ งาน และปล่อยพันธุ์ปลาต่าง ๆ เพื่อให้ราษฎรบริโภค สำหรับตอนล่างสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ขุดลอกคลองเป็นบึงสาธารณะ เนื้อที่ประมาณ ๖๕ ไร่ เพื่อให้ราษฎรไว้อุปโภค - บริโภค และการเกษตร และเทศบาลกำลังดำเนินการปรับปรุงเป็นแหล่งท่องเที่ยว

➤ ป่าไม้

ในเขตเทศบาลตำบลบูเกะตาไม่อยู่ในป่าสงวนแห่งชาติหรือเขตป่าไม้อื่น ๆ หากทางราชการเปิดจุดผ่านแดนที่บ้านบูเกะตาอย่างเต็มระบบ จะมีกิจการค้าไม้แผ่นแปรรูปเข้ามาจากประเทศมาเลเซีย

➤ ภูเขา

ในเขตเทศบาลตำบลบูเกะตาไม่มีภูเขา

➤ ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในพื้นที่ของเทศบาลเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ มีสวนสาธารณะกุ่มบอยเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และเป็นสถานที่ออกกำลังกาย โครงการปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่างๆ ในพื้นที่ของตนเองและที่สาธารณะรวมทั้งปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ของเมืองให้ร่มรื่น สวยงาม ให้เป็นเมืองน่าอยู่ เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน

ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน และให้เสนอร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานในระยะที่ ๒ ของรัฐบาล (ปี ๒๕๕๘-๒๕๕๙) และกรอบการปฏิรูปในระยะที่ ๓ (ปี ๒๕๖๐ เป็นต้นไป) คณะอนุกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์และกรอบการปฏิรูปได้ดำเนินการยกร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ตามแนวทางที่คณะรัฐมนตรีกำหนด โดยได้มีการนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติที่มาจากหลายภาคส่วน ได้แก่ ภาคราชการ ภาคเอกชน ภาคการเมือง และนักวิชาการ รวมถึงได้พิจารณานำข้อคิดเห็นจากสภาพภูมิรัฐศาสตร์แห่งชาติ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ เทศบาลตำบลบูเกะตา

และความคิดเห็นจาก ภาคประชาชนมาเป็นข้อมูลในการยกร่างยุทธศาสตร์ชาติด้วย และได้นำเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ในการดำเนินการขั้นต่อไปคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติจะนำเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติเพื่อขอความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีและจะได้มีการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน ก่อนที่จะนำเสนอต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติให้ความเห็นชอบกรอบยุทธศาสตร์ชาติมาใช้เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางในการบริหารประเทศภายในเดือนตุลาคม ๒๕๕๙ ซึ่งเป็นช่วงเวลาของการประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (ตุลาคม ๒๕๕๙ - กันยายน ๒๕๖๔) นอกจากนี้หน่วยงานต่าง ๆ จะได้นำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งเป็นแผนระยะ ๕ ปี มาถ่ายทอด ลงสู่แผนปฏิบัติการระดับกระทรวงและแผนพัฒนารายสาขา ในระหว่างที่กลไกการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ตามร่างรัฐธรรมนูญฉบับใหม่อยู่ระหว่างการดำเนินการ ซึ่งคาดว่าจะดำเนินการแล้วเสร็จภายในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๐

สาระสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติซึ่งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติกำลังดำเนินการยกร่างอยู่ในขณะนี้ จะประกอบด้วย วิสัยทัศน์และเป้าหมายของชาติ ที่คนไทยทุกคนต้องการบรรลุร่วมกัน รวมทั้งนโยบายแห่งชาติและมาตรการเฉพาะซึ่งเป็นแนวทาง ทิศทาง และวิธีการที่ทุกองค์กรและคนไทยทุกคนต้องมุ่งดำเนินการไปพร้อมกันอย่างประสานสอดคล้อง เพื่อให้บรรลุซึ่งสิ่งที่คนไทยทุกคนต้องการ คือ ประเทศไทยมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในทุกสาขาของกำลังอำนาจแห่งชาติ อันได้แก่ การเมืองภายในประเทศ การเมืองต่างประเทศ เศรษฐกิจ สังคม จิตวิทยา การทหาร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การพลังงาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ทั้งนี้ วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่นมีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชนความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศ และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกัน ด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียน และประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีไม่เป็นภาระของโลกและสามารถเกื้อกูลประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจที่ด้อยกว่า

ยุทธศาสตร์

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาวและกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- ๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- ๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- ๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- ๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

- (๑) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมืองขจัดคอร์รัปชันสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม
- (๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล
- (๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาคความมั่นคงรูปแบบใหม่
- (๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการฉีกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ
- (๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม
- (๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวนอนมากขึ้น

๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- (๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า
- (๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็งยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่อุตสาหกรรม
- (๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ
- (๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัยและพัฒนา
- (๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติ ประเทศ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ ฯลฯ

๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

- (๑) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- (๒) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง
- (๓) ปลุกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์
- (๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี
- (๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม

- (๑) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม
- (๒) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- (๓) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- (๔) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทunesทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน
- (๕) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- (๑) จัดระบบอนุรักษ์ พ้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ กลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ
- (๖) ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- (๗) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๘) ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ มีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ โดยมุ่งหวังให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ทำหน้าที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนที่มีลำดับความสำคัญสูง ต่อการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี และเพื่อผลักดันให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนสู่ความเจริญเติบโตที่ทุกภาคส่วนได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ได้กำหนดทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนาบนพื้นฐานของหลักการและแนวคิดที่สำคัญ ๔ ประการ ได้แก่

๑. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยการสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี ควบคู่กับการใช้เงื่อนไข ๒ ประการเพื่อกำกับการกำหนดทิศทางและประเด็นการพัฒนาในส่วนต่าง ๆ ได้แก่ เงื่อนไขความรู้โดยการใช้องค์ความรู้ทางวิชาการที่รอบด้าน และเงื่อนไขคุณธรรมโดยยึดถือผลประโยชน์ ของประชาชนและความเป็นธรรมในทุกมิติของสังคม

๒. แนวคิด Resilience ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการลดความเปราะบางต่อความเปลี่ยนแปลง อันประกอบด้วยการพัฒนาความสามารถใน ๓ ระดับ ได้แก่

(๑) การพร้อมรับ (Cope) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการภายใต้สภาวะวิกฤติ ให้สามารถยืนหยัดและต้านทานความยากลำบาก รวมถึงฟื้นคืนกลับสู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว

(๒) การปรับตัว (Adapt) หมายถึง การปรับทิศทาง รูปแบบ และแนวทางการพัฒนาให้ สอดรับกับความเปลี่ยนแปลง พร้อมกระจายความเสี่ยงและปรับตัวอย่างเท่าทันเพื่อแสวงหาประโยชน์จากสิ่งที่ เกิดขึ้น

(๓) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน (Transform) หมายถึง การเปลี่ยนแปลง เชิงโครงสร้างและปัจจัยพื้นฐานให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง

๓. เป้าหมายการพัฒนอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติซึ่งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” โดยมุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็น สำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ ทั้งทาง ร่างกายและจิตใจ การมีโอกาที่จะใช้ศักยภาพของตนในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี รวมถึงการมุ่งส่งต่อ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป

๔. โมเดลเศรษฐกิจ BCG ซึ่งเป็นแนวคิดการพัฒนาเศรษฐกิจใน ๓ รูปแบบควบคู่กัน ได้แก่ เศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว โดยอาศัยฐานศักยภาพและความเข้มแข็งของ ประเทศอันประกอบด้วยความหลากหลายทางชีวภาพและความหลากหลายทางวัฒนธรรม พร้อมกับการใช้ ประโยชน์จากองค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่ม เพื่อผลักดันให้ ประเทศมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน และสามารถกระจายรายได้ โอกาส และความมั่งคั่งได้อย่าง ทั่วถึง นอกจากนี้ การจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ยังคำนึงถึงเงื่อนไขและ ข้อจำกัดของการพัฒนาประเทศที่สืบเนื่องมาจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ รวมทั้งปัจจัยต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะส่งผลให้บริบทของประเทศและของโลกเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

การวางกรอบการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ มีความมุ่งหมายที่จะเร่งเพิ่มศักยภาพของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบที่ รุนแรงและเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและ ทันทีทันที่การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้าง สังคมที่ก้าวหน้าพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูง และคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ได้กำหนดเป้าหมายหลัก

จำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑. การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม โดยยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญให้สูงขึ้น และสามารถตอบโจทย์พัฒนาการของเทคโนโลยีและสังคมยุคใหม่ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับ โลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม เตรียมพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งพัฒนาหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

๓. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยลดความเหลื่อมล้ำทั้งในเชิงรายได้ ความ มั่งคั่ง และโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจ สนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

๔. การเปลี่ยนผ่านไปสู่ความยั่งยืน โดยปรับปรุงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติในการผลิตและบริโภค ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศ แก้ไขปัญหามลพิษสำคัญด้วยวิธีการที่ยั่งยืน โดยเฉพาะมลพิษทางอากาศ ชยะ และมลพิษทางน้ำ และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เพื่อมุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon neutrality) ภายในครึ่งแรกของศตวรรษนี้

๕. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ โดยการสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล

หมุดหมายการพัฒนา

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนา (Agenda) ที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงาน และหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดหมุดหมายการพัฒนา จำนวน ๑๓ ประการ ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ ‘เป็น’ มุ่งหวังจะ ‘มี’ หรือต้องการจะ ‘จัด’ เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงสุดต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” และการบรรลุเป้าหมายหลักในช่วงระยะเวลา ๕ ปี ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ โดยหมุดหมายการพัฒนาทั้ง ๑๓ ประการมีที่มาจากการประเมินโอกาสและความเสี่ยงของไทยในการพัฒนาประเทศภายใต้กรอบของยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งได้มีการพิจารณาถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงระดับโลก สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ รวมถึงผลการพัฒนาในประเทศในระยะเวลาที่ผ่านมา ทั้งนี้ หมุดหมายการพัฒนาที่กำหนดขึ้นเป็นประเด็นที่มีลักษณะเชิงบูรณาการ ซึ่งสามารถนำไปสู่การพัฒนาทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติ

และสิ่งแวดล้อมไปพร้อม ๆ กัน ทำให้หมายความว่าแต่ละประการสามารถสนับสนุนเป้าหมายหลักได้มากกว่าหนึ่งข้อ โดยหมายความว่าทั้ง ๑๓ ประการ แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

๑. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

หมายความว่า ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมายความว่า ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมายความว่า ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมายความว่า ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมายความว่า ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของ

ภูมิภาค

หมายความว่า ๖ ไทยเป็นฐานการผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะที่สำคัญของโลก

๒. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมายความว่า ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถ

แข่งขันได้

หมายความว่า ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

หมายความว่า ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคม

ที่เพียงพอ เหมาะสม

๓. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมายความว่า ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมายความว่า ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ

เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมายความว่า ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา

แห่งอนาคต

หมายความว่า ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

แผนภาพที่ ๓.๑ ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์การพัฒนากับเป้าหมายหลัก



เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

มีทั้งหมด ๑๗ เป้าหมาย (Goals) ภายใต้หนึ่งเป้าหมายจะประกอบไปด้วยเป้าหมายย่อย ๆ ที่เรียกว่าเป้าประสงค์ (Targets) ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด ๑๖๙ เป้าประสงค์และพัฒนาตัวชี้วัด (Indicators) จำนวน ๒๓๒ ตัวชี้วัด (ทั้งหมด ๒๔๔ ตัวชี้วัดแต่มีตัวที่ซ้ำ ๑๒ ตัว) เพื่อติดตามความก้าวหน้าของเป้าประสงค์ดังกล่าว

เป้าหมายการพัฒนาทั้ง ๑๗ ข้อสะท้อน ๓ เสาหลักของมิติความยั่งยืน' (Three Pillars of Sustainability) คือ มิติด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม บวกกับอีก ๒ มิติ คือ มิติด้านสันติภาพและสถาบัน และมิติด้านหุ้นส่วนการพัฒนาที่เชื่อมโยงทุกมิติของความยั่งยืนไว้ด้วยกัน รวมเป็น ๕ มิติ องค์การสหประชาชาติแบ่งเป้าหมาย ๑๗ ข้อ ออกเป็น ๕ กลุ่ม (เรียกว่า ๕ Ps) ประกอบด้วย

๑. People (มิติด้านสังคม): ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๑ ถึง เป้าหมายที่ ๕
๒. Prosperity (มิติด้านเศรษฐกิจ): ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๗ ถึง เป้าหมายที่ ๑๑
๓. Planet (มิติด้านสิ่งแวดล้อม): ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๖ เป้าหมายที่ ๑๒ และ ๑๕
๔. Peace (มิติด้านสันติภาพและสถาบัน): ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๑๖
๕. Partnership (มิติด้านหุ้นส่วนการพัฒนา): ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๑๗

เป้าหมายทั้ง ๑๗ เป้าหมาย ประกอบด้วย

- เป้าหมายที่ ๑ จัดความยากจนทุกรูปแบบในทุกพื้นที่
- เป้าหมายที่ ๒ ยุติความหิวโหย บรรลุความมั่นคงทางอาหารและยกระดับโภชนาการและส่งเสริมเกษตรกรรมที่ยั่งยืน
- เป้าหมายที่ ๓ สร้างหลักประกันว่าคนมีชีวิตที่มีสุขภาพดีและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับทุกคนในทุกวัย
- เป้าหมายที่ ๔ สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- เป้าหมายที่ ๕ บรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศและเสริมอำนาจให้แก่สตรีและเด็กหญิง
- เป้าหมายที่ ๖ สร้างหลักประกันว่าจะมีการจัดให้มีน้ำและสุขอนามัยสำหรับทุกคนและมีการบริหารจัดการที่ยั่งยืน
- เป้าหมายที่ ๗ สร้างหลักประกันให้ทุกคนสามารถเข้าถึงพลังงานสมัยใหม่ที่ยั่งยืนในราคาที่ย่อมเยา
- เป้าหมายที่ ๘ ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่มีผลผลิตภาพ และการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน
- เป้าหมายที่ ๙ สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่มีความทนทาน ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ครอบคลุมและยั่งยืนและส่งเสริมนวัตกรรม
- เป้าหมายที่ ๑๐ ลดความไม่เสมอภาคภายในประเทศและระหว่างประเทศ
- เป้าหมายที่ ๑๑ ทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีความครอบคลุม ปลอดภัย มีภูมิทัศน์และยั่งยืน
- เป้าหมายที่ ๑๒ สร้างหลักประกันให้มีรูปแบบการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน
- เป้าหมายที่ ๑๓ ปฏิบัติการอย่างเร่งด่วนเพื่อต่อสู้การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบที่เกิดขึ้น
- เป้าหมายที่ ๑๔ อนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากมหาสมุทร ทะเล และทรัพยากรทางทะเลอย่างยั่งยืน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๑๕ ปกป้อง พื้นฟู และสนับสนุนการใช้ระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืน จัดการป่าไม้อย่างยั่งยืนต่อสู้ การกลายสภาพเป็นทะเลทราย หยุดการเสื่อมโทรมของที่ดินและพื้นสภาพดิน และหยุดยั้ง การสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ

เป้าหมายที่ ๑๖ ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบและครอบคลุมในทุกระดับ

เป้าหมายที่ ๑๗ เสริมความเข้มแข็งให้แก่กลไกการดำเนินงานและฟื้นฟูหุ้นส่วนความร่วมมือระดับโลก เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

วิสัยทัศน์เทศบาลตำบลบุเกะตา

“เมืองดี สังคมดี คุณภาพชีวิตดี ”

ยุทธศาสตร์ การพัฒนา ๗ ด้าน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์

๑. ระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ระบบจราจร ผังตำบล และ ผัง เมืองรวมจังหวัดได้มาตรฐาน

ตัวชี้วัด

๑. ระบบโครงสร้างพื้นฐาน มีมาตรฐาน มีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน การสัญจรไป-มา สะดวกการ จัดภูมิทัศน์ภายในหมู่บ้านที่มีสภาพที่ดีขึ้น และสิ่งปลูกสร้างที่ถูกต้องตามระเบียบผังเมืองรวมจังหวัด

ค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนถนนที่เพิ่มขึ้นและได้มาตรฐานและได้รับการบำรุงรักษา
๒. มีแหล่งเก็บน้ำที่ได้มาตรฐาน
๓. สิ่งปลูกสร้างที่ถูกต้องตามระเบียบผังเมือง
๔. ลดอุบัติเหตุบนถนน
๕. จำนวนครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้

กลยุทธ์

๑. บุกเบิก สร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาทางคมนาคม สะพาน เขื่อน ระบบระบายน้ำ
๒. สร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค
๓. จัดทำผังเมืองรวมจังหวัด ผังเมืองและผังตำบล
๔. พัฒนาและปรับปรุงระบบจราจร
๕. จัดให้มีไฟฟ้าและระบบคมนาคมอย่างทั่วถึง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีอาชีพ รายได้ ที่มั่นคงและยั่งยืน บริการด้านสวัสดิการสังคม กีฬา นันทนาการ การศึกษาและการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง การปฏิบัติงานของศูนย์ปฏิบัติการการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด มีประสิทธิภาพตลอดทั้งประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนมีอาชีพ รายได้ ที่มั่นคงและยั่งยืน บริการด้านสวัสดิการสังคม กีฬา นันทนาการ การศึกษาและการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง การปฏิบัติงานของศูนย์ปฏิบัติการการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด มีประสิทธิภาพตลอดทั้งประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนกลุ่มที่มีการส่งเสริมสนับสนุน
๒. ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
๓. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๔. จำนวนครั้งที่จัดการแข่งขัน
๕. จำนวนโครงการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างงานสร้างอาชีพแบบยั่งยืนให้กับประชาชนในท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมงานด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการชุมชนแก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
๓. ส่งเสริมการศึกษาทั้งใน นอกระบบและตามอัธยาศัย โดยสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
๔. ส่งเสริมศักยภาพศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด
๕. ส่งเสริมการออกกำลังกาย การกีฬา และนันทนาการ
๖. ส่งเสริมการป้องกัน รักษา ควบคุมโรค ตลอดจนการพัฒนาด้านสาธารณสุข
๗. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

เป้าประสงค์

๑. ประชาชน มีส่วนร่วมตามระบบประชาธิปไตย มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนมีความเข้าใจในระบบประชาธิปไตย
๒. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนกลุ่มในชุมชนมีความสามัคคี และมีความเข้มแข็งในกลุ่มและองค์กร
๒. จำนวนอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน
๓. อปพร.ได้มีการฝึกทบทวนปีละ ๑ ครั้ง
๔. ให้ผู้นำศาสนาเข้ามามีบทบาทในแก้ปัญหาความมั่นคง

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจ แก่ประชาชน เกี่ยวกับการเมืองการปกครองระบอบประชาธิปไตย
๒. พัฒนาศักยภาพของท้องถิ่นในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตลอดจนการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น
๓. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมให้ผู้นำศาสนาเข้ามามีบทบาทเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแก้ปัญหาความมั่นคง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการวางแผน การลงทุนพาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริม การตลาด การค้า การลงทุน เมืองชายแดน การท่องเที่ยว ผลิตภัณฑ์ชุมชน ในท้องถิ่นอย่างมั่นคงและยั่งยืน สู่ประชาคมอาเซียนเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการส่งเสริมการลงทุน ตามเมืองชายแดน

ค่าเป้าหมาย

๑. ประชาชนในท้องถิ่นมีอาชีพที่มั่นคง
๒. จำนวนกลุ่มที่มีการส่งเสริมสนับสนุน
๓. จำนวนชุมชนที่ได้รับการอบรมและได้ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง
๔. จำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนา
๕. ประชาชนมีความรู้และนำโครงการตามแนวพระราชดำริมาใช้

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุนในท้องถิ่น และเมืองชายแดน เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
๒. ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชน และผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง
๔. พัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยว และแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
๕. ส่งเสริมโครงการตามแนวพระราชดำริ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

๑. มีระบบการจัดการขยะ น้ำเสีย สิ่งปฏิกูล ตลอดทั้งอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและการใช้พลังงานอย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนมีความเข้าใจในระบบการจัดการขยะ น้ำเสีย สิ่งปฏิกูลอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและการใช้พลังงาน

ค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๒. ประชาชนมีความรู้ช่วยกันอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
๓. จำนวนสถานที่ที่ได้รับการปรับปรุง
๔. ปรับปรุงสถานที่ที่ใช้ทั้งขยะไม่ให้เกิดผลกระทบต่อประชาชนในพื้นที่
๕. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการในการจัดอบรมการใช้พลังงานทดแทน

กลยุทธ์

๑. อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนมีจิตสำนึกในการร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ปรับปรุงภูมิทัศน์ในเขตชุมชนและเมือง
๔. จัดทำระบบการกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลตลอดจนระบบบำบัดน้ำเสีย

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์

๑. ทำนุบำรุงศาสนา อนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ สืบสานประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และ ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนมีความเข้าใจในการทำนุบำรุงศาสนา อนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ สืบสานประเพณีศิลปวัฒนธรรม และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้คงอยู่สืบไป

ค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการต่อปี
๒. จำนวนศาสนสถานที่ได้ดำเนินการทำนุบำรุงศาสนากี่แห่ง
๓. สถานที่ที่ได้สนับสนุนการอนุรักษ์โบราณวัตถุและโบราณสถานในท้องถิ่น
๔. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการดังกล่าว

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบทอดจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์บุคคล
๓. เสริมสร้างและทำนุบำรุงศาสนา ตลอดจนศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์โบราณวัตถุและโบราณสถานในท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ของเด็ก เยาวชนและประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

๑. การบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด

๑. บุคลากรมีความรู้ในการบริหารจัดการให้องค์กรมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

ค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรม
๒. การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน
๓. ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของเทศบาล
๔. มีการจัดเก็บรายได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
๕. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการที่ร่วมกับประชาชนในพื้นที่
๖. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการประชาสัมพันธ์เผยแพร่เอกสารเพื่อรองรับประชาคม

อาเซียน

กลยุทธ์

๑. พัฒนาความรู้ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรในองค์กร
๒. พัฒนาปรับปรุงจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนสถานที่ในการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนาปรับปรุงระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
๔. ปรับปรุงและสร้างระบบการให้บริการที่ทันสมัย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๕. ส่งเสริมและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อการบริการประชาชน

๖. พัฒนาส่งเสริมระบบการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่การดำเนินงานขององค์กรเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

การกำหนดตำแหน่งจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของเทศบาลตำบลบุเกะตา ได้มีการกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของกลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน ประกอบด้วย สงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ควรเน้นการคุ้มครองความปลอดภัย การอำนวยความสะดวกเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในอำนาจรัฐ และสร้างภูมิคุ้มกันแก่คนกลุ่มเสี่ยงโดยเฉพาะการช่วยเหลือเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ การเสริมสร้างความมั่นคงด้านอาชีพ และรายได้แก่ผู้มีรายได้น้อย การพัฒนาคุณภาพคนเพื่อสร้างโอกาสการมีงานทำและยกระดับคุณภาพชีวิต

เทศบาลตำบลบุเกะตา ให้ความสำคัญต่อการดำเนินการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ในด้านต่าง ๆ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ไว้ ๗ ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

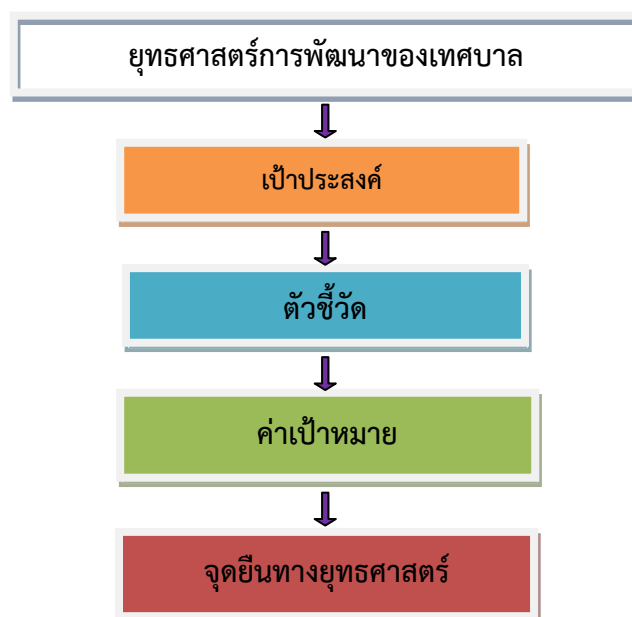
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผน การลงทุนพาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบุเกะตา มีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ดังนี้



ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลบุเกะตา มุ่งพัฒนา ๗ ด้าน ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผน การลงทุนพาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบุเกะตา

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปีของเทศบาลได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการศึกษา ด้านผังเมือง ด้านเทคโนโลยี ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)

- จุดแข็ง (Strength : S)

๑. ด้านเศรษฐกิจ

เทศบาลตำบลบุเกะตา มีประชากรประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลักอันมีส่วนร่วม ยางพาราและสวนผลไม้ และการเลี้ยงสัตว์เพื่อยังชีพ ส่วนการค้ามีบ้างเล็กน้อย เป็นการค้าขายแบบค้าขาย ขนาดเล็กซึ่งส่วนมากจะติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้านและรับจ้างทั่วไปมีรายได้ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับฤดูกาล การผลิต

๒. ด้านสังคม

ประชาชนในเขตเทศบาลส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม คิดเป็นร้อยละ ๙๘ นับถือศาสนา พุทธ คิดเป็นร้อยละ ๒ มีมัสยิด จำนวน ๔ แห่ง บาลาเซาะห์ จำนวน ๘ แห่ง

ประเพณีท้องถิ่นที่สำคัญได้แก่ ประเพณีการถือศีลอด ประเพณีวันฮารีรายอ ประเพณี วันเมาลิด ประเพณีการเข้าสู่ันต์ ประเพณีมาแกบูละ (กินเหนียว) เป็นต้น วัฒนธรรมที่สำคัญได้แก่ วัฒนธรรม แต่งกายแบบมลายูพื้นบ้าน การทักทาย งานของดีเมืองนราฯ เป็นต้น

๓. ด้านการศึกษา

มีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต ๒ (สพ.นธ. ๒) จำนวน ๒ แห่ง คือโรงเรียนบ้านบุเกะตา หมู่ที่ ๒ ตำบลโละจูด เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึงชั้น มัธยมศึกษาปีที่ ๓ และโรงเรียนบ้านเจ๊ะยอ หมู่ที่ ๓ เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖

๔. ด้านผังเมือง

เทศบาลตำบลบุเกะตา ตั้งอยู่ในพื้นที่บางส่วน หมู่ที่ ๒, ๓ และหมู่ที่ ๔ ของตำบลโละจูด อำเภอแว้ง จังหวัดนราธิวาส พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบลุ่มแม่น้ำและที่ราบลุ่มเชิงเขา อยู่ทางทิศใต้ของอำเภอ แว้ง อยู่ห่างจากอำเภอแว้ง ๑๐ กิโลเมตร และระยะทางจากศาลากลางจังหวัดนราธิวาสถึงเทศบาลตำบล บุเกะตา ๙๗ กิโลเมตร ซึ่งใช้เวลาในการเดินทาง ๑ ชั่วโมง ในการเดินทางจากจังหวัดนราธิวาสถึงเทศบาล

ใช้เส้นทางหลวงหมายเลข ๔๐๔๘ (นราธิวาส-ตากใบ-แว้ง) โดยผ่านอำเภอสู่ไหโก-ลก และเส้นทางหลวงหมายเลข ๔๐๕๗ (แว้ง - ชายแดน) เทศบาลตำบลบูเกะตามีพื้นที่ ๗.๐๔ ตารางกิโลเมตร เป็นหน่วยงานที่อยู่ติดชายแดนประเทศมาเลเซีย โดยมีแม่น้ำสู่ไหโก-ลกกั้นกลางเขตแดน

มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับหมู่ที่ ๖ (บ้านเขาสามสิบ) ตำบลโละจุต อำเภอแว้ง จังหวัดนราธิวาส

ทิศใต้ ติดต่อกับหมู่ที่ ๒ (บ้านละหาร) ตำบลโละจุต อำเภอแว้ง จังหวัดนราธิวาส

ทิศตะวันออก ติดต่อกับแม่น้ำสู่ไหโก-ลก บ้านบูเกะบุงอ อำเภอตานะแมะ ประเทศมาเลเซีย

ทิศตะวันตก ติดต่อกับหมู่ที่ ๗ (บ้านโละจุต) ตำบลโละจุต อำเภอแว้ง จังหวัดนราธิวาส

๕. ด้านเทคโนโลยี

การประยุกต์ใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์โทรคมนาคม เพื่อจัดเก็บ ค้นหา ส่งผ่าน และจัดดำเนินการข้อมูล ซึ่งมักเกี่ยวข้องกับการบันทึกข้อมูลสารสนเทศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น การบันทึกข้อมูลระบบข้อมูลกลาง อปท. ระบบบันทึกบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฯลฯ

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เทศบาลตำบลบูเกะตามีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำและที่ราบเชิงเขา โดยเฉพาะทิศตะวันออก และทิศใต้ติดต่อกับแม่น้ำสู่ไหโก-ลก ซึ่งกั้นพรมแดนระหว่างประเทศไทยกับประเทศมาเลเซียสภาพภูมิอากาศ มี ๒ ฤดู คือฤดูร้อนกับฤดูฝน ช่วงฤดูร้อนในเดือนกุมภาพันธ์ - กรกฎาคม และฤดูฝน ช่วงเดือนสิงหาคม - มกราคม และจะมีฝนตกชุกช่วงเดือนตุลาคม - มกราคมของทุกปี อุณหภูมิสูงสุด ๓๖ องศาเซลเซียส ต่ำสุด ๒๑ องศาเซลเซียส อุณหภูมิเฉลี่ยเดือน มี.ค. - มิ.ย. ๓๒ องศาเซลเซียส อุณหภูมิเฉลี่ยเดือน ก.ค. - ต.ค. ๒๗ องศาเซลเซียส อุณหภูมิเฉลี่ยเดือน พ.ย. - ก.พ. ๒๔ องศาเซลเซียส ลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่มและที่ราบเชิงภูเขา เนื้อดินเป็นดินเหนียวปนทรายมีการระบายน้ำได้ดี มีความอุดมสมบูรณ์ปานกลางเหมาะสำหรับการปลูกพืชไม้ยืนต้น เช่นยางพารา ลองกอง เงาะ ทุเรียน มังคุด ฯลฯ

แม่น้ำสู่ไหโก-ลก ซึ่งกั้นพรมแดนระหว่างประเทศไทยและมาเลเซีย ประชาชนสามารถนำน้ำไปใช้ทั้งอุปโภค บริโภค และการเกษตร

คลองโละจุต มีน้ำไหลผ่านหมู่ที่ ๒,๓,๔ และแบ่งเขตหมู่ที่ ๒ กับหมู่ที่ ๑ ตำบลโละจุต ไหลลงสู่มแม่น้ำสู่ไหโก-ลก มีน้ำไหลตลอดปีแต่ฤดูร้อนมีน้ำน้อย

บึงละหาร (หมู่ที่ ๒) มีเนื้อที่ประมาณ ๘๙ ไร่ ตอนบนกรมประมงได้ขุดลอกทำเป็นทำนบปลาในเนื้อที่ ๒๓ ไร่ ๑ งาน และปล่อยพันธุ์ปลาต่าง ๆ เพื่อให้ราษฎรบริโภค สำหรับตอนล่างสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ขุดลอกคลองเป็นบึงสาธารณะ เนื้อที่ประมาณ ๖๕ ไร่ เพื่อให้ราษฎรไว้อุปโภค-บริโภค และการเกษตร และเทศบาลกำลังดำเนินการปรับปรุงเป็นแหล่งท่องเที่ยว

ในเขตเทศบาลไม่อยู่ในป่าสงวนแห่งชาติหรือเขตป่าไม้อื่น ๆ หากทางราชการเปิดจุดผ่านแดนที่บ้านบูเกะตาอย่างเต็มระบบ จะมีกิจการค้าไม้แผ่นแปรรูปเข้ามาจากประเทศมาเลเซีย

- จุดอ่อน (Weakness :W)

๑. เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน

ยานพาหนะ เครื่องมือเครื่องใช้ ครุภัณฑ์สำนักงาน ฯลฯ มีความทรุดโทรมตามอายุการใช้งาน เทศบาลตำบลบูเกะตามี ขาดงบประมาณในการสรรหาเครื่องมือเหล่านี้ใหม่

๒. บุคลากร

บางตำแหน่งขาดบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า

๓. งบประมาณ

การจัดสรรงบประมาณและระยะเวลาการเบิกจ่ายไม่เหมาะสมกับระยะเวลาดำเนินการ

- โอกาส (Opportunity : O)

๑. เป็นอำเภอที่อยู่ติดกับเมืองชายแดนมีศักยภาพที่จะเจริญเติบโตทางการค้าชายแดน
๒. มีการร่วมมือกันในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมระหว่างหน่วยงานรัฐ เอกชน และประชาชนทั่วไป
๓. มีประเพณีวัฒนธรรมต่าง ๆ ที่สืบทอดกันมา

- อุปสรรค (Threat : T)

๑. ผลผลิตทางการเกษตร เช่นผลไม้ ราคาตกต่ำ ต้นทุนการผลิตสูง
๒. เกษตรกรขาดการรวมกลุ่มทางด้านเศรษฐกิจ
๓. การว่างงานและไม่มีงานทำให้มีการไปทำงานที่ต่างประเทศ
๔. ค่าตอบแทนแรงงานในพื้นที่ต่ำทำให้มีการไปทำงานต่างประเทศต้องห่างจากครอบครัว
๕. การลักเล็กขโมยน้อย
๖. การแพร่ระบาดของยาเสพติด
๗. ความไม่สงบในพื้นที่ ก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยและชีวิตทรัพย์สิน

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์พัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาใน

อนาคต

ตามที่เทศบาลตำบลบุเกะตา ได้ประเมินสถานการณ์ของเทศบาล ในการพัฒนาในปัจจุบัน และความเป็นไปได้ในโอกาสพัฒนาในอนาคต โดยได้ประเมินจาก ปัจจัยภายนอก ได้แก่ นโยบายของรัฐบาล ด้านต่าง ๆ นโยบายกลุ่มจังหวัด ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ วิสัยทัศน์และนโยบายจังหวัดนราธิวาส รวมทั้งปัจจัยที่เป็นสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาของอำเภอแว้ง และปัจจัยภายในของเทศบาลตำบลบุเกะตา ได้แก่ นโยบายผู้บริหาร ความต้องการของชุมชน ประชาชนในเขตเทศบาล สามารถสรุปเป็นจุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาสในการพัฒนาของ เทศบาลตำบลบุเกะตา ได้ดังนี้

การวิเคราะห์จากปัจจัยภายนอก

- จุดแข็ง

- นโยบายรัฐบาล นโยบาย ๓ จังหวัดชายแดนใต้ และวิสัยทัศน์จังหวัด เอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่นระดับหนึ่ง
- ความพิเศษเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรมแบบพหุนิยม สามารถเป็นจุดเรียกนักท่องเที่ยวได้ หากสามารถแก้ไขเรื่องความไม่สงบเรียบร้อยในพื้นที่ได้
- อำเภอแว้งมีแหล่งท่องเที่ยว เช่น น้ำตกสิรินธร
- เป็นประตูสู่ประเทศมาเลเซีย สามารถพัฒนาเป็นจังหวัดเศรษฐกิจได้จังหวัดหนึ่งของภาคใต้

- จุดอ่อน

- ปัญหาขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานในพื้นที่ (ขาดหลักการบูรณาการ)
- การศึกษาของประชาชน ๓ จังหวัดชายแดนใต้อยู่ในระดับต่ำ และขาดการกระตือรือร้นในการพัฒนาคุณภาพชีวิต และความร่วมมือระหว่างกลุ่มองค์กร

- โอกาส

- เนื่องจากเป็นพื้นที่ติดกับชายแดนไทย - มาเลเซีย จึงมีโครงการต่าง ๆ จากภาครัฐบาลเข้ามาดำเนินการในพื้นที่

- อุปสรรค

- เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนใต้ ส่งผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่ การประกอบอาชีพของประชาชนในพื้นที่

- นโยบายรัฐบาล นโยบาย ๓ จังหวัดชายแดนใต้ และวิสัยทัศน์จังหวัดนราธิวาส ถึงแม้จะสอดคล้องกัน แต่ยังมีเหตุการณ์ความไม่สงบเรียบร้อย ๓ จังหวัดชายแดนใต้เข้ามาประกอบด้วย ทำให้แนวทางที่ตั้งเป้าหมายไว้ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

การวิเคราะห์จากปัจจัยภายใน

- จุดแข็ง

- เทศบาลตำบลบูเกะตา มีพรมแดนติดกับประเทศมาเลเซีย ทำให้มีการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ ประชาชนอาจมีงานทำมากขึ้น

- จุดอ่อน

- ประชาชนไม่มีงานทำ
- การแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ประชาไม่มีความกระตือรือร้นเท่าที่ควร

- โอกาส

- ประชาชนมีงานมีรายได้เพิ่มขึ้น
- เป็นแหล่งท่องเที่ยวระหว่างชายแดนไทย - มาเลเซีย
- ทำให้มีการลงทุนต่าง ๆ เพิ่มขึ้น

- อุปสรรค

- ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ทำให้ประชาชนจากต่างจังหวัดและต่างประเทศไม่กล้าเข้ามาเที่ยว

- งบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นไม่เพียงพอในการพัฒนาท้องถิ่น

จากการวิเคราะห์สภาพการของเทศบาล ทั้งจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในทำให้ทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาสในการพัฒนาของเทศบาลตำบลบูเกะตา

๕.๓ การวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำและทางระบายน้ำ มาตรา ๕๐ (๒) มาตรา ๕๑ (๘))

(๒) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่าง (มาตรา ๕๑ (๑))

(๓) จัดให้มีน้ำสะอาดหรือประปา (มาตรา ๕๑ (๓))

(๔) จัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา ๕๑ (๑))

(๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

(๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

(๗) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๒. ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๖) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔))
- (๗) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑))
- (๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๔) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))
- (๕) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๖) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๗) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๘) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๙) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑))
- (๒) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))
- (๓) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๔) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

๕. ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๒) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๖))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการ และสนับสนุน และการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบลบุเกะตา สามารถแก้ไข ปัญหาของเทศบาลตำบลบุเกะตา ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของ ประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลตำบลบุเกะตา จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนชุมชน นโยบายของรัฐบาล และ นโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๕๐,๕๑ หมายถึง พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒
มาตรา ๑๖,๑๗ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลบุเกะตาจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลบุเกะตา วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลบุเกะตา จะต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๒. จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่าง
๓. การจัดให้มีการสาธารณสุขโรค และการก่อสร้างอื่น ๆ
๔. การจัดให้มีน้ำสะอาด หรือประปา
๕. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๖. การควบคุมอาคาร
๗. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๘. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
๙. การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๑๐. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๑. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๑๒. การสังคมสงเคราะห์ และพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๑๓. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
๑๔. การส่งเสริมกีฬา
๑๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๑๖. การบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่น
๑๗. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๘. การส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพ

ของประชาชน

ภารกิจรอง

๑. จัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๒. จัดให้มีการควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
๓. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๕. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๖. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบุเกะตา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก และ ๔ กอง ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวนทั้งสิ้น ๓๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๙ อัตรา และเนื่องจากเทศบาลตำบลบุเกะตา มีปริมาณบุคลากรในการทำงานพอเพียงต่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

๘. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบุเกะตา ดังกล่าวข้างต้น เทศบาลตำบลบุเกะตา มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานสวัสดิการสังคม ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการ	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานสวัสดิการสังคม ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์ ๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานธุรการ - งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ - งานวิศวกรรม ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานธุรการ - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานธุรการ - งานบริหารการศึกษา - งานวิชาการศึกษา - งานการศึกษา ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์ ๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานธุรการ - งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ - งานวิศวกรรม ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานธุรการ - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานธุรการ - งานบริหารการศึกษา - งานวิชาการศึกษา - งานการศึกษา ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลบุเกะตา ได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในอนาคต ว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล และเพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
๓	หัวหน้าสำนักรับผิดชอบ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๑๓	นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๕	คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๖	พนักงานดับเพลิง	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
	กองคลัง (๐๔)								
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองช่าง (๐๕)								
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๐	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
๓๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)								
๓๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)								
๓๓	นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๕	คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	กองการศึกษา (๐๘)								
๓๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบุเกะตา								
๔๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๑	ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๔๓	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๕๖	๕๗	๕๗	๕๗	+๑	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่างเต็ม
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๒๒,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	๖๑๗,๘๘๐	(๔๓,๕๘๐)
สำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑)																			
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๒๒,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	๖๑๗,๘๘๐	(๔๓,๕๘๐)
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๔๘๖,๙๖๐	๕๐๑,๑๒๐	๕๑๖,๖๐๐	(๓๗,๙๖๐)
๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๐๘,๘๐๐	๕๒๔,๕๒๐	๕๔๐,๙๖๐	(๓๙,๖๓๐)
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๖๖,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	(๒๒,๑๗๐)
๘	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๖๖,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	(๒๒,๑๗๐)
๙	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๐,๘๐๐	(๓๗,๔๑๐)
๑๐	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	(๒๔,๐๑๐)
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	(๒๓,๓๗๐)
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑๙๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๒๘๐	(๑๖,๓๔๐)
ลูกจ้างประจำ																			
๑๓	นักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	(๓๐,๗๙๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๔	พนักงานจ้างรถยนต์		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐		๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๕	คนงาน		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

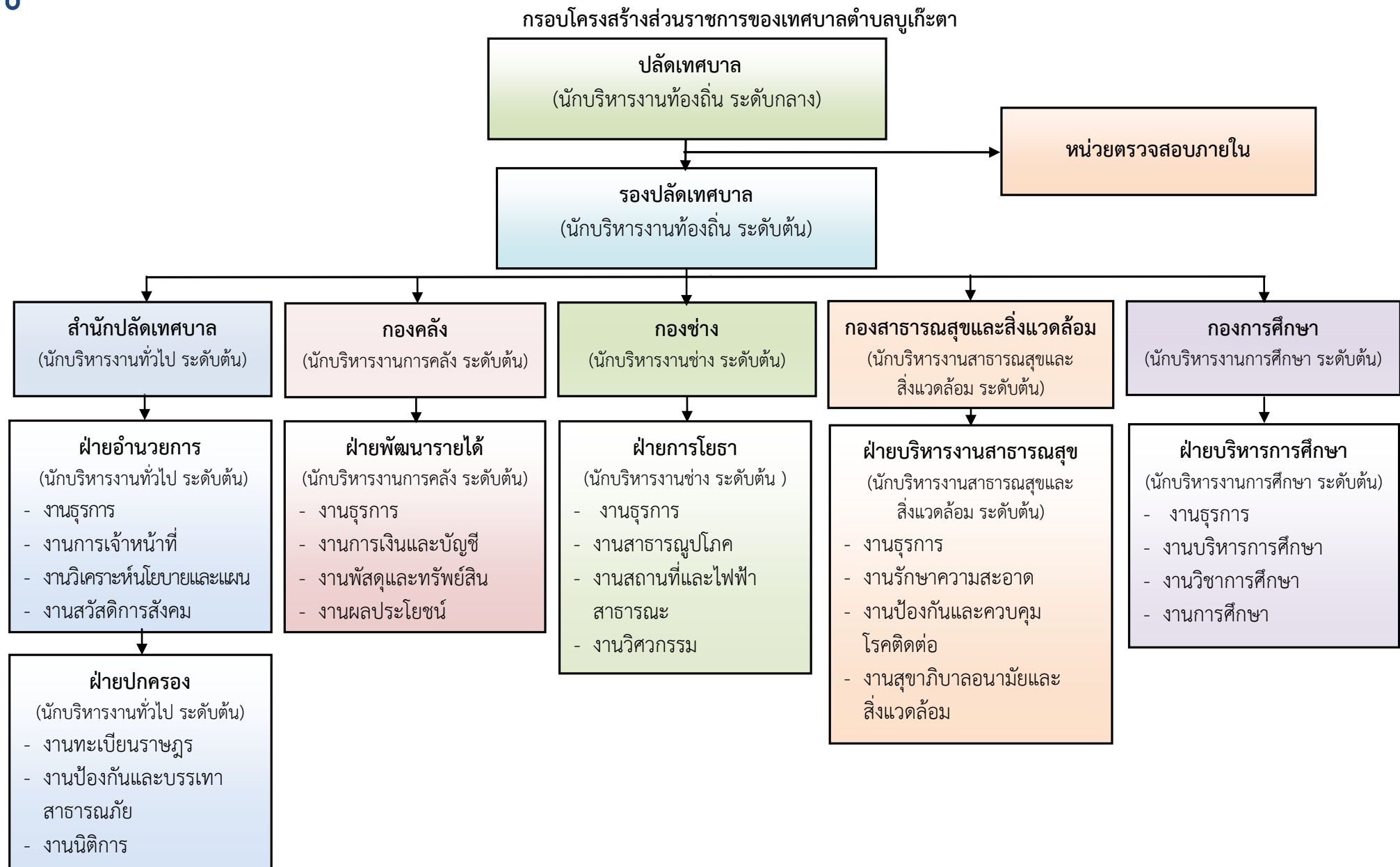
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๖	พนักงานดับเพลิง		๖	๖	๖๔๘,๐๐๐	๐	๖	๖	๖	-	-	-	๐	๐	๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองคลัง (๐๔)																		
๑๗	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๑๘	หน.ฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๘๐,๒๔๐	๔๙๓,๕๖๐	๕๐๘,๘๐๐	(๓๗,๔๑๐)
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	๑	๑	๓๗๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๒๐	๑๒,๔๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๗,๒๔๐	๓๙๙,๗๒๐	๔๑๓,๑๖๐	(๓๑,๒๖๐)
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	๑	๑	๓๗๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๒๐	๑๒,๔๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๗,๒๔๐	๓๙๙,๗๒๐	๔๑๓,๑๖๐	(๓๑,๒๖๐)
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	(๑๒,๒๒๐)
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ชง.	๑	๑	๑๗๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๑๘๐,๖๐๐	๑๘๙,๖๐๐	๑๙๘,๘๔๐	(๑๔,๓๘๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๔	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองช่าง (๐๕)																		
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	(๓๗,๔๑๐)
๒๖	หน.ฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๒๗	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑	๑	๔๐๖,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๙,๘๘๐	๔๓๓,๐๘๐	๔๔๖,๕๒๐	(๓๓,๘๗๐)
๒๘	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ชง.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	(๑๒,๒๒๐)
๒๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๑	๑	๑๙๔,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๒๐๓,๐๔๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๑,๒๘๐	(๑๖,๑๙๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๐	คนงาน		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)																		
๓๒	หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
	ทนาย																		
๓๓	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๓๓,๑๖๐	๒๔๔,๓๒๐	(๑๗,๘๘๐)
๓๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๑,๕๑๐)
๓๕	พนักงานจ้างทั่วไป		๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	คนงาน																		
๓๖	กองการศึกษา (๑๘)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	(๓๗,๙๖๐)
	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)																		
๓๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
	ทนาย																		
๓๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๑,๕๑๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๙	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบึงกระต่า																		
๔๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๔๑	ครู		๓	๓	๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๔๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)																		

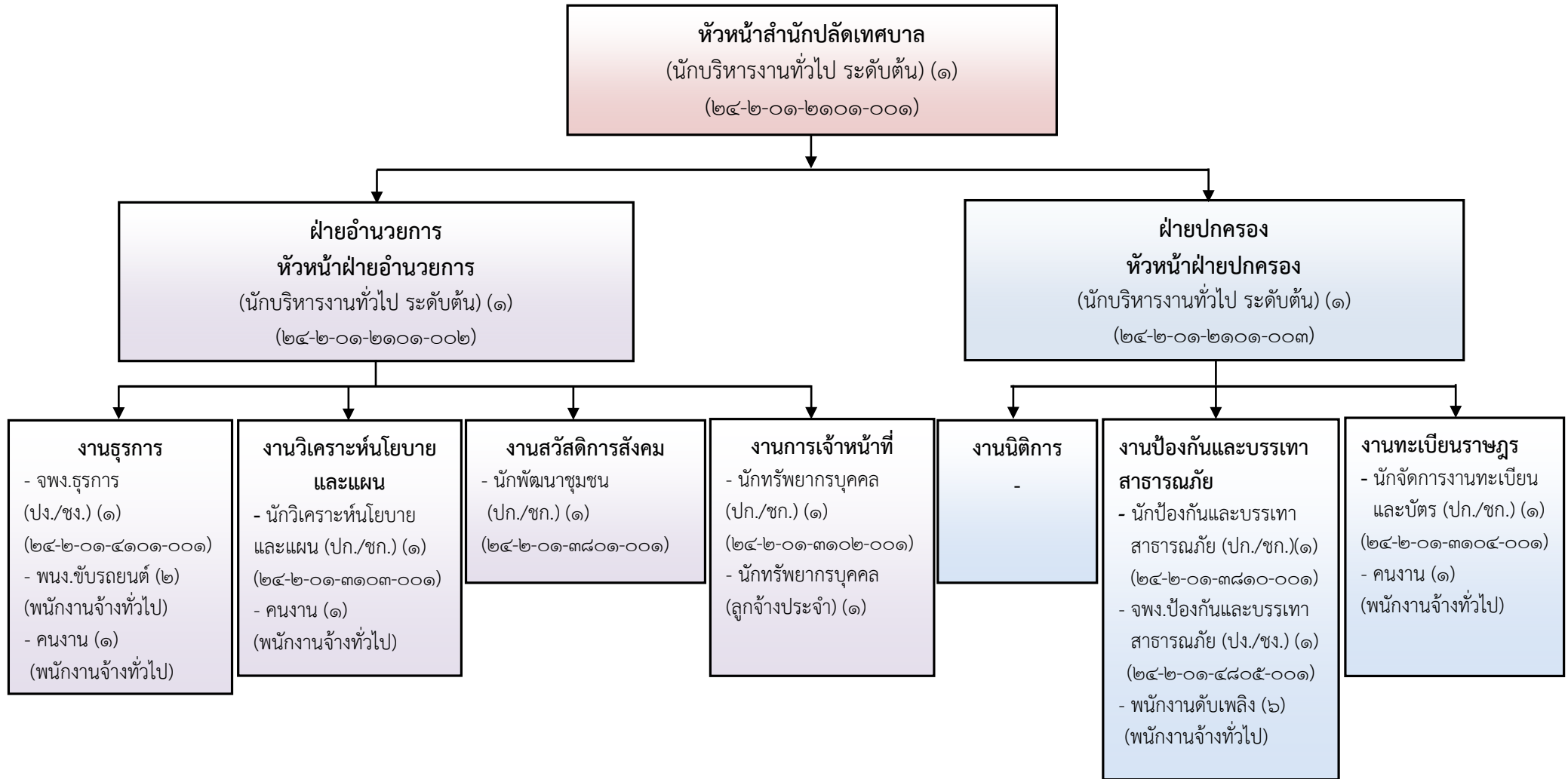
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๓	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
	รวม		๕๗	๔๗	๑๓,๓๒๙,๖๖๐	๕๒๘,๐๐๐	๕๗	๕๗	๕๗	-	-	-	๓๘๗,๓๐๐	๓๙๙,๑๘๐	๔๑๒,๑๔๐	๑๔,๒๔๔,๙๖๐	๑๔,๖๔๔,๑๔๐	๑๕,๐๕๖,๒๘๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕ %															๒,๑๓๖,๗๔๔	๒,๑๙๖,๖๒๑	๒,๒๕๘,๔๔๒	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๖,๓๘๑,๗๐๔	๑๖,๘๔๐,๗๖๑	๑๗,๓๑๔,๗๒๒	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๓.๒๓	๓๒.๕๓	๓๑.๘๕	

หมายเหตุ	: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗	เป็นเงิน	=	๔๙,๓๐๓,๔๘๕	บาท
	: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘	เป็นเงิน	=	๕๑,๗๖๘,๖๕๙	บาท
	: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙	เป็นเงิน	=	๕๔,๓๕๗,๐๙๒	บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓



โครงสร้างส่วนราชการ
สำนักงานปลัดเทศบาล



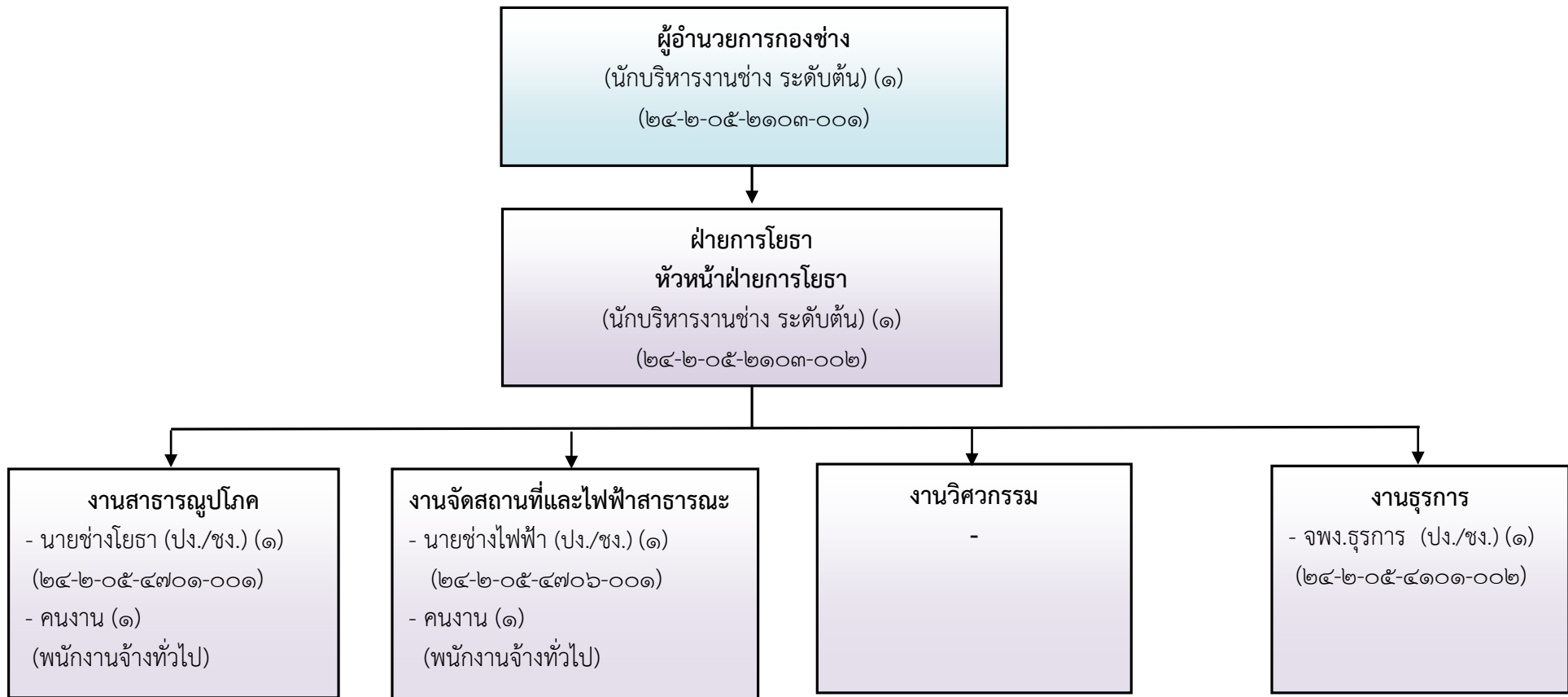
ระดับ	บพ.ก.	บพ.ต.	อท.ส.	อท.ก.	อท.ต.	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	๓	-	-	๔	๑	-	๑	๑	๑	-	๑๑

โครงสร้างส่วนราชการ
กองคลัง



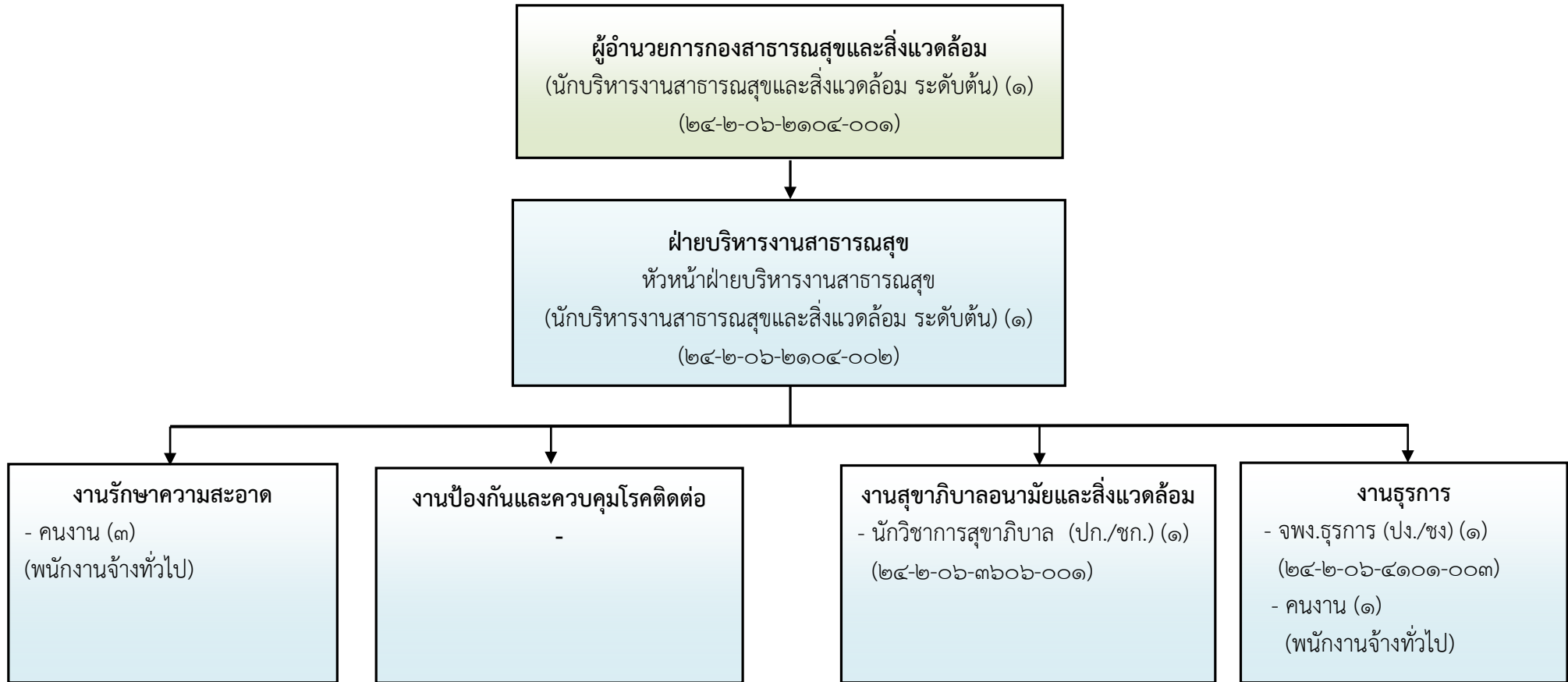
ระดับ	บท.ก.	บท.ต.	อท.ส.	อท.ก.	อท.ต.	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	๓	๒	-	-	๑

โครงสร้างส่วนราชการ
กองช่าง



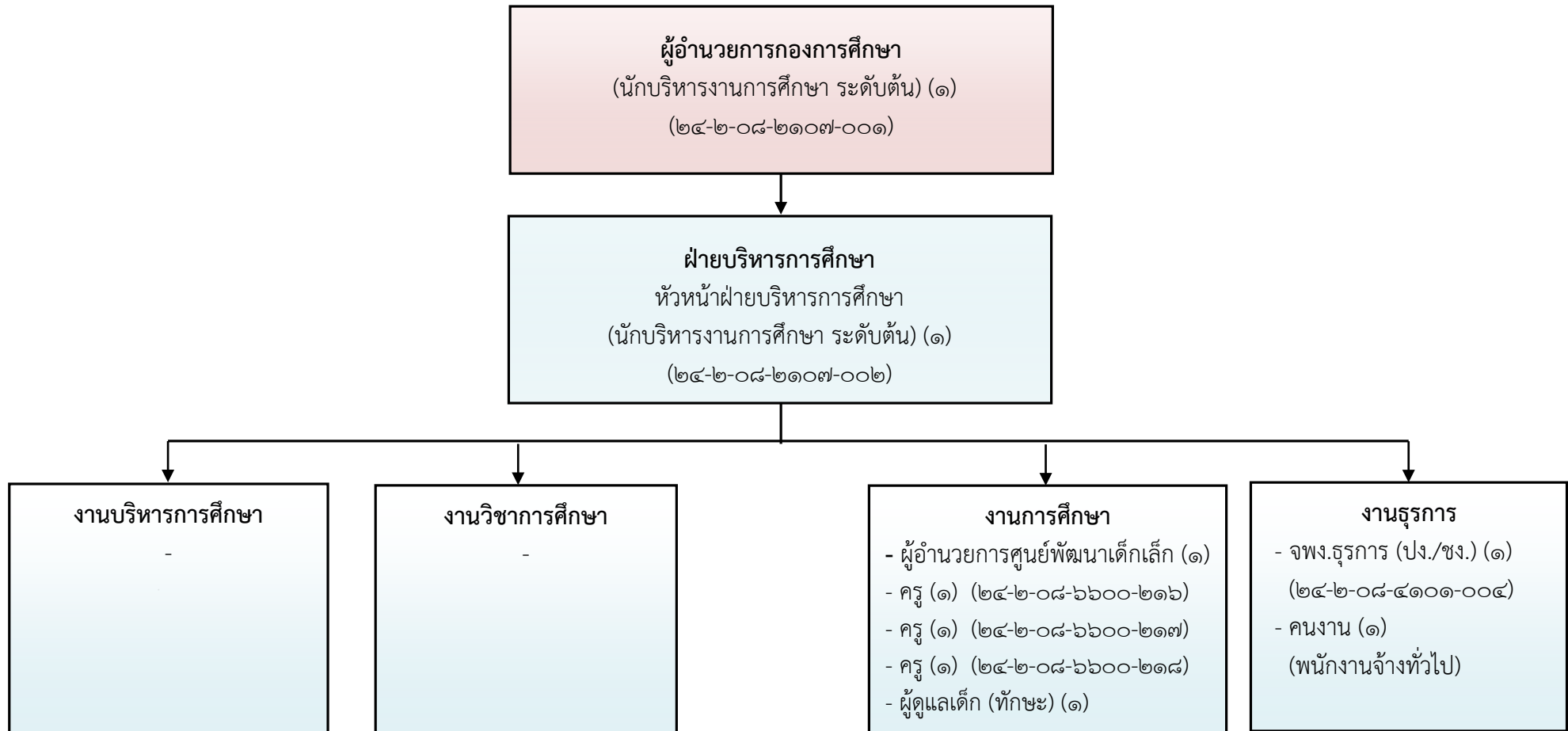
ระดับ	บท.ก.	บท.ต.	อท.ส.	อท.ก.	อท.ต.	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	๒	๑	-	-	๒

โครงสร้างส่วนราชการ
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	บพ.ก.	บพ.ต.	อท.ส.	อท.ก.	อท.ต.	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	๒	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๔

โครงสร้างส่วนราชการ
กองการศึกษา



ระดับ	บพ.ก.	บพ.ต.	อท.ส.	อท.ก.	อท.ต.	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๓	๑	๑

โครงสร้างส่วนราชการ
หน่วยตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายใน
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)
(๒๔-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑)

ระดับ	บท.ก.	บท.ต.	อท.ส.	อท.ก.	อท.ต.	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	-	-	๒๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	(ว่างเดิม) ๗๑๖,๐๔๐
๒	นายณัฐฤกษ์ ทรัพย์สุข	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๒๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๒๒,๙๖๐ (๔๓,๕๘๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๖๔,๙๖๐
๓	นายฉัตรชนก รักขันธ์	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๒๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒๒,๙๖๐ (๔๓,๕๘๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๖๔,๙๖๐
๔	นางสาวจิรภัทร พรหมดี	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๒๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	๔๗๓,๕๒๐
๕	นางมณฑา แก้วชวน	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (สหวิทยาการเพื่อการ พัฒนาท้องถิ่น)	๒๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	๔๙๓,๕๖๐
๖	-	-	๒๔-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๒๔-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐
๗	นางสาวนิตระห์ สาและ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๒๔-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๒๔-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๒๖๖,๐๔๐ (๒๒,๑๗๐X๑๒)	-	-	๒๖๖,๐๔๐
๘	นางสาวเจษฎีนี ตาเหียบ	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๒๔-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียน และบัตร	ช.ก.	๒๔-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียน และบัตร	ช.ก.	๒๖๖,๐๔๐ (๒๒,๑๗๐X๑๒)	-	-	๒๖๖,๐๔๐
๙	นายอาหะมะ มะยูโซ๊ะ	เศรษฐศาสตรบัณฑิต (การเงิน)	๒๔-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๒๔-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐X๑๒)	-	-	๔๔๘,๙๒๐
๑๐	นายนิรุตดิษฐ์ชา นิมีะ	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมไฟฟ้า)	๒๔-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ช.ก.	๒๔-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา- สาธารณภัย	ช.ก.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐X๑๒)	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๑๑	นางฤดีวรรณ สิริ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๒๔-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๒๔-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๒๘๐,๔๔๐ (๒๓,๓๗๐X๑๒)	-	-	๒๘๐,๔๔๐
๑๒	นายอับดุลอฮับ หามะ	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	๒๔-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๒๔-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๑๙๖,๐๘๐ (๑๖,๓๔๐X๑๒)	-	-	๑๙๖,๐๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๓	ลูกจ้างประจำ นายจิรศักดิ์ แก้วชวน	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	-	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	นักทรัพยากรบุคคล	-	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐X๑๒)	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๑๔	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	กองคลัง	-	๒๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	(ว่างเต็ม) ๔๓๕,๖๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๖	นางไชยเกษย์ ยะแนสะเม	บัณฑิตบัณฑิต	๒๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	๔๖๖,๙๒๐
๒๗	นางนิกัสมา สลาวารณ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๒๔-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๔-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๗๕,๑๒๐ (๓๑,๒๖๐X๑๒)	-	-	๓๗๕,๑๒๐
๒๘	-	-	๒๔-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	๒๔-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
๒๙	นางรัตนวาท กสิมอ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๒๔-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๔-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๗๕,๑๒๐ (๓๑,๒๖๐X๑๒)	-	-	๓๗๕,๑๒๐
๓๐	นางศรารัตน์ ปือราเณ	ศิลปศาสตรบัณฑิต การบริหารธุรกิจ (แขนงวิชาการบัญชี)	๒๔-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ.	๒๔-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐X๑๒)	-	-	๑๔๖,๖๔๐
๓๑	นางดิสรภรณ์ นรชาติพันธุ์	ปวส. (การบัญชี)	๒๔-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ.	๒๔-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑๗๒,๕๖๐ (๑๔,๓๘๐X๑๒)	-	-	๑๗๒,๕๖๐
๓๒	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองช่าง											
๓๓	นายอรรถสิทธิ์ อาแว	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา)	๒๔-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๔-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๙๐,๙๒๐
๓๔	-	-	๒๔-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๔-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐
๓๕	นางสาวศิริรัตน์ บำรุงศักดิ์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๒๔-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๒๔-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๙๔,๒๘๐ (๑๖,๑๙๐X๑๒)	-	-	๑๙๔,๒๘๐
๓๖	นายพนพล อับดุลเลาะ	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๒๔-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๔-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๔๐๖,๔๔๐ (๓๓,๘๗๐X๑๒)	-	-	๔๐๖,๔๔๐
๓๗	นายระวิภาส ทองมี	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	๒๔-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปจ.	๒๔-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปจ.	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐X๑๒)	-	-	๑๔๖,๖๔๐
๓๘	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๓๙	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	-	๒๔-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๒๔-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐
๔๑	-	-	๒๔-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๒๔-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐
๔๒	นายโชติ โข	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (อาชีวอนามัยและความ ปลอดภัย)	๒๔-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๒๔-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐X๑๒)	-	-	๒๑๔,๕๖๐
๔๓	นางสาวนิปตมา นิเดร์ พนักงานจ้างทั่วไป	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (จุฬารัตวิทยา)	๒๔-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๔-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐X๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๔๔	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๖	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๗	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๘	กองการศึกษา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (สุศึกษา)	๒๔-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๔-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๙๗,๕๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๔๙	-	-	๒๔-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๔-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๕๐	นางสาวนุรีแซ สาและ	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๔-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๔-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐X๑๒)	-	-	๔๑๑,๖๐๐
๕๑	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๕๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๓	นางสุทิศา นิมะ	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๒๔-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๑๖	ครู	คศ.๒	ครู	ครู	-	๓๗๘,๖๐๐ (๓๑,๕๕๐X๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐X๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐X๑๒)	๕๑๓,๐๐๐
๕๔	นางนริษา เจ๊ะดาโอ๊ะ	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๒๔-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๑๗	ครู	คศ.๒	ครู	ครู	-	๓๗๖,๒๐๐ (๓๑,๓๕๐X๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐X๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐X๑๒)	๕๑๐,๖๐๐
๕๕	นางชานีนาวดี สดอป่า	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๒๔-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๑๘	ครู	คศ.๒	ครู	ครู	-	๓๗๑,๑๖๐ (๓๐,๙๓๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๑๓,๑๖๐
๕๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๗๗,๓๖๐ (๑๔,๗๘๐X๑๒)	-	-	๑๗๗,๓๖๐
๕๗	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๒๔-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๒๔-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลบึงเค็งตา กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว รวมทั้งด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตรนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลบุเกะตา ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกประเภทของ เทศบาล เมืองนราธิวาส มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจ

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติ ศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อยและมีอัธยาศัยดี

(๔) มุ่งบริการสาธารณะ และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาคและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

- ส่วนท้องถิ่น (๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครอง
- ส่วนรวม (๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์
- ส่วนรวม (๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยง
- ประมวลจริยธรรมนี้
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
-

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลบุเกะตา
เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และร่างโครงสร้าง การกำหนดส่วนราชการของเทศบาลตำบลบุเกะตาไปแล้ว นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลบุเกะตา

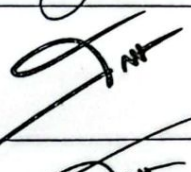
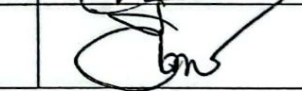
ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายศุภโยค ลอดิง)

นายกเทศมนตรีตำบลบุเกะตา

ณ ห้องประชุมตาหลา เทศบาลตำบลบุเกี๋ยตา อำเภอเวียง จังหวัดนราธิวาส

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายศุภโยค ลอดิง	นายกเทศมนตรีตำบลบุเกะตา/ประธานกรรมการ	
๒	นายณัฐกฤตย์ ทรัพย์สุข	รองปลัดเทศบาล รักษาการแทนปลัดเทศบาล ตำบลบุเกะตา/กรรมการ	
๓	นายณัฐกฤตย์ ทรัพย์สุข	รองปลัดเทศบาลตำบลบุเกะตา/กรรมการ	
๔	นางไข่มะเยย ยะแนสะแม	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง/กรรมการ	
๕	นายอรรถสิทธิ์ อาแว	ผู้อำนวยการกองช่าง/กรรมการ	
๖	นายณัฐกฤตย์ ทรัพย์สุข	รองปลัดเทศบาล รักษาการแทนผู้อำนวยการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม/กรรมการ	
๗	นายมะสีติ ขอเฮาะ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา/กรรมการ	
๘	นายฉัตรชนก รักขพันธ์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล/กรรมการและเลขานุการ	
๙	นางสาวจิรภัทร์ พรหมดี	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ/ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

วันที่ ๒๗ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมตากลาง เทศบาลตำบลบึงเกลือ อำเภอสว่าง จังหวัดนครราชสีมา

ผู้มาประชุม

๑. นายศุภโยค ลอดิง	นายกเทศมนตรีตำบลบึงเกลือ	ประธานกรรมการ
๒. นายณัฐฤกษ์ ทรัพย์สุข	รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน ปลัดเทศบาลตำบลบึงเกลือ	กรรมการ
๓. นายณัฐฤกษ์ ทรัพย์สุข	รองปลัดเทศบาลตำบลบึงเกลือ	กรรมการ
๔. นางไซเมะฮ์ ยะแนสะแม	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายอรรถสิทธิ์ อาแว	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นายณัฐฤกษ์ ทรัพย์สุข	รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๗. นายมะสิดี ซอเฮาะ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๘. นายฉัตรชนก รักขพันธ์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๙. นางสาวจิรภัทร์ พรหมดี	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายศุภโยค ลอดิง ประธานกรรมการกล่าวเปิดประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑	เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ - ไม่มี
ระเบียบวาระที่ ๒	เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี
ระเบียบวาระที่ ๓	เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ ๓.๑ การชี้แจงคณะกรรมการและพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลบึงเกลือ นายศุภโยค ลอดิง ประธานกรรมการ ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของ เทศบาลตำบลบึงเกลือ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ เทศบาล ตำบลบึงเกลือ จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ขอเชิญเลขานุการชี้แจงรายละเอียดครับ

/นางสาวจิรภัทร์...

นางสาวจิรภัทร์ พรหมดี
ผู้ช่วยเลขานุการ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยถือปฏิบัติตามประกาศ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่านี้จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนด ตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๓. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติ และตำแหน่งพนักงานจ้างหากเป็นตำแหน่งว่าง แล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ.ดำเนินการสรรหา หรือมิได้อยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ. ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบจำนวนและอัตราตำแหน่งให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

นายฉัตรชนก รักขพันธ์
เลขานุการ

กระผมขอแจ้งเพิ่มเติมระเบียบจากผู้ช่วยเลขานุการ ทาง ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่า

/ร้อยละ ๔๐...

ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ และในแผนอัตรากำลังกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่นข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่น และที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุน เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปอย่างถูกต้อง จึงกำหนดแนวทางการดำเนินการซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประกอบด้วย นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาล โดยแบ่งออกเป็นด้าน ๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่กฎหมายระเบียบหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๓. บทวิเคราะห์ความประเมินต้องการกำลังคน ให้เทศบาลวิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำหรับความต้องการกำลังคน ให้พิจารณาจากภารกิจปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาของเทศบาล

/๔. บทวิเคราะห์...

๔. บทวิเคราะห์การวางแผนกำลังคน ในการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เทศบาลนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) กำหนดให้นำข้อมูลพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ

(๑) ให้กำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง

(๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็นกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตาม พ.ร.บ.เทศบาล และกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๓) กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โดยพิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด (พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานและปริมาณงานในส่วนราชการนั้น

(๔) ตำแหน่งข้าราชการที่กำหนดในส่วนราชการต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้กำหนดไว้ (จำนวน ๑๐๑ สายงาน) กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายนั้นให้ ก.จังหวัด เสนอให้ ก.กลาง พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

(๕) การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังให้แสดงกรอบอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๖ ที่มีอยู่เดิมทั้งหมด โดยระบุการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่ของปีหนึ่ง (๒๕๖๗) ปีที่สอง (๒๕๖๘) และปีที่สาม (๒๕๖๙) ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต.ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

/๗. ประมาณการ...

๗. ประมวลการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง

๘. อัตราเงินประจำตำแหน่ง การคำนวณเงินประจำตำแหน่งและเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของพนักงานเทศบาล ให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๙. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มาใช้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้เทศบาลเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อ ก.ท.จ. ภายในเดือนสิงหาคม (ก.ท.จ. นราธิวาส กำหนดส่งร่างแผนภายในวันที่ ๑๐ สิงหาคม) เมื่อ ก.ท.จ. ให้ความเห็นชอบแล้ว ให้เทศบาลประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า

๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

กรณีมีความประสงค์กำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เช่น กำหนดส่วนราชการระดับกอง ฝ่าย กลุ่มงานเพิ่มเติม การปรับปรุงส่วนราชการระดับต้นเป็นระดับกลาง หรือการปรับปรุงส่วนราชการระดับกลางเป็นระดับสูง มิให้เสนอในคราวเดียวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้เสนอหลังจากที่ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้ว เนื่องจากต้องมีการวิเคราะห์ คำนวณ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน และการแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าวเป็นการเฉพาะ

๑๒. การกำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำ หรือพนักงาน จ้าง

การกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำ และการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือ และประกาศที่เกี่ยวข้อง

๑๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรณีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อยู่ระหว่างประกาศใช้บังคับ หากมีเหตุผลความจำเป็นและประสงค์จะดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การยุบเลิกตำแหน่ง หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เสนอ ก.ท.จ. เพื่อขอความเห็นชอบ และจัดทำเป็นประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกครั้ง โดยระบุว่าปรับปรุงครั้งที่เท่าไรให้ชัดเจน

๑๔. กรณีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่องแนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

แนวทางการปรับลดการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้คำนึงถึงและคงอัตราตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้เป็นไปตามอัตราและจำนวนตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและวิธีปฏิบัติงานของของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ด้วย

๑๕. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมเพื่อพิจารณา

๔.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลบึงเค็ง

นางสาวจิรภัทร์ พรหมดี
ผู้ช่วยเลขานุการ

ด้วยเทศบาลตำบลบึงเค็ง เป็นเทศบาลระดับกลาง และปัจจุบันเทศบาลมีโครงสร้างส่วนราชการ ๑ สำนัก และ ๔ กอง คือ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างตามกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบึงเค็ง มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้นจำนวน ๕๖ อัตรา ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ทั้งสิ้น ๓๒ อัตรา มีคนครอง ๒๓ อัตรา อัตราว่างจำนวน ๙ อัตรา พนักงานครู ๓ อัตรา มีคนครอง ๓ อัตรา และ ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ตามกรอบอัตรากำลัง มี ๑๙ อัตรา มีคนครอง ๑๙ อัตรา จึงขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ร่วมกันพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และให้ครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ซึ่งมีผลกระทบต่อการค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งตามระเบียบจะต้องไม่เกิน ๔๐%

ที่ประชุม

ร่วมกันพิจารณาแผนอัตรากำลังตามความเหมาะสมของแต่ละกอง

นายฉัตรชนก รักขพันธ์
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล/
เลขานุการ

กรอบอัตรากำลังเดิม (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รวมทั้งฉบับปรับปรุง) ๑. สายงานนักบริหารมีกรอบอัตรากำลัง ๒ อัตรา และมีคนครองทั้ง ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งปลัดเทศบาลเป็นตำแหน่งว่าง และตำแหน่งรองปลัดเทศบาล และมีตำแหน่งในโครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน คือ ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เป็นตำแหน่งว่าง ในส่วนของสำนักปลัดเทศบาล มีพนักงานเทศบาลตามกรอบอัตรากำลัง ๑๐ อัตรา มีคนครอง ๙ อัตรา และมีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา ได้แก่ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ สำหรับตำแหน่งที่มีคนครองมีดังนี้

๑. นายฉัตรชนก รักขพันธ์ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

๒. นางสาวจิรภัทร์ พรหมดี ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

๓. นางมณฑา แก้วชวน ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายปกครอง
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

๔. นางสาวนิตระพี สาละ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
ชำนาญการ

/๕. นางสาวเจียยุสนี...

๕. นางสาวเจี๋ยสุนี ตาเหย็บ ตำแหน่ง นักจัดการงานทะเบียนและบัตร

ชำนาญการ

๖. นายอาหะมะ มะยูโซ๊ะ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ

๗. นายนิรุต์ดีวัชรา นิมะ ตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ชำนาญการ

๘. นางฤดีวรรณ สือรี ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

๙. นายอับดุลรอฮับ หามะ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ปฏิบัติงาน

และมีลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา คือ นายจิรศักดิ์ แก้วชวน ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล (ลูกจ้างประจำ)

ในส่วนของพนักงานจ้างทั่วไปของสำนักปลัด ฯ ตามกรอบอัตรากำลังมี ๑๑ อัตรา ดังนี้

๑. นายศราวุธ เจ๊ะอาลี ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถยนต์)

๒. นายรุสดี บอซู ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถยนต์)

๓. นางซุหารตี ยีเต็ง ตำแหน่ง คนงานทั่วไป

๔. นางวานิษา แวโด ตำแหน่ง คนงานทั่วไป

๕. นางสาวซารินา ยูโก๊ป

พนักงานดับเพลิง ตามกรอบอัตรากำลังมี ๖ อัตรา ดังนี้

๑. นายสักขวัญ ยะแนสะแม ตำแหน่ง คนงานทั่วไป

๒. นายมุฮัมมัดตอเฮร์ ยะแนสะแม ตำแหน่ง คนงานทั่วไป

๓. นายนุมาน ยะโก๊ะ ตำแหน่ง คนงานทั่วไป

๔. นายสุกรี ตาเยะ ตำแหน่ง คนงานทั่วไป

๕. นายอาสมิน ยูโซ๊ะ ตำแหน่ง คนงานทั่วไป

๖. นายต่วนยอ ทูแวกะ ตำแหน่ง คนงานทั่วไป

นางไซเฆาะฮ์ ยะแนสะแม
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้

รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองคลัง/

กรรมการ

ในส่วนของกองคลัง มีพนักงานเทศบาลตามกรอบอัตรากำลัง ๗ อัตรา และมี
คนครองตำแหน่ง ๕ อัตรา คือ

๑. นางไซเฆาะฮ์ ยะแนสะแม ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้

(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

๒. นางนิกัสม่า สถาวรณ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน

๓. นางรัตนา กีสือมอ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน

๔. นางศราวณีย์ ปือราเฮง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน

๕. นางติสรารณ นรชาติพันธุ์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน และ
อัตราร่างจำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

พนักงานจ้างของกองคลัง ตามกรอบอัตรากำลังมี ๑ อัตรา ดังนี้

๑. นางสาวชนาธิป ดรอนิง ตำแหน่ง คนงานทั่วไป

/นายอรรถสิทธิ์...

นายอรรถสิทธิ์ อาแว
ผู้อำนวยการกองช่าง/
กรรมการ

ในส่วนของกองช่าง มีพนักงานเทศบาลตามกรอบอัตรากำลัง ๕ อัตรา และมีคนครองตำแหน่ง ๔ อัตรา คือ

๑. นายอรรถสิทธิ์ อาแว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
 ๒. นางสาวศิริรัตน์ บำรุงศักดิ์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
 ๓. นายนพดล อับดุลเลาะ ตำแหน่ง นายช่างโยธาชำนาญงาน
 ๔. นายระวิภาส ทองมี ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน
- มีอัตราพนักงานเทศบาลว่างจำนวน ๑ อัตรา คือ

๑. หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

พนักงานจ้างของกองช่าง ตามกรอบอัตรากำลังมี ๒ อัตรา มีคนครอง ๒ อัตรา ดังนี้

๑. นายสุชาติ บุญโท ตำแหน่ง คนงานทั่วไป
๒. นายอัฟนัน เจ๊ะปอ ตำแหน่ง คนงานทั่วไป

นายณัฐกฤตย์ ทรัพย์สุข
รองปลัดเทศบาล
รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการ
กองสาธารณสุขและ
สิ่งแวดล้อม/กรรมการ

ในส่วนของกองสาธารณสุขฯ มีพนักงานเทศบาลตามกรอบอัตรากำลัง ๔ อัตรา และมีคนครองตำแหน่งเพียง ๒ อัตรา คือ

๑. นายไชดี โชะ ตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ
 ๒. นางสาวนิปตมา นิเดร์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
- และอัตรว่างจำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ

๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)

ในส่วนของพนักงานจ้างของกองสาธารณสุขฯ ตามกรอบอัตรากำลังมี ๔ อัตรา ดังนี้

๑. นางสาวรอชียะ รอเซาะ ตำแหน่ง คนงานทั่วไป
๒. นายศุภชัย รวยอู่อึ้ง ตำแหน่ง คนงานทั่วไป
๓. นายมะหะมะอาดามัน สอหะห์ ตำแหน่ง คนงานทั่วไป
๔. นายรุสดี สะมะแอ ตำแหน่ง คนงานทั่วไป

นายมะลีติ ซอเฮาะ
ผู้อำนวยการกองการศึกษา/
กรรมการ

ในส่วนของกองการศึกษา มีพนักงานเทศบาลตามกรอบอัตรากำลัง ๖ อัตรา และมีคนครองตำแหน่ง ๕ อัตรา คือ

๑. นายมะลีติ ซอเฮาะ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
 ๒. นางสาวนูรีแซ สาและ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
 ๓. นางสุทิสรา นิมะ ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.๒ (เงินอุดหนุน)
 ๔. นางนาริษา เจ๊ะดาโอ๊ะ ตำแหน่ง ตำแหน่งครู อันดับ คศ.๒ (เงินอุดหนุน)
 ๕. นางซาลีนาวาตี สดอปา ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.๒ (เงินอุดหนุน)
- และมีอัตรว่าง จำนวน ๑ อัตรา คือ

/๑. หัวหน้าฝ่าย...

นางสาวจิรภัทร์ พรหมดี ผู้ช่วยเลขานุการ	๑. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ในส่วนของพนักงานจ้างของกองการศึกษา ตามกรอบอัตราค่าจ้างมี ๒ อัตราดังนี้ ๑. นางสาวกาสินี มาเลาะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (เงินอุดหนุน) ๒. นางนินุชูลา ยูโซ๊ะ ตำแหน่ง คนงานทั่วไป หลังจากที่ได้สรุปตำแหน่งทั้งหมดและตำแหน่งที่มีคนครองและไม่มีคนครองแล้ว ขอแจ้งเพิ่มเติมตามที่เลขานุการได้กล่าวมาแล้วในตอนต้นคือการกำหนดส่วน ราชการ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เช่น การกำหนดส่วนราชการระดับกอง ฝ่าย กลุ่มงานเพิ่มเติม การปรับปรุงส่วนราชการเพิ่มจากระดับต้นเป็น ระดับกลาง หรือการปรับปรุงส่วนราชการระดับกลางเป็นสำนักระดับสูง ให้จัดทำข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสนอ ก.ท.จ.นราธิวาส พิจารณา แต่ให้ทำหลังจากได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เนื่องจากต้องวิเคราะห์ค่างาน ปริมาณ คุณภาพงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน และการแต่งตั้งอนุกรรมการ เพื่อพิจารณาเรื่อง ดังกล่าวเป็นการเฉพาะ จึงให้ทำหลังจากได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้ว ฉะนั้นในการทำแผน อัตรากำลังฉบับนี้ จึงคงตำแหน่งไว้เช่นเดิม แต่ให้เพิ่มตำแหน่งในศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยไม่ ต้องวิเคราะห์ค่างาน และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับ จัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
ที่ประชุม นายศุภโยค ลอดิง ประธานกรรมการ นายฉัตรชนก รักขพันธ์ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล/ เลขานุการ	รับทราบ แต่ละกองมีความคิดเห็นอย่างไรขอเชิญเสนอแนะได้เลยครับ ในส่วนของสำนักปลัดมีอัตรากำลังเพียงพอไม่ขอกำหนดตำแหน่งใดเพิ่มครับ
ที่ประชุม นางไซเฆาะฮ์ ยะแนสะแม หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ รักษาราชการผู้อำนวยการ กองคลัง/กรรมการ	รับทราบ ในส่วนกองคลังไม่ขอกำหนดตำแหน่งใดเพิ่มและอัตราตำแหน่งที่ว่างจะขอใช้ บัญชี กสธ. ต่อไปค่ะ
ที่ประชุม	รับทราบ

/นายอรรถสิทธิ์...

นายอรรถสิทธิ์ อาแว
ผู้อำนวยการกองช่าง/
กรรมการ

ในส่วนของกองช่างมีอัตราเพียงพอไม่ขอกำหนดตำแหน่งใดเพิ่มครับ

ที่ประชุม

รับทราบ

นายณัฐฤกษ์ ทรัพย์สุข
รองปลัดเทศบาล
รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการ
กองสาธารณสุข
และสิ่งแวดล้อม/กรรมการ

กองสาธารณสุข ไม่ขอกำหนดตำแหน่งใดเพิ่มครับ

ที่ประชุม

รับทราบ

นายมะลิตี ซอเฮาะ
ผู้อำนวยการกองการศึกษา/
กรรมการ

กองการศึกษาเพิ่มเติมตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามที่ทาง
ผู้ช่วยเลขานุการได้แจ้งข้างต้น ส่วนตำแหน่งอื่น ๆ ให้คงเดิมตามหนังสือสั่งการ
ครับ

นายฉัตรชนก รักขพันธ์
เลขานุการ

ในส่วนตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ขณะนี้มี ๗ อัตรา ซึ่งอยู่ในระหว่างการ
ปลดล็อก ก็สามารถรับโอนพนักงานเทศบาลมาดำรงที่ว่างได้ แต่หาก ก.กลาง
เปิดสอบเพื่อสรรหาสายงานผู้บริหาร ก็ไม่สามารถรับโอนได้ ต้องใช้บัญชีผู้ผ่าน
การสรรหา ของ ก.กลาง ต่อไป

ที่ประชุม

รับทราบ

๔.๒ การตรวจสอบภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

นายณัฐฤกษ์ ทรัพย์สุข
รองปลัดเทศบาล
รักษาราชการแทน
ปลัดเทศบาลตำบล
บู่เกะตา/กรรมการ

การตรวจสอบภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลว่าเกินร้อยละ ๔๐
ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ หรือไม่ ขอให้ทางฝ่ายเลขาได้แจ้งให้ที่
ประชุมทราบ

นายฉัตรชนก รักขพันธ์
เลขานุการ

ตามที่ได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ –
๒๕๖๙ ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน
บุคคลส่วนท้องถิ่น โดยใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานในการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย
โดยงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งไว้ทั้งสิ้น
๔๖,๙๕๕,๗๐๐ บาท และบวกเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ในทุก ๆ ปี เพื่อเป็นฐานในการ
คำนวณของปีถัดไป เทศบาลตำบลบู่เกะตา มีภาระค่าใช้จ่ายบุคลากร ดังนี้
๑. ปี ๒๕๖๗ มีค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น ๑๖,๓๘๑,๗๐๔ บาท งบประมาณรายจ่าย
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ เท่ากับ ๔๙,๓๐๓,๔๘๕ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๒๓
ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

/๒.ปี ๒๕๖๘...



ที่ นธ ๐๐๒๓.๒/ว ๓๙๓

สำนักงานเลขาธิการ ก.ท.จ.นราธิวาส
ศาลากลางจังหวัดนราธิวาส
ถนนศูนย์ราชการ นธ ๙๖๐๐๐

๒๒ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง มติการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส (ก.ท.จ.นราธิวาส) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอตากใบ อำเภอจะนะ อำเภอเจาะไอร้อง) และนายกเทศมนตรี ทุกเทศบาล
สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปมติการประชุม ก.ท.จ.นราธิวาส ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ก.ท.จ.นราธิวาส ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติ
ในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ซึ่งสามารถดาวน์โหลด
ได้ที่เว็บไซต์ <https://narathiwatlocal.go.th> หัวข้อ “รายงานมติ ก.ท.จ.นราธิวาส”

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเป็นไปตามมติการประชุมฯ ข้างต้น ก.ท.จ.นราธิวาส
จึงขอให้เทศบาลดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. กรณีการบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน และการรับโอน ต้องไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ.
มีมติเห็นชอบ สำหรับการโอน หรือรับโอน ให้ทำความตกลงกัน เพื่อดำเนินการออกคำสั่งแต่งตั้ง หรือให้พ้น
จากตำแหน่งแล้วแต่กรณี โดยวันที่แต่งตั้งและวันที่พ้นจากตำแหน่งต้องเป็นวันเดียวกัน ทั้งนี้ ให้รายงาน
การเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติให้ ก.ท.จ.นราธิวาส ทราบ ภายใน ๕ วันนับแต่วันที่ออกคำสั่ง

๒. กรณีการโอนไปดำรงตำแหน่งต่างจังหวัดให้พนักงานเทศบาลนำสำเนาคำสั่ง พร้อม
บัตรประวัติพนักงานเทศบาล (ฉบับที่เก็บไว้ที่เทศบาล) มาขอรับบัตรประวัติฯ (ฉบับที่เก็บไว้ที่จังหวัด)
เพื่อนำไปรายงานต่อส่วนราชการต้นสังกัดใหม่

๓. เมื่อเทศบาลได้ออกคำสั่งตาม มติ ก.ท.จ.นราธิวาสแล้ว ให้เทศบาลนำส่งสำเนาคำสั่ง
และสำเนาการเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลงบัตรประวัติพนักงานเทศบาล ให้สำนักงานเลขาธิการ ก.ท.จ.นราธิวาส
ทราบ ภายใน ๕ วัน นับแต่วันที่ออกคำสั่ง

อนึ่ง สำหรับเทศบาลที่มีความประสงค์จะอุทธรณ์มติที่ประชุม ก.ท.จ.นราธิวาส ให้ดำเนินการ
ยื่นอุทธรณ์ต่อประธาน ก.ท.จ.นราธิวาส ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับทราบมติตามนัยมาตรา ๔๔
แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ.๒๕๓๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอัศุลการ์ สีมา)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย ระเบียบและเรื่องร้องทุกข์ รักษาการแทน
ท้องถิ่นจังหวัดนราธิวาส/เลขาธิการ ก.ท.จ.นราธิวาส

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร./โทรสาร ๐-๗๓๖๔-๒๖๔๓

<https://narathiwatlocal.go.th>

สรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส (ก.ท.จ.นราธิวาส)

ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมพระนราภิบาล ชั้น ๔ (เล็ก) ศาลากลางจังหวัดนราธิวาส แห่งที่ ๒

.....

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส (ก.ท.จ.นราธิวาส) ได้ประชุมพิจารณาการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ และได้มีมติรับทราบและเห็นชอบประเด็นต่างๆ ดังนี้

๑. เห็นชอบ รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖
๒. รับทราบ รายงานพนักงานจ้างทั่วไปพ้นจากตำแหน่ง จำนวน ๓ ราย (ผนวก ก.)
๓. รับทราบ รายงานพนักงานครูเทศบาล เกษียณอายุราชการ จำนวน ๑ ราย (ผนวก ข.)
๔. รับทราบ รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง จำนวน ๔ อัตรา (ผนวก ค.)
๕. รับทราบ รายงานผลการประชุม ก.ท. ครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖
๖. เห็นชอบ ให้เลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นประเภททั่วไป จากระดับปฏิบัติงาน เป็นระดับชำนาญงาน จำนวน ๑ ราย (ผนวก ง.)
๗. เห็นชอบ ให้เลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นประเภทวิชาการ จากระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ จำนวน ๒ ราย (ผนวก จ.)
๘. เห็นชอบ ให้ย้ายพนักงานเทศบาล จำนวน ๒ ราย (ผนวก ฉ.)
๙. เห็นชอบ ให้โอนและรับโอนพนักงานเทศบาล และพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น จำนวน ๘ ราย (ผนวก ช.)
๑๐. เห็นชอบ ให้แต่งตั้งพนักงานจ้าง จำนวน ๑ ราย (ผนวก ซ.)
๑๑. เห็นชอบ ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างตามภารกิจ ออกจากราชการ จำนวน ๕ ราย (ผนวก ฌ.)
๑๒. เห็นชอบ ให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และร่างโครงสร้าง การกำหนดส่วนราชการของเทศบาล จำนวน ๑๖ แห่ง (ผนวก ฎ.)
๑๓. เห็นชอบ ให้ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาล จำนวน ๑๖ แห่ง (ผนวก กฏ.)
๑๔. เห็นชอบ ให้ออกประกาศ ก.ท.จ.นราธิวาส เรื่อง กำหนดสำนักงานเทศบาลในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส เป็นสำนักงานในพื้นที่พิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๑๕. เห็นชอบ ให้บรรจุและแต่งตั้งบุคคลผู้ผ่านการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ ราย (ผนวก กฏ.)
๑๖. เห็นชอบ ให้ออกประกาศหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายอับดุลการี สาเมาะ)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย ระเบียบและเรื่องร้องทุกข์ รักษาการแทน
ท้องถิ่นจังหวัดนราธิวาส/เลขานุการ ก.ท.จ.นราธิวาส

ผนวก ก.

บัญชีรายชื่อพนักงานจ้างทั่วไปพ้นจากตำแหน่ง

(เอกสารแนบมติการประชุม ก.ท.จ.นราธิวาส ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖)

ที่	เทศบาล	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	อัตรา ค่าตอบแทน (บาท)	เหตุผล	ว/ด/ป ที่พ้นตำแหน่ง	มติ ก.ท.จ. นราธิวาส
๑	ทม.ตากใบ	นายกริยา ชูแก	พนักงานดับเพลิง	๙,๐๐๐	ประกอบอาชีพอื่น	๑๕ ส.ค.๖๖	รับทราบ
๒	ทต.กะลุวอเหนือ	นายเจ๊ะยะหะรี มามะ	คนงาน	๙,๐๐๐	ประกอบกิจการส่วนตัว	๑ ส.ค.๖๖	รับทราบ
๓	ทต.กะลุวอเหนือ	นางสาวมััสกะ มามู	คนงาน	๙,๐๐๐	เสียชีวิต	๑๐ ส.ค.๖๖	รับทราบ



ผนวก ข.

บัญชีรายชื่อพนักงานครูเทศบาล เกษียณอายุราชการ
(เอกสารแนบมติการประชุม ก.ท.จ.นราธิวาส ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖)

ที่	เทศบาล	ชื่อ-สกุล / ตำแหน่ง	อัตรา ค่าตอบแทน (บาท)	เหตุผล การพ้นราชการ	ว/ด/ป เกิด	ว/ด/ป ที่พ้น ตำแหน่ง	มติ ก.ท.จ. นราธิวาส
๑	ทต.กะลุวอเหนือ	นางสาวรีปะ อาลี ครู ชำนาญการ กองการศึกษา	๒๗,๐๔๐	เกษียณอายุราชการ	๒๐ ม.ค.๐๖	๑ ต.ค. ๖๖	รับทราบ



บัญชีรายการตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง
(เอกสารแนบมติการประชุม ก.ท.จ.นราธิวาส ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖)

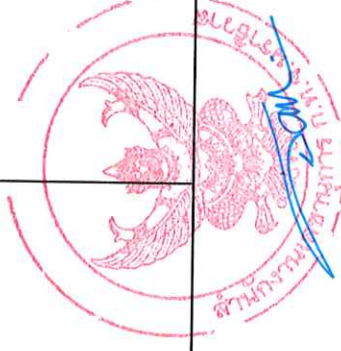
เทศบาล	ที่	ชื่อตำแหน่ง	ชื่อสายงาน		ตำแหน่งว่าง ว/ด/ป	วิธีการสรรหา	มติ ก.ท.จ. นราธิวาส
			ชื่อ	ระดับ			
ทม.นราธิวาส	๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๑ ต.ค.๖๖	การย้าย	รับทราบ
ทต.เรือเสาะ	๒	รองปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๑๘ เม.ย.๖๖	ให้ ก.กลางสรรหา	รับทราบ
ทต.เรือเสาะ	๓	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑ มิ.ย.๖๖	ให้ ก.กลางสรรหา	รับทราบ
ทต.ยี่งอ	๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑ มิ.ย.๖๖	ให้ ก.กลางสรรหา	รับทราบ



บัญชีพนักงานเทศบาลเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ประเภททั่วไป จากระดับปฏิบัติงาน เป็นระดับชำนาญงาน (เอกสารแนบมติการประชุม ก.ท.จ.นราธิวาส ครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	ตำแหน่ง / ระดับ / สังกัด (เดิม)	อัตราเงินเดือน (ก่อนเลื่อน)	เลื่อนและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน (หลังเลื่อน)	วันที่ คก.ประเมินฯ (ผ่าน/ไม่ผ่าน)	มติ ก.ท.จ. นราธิวาส
๑	นางสาวสุณิดา เจ๊ะแม	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สาขารัฐศาสตร์) ม.ทักษิณ	เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๒๔-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลเมืองสุไหงโก-ลก อ.สุไหงโก-ลก จ.นราธิวาส	๑๔,๐๓๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๒๔-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลเมืองสุไหงโก-ลก อ.สุไหงโก-ลก จ.นราธิวาส	๑๔,๐๗๐	๑๖ ส.ค.๒๕๖๖ (ผ่าน)	เห็นชอบ

หมายเหตุ ทั้งนี้ วันที่มีผลในการเลื่อนระดับ ต้องไม่เกินวันที่ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน

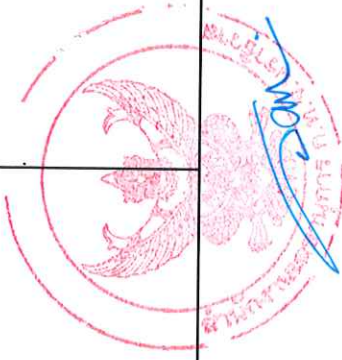


ผนวก จ.

บัญชีพนักงานเทศบาลเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ประเภทวิชาการจากระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ (เอกสารแนบมติการประชุม ก.ท.จ.นราธิวาส ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	ตำแหน่ง / ระดับ / ลั้งกัต (เดิม)	อัตราเงินเดือน (ก่อนเลื่อน)	เลื่อนและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน (หลังเลื่อน)	วันที่ คกก.ประเมินฯ (ผ่าน/ไม่ผ่าน)	มติ ก.ท.จ. นราธิวาส
๑	นางสาวพรวิมล เปาะจิ	วิทยาศาสตรบัณฑิต (กายภาพบำบัด) ม.สงขลานครินทร์	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๒๔-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลเมืองสุไหงโก-ลก อ.เมืองสุไหงโก-ลก จ.นราธิวาส	๑๘,๒๐๐	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๒๔-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลเมืองสุไหงโก-ลก อ.เมืองสุไหงโก-ลก จ.นราธิวาส	๑๘,๔๗๐	๑๖ ส.ค.๒๕๖๖ (ผ่าน)	เห็นชอบ
๒	นางสาวพิชญ์สินี บุญฤทธิ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี) ม.ราชภัฏสงขลา	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๒๔-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ หน่วยตรวจสอบภายใน เทศบาลเมืองสุไหงโก-ลก อ.เมืองสุไหงโก-ลก จ.นราธิวาส	๑๘,๒๐๐	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๒๔-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ หน่วยตรวจสอบภายใน เทศบาลเมืองสุไหงโก-ลก อ.เมืองสุไหงโก-ลก จ.นราธิวาส	๑๘,๔๗๐	๘ ส.ค.๒๕๖๖ (ผ่าน)	เห็นชอบ

หมายเหตุ: วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน



ຝນວກ ຈ.

(เอกสารแบบมติการประชุม ก.ท.จนราธิวาส ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖)

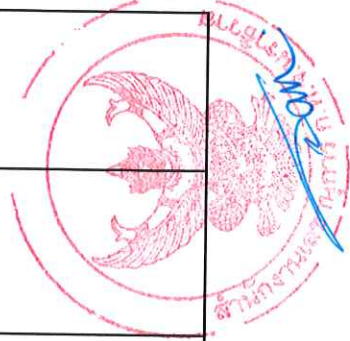
*เทศบาลเมืองสุโขทัยได้รายงานตำแหน่งว่างต่อ ก.ท.จ.บุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ วันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ (กรณีเสียชีวิตภายในวันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๖)

ผนวก ช.

บัญชีการให้โอนและรับโอนพนักงานเทศบาล พนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่น
(เอกสารแนบแบบมติการประชุม ก.ท.จ.นราธิวาส ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖)

(๑) กรณีรับโอนพนักงานเทศบาล จำนวน ๒ ราย

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/ระดับ/สังกัดเดิม	ตำแหน่ง/ระดับ/สังกัดใหม่	เหตุผลการโอน	สถานความยินยอม		การให้โอน/รับโอน	มติ ก.ท.จ.
					ต้นสังกัด (เดิม)	หน่วยงาน (ใหม่)		
๑	นายสุริยา บุรมกสิกรกุล	ผู้อำนวยการส่วนพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) ตำแหน่งเลขที่ ๕๕-๒-๐๔-๒๐๑-๐๐๕ อัตราเงินเดือน ๓๙,๘๘๐ บาท	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) ตำแหน่งเลขที่ ๒๔-๒-๐๔-๒๐๑-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๓๙,๘๘๐ บาท กองคลัง เทศบาลเมืองตากใบ อ.ตากใบ จ.นราธิวาส	- ดูแลบิดา มารดา - หาประสบการณ์	ยินยอมให้โอน	ยินยัติรับโอน	๑ พ.ย.๖๖	เห็นชอบ
	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บริหารธุรกิจ) สถาบันราชภัฏยะลา	เทศบาลเมืองปูเจ้าสมิงพราย อ.พระประแดง จ.สมุทรปราการ						
*เทศบาลเมืองตากใบ ได้รายงานตำแหน่งว่างต่อ ก.ท.จ.นราธิวาส ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ (กรณีเกษียณอายุ ตำแหน่งว่างในวันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๖)								
๒	นางสาวมัสติฐะ ดะเล้ง	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับปฏิบัติงาน ตำแหน่งเลขที่ ๔๖-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๑๔,๐๓๐ บาท	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับปฏิบัติงาน ตำแหน่งเลขที่ ๒๔-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๑๔,๐๓๐ บาท กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลศรีสาคร อ.ศรีสาคร จ.นราธิวาส	- ดูแลครอบครัว - กลับภูมิลำเนา	ยินยอมให้โอน	ยินยัติรับโอน	๑ พ.ย.๖๖	เห็นชอบ
	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน) ม.ราชภัฏยะลา	สำนักงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลนครยะลา อ.เมืองยะลา จ.ยะลา						



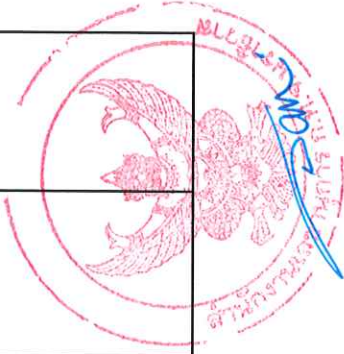
ผนวก ช.

บัญชีการให้โอนและรับโอนพนักงานเทศบาล พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่น

(เอกสารแนบมติการประชุม ก.ท.จ.นราธิวาส ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖)

(๒) กรณีรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น จำนวน ๑ ราย

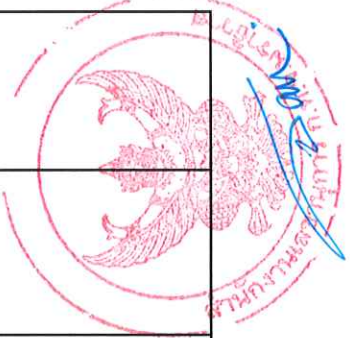
ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/ระดับ/สังกัดเดิม	ตำแหน่ง/ระดับ/สังกัดใหม่	ดำรงตำแหน่งก่อนโอน (วัน/เดือน/ปี)	เหตุผลที่โอน	สถานะความยินยอม		การให้โอน/รับโอน กำหนดให้มผล	มติ ก.ท.จ. นราธิวาส
						ต้นสังกัด (เดิม)	หน่วยงาน (ใหม่)		
๑	นางสาวดุริณี ผลจันทร์	เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน ตำแหน่งเลขที่ ๒๔-๓-๐๘-๔๐๑-๐๐๒ อัตราเงินเดือน ๑๔,๐๗๐ บาท กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลภาวะ อ.สุไหงปาดี จ.นราธิวาส	เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน ตำแหน่งเลขที่ ๒๔-๒-๒๙-๔๐๑-๐๑๑ อัตราเงินเดือน ๑๔,๐๗๐ บาท กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลเมืองตากใบ อ.ตากใบ จ.นราธิวาส	๒ ม.ค. ๖๓ (๓ ปี ๙ เดือน)	- ดูแลบิดา มารดา - กลับภูมิลำเนา - หาประสบการณ์	ยินยอมให้โอน	ยินยี่ได้รับโอน	๑ พ.ย.๖๖	เห็นชอบ
บริหารธุรกิจบัณฑิต (ระบบสารสนเทศทางคอมพิวเตอร์) ม.เทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย									



บัญชีการให้โอนและรับโอนพนักงานเทศบาล พนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่น
(เอกสารแนบมติการประชุม ก.ท.จ.นราธิวาส ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖)

(๓) กรณีให้โอนพนักงานเทศบาล จำนวน ๓ ราย

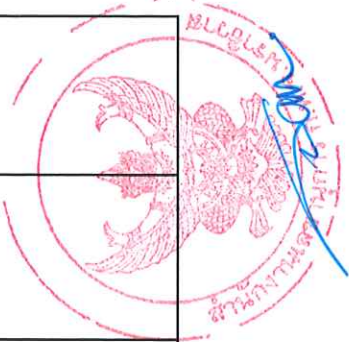
ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/ระดับ/สังกัดเดิม	ตำแหน่ง/ระดับ/สังกัดใหม่	ดำรงตำแหน่งก่อนโอน (วัน/เดือน/ปี)	เหตุผลที่โอน	สถานะความยินยอม		การให้โอน/รับโอน กำหนดให้ผล	มติ ก.ท.จ. นราธิวาส
						ต้นสังกัด (เดิม)	หน่วยงาน (ใหม่)		
๑	นายทิพย์พนตร นิลโอภา	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับชำนาญงาน ตำแหน่งเลขที่ ๒๔-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๒๕,๑๙๐ บาท สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลปาเสมัส อ.สุไหงโก-ลก จ.นราธิวาส	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับชำนาญงาน ตำแหน่งเลขที่ ๕๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๒๕,๑๙๐ บาท สำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลพังยาง อ.ระโนด จ.สงขลา	๑ ธ.ค. ๒๕๕๕ (๑๐ ปี ๑๐ เดือน)	- ดูแลบิดา มารดา - หาประสบการณ์ - ดูแลครอบครัว - กลับภูมิลำเนา	ยินยอมให้โอน	ยินดีรับโอน	๒๗ ต.ค. ๖๖	เห็นชอบ
๒	นายสมใจ สุขโฮ	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ตำแหน่งเลขที่ ๒๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ อัตราเงินเดือน ๔๐,๙๐๐ บาท เทศบาลตำบลสุคริ อ.สุคริวัน จ.นราธิวาส	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ตำแหน่งเลขที่ ๒๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ อัตราเงินเดือน ๔๐,๙๐๐ บาท เทศบาลตำบลหนองจิก อ.หนองจิก จ.ปัตตานี	๑ มี.ค. ๒๕๖๕ (๑ ปี ๗ เดือน)	- หาประสบการณ์	ยินยอมให้โอน	ยินดีรับโอน	๑๙ ต.ค. ๖๖	เห็นชอบ
	นิติศาสตรบัณฑิต ม.รามคำแหง								



บัญชีการให้โอนและรับโอนพนักงานเทศบาล พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่น
 (เอกสารแนบมติการประชุม ก.ท.จ.นราธิวาส ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖)

(๓) กรณีให้โอนพนักงานเทศบาล จำนวน ๓ ราย (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/ระดับ/สังกัดเดิม	ตำแหน่ง/ระดับ/สังกัดใหม่	ดำรงตำแหน่งก่อนโอน (วัน/เดือน/ปี)	เหตุผลที่โอน	สถานะความยินยอม		การให้โอน/รับโอน กำหนดให้มีผล	มติ ก.ท.จ. นราธิวาส
						ต้นสังกัด (เดิม)	หน่วยงาน (ใหม่)		
๓	นายพนกร กล่อมเกลี้ยง	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับชำนาญงาน ตำแหน่งเลขที่ ๒๔-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๑๔,๐๓๐ บาท กองคลัง เทศบาลตำบลแว้ง อ.แว้ง จ.นราธิวาส	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับชำนาญงาน ตำแหน่งเลขที่ ๒๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๑๔,๐๓๐ บาท กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลมาโม่ง อ.สุจริติน จ.นราธิวาส	๑ เม.ย. ๒๕๖๓ (๓ ปี ๗ เดือน)	- ดูแลบิดา มารดา - หาประสบการณ์ - ดูแลครอบครัว	ยินยอมให้โอน	ยินดีรับโอน	๑ พ.ย.๖๖	เห็นชอบ



ผนวก ช.

บัญชีการให้โอนและรับโอนพนักงานเทศบาล พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่น
(เอกสารแนบมติการประชุม ก.ท.จ.นราธิวาส ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖)

(๔) กรณีให้โอนพนักงานเทศบาล จำนวน ๓ ราย (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/ระดับ/สังกัดเดิม	ตำแหน่ง/ระดับ/สังกัดใหม่	ดำรงตำแหน่งก่อนโอน (วัน/เดือน/ปี)	เหตุผลที่โอน	สถานะความยินยอม		การให้โอน/รับโอน กำหนดให้มีผล	มติ ก.ท.จ. นราธิวาส
						ต้นสังกัด (เดิม)	หน่วยงาน (ใหม่)		
๑	จำเริญมิตร น้อยนาค	เจ้าพนักงานเทคนิค ระดับชำนาญงาน ตำแหน่งเลขที่ ๒๔-๖-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๒ อัตราเงินเดือน ๒๘,๘๘๐ บาท สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองสุไหงโก-ลก	เจ้าพนักงานเทคนิค ระดับชำนาญงาน ตำแหน่งเลขที่ ๒๔-๖-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๒๘,๘๘๐ บาท สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลกะลุวอเหนือ อ.เมืองนราธิวาส จ.นราธิวาส	๒ เม.ย. ๖๔ (๒ ปี ๖ เดือน)	- ดูแลครอบครัว - ลดค่าใช้จ่าย	ยินยอมให้โอน (นส.ทต.กะลุวอเหนือ นร ๕๒๓๐๑/๕๑๕ ลว.๑๑ ก.ค.๖๖)	ยินยติรับโอน (นส.ทต.กะลุวอเหนือ นร ๕๒๓๐๑/๕๑๕ ลว.๑๑ ก.ค.๖๖)	๑๖ ต.ค.๖๖	เห็นชอบ
๒	นางสาวรีนา อิสหัส	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ระดับต้น (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ตำแหน่งเลขที่ ๒๔-๖-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๓๖,๓๑๐ บาท กองการศึกษา เทศบาลตำบลตันไทร อ.บาเจาะ จ.นราธิวาส	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ตำแหน่งเลขที่ ๒๔-๖-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๒ อัตราเงินเดือน ๓๖,๓๑๐ บาท กองการศึกษา เทศบาลตำบลมะรือเบด อ.ระแงง จ.นราธิวาส	๑ มี.ค. ๖๕ (๑ ปี ๑๐ เดือน)	- ดูแลครอบครัว	ยินยอมให้โอน (นส.ทต.ตันไทร ที่ ๓๔๘/๒๕๖๖ ลว.๒๕ ส.ค.๖๖)	ยินยติรับโอน (นส.ทต.มะรือเบด นร ๖๑๙๐๑/๖๘๘ ลว.๓๐ ส.ค.๖๖)	๔ ม.ค.๖๗	เห็นชอบ

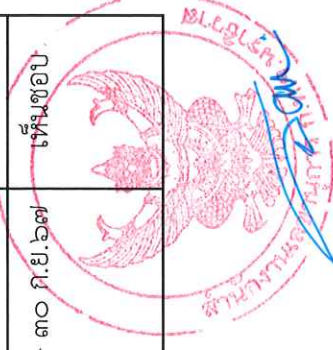
*เทศบาลตำบลมะรือเบด ได้รายงานตำแหน่งว่างต่อ ก.ท.จ.นราธิวาส ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๖ (กรณีปลัดเลือก ตำแหน่งว่างเมื่อวันที่ ๑ มี.ค. ๒๕๖๕)

บัญชีการแต่งตั้งพนักงานจ้าง

(เอกสารแนบมติการประชุม ก.ท.จ.นราธิวาส ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖)

ผนวก ซ.

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง/สังกัด	แผนอัตรา กำลัง	ประเภทพนักงานจ้าง			อัตรา ค่าตอบแทน	ระยะเวลาจ้าง	มติ ก.ท.จ. นราธิวาส
					พนักงานจ้าง ทั่วไป	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	ผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง			
๑	นายบูรฮาน โละะดิง	รัฐศาสตรบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ) ม.สงขลานครินทร์	พนักงานดับเพลิง สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลบาเจาะ	ว่าง	/			๙,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗	เห็นชอบ

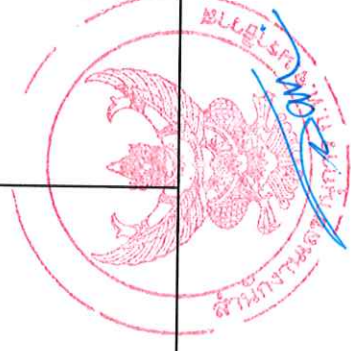


ผนวก ฅ.

บัญชีพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างตามภารกิจ ออกจากราชการ

(เอกสารแนบมติการประชุม ก.ท.จ.นราธิวาส ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖)

ที่	เทศบาล	ชื่อ - สกุล / ตำแหน่ง	ประเภทพนักงาน		วันเดือนปีเกิด	เริ่มปฏิบัติงานเมื่อ	วันที่มีผล ขอลาออก	เหตุผล การลาออกจากราชการ	ความเห็น นายกเทศมนตรี	มติ ก.ท.จ. นราธิวาส
			พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ						
๑	ทม.นราธิวาส	นายอดุลย์ อาแซ เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ระดับชำนาญงาน อัตราเงินเดือน ๓๗,๗๙๐ บาท กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	/			๗ พ.ย. ๒๕๓๗ (๒๘ ปี)	๑ พ.ย. ๖๖	ทำธุรกิจส่วนตัว	อนุญาต	เห็นชอบ
๒	ทม.นราธิวาส	นายอุสมาน อดุลรัส เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับชำนาญงาน อัตราเงินเดือน ๓๒,๒๗๐ บาท สำนักปลัดเทศบาล	/			๑๖ พ.ย. ๒๕๓๗ (๒๘ ปี)	๑ พ.ย. ๖๖	ทำธุรกิจส่วนตัว	อนุญาต	เห็นชอบ
๓	ทม.นราธิวาส	นายอับดุลฮันมาน มาหะมะ ผู้ช่วยครู (ปฏิบัติหน้าที่สอนอิสลามศึกษา) โรงเรียนเทศบาล ๓ (บ้านยะกัง) อัตราเงินเดือน ๒๐,๐๗๐ บาท สำนักการศึกษา			/	๑ ต.ค. ๒๕๔๘ (๑๗ ปี)	๑ ก.ย. ๖๖	ทำธุรกิจส่วนตัว	อนุญาต	เห็นชอบ

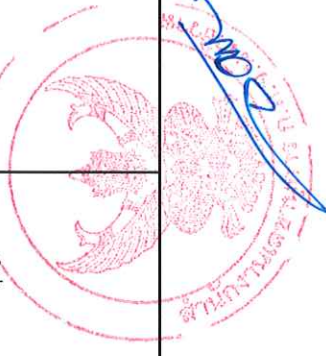


ผนวก ฅ.

บัญชีพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างตามภารกิจ ออกจากราชการ

(เอกสารแนบมติการประชุม ก.ท.จ.นราธิวาส ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖)

ที่	เทศบาล	ชื่อ - สกุล / ตำแหน่ง	ประเภทพนักงาน		วันเดือนปีเกิด	เริ่มปฏิบัติงานเมื่อ	วันที่มีผล ขอลาออก	เหตุผล การลาออกจากราชการ	ความเห็น นายกเทศมนตรี	มติ ก.ท.จ. นราธิวาส
			พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ						
๔	ทม.นราธิวาส	นายศาสตรา ไชยานุพงศ์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ อัตราเงินเดือน ๑๓,๑๗๐ บาท กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ			/	๑ ก.พ. ๒๕๖๐ (๖ ปี) (อายุ ๓๐ ปี)	๑ ก.ย.๖๖	ประกอบอาชีพอื่น	อนุญาต	เห็นชอบ
๕	ทต.ศรีสาคร	นางซารีปะ สะอี ผู้ดูแลเด็ก อัตราเงินเดือน ๑๖,๖๕๐ บาท กองการศึกษา			/	๑๔ พ.ค. ๒๕๔๘ (๑๘ ปี) (อายุ ๔๖ ปี)	๑ ส.ค.๖๖	ดูแลครอบครัว	อนุญาต	เห็นชอบ



ผนวก ญ.

บัญชีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาล
(เอกสารแนบมติการประชุม ก.ท.จ.นราธิวาส ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖)

ลำดับ	ชื่อ อปท.	จำนวนสมาชิกสภา ที่มีอยู่ปัจจุบัน (คน)	อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง (คน)			รวมค่าใช้จ่ายบุคคล					ข้อบัญญัติงบประมาณรายปี					คิดเป็นร้อยละ (มาตรา ๓๕)			มติ ก.ท.จ. นราธิวาส
			(คน)			รวมค่าใช้จ่ายบุคคล					ข้อบัญญัติงบประมาณรายปี					(มาตรา ๓๕)			
๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	เทศบาลเมืองนราธิวาส	๖๖๔	๘๐๕	๘๐๕	๘๐๕	๑๓๕,๐๔๙,๑๘๖	๑๓๕,๗๒๔,๑๑๑	๑๔๒,๔๗๖,๕๖๐	๑๔๒,๔๗๖,๕๖๐	๑๔๒,๔๗๖,๕๖๐	๑๔๒,๔๗๖,๕๖๐	๑๔๒,๔๗๖,๕๖๐	๑๔๒,๔๗๖,๕๖๐	๑๔๒,๔๗๖,๕๖๐	๑๔๒,๔๗๖,๕๖๐	๑๔๒,๔๗๖,๕๖๐	๑๔๒,๔๗๖,๕๖๐	๑๔๒,๔๗๖,๕๖๐	
๒	ทต.สุไหงโก-ลก	๖๑๙	๗๙๔	๗๙๔	๗๙๔	๙๙,๑๖๙,๓๕๓	๑๐๐,๓๗๑,๘๘๕	๑๐๒,๑๗๔,๓๗๒	๑๐๒,๑๗๔,๓๗๒	๑๐๒,๑๗๔,๓๗๒	๑๐๒,๑๗๔,๓๗๒	๑๐๒,๑๗๔,๓๗๒	๑๐๒,๑๗๔,๓๗๒	๑๐๒,๑๗๔,๓๗๒	๑๐๒,๑๗๔,๓๗๒	๑๐๒,๑๗๔,๓๗๒	๑๐๒,๑๗๔,๓๗๒	๑๐๒,๑๗๔,๓๗๒	
๓	ทต.ตากใบ	๒๐๑	๒๔๑	๒๔๑	๒๔๑	๕๖,๐๓๐,๖๗๓	๕๗,๓๔๑,๑๐๗	๕๘,๖๗๙,๐๐๓	๕๘,๖๗๙,๐๐๓	๕๘,๖๗๙,๐๐๓	๕๘,๖๗๙,๐๐๓	๕๘,๖๗๙,๐๐๓	๕๘,๖๗๙,๐๐๓	๕๘,๖๗๙,๐๐๓	๕๘,๖๗๙,๐๐๓	๕๘,๖๗๙,๐๐๓	๕๘,๖๗๙,๐๐๓	๕๘,๖๗๙,๐๐๓	
๔	ทต.กะลุวอเหนือ	๘๘	๑๐๑	๑๐๑	๑๐๑	๒๐,๔๔๙,๔๑๕	๒๐,๙๒๙,๑๗๒	๒๑,๕๓๙,๘๘๐	๒๑,๕๓๙,๘๘๐	๒๑,๕๓๙,๘๘๐	๒๑,๕๓๙,๘๘๐	๒๑,๕๓๙,๘๘๐	๒๑,๕๓๙,๘๘๐	๒๑,๕๓๙,๘๘๐	๒๑,๕๓๙,๘๘๐	๒๑,๕๓๙,๘๘๐	๒๑,๕๓๙,๘๘๐	๒๑,๕๓๙,๘๘๐	
๕	ทต.ปาเสมัส	๑๑๐	๑๒๘	๑๒๘	๑๒๘	๒๕,๑๖๓,๘๑๗	๒๕,๘๓๙,๙๑๓	๒๖,๕๒๓,๘๐๗	๒๖,๕๒๓,๘๐๗	๒๖,๕๒๓,๘๐๗	๒๖,๕๒๓,๘๐๗	๒๖,๕๒๓,๘๐๗	๒๖,๕๒๓,๘๐๗	๒๖,๕๒๓,๘๐๗	๒๖,๕๒๓,๘๐๗	๒๖,๕๒๓,๘๐๗	๒๖,๕๒๓,๘๐๗	๒๖,๕๒๓,๘๐๗	
๖	ทต.ศรีสาคร	๖๔	๘๐	๘๐	๘๐	๒๐,๓๒๖,๔๔๕.๕๐	๒๐,๘๙๔,๑๗๗.๕๐	๒๑,๔๗๔,๖๐๕.๕๐	๒๑,๔๗๔,๖๐๕.๕๐	๒๑,๔๗๔,๖๐๕.๕๐	๒๑,๔๗๔,๖๐๕.๕๐	๒๑,๔๗๔,๖๐๕.๕๐	๒๑,๔๗๔,๖๐๕.๕๐	๒๑,๔๗๔,๖๐๕.๕๐	๒๑,๔๗๔,๖๐๕.๕๐	๒๑,๔๗๔,๖๐๕.๕๐	๒๑,๔๗๔,๖๐๕.๕๐	๒๑,๔๗๔,๖๐๕.๕๐	
๗	ทต.ปาเจาะ	๑๐๙	๑๒๙	๑๒๘	๑๒๘	๓๐,๔๓๖,๖๐๔	๓๐,๑๒๒,๖๘๕	๓๐,๘๑๙,๙๘๕	๓๐,๘๑๙,๙๘๕	๓๐,๘๑๙,๙๘๕	๓๐,๘๑๙,๙๘๕	๓๐,๘๑๙,๙๘๕	๓๐,๘๑๙,๙๘๕	๓๐,๘๑๙,๙๘๕	๓๐,๘๑๙,๙๘๕	๓๐,๘๑๙,๙๘๕	๓๐,๘๑๙,๙๘๕	๓๐,๘๑๙,๙๘๕	
๘	ทต.ตันโพร	๕๕	๗๔	๗๔	๗๔	๑๙,๔๐๔,๓๓๒	๑๙,๙๕๙,๐๐๙	๒๐,๕๒๓,๖๓๖	๒๐,๕๒๓,๖๓๖	๒๐,๕๒๓,๖๓๖	๒๐,๕๒๓,๖๓๖	๒๐,๕๒๓,๖๓๖	๒๐,๕๒๓,๖๓๖	๒๐,๕๒๓,๖๓๖	๒๐,๕๒๓,๖๓๖	๒๐,๕๒๓,๖๓๖	๒๐,๕๒๓,๖๓๖	๒๐,๕๒๓,๖๓๖	
๙	ทต.สุคิริน	๕๑	๖๕	๖๕	๖๕	๑๖,๕๓๕,๕๕๘	๑๖,๙๔๑,๒๑๖	๑๗,๔๕๕,๑๐๓	๑๗,๔๕๕,๑๐๓	๑๗,๔๕๕,๑๐๓	๑๗,๔๕๕,๑๐๓	๑๗,๔๕๕,๑๐๓	๑๗,๔๕๕,๑๐๓	๑๗,๔๕๕,๑๐๓	๑๗,๔๕๕,๑๐๓	๑๗,๔๕๕,๑๐๓	๑๗,๔๕๕,๑๐๓	๑๗,๔๕๕,๑๐๓	
๑๐	ทต.เรือเสาะ	๙๓	๑๓๐	๑๓๐	๑๓๐	๓๐,๔๔๕,๙๙๒	๓๐,๒๙๙,๔๘๐	๓๐,๑๗๔,๑๓๖	๓๐,๑๗๔,๑๓๖	๓๐,๑๗๔,๑๓๖	๓๐,๑๗๔,๑๓๖	๓๐,๑๗๔,๑๓๖	๓๐,๑๗๔,๑๓๖	๓๐,๑๗๔,๑๓๖	๓๐,๑๗๔,๑๓๖	๓๐,๑๗๔,๑๓๖	๓๐,๑๗๔,๑๓๖	๓๐,๑๗๔,๑๓๖	
๑๑	ทต.ปะลุรู	๗๐	๙๖	๙๕	๙๔	๒๕,๑๖๐,๙๑๙	๒๕,๕๑๖,๙๕๙	๒๕,๘๐๓,๘๖๑	๒๕,๘๐๓,๘๖๑	๒๕,๘๐๓,๘๖๑	๒๕,๘๐๓,๘๖๑	๒๕,๘๐๓,๘๖๑	๒๕,๘๐๓,๘๖๑	๒๕,๘๐๓,๘๖๑	๒๕,๘๐๓,๘๖๑	๒๕,๘๐๓,๘๖๑	๒๕,๘๐๓,๘๖๑	๒๕,๘๐๓,๘๖๑	
๑๒	ทต.แว้ง	๔๕	๕๘	๕๘	๕๘	๑๗,๘๘๐,๔๔๖	๑๘,๓๗๐,๑๓๙	๑๘,๘๖๓,๑๔๔	๑๘,๘๖๓,๑๔๔	๑๘,๘๖๓,๑๔๔	๑๘,๘๖๓,๑๔๔	๑๘,๘๖๓,๑๔๔	๑๘,๘๖๓,๑๔๔	๑๘,๘๖๓,๑๔๔	๑๘,๘๖๓,๑๔๔	๑๘,๘๖๓,๑๔๔	๑๘,๘๖๓,๑๔๔	๑๘,๘๖๓,๑๔๔	
๑๓	ทต.ปูเต๊ะ	๔๗	๕๗	๕๗	๕๗	๑๖,๘๘๑,๗๐๔	๑๖,๘๘๑,๗๐๔	๑๗,๓๘๐,๗๐๑	๑๗,๓๘๐,๗๐๑	๑๗,๓๘๐,๗๐๑	๑๗,๓๘๐,๗๐๑	๑๗,๓๘๐,๗๐๑	๑๗,๓๘๐,๗๐๑	๑๗,๓๘๐,๗๐๑	๑๗,๓๘๐,๗๐๑	๑๗,๓๘๐,๗๐๑	๑๗,๓๘๐,๗๐๑	๑๗,๓๘๐,๗๐๑	
๑๔	ทต.ตันหยงมัส	๗๑	๘๕	๘๕	๘๕	๒๘,๑๓๕,๑๗๘	๒๘,๙๐๙,๗๑๗	๒๙,๖๘๘,๔๒๓	๒๙,๖๘๘,๔๒๓	๒๙,๖๘๘,๔๒๓	๒๙,๖๘๘,๔๒๓	๒๙,๖๘๘,๔๒๓	๒๙,๖๘๘,๔๒๓	๒๙,๖๘๘,๔๒๓	๒๙,๖๘๘,๔๒๓	๒๙,๖๘๘,๔๒๓	๒๙,๖๘๘,๔๒๓	๒๙,๖๘๘,๔๒๓	
๑๕	ทต.มะรือเปโตก	๙๖	๑๐๗	๑๐๗	๑๐๗	๒๖,๙๓๕,๑๑๖	๒๗,๕๖๖,๓๒๘	๒๘,๒๐๕,๔๗๕	๒๘,๒๐๕,๔๗๕	๒๘,๒๐๕,๔๗๕	๒๘,๒๐๕,๔๗๕	๒๘,๒๐๕,๔๗๕	๒๘,๒๐๕,๔๗๕	๒๘,๒๐๕,๔๗๕	๒๘,๒๐๕,๔๗๕	๒๘,๒๐๕,๔๗๕	๒๘,๒๐๕,๔๗๕	๒๘,๒๐๕,๔๗๕	
๑๖	ทต.ยี่งอ	๕๒	๕๒	๕๒	๕๒	๑๕,๘๗๑,๕๒๕	๑๕,๘๕๔,๑๓๐	๑๖,๖๕๒,๖๖๗	๑๖,๖๕๒,๖๖๗	๑๖,๖๕๒,๖๖๗	๑๖,๖๕๒,๖๖๗	๑๖,๖๕๒,๖๖๗	๑๖,๖๕๒,๖๖๗	๑๖,๖๕๒,๖๖๗	๑๖,๖๕๒,๖๖๗	๑๖,๖๕๒,๖๖๗	๑๖,๖๕๒,๖๖๗	๑๖,๖๕๒,๖๖๗	



ผนวก ฎ.

บัญชีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาล
(เสนอขอความเห็นชอบ ก.ท.จ.นราธิวาส ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖)

ลำดับ	ชื่อ อปท.	เทศบาลได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ตามองค์ประกอบ ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ที่เทศบาลกำหนด						มติ ก.ท.จ. นราธิวาส
		(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)	
๑	เทศบาลเมืองนราธิวาส	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
๒	ทต.สุไหงโก-ลก	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
๓	ทต.ตากใบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
๔	ทต.กะลวอเหนือ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
๕	ทต.ปาเสมัส	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
๖	ทต.ศรีสาคร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
๗	ทต.บาเจาะ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
๘	ทต.ตันไทร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
๙	ทต.สุคิริน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
๑๐	ทต.รือเสาะ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
๑๑	ทต.ปะลัญ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
๑๒	ทต.แว้ง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
๑๓	ทต.บูเกะตา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
๑๔	ทต.ตันหยงมัส	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
๑๕	ทต.มะรือโบตก	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
๑๖	ทต.ยี่งอ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ

*หมายเหตุ

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) เป้าหมายการพัฒนา
- (๓) หลักสูตรการพัฒนา
- (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา



ผนวก ฎ.

บัญชีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลผู้ผ่านการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล (รอบที่ ๑๘)
ตามประกาศคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๕
(เสนอขอความเห็นชอบ ก.ท.จ.นราธิวาส ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖)

ลำดับ	เทศบาล	ชื่อ - สกุล ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง	คุณวุฒิ การศึกษา	ตำแหน่ง/ระดับ	อัตรา เงินเดือน (บาท)	บรรจุและแต่งตั้ง ตั้งแต่วันที่	มติ ก.ท.จ. นราธิวาส
๑	ทต.ปะลัญ	นางสาว นุรีชา เจ๊ะมะระ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑๑,๕๑๐	๒ ตุลาคม ๒๕๖๖	เห็นชอบ

* หมายเหตุ ทั้งนี้ เมื่อได้รับการบรรจุและแต่งตั้งแล้ว จะต้องดำรงตำแหน่งในเทศบาลต้นสังกัด อย่างน้อย ๒ ปี จึงจะขอโอน (ย้าย) ไปดำรงตำแหน่ง ณ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือส่วนราชการอื่นได้

