



ประกาศเทศบาลเมืองสะเตงนอก
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยะลา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยะลา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลเมืองสะเตงนอก เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๓. ให้กำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับนี้ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และพนักงานครูเทศบาล

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายเกษมสันต์ સાమ్)

นายกเทศมนตรีเมืองสะเตงนอก

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลเมืองสะเตงนอก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลเมืองสะเตงนอก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลเมืองสะเตงนอก มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองสะเตงนอก

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลเมืองสะเตงนอกสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลเมืองสะเตงนอก เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลเมืองสะเตงนอกสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลเมืองสะเตงนอก ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่ง เทศบาลเมืองสะเตงนอก ที่ ๕๔๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เมืองสะเตงนอก เป็นประธาน ปลัดเทศบาลเมืองสะเตงนอก หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหา ครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลเมืองสะเตงนอก ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลเมืองสะเตงนอก เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาล เมืองสะเตงนอกบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสม กับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดยะลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้น งานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน แต่ละส่วนราชการจะพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น จึงมีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมอง ต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้ เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงาน และปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้ การรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ลักษณะและสภาพทั่วไป ของเทศบาลเมืองสะเตงนอก

เทศบาลเมืองสะเตงนอก จังหวัดยะลา ตั้งอยู่ตำบลสะเตงนอก อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองยะลาประมาณ ๓ กิโลเมตร ประกอบด้วย ๑๓ หมู่บ้าน เนื้อที่โดยประมาณ ๓๔.๗๘ ตารางกิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลเขาตุม อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี

ทิศใต้ ติดต่อกับเทศบาลตำบลบุตีและองค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสาเรง อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา

ทิศตะวันออก ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลวังพญา อำเภอรามัน จังหวัดยะลา

ทิศตะวันตก ติดต่อกับเทศบาลนครยะลา อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การวิเคราะห์ศักยภาพของท้องถิ่นในภาพรวมของตำบลสะเตงนอก พบว่าความต้องการส่วนใหญ่มุ่งเน้นด้านโครงสร้างพื้นฐาน รองลงมาด้านการสาธารณสุข และด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยสามารถจำแนกรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ตำบลสะเตงนอกมีสภาพภูมิประเทศ มีลักษณะเป็นภูเขา เนินเขาสลับที่ราบลุ่ม อยู่สูงกว่าระดับน้ำทะเลปานกลางถึงสูงมาก โดยเฉลี่ยระหว่าง ๑๐๐-๒๐๐ เมตร พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม ได้แก่ หมู่ที่ ๓,๔,๖,๗,๙ และหมู่ที่ ๑๐ ส่วนหมู่ที่ ๑,๒,๕,๘ และหมู่ที่ ๑๑ เป็นที่ราบสูง และมีบางส่วนเป็นที่ราบลุ่ม หมู่ที่ ๕ มีน้ำไหลผ่านตลอดแนวหมู่บ้าน และหมู่ที่ ๗ ได้กำหนดให้เป็นเขตอุตสาหกรรม สภาพถนนภายในพื้นที่เป็นถนนหินคลุก คอนกรีตร้อยละ ๗๐ และลาดยางผ่านเส้นทางกลางหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน และเชื่อมต่อกับเขตเทศบาลนครยะลา ประสบปัญหาการไม่สามารถเข้าไปดำเนินการก่อสร้างถนนได้ครบทุกสาย เนื่องจากบางพื้นที่ไม่ใช่พื้นที่สาธารณะ และปัญหาน้ำท่วมขังเนื่องจากลักษณะภูมิประเทศที่เป็นที่ราบสูงสลับที่ราบลุ่ม การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การก่อสร้างถนน คุระบายน้ำ ท่อระบายน้ำอุดตันและบางแห่งท่อระบายน้ำมีขนาดเล็ก รวมถึงภัยพิบัติทางธรรมชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุทกภัยเกิดขึ้นบ่อยครั้ง และมีความรุนแรงมากขึ้น ปัญหาการขยายเขตไฟฟ้าที่ไม่สามารถดำเนินการได้ครอบคลุมได้ทุกพื้นที่เนื่องจากความต้องการของประชาชนในการติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างเป็นที่ขอเอกชน ปัญหาการประปาเนื่องจากเทศบาลเมืองสะเตงนอกไม่มีกิจการประปาเป็นของตนเอง มีเพียงระบบประปาหมู่บ้านที่ไม่สามารถให้บริการน้ำประปาได้ทั่วถึงทุกหลังคาเรือน ประกอบกับมีแหล่งน้ำดิบไม่เพียงพอ ไม่สามารถผลิตน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคได้ซึ่งต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการสูง ประชาชนจึงยังมีความต้องการในการแก้ปัญหา น้ำท่วมอย่างยั่งยืน การปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้าน และไฟฟ้าส่องสว่าง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

ประชากรส่วนใหญ่ในพื้นที่ตำบลสะเตงนอกร้อยละ ๗๐ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่น ปลูกยางพารา ผลไม้ ข้าว อ้อย และประกอบอาชีพรับจ้าง และค้าขาย รายได้ส่วนใหญ่มาจากภาคเกษตรกรรมซึ่งราคาผลผลิตไม่แน่นอน ประสบปัญหาน้ำท่วมขัง ฝนทิ้งช่วง ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

ขาดความรู้เทคนิคทางการเกษตรใหม่ๆ ค่าครองชีพสูงไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในครัวเรือน ความต้องการของประชาชนและการแก้ปัญหาของเทศบาลจึงส่งเสริมการมีงานทำ โอกาสในการสร้างอาชีพทางเลือกใหม่ๆ กลุ่มอาชีพในชุมชน ความรู้ทักษะการตลาด การบริหารจัดการตลาด และศูนย์กลางการกระจายผลผลิตและผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร

๓. ด้านสังคม

ปัจจุบันสถานการณ์ทางสังคมในพื้นที่ตำบลสะเตงนอกยังคงประสบปัญหาที่สั่งสมมาจากอดีต คือ ปัญหายาเสพติด ที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น อาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนทั้งผู้นำชุมชน ประชาชนในพื้นที่ และเทศบาลเอง ช่วยกันสอดส่องดูแล ควบคู่กับการรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ แจ้งเบาะแส และเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ปัญหายาเสพติดจึงอยู่ในสถานการณ์ที่ควบคุมและถือว่าเป็นปัญหาน้อยเมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นหรือใกล้เคียง สถานการณ์ผู้สูงอายุที่ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ จากการทำงานระดับพื้นที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับต่างๆสะท้อนให้เห็นว่าผู้สูงอายุกำลังกลายเป็นปัญหาสำคัญของสังคม เนื่องจากการช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ ไม่มีคนดูแล สะท้อนถึงภาวะค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพที่เพิ่มมากขึ้น มีความต้องการการบริการภาครัฐหรือสถานบริการฟื้นฟู ส่งเสริมสุขภาพที่เข้าถึงได้และใกล้บ้าน อีกทั้งปัญหาแรงงานต่างด้าวและประชากรแฝงที่ไม่มีการย้ายชื่อหรือแจ้งย้ายที่อยู่ตามกฎหมายทะเบียนราษฎรจำนวนมากที่ไม่สามารถทราบจำนวนที่แน่ชัดได้ ก่อให้เกิดปัญหาการแย่งงาน แย่งใช้ทรัพยากร ปัญหาด้านการสาธารณสุขมีโรคติดต่อเพิ่มมากขึ้น ปัญหาการบริการสาธารณสุขต่างๆ ปัญหาอาชญากรรมและปัญหาอื่นตามมา ซึ่งสถานการณ์เหล่านี้เป็นปัญหาสังคมที่ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์และเศรษฐกิจในภาพรวม ลักษณะของปัญหาเป็นลักษณะซับซ้อนที่ต้องใช้เวลาและความต่อเนื่องในการแก้ปัญหา

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

เทศบาลเมืองสะเตงนอก เป็นองค์การเทศบาลประกอบด้วย นายกเทศมนตรีหนึ่งคน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น วาระการดำรงตำแหน่ง ๔ ปีนับแต่วันเลือกตั้ง มีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายและรับผิดชอบในการบริหารราชการของเทศบาลให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เทศบัญญัติ สภาเทศบาล ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลที่มาจาก การเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้ง จำนวน ๑๘ คนทำหน้าที่นิติบัญญัติและตรวจสอบการดำเนินงานของฝ่ายบริหาร อยู่ในตำแหน่ง ๔ ปีนับแต่วันเลือกตั้ง รองนายกเทศมนตรี ๓ คน มีอำนาจหน้าที่ในการเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการของเทศบาลตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมาย เลขาธิการนายกเทศมนตรี ๒ คน และที่ปรึกษานายกเทศมนตรี ๑ คน นโยบายผู้บริหารมีความชัดเจน เนื่องจากการดำรงตำแหน่งตามวาระต่อเนื่อง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่ชัดเจน ประกอบด้วย ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล และส่วนราชการภายใต้ ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและภารกิจ ตามที่กฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติ ระดับจังหวัด นโยบายรัฐบาล และแผนพัฒนาท้องถิ่นภายใต้ศักยภาพท้องถิ่น และความร่วมมือ เครือข่ายชุมชน องค์กรศาสนา เช่น คณะกรรมการหมู่บ้าน ผู้นำชุมชน ผู้นำทางศาสนา อสม. เป็นต้น ซึ่งมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงาน ความร่วมมือ การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น สะท้อนปัญหา การส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานของเทศบาล เพื่อพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปัญหาการขยายตัวชุมชนเมืองประกอบกับพื้นที่ตำบลสะเตงนอกที่มากถึง ๓๔.๗๘ ตารางกิโลเมตร ซึ่งก่อให้เกิดอัตราการเกิดขยะมูลฝอยเพิ่มสูงขึ้น ปริมาณขยะสะสมตกค้าง และขยะอิเล็กทรอนิกส์ที่แนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ต้นทุนในการกำจัดสูง ส่งผลให้อาจต้องประสบปัญหาการกำจัดมูลฝอย จึงต้องมีมาตรการ เร่งรัดแก้ไขปัญหาการจัดการขยะเป็นลำดับแรก โดยส่งเสริมให้เกิดกลไกการคัดแยกขยะเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ การสร้างรูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยและของเสียอันตรายที่เหมาะสมในรูปแบบต่างๆ สร้างวินัย ให้ความรู้และจิตสำนึกในการอนุรักษ์และรักษาสิ่งแวดล้อม ควบคู่กับการบังคับใช้กฎหมาย

๖. ด้านการสาธารณสุข

การให้บริการสุขภาพ ในเขตเทศบาลเมืองสะเตงนอกมีสถานบริการสาธารณสุข ประกอบด้วย โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสะเตงนอก โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางไถ และสถานบริการอนามัยชุมชนนิบงบารู ซึ่งเป็นสถานพยาบาลที่ให้บริการขั้นพื้นฐานแก่ประชาชนในตำบลสะเตงนอก ประชาชนยังคงมีความต้องการด้านการสาธารณสุขในการเข้าถึงบริการสาธารณสุขของรัฐที่สะดวกทั่วถึง ใกล้เคียง เทศบาลเมืองสะเตงนอกจึงจัดทำภารกิจด้านการสาธารณสุขเชิงรุก ในการส่งเสริมและป้องกันสุขภาพ โรคติดต่อ ทำการตรวจและคัดกรองสุขภาพ การตรวจสุขภาพประจำปี กิจกรรมรณรงค์ให้ชุมชนเห็นถึงความสำคัญของสุขภาพ การออกกำลังกาย และเทศบาลเมืองสะเตงนอกเกิดแนวคิดการกระจายการรับบริการสาธารณสุข โดยจัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขด้านเวชกรรมฟื้นฟู เครือข่ายโรงพยาบาลระยะกลาง สำนักงานเทศบาลเมืองสะเตงนอก ให้บริการผู้ป่วยที่มีปัญหาการเคลื่อนไหว ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ที่มีภาวะติดเตียง เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการของรัฐใกล้เคียงบ้านซึ่งได้รับการตอบรับเป็นอย่างดีแต่การกระจายบริการสาธารณสุขยังไม่ทั่วถึงเนื่องจากประสบปัญหาประชาชนเข้ามารับบริการมาก บุคลากรที่มีความรู้ทักษะด้านการบำบัดและฟื้นฟูร่างกายไม่เพียงพอ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองสะเตงนอก เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ทั้งนี้เพื่อให้เทศบาลเมืองสะเตงนอกมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน อีกทั้งภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑.๑ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
- ๑.๒ การสาธารณสุข
- ๑.๓ การจัดให้มีน้ำสะอาด หรือการประปา
- ๑.๔ การให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๑.๕ การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๑.๖ การจัดให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ

๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ การจัดการศึกษา
- ๒.๒ การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๒.๓ การบำบัดโรค การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้
- ๒.๔ การจัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
- ๒.๕ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๒.๖ การจัดให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
- ๒.๗ การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- ๒.๘ การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัด

มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- ๒.๙ การจัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษา

๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- ๓.๑ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๓.๒ การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน
- ๓.๓ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๔ การจัดให้มีระบบรักษาความปลอดภัย เครื่องใช้ในการดับเพลิง

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑ การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
- ๔.๒ การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- ๔.๓ การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๔.๔ การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง

หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑ การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ
- ๕.๒ การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- ๕.๓ การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- ๕.๔ การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๕.๕ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

และสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๖.๑ การจัดการศึกษา
- ๖.๒ บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๖.๓ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๖.๔ การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ การสนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๗.๒ ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๗.๓ การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๗.๔ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์การดำเนินการตามภารกิจ SWOT

การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของเทศบาล เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส ศักยภาพและภัยคุกคาม หรือข้อจำกัดที่มีผลต่อการพัฒนาต่างๆของเทศบาล รวมทั้งวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของเทศบาล สรุปได้ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. มีเครื่องจักรกลพร้อมพนักงานขับ ที่จะดำเนินการเกี่ยวกับการก่อสร้าง ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านต่างๆ	๑. เครื่องจักรกลใช้งานมานาน มีสภาพเก่าต้องบำรุงรักษาอย่างต่อเนื่อง
๒. พนักงานขับมีทักษะ สามารถปฏิบัติงานทดแทนสับเปลี่ยนกันได้	๒. เทศบาลเมืองสะเตงนอกมีพื้นที่รับมิดชอบ
๓. หน่วยงานของรัฐทุกระดับและเทศบาลเมืองสะเตงนอกให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๓. หมู่บ้าน ทำให้การบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานทำได้ไม่ทั่วถึง และทันต่อความต้องการ
๔. สามารถเสนอโครงการเพื่อของบประมาณดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๓. งบประมาณมีจำนวนจำกัด พื้นที่รับมิดชอบมีมาก ทำให้ขาดการพัฒนาทั่วถึงทุกพื้นที่
	๔. การบริการประปาไม่เพียงพอต่อจำนวนประชาชน
	๕. นโยบายการบริหารจัดการประปาขาดความชัดเจน

โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. หน่วยงานของรัฐทุกระดับและเทศบาลเมือง สะท้อนอกให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>๒. สามารถเสนอโครงการเพื่อของบประมาณดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>๓. นโยบายรัฐบาลมุ่งเน้นการบริหารจัดการน้ำและการประปา</p>	<p>๑. งบประมาณในการดำเนินการส่วนใหญ่เป็นงบประมาณที่เทศบาลเมืองสะท้อนออกการจัดสรรจากรัฐบาลซึ่งไม่เพียงพอแล้วแต่สถานะทางการคลัง</p>

๒. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. ประชาชนมีความตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น</p> <p>๒. ความหลากหลายของวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น</p>	<p>๑. ขาดการรวบรวมข้อมูลด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>

โอกาส	อุปสรรค
<p>๑ นโยบายรัฐบาลเน้นด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ส่งผลดีต่อการพัฒนาด้านคุณธรรม</p> <p>๒ กระแสความนิยมในปัจจุบันด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น</p> <p>๓ รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่น มีบทบาทในการอนุรักษ์ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น</p>	<p>๑ การรับวัฒนธรรมตะวันตกและเทคโนโลยี มีผลกระทบต่อสังคมและวัฒนธรรม</p> <p>๒ ขาดผู้สืบทอดด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น</p> <p>๓ วิธีการดำเนินชีวิตในปัจจุบันมุ่งเน้นวัตถุนิยม ไม่ปลูกฝังและตระหนักถึงศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น</p>

๓. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. ประชาชนขาดตระหนักในการอนุรักษ์ ดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. โครงการ/แผนงาน ตามเทศบัญญัติสนับสนุนการดำเนินงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านสิ่งแวดล้อมและพลังงาน และบุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. ขาดการจัดการด้านขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบเนื่องจากงบประมาณและต้นทุนในการกำจัดขยะสูง</p> <p>๓. มีการสะสมของขยะตกค้างเพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากการขยายตัวของเมือง จำนวนครัวเรือนเพิ่มมากขึ้น</p>

โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. มีกฎหมายให้เทศบาล มีอำนาจหน้าที่ในการดูแลบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม</p>	<p>๑. รถยนต์เก็บขนขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลมีอายุการใช้งานมานาน รถเสียบ่อย งบประมาณด้านการซ่อมบำรุงสูง</p> <p>๒. สภาพทางภูมิศาสตร์เป็นเขตรอยต่อ ทำให้มีประชาชนบางส่วนนำขยะมาทิ้งในพื้นที่ว่าง</p> <p>๓. ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการจัดการบริการสาธารณะด้านสิ่งแวดล้อมขนาดใหญ่</p> <p>๔. ปัญหาผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลกระทบระยะยาว ประชาชนให้ความตื่นตัวน้อย</p>

๔. ด้านการศึกษาและกีฬา

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. มีความพร้อมทางด้านการบริการ โครงสร้างพื้นฐาน และขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณะ</p> <p>๒. มีวัฒนธรรมเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น เครื่องคิดในศาสนาและหลักปฏิบัติ</p> <p>๓. บุคลากรมีความพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพเพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ด้านการศึกษา</p> <p>๔. ประชาชน ชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชนให้การสนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ และมีส่วนร่วมกับเทศบาล</p>	<p>๑. ความไม่ต่อเนื่องด้านนโยบาย ระบบบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐบาล ทำให้การศึกษาไม่มีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. เยาวชนในพื้นที่ตำบลสะเตงนอกไม่ได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม</p> <p>๓. บุคลากรด้านการกีฬาไม่เพียงพอ</p>
โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. เทคโนโลยีที่ก้าวหน้าทำให้สามารถเพิ่มโอกาสและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับประชาชน</p> <p>๒. นายกเทศมนตรีมีนโยบายพัฒนาคุณภาพการศึกษา</p> <p>๓. นโยบายนายกเทศมนตรีเน้นด้านการกีฬา</p> <p>๔. รัฐบาลส่งเสริมให้ประชาชนออกกำลังกาย</p> <p>๕. ชุมชนมีความตื่นตัวในการเล่นกีฬาและสนับสนุนการแข่งขันกีฬา</p>	<p>๑. ค่านิยมด้านการศึกษาเน้นคุณวุฒิการศึกษา มากกว่าคุณภาพทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคน</p> <p>๒. การจัดสรรงบประมาณของรัฐไม่เพียงพอต่อความต้องการด้านการจัดการศึกษา</p> <p>๓. นักกีฬาขาดผู้สนับสนุน ไม่มีทุนในการพัฒนาทักษะความสามารถ</p>

๕ ด้านสังคม เศรษฐกิจและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. ผลผลิตการเกษตรหลากหลาย เป็นพื้นที่เกษตรกรรม</p> <p>๒. หน่วยงานของรัฐและเอกชนในพื้นที่ส่งเสริมสนับสนุน และมีศักยภาพในการพัฒนาเทคนิคทางการเกษตร และการเกษตรพอเพียง</p> <p>๓. มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกและรวดเร็ว</p> <p>๔. การขยายตัวความเป็นเมืองสูง เนื่องจากการเพิ่มของหมู่บ้านจัดสรร และเขตพื้นที่รอยต่อเทศบาลนครยะลา</p> <p>๕. ประชาชนให้ความสำคัญต่อสุขภาพ</p>	<p>๑. กลุ่มอาชีพไม่เข้มแข็ง เนื่องจากขาดความรู้ทักษะในการบริหารจัดการและการตลาด</p> <p>๒. ประชาชนขาดการรวมกลุ่มและพัฒนาเครือข่าย</p> <p>๓. เกษตรกรไม่มีประสบการณ์ด้านการตลาด</p>
โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. สถาบันการเงินให้การสนับสนุนสินเชื่อแก่ผู้ประกอบการขนาดกลาง ขนาดย่อม และวิสาหกิจชุมชน</p>	<p>๑. ต้นทุนการผลิตบางอย่าง เช่น ปุ๋ยมีราคาแพง</p> <p>๒. ผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ</p>

๖ ด้านการบริหารจัดการ

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. เทศบาลเมืองสะเตงนอกมีการกำหนดกรอบโครงสร้างที่ชัดเจน ระบบสายการบังคับบัญชาและหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน ทำให้การบริการประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็ว</p> <p>๒. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน</p> <p>๓. ผู้บริหารกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาเป็นไปตามกฎหมาย</p> <p>๔. มีข้อกำหนดด้านกฎหมาย ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติ ทำให้มีกรอบการดำเนินงานที่ชัดเจน และช่วยกำกับการทำงานทั้งฝ่ายข้าราชการประจำและฝ่ายการเมืองให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย</p> <p>๕. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม</p>	<p>๑. ความต้องการของประชาชนมีความคาดหวังในการแก้ไขปัญหาของเทศบาลเมืองสะเตงนอกแต่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ทั่วถึง</p> <p>๒. ขาดการประสานงานที่ดีระหว่างส่วนราชการภายในองค์กร</p> <p>๓. การดำเนินงานต้องผ่านขั้นตอนหลายขั้นตอน และให้ความสำคัญกับงานเอกสารมากเกินไป ทำให้เกิดความล่าช้า</p> <p>๔. ขาดการติดตามและประเมินการดำเนินงานเพื่อพัฒนา ปรับปรุงอย่างแท้จริง</p> <p>๕. ขาดการประชาสัมพันธ์ในบทบาทภารกิจของเทศบาลให้แก่ประชาชนโดยทั่วไปรับทราบอย่างชัดเจน</p> <p>๖. ขาดการรวบรวมข้อมูลและข้อเท็จจริงเพื่อการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น</p>
โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี ทำให้มีความสะดวก คล่องตัว และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน</p>	<p>๑. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจยังไม่มี ความชัดเจนในหลายภารกิจ</p>

๗ ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. เทศบาลเมืองสะเตงนอกมีแผนปฏิบัติการการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชัดเจน</p> <p>๒. การปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลือผู้ประสบเหตุสาธารณภัยต่างๆ รวดเร็ว และทั่วถึง</p> <p>๓. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและเข้าไปดำเนินการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยสามารถเป็นวิทยากรถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะแก่หน่วยงานอื่น</p>	<p>๑. กำลังเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่เพียงพอ การออกปฏิบัติงานระงับเหตุการณ์เกิดเหตุสาธารณภัยขึ้นพร้อมกันหลายแห่ง และการผลิตเปลี่ยนเวรยาม</p> <p>๒. ไม่มีบุคลากรในการจัดระเบียบและความสงบเรียบร้อยในชุมชน</p> <p>๓. วัสดุ อุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</p>
โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. ระเบียบ กฎหมายที่เอื้อต่อสนับสนุน ช่วยเหลือเยียวยาผู้ประสบภัยพิบัติ</p> <p>๒. เครือข่ายความร่วมมือในการระงับเหตุจากองค์กรปกครองท้องถิ่นใกล้เคียงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่เข้มแข็ง</p>	<p>๑. งบประมาณในการดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่เพียงพอ</p>

๘ ด้านทรัพยากรมนุษย์

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. เทศบาลมีการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น และการพัฒนาบุคลากรชัดเจน</p> <p>๒. เทศบาลเมืองสะเตงนอกมีโครงสร้างส่วนราชการชัดเจน เหมาะสมเป็นไปตามประเภทเทศบาล และมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง สามารถกำหนดกรอบอัตรากำลังตามภารกิจ อำนาจหน้าที่</p> <p>๓. เทศบาลเมืองสะเตงนอกมีแผนอัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งชัดเจน</p> <p>๔. บุคลากรส่วนใหญ่มีวุฒิสำเร็จในเขตพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้</p> <p>๕. มีงบประมาณเพียงพอในการบรรจุแต่งตั้งบุคคล</p> <p>๖. นโยบายนายกเทศมนตรีในส่งเสริม พัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑. โครงสร้างส่วนราชการไม่ครบตามภารกิจ อำนาจหน้าที่หลัก เช่น กองการประปา</p> <p>๒. การบรรจุและแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง เนื่องจากไม่สามารถสรรหาได้ในบางตำแหน่ง โดยเฉพาะตำแหน่งที่ต้องใช้ทักษะ ความเป็นวิชาชีพ และประสบการณ์</p> <p>๓. บุคลากรย้ายเปลี่ยนสายงานที่ไม่เกื้อกูล แต่มีคุณสมบัติในการโอน/ย้าย ไม่มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ตรงตามตำแหน่งอย่างแท้จริง ทำให้การทำงานที่ไม่รู้ระเบียบ ข้อกฎหมาย ขาดทักษะและความชำนาญงาน</p> <p>๔. การโอนของข้าราชการมีความรู้ความสามารถ และข้าราชการที่บรรจุแต่งตั้งใหม่ผ่านการทดลอง การปฏิบัติราชการและไม่มีวุฒิสำเร็จในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้</p> <p>๕. รูปแบบและเทคนิคการพัฒนาบุคลากรจำกัดอยู่ในเรื่องของการพัฒนาโดยการฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน</p>

โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. นโยบาย ข้อกฎหมายที่ส่งเสริมสวัสดิการและความก้าวหน้าของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. การพัฒนาระบบสารสนเทศกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่เอื้อต่อการปฏิบัติ และข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และการพัฒนาระบบการสร้างองค์ความรู้ที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยง่าย</p>	<p>๑. ประกาศหลักเกณฑ์ ข้อกฎหมายที่มีแนวทางการปฏิบัติไม่ชัดเจน ส่งผลให้การตีความไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย</p>

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเทศบาลเมืองสะเตงนอก

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรง ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของนายกเทศมนตรีมีความใกล้ชิดกับประชาชนมากยิ่งขึ้น</p> <p>๒. เทศบาลเมืองสะเตงนอกมีการกำหนดกรอบโครงสร้างองค์กรชัดเจน และสามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ จึงมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ</p> <p>๓. เทศบาลเมืองสะเตงนอกเป็นนิติบุคคล มีอิสระในการจัดเก็บรายได้และบริหารการใช้จ่ายงบประมาณได้เอง</p> <p>๔. การประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน มีประสิทธิภาพ</p> <p>๕. มีความพร้อมด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๖. นโยบายผู้บริหารมีความชัดเจน แน่นนอน และต่อเนื่อง</p> <p>๗. มีวัฒนธรรมที่เป็นอัตลักษณ์ของท้องถิ่น เครื่องครัดในศาสนาและหลักการปฏิบัติ</p> <p>๘. เป็นท้องถิ่นที่รองรับการขยายตัวของเมือง</p>	<p>๑. ไม่มีส่วนราชการที่ถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการ เช่น กองการประชาสัมพันธ์ กองช่างสุขาภิบาล และกองสวัสดิการสังคม</p> <p>๒. บุคลากรได้รับการบรรจุและแต่งตั้งไม่เต็มอัตรากำลังตามกรอบ</p> <p>๓. การจัดเก็บรายได้ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ใ้วางไว้ทำให้การพัฒนาท้องถิ่นมีความล่าช้า ไม่ต่อเนื่องไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้</p> <p>๔. การจัดเก็บข้อมูลยังไม่เป็นระบบ ถูกต้องตามข้อเท็จจริง</p> <p>๕. ระบบสารสนเทศไม่ได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน</p> <p>๖. ขาดการส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวินัย ความร่วมมือ และความสามัคคีภายในองค์กร</p> <p>๗. เทศบาลเมืองสะเตงนอกขาดการจัดระเบียบท้องถิ่น และการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด</p>
โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. รัฐบาลมีนโยบายกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๒. ประชาชนมีความตระหนักในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น โดยเทศบาลเมืองสะเตงนอก เปิดโอกาสให้ประชาชน ประชาคมแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๓. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๔. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น</p>	<p>๑. ความไม่ชัดเจนของระเบียบ หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติในการดำเนินงานทำให้ถูกทักท้วงและเรียกเงินคืนบ่อยครั้ง</p> <p>๒. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจยังไม่มี ความชัดเจนในหลายภารกิจ</p> <p>๓. การขยายตัวของชุมชนและการเพิ่มขึ้นของประชาชน ส่งผลให้ความต้องการของประชาชนในการบริการสาธารณะไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง</p> <p>๔. ค่าตอบแทนแรงงานในพื้นที่ต่ำ ส่งผลให้แรงงานออกนอกพื้นที่ โดยเฉพาะประเทศมาเลเซีย</p> <p>๕. ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายรัฐบาล</p> <p>๖. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจ เทศบาลเมืองสะเตงนอก จึงได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การก่อสร้าง ปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๓. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การจัดบริการสาธารณสุข พัฒนารูปแบบการจัดบริการที่เข้าถึงประชาชน
๖. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และการบำบัดน้ำเสีย
๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๘. ส่งเสริม อนุรักษ์ ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมการเกษตรตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสถานที่สำหรับการกีฬา การออกกำลังกาย
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างอาชีพ การรวมกลุ่มการผลิตและผลิตภัณฑ์ชุมชน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลเมืองสะเตงนอก กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยงานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติการของเทศบาล

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลอง ประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การรวบรวมประวัติ ติดตาม และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพ และอนามัยป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม และงานอื่นๆเกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข

๕. กองการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม การจัดการศึกษาตามภารกิจถ่ายโอน กิจกรรมเยาวชน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์เยาวชน ศูนย์กีฬาตำบล ศูนย์อบรมพัฒนาการ ศูนย์วัฒนธรรม งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและ นันทนาการ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบ พัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สิน และการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๒๕๕ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลเมือง สะเตงนอกมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลเมืองสะเตงนอก มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

เทศบาลเมืองสะเตงนอก มีความประสงค์กำหนดให้มีงานเกี่ยวกับภารกิจส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อยู่ในความรับผิดชอบของกองการศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เพิ่มขึ้นในกรอบโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานธุรการ - งานสังคมสงเคราะห์ <p>๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ <p>๑.๓ ฝ่ายปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ 	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานธุรการ - งานสังคมสงเคราะห์ <p>๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ <p>๑.๓ ฝ่ายปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ 	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ <p>๓.๒ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานผังเมือง - งานสถาปัตยกรรม 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ <p>๓.๒ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานผังเมือง - งานสถาปัตยกรรม 	
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานรักษาความสะอาด 	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานรักษาความสะอาด 	
<p>๕. กองการศึกษา</p> <p>๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <p>๕.๒ โรงเรียนอนุบาลพงบุไธยะ</p> <p>๕.๓ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพงบุไธยะ</p> <p>๕.๔ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบือแซง</p> <p>๕.๕ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตรีมิตร</p> <p>๕.๖ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กม้งกัส</p> <p>๕.๗ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมลายูบางกอก</p>	<p>๕. กองการศึกษา</p> <p>๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการศึกษาปฐมวัยและโรงเรียน - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม <p>๕.๒ โรงเรียนอนุบาลพงบุไธยะ</p> <p>๕.๓ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพงบุไธยะ</p> <p>๕.๔ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบือแซง</p> <p>๕.๕ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตรีมิตร</p> <p>๕.๖ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กม้งกัส</p> <p>๕.๗ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมลายูบางกอก</p>	<p>กำหนดเพิ่มตามยุทธศาสตร์ ด้านสังคม ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี</p>
<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลเมืองสะเตงนอกได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลเมืองสะเตงนอก และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเมืองสะเตงนอกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่น ใน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจและการแก้ไขปัญหาความยากจน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการศึกษาและกีฬา
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านสังคม ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารจัดการ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
๔.	นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายอำนวยการ								
๕.	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	- งานกรเจ้าหน้าที่								
๖.	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๙.	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	- งานธุรการ								
๑๐.	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑.	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
๑๒.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๔.	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๕.	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
๑๖.	คนงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
๑๗.	ภารโรง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
	- งานสังคมสงเคราะห์								
๑๘.	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙.	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๒๐.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๒๒.	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
	<u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u>								
๒๓.	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน								
๒๔.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๒๕.	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	- งานนิติการ								
๒๖.	นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๒๗.	ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
	- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ								
๒๙.	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๓๐.	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ฝ่ายปกครอง</u>								
๓๑.	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	- งานทะเบียนราษฎรและบัตร								
๓๒.	นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓.	เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๓๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๓๕.	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
๓๖.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘.	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๓๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
๔๐.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๒
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๔๑.	พนักงานดับเพลิง	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	ว่าง ๓
๔๒.	พนักงานวิทยุ - งานรักษาความสงบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
๔๓.	เจ้าพนักงานเทศกิจ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๔๔.	พนักงานเทศกิจ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๓
๔๕.	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมสำนักปลัดเทศบาล	๗๑	๗๑	๗๑	๗๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง (๐๔)								
๑.	นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.	ฝ่ายบริหารงานการคลัง นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(ย้าย)
	- งานพัสดุและทรัพย์สิน								
๓.	เจ้าพนักงานพัสดุอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับปรุง ตำแหน่ง
๔.	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๕.	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ซง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๒
๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
๗.	คนงาน - งานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๘.	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๙.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับปรุง ตำแหน่ง
๑๐.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน ลูกจ้างประจำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๑.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างให้ยุบ
๑๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓.	พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ) พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔.	คนงาน ฝ่ายพัฒนารายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕.	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	- งานพัฒนารายได้								
๑๖.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๘.	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๙.	- งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐.	เจ้าหน้าที่สำรวจข้อมูล	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๑.	คนงาน	๔	๖	๖	๖	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
	รวมกองคลัง	๓๕	๓๗	๓๗	๓๗	+๒	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.	กองช่าง (๐๕) นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(กสท. สรรหา)
๒.	ฝ่ายการโยธา นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	- งานสาธารณูปโภค								
๓.	นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๖.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๗.	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
๘.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๒
๑๐.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๑
๑๑.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ผู้มีทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๒.	พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๔.	คนงาน - งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
๑๕.	นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๖.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง								
๑๗.	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	- งานผังเมือง								
๑๘.	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๙.	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๐.	- งานวิศวกรรม วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
๒๑.	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒.	คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๒๓.	- งานสถาปัตยกรรม สถาปนิกปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
๒๔.	นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕.	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖.	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
๒๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘.	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมกองช่าง	๔๙	๕๐	๕๐	๕๐	+๑	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(กสธ. สรรหา)
๒.	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	- งานส่งเสริมสุขภาพ								
๓.	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.	ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๗.	คนงาน - งานรักษาความสะอาด	๗	๗	๗	๗	-	-	-	ว่าง ๒
๘.	นักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙.	เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
๑๑.	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
๑๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑๔	๑๖	๑๖	๑๖	+๒	-	-	ว่าง ๑/ กำหนดเพิ่ม
๑๔.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕.	คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	ว่าง ๒
	รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔๑	๔๔	๔๔	๔๔	+๓			

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.	กองการศึกษา (๐๘) นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา) ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(กสธ. สรรหา)
๒.	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(รับโอน)
๓.	- งานธุรการ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.	๔. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.	๕. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.	๖. พนักงานขับรถยนต์ - งานการศึกษาปฐมวัยและโรงเรียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
๗.	๗. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘.	๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙.	๙. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
๑๐.	๑๐. คนงาน - งานกีฬาและนันทนาการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑.	๑๑. นักสันทนการชำนาญการ <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒.	๑๒. คนงาน - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๓.	๑๓. นักวิชาการวัฒนธรรม (ปก./ชก.) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
๑๔.	๑๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ โรงเรียนอนุบาลพงบู่โละ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕.	๑๕. ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(กสธ. สรรหา)
๑๖.	๑๖. ครูชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗.	๑๗. ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๒ (คก.ผลิตครู ๑)

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๘.	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยครู	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๙.	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๐.	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑.	คนครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
๒๒.	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพวงบูโละ</u> ครูชำนาญการ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๒๓.	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนครัว	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๔.	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบือแซง</u> ครูชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๕.	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖.	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตรีมิตร</u> ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
๒๗.	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๘.	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๙.	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๓๐.	คนครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
๓๑.	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
๓๒.	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมรรักษ์</u> ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
๓๓.	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๓๔.	คนครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕.	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมลายูบางกอก</u> ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๓๖.	คนครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมกองการศึกษา	๔๘	๕๑	๕๒	๕๒	+๓	+๑	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒๔๕	๒๕๔	๒๕๕	๒๕๕	+๙	+๑	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลเมืองสะเตงนอก กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว ยังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลเมืองสะเตงนอก จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆสามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๓๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลเมืองสะเตงนอก ได้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....