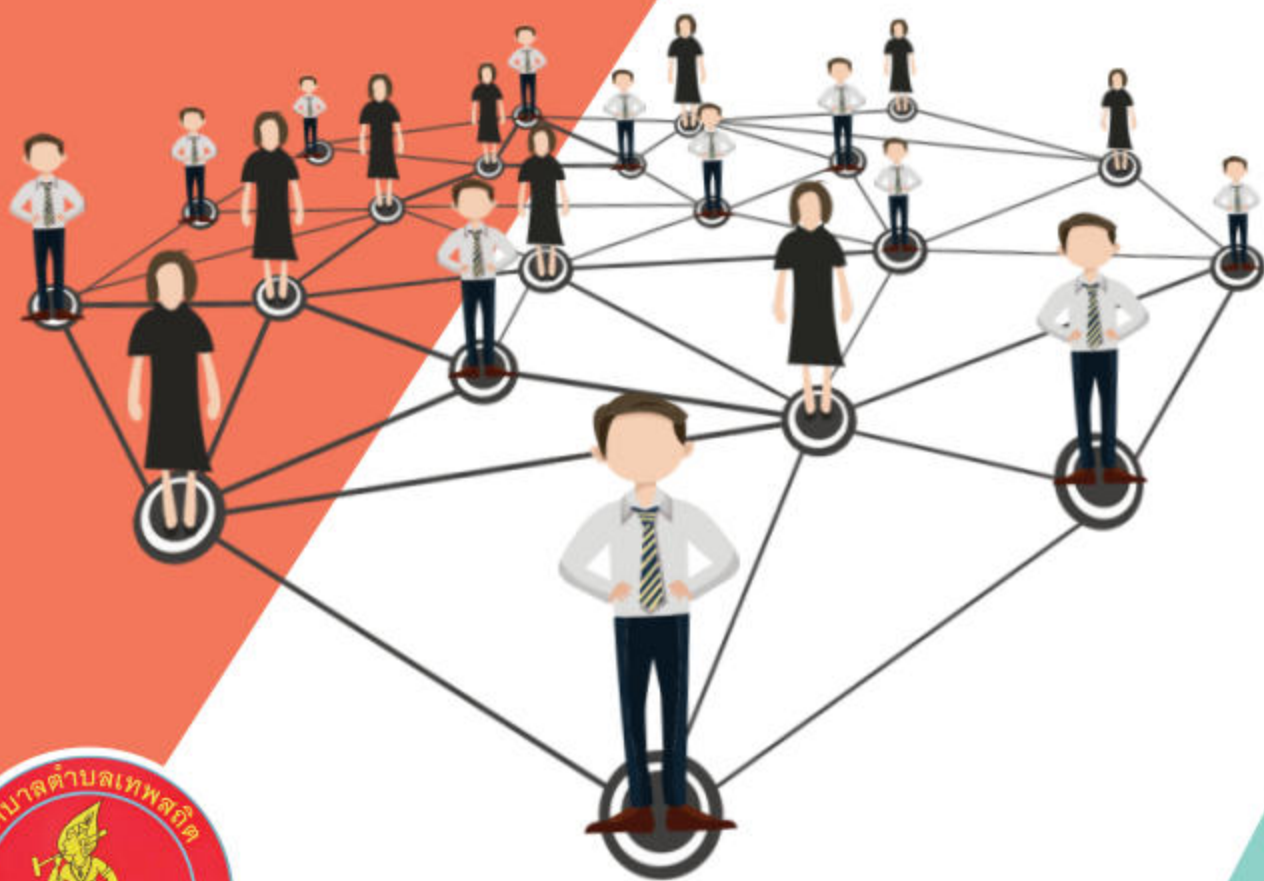


แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ
2564-2566



เทศบาลตำบลเทพสถิต
อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ



ประกาศเทศบาลตำบลเทพสถิต

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ (ก.ท.จ.ชัยภูมิ) มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ และเพื่อให้เทศบาลตำบลเทพสถิต นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลเทพสถิตได้สำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล นั้น เทศบาลตำบลเทพสถิต จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสรวิชัย สมรูป)

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรีตำบลเทพสถิต

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 ของเทศบาลตำบลเทพสถิต มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนภายในเทศบาล ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลเทพสถิต ได้สำเร็จลุล่วง ตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ทั้งนี้ การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เป็นการกำหนดการใช้บุคลากรไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในการวิเคราะห์ปริมาณงานให้สอดคล้องกับอัตรากำลัง ทั้งในส่วนของการบริหารงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมอย่างเพียงพอ การสรรหาและเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงเวลาที่เหมาะสม ว่าจะมีการใช้อัตรากำลังคนในตำแหน่งใด ในส่วนราชการใด และพัฒนาบุคลากรในเรื่องใดบ้าง เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเป็นการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการท้องถิ่น เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ และให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อมิให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามกฎหมายกำหนดไว้ด้วย

เทศบาลตำบลเทพสถิต ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบ 3 ปี ที่ผ่านมา ซึ่งบัดนี้ก็ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนเดิมแล้ว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในรอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 ขึ้น เพื่อใช้เป็นคู่มือในการวางแผนจัดอัตรากำลังพนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ต่อไป

เทศบาลตำบลเทพสถิต

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1 หลักการและเหตุผล	1
2 วัตถุประสงค์	1
3 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2
4 สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	12
5 ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	15
6 ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	22
7 สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	23
8 โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	26
9 ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	35
10 แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	39
11 บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	47
12 แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	52
13 ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	54

ภาคผนวก

1. สำเนาคำสั่งเทศบาลตำบลเทพสถิต ที่ 97/2563 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลเทพสถิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 ลงวันที่ 8 กรกฎาคม 2563
2. สำเนารายงานการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเทพสถิต (ครั้งที่ 1) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2564-2566) เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

1.2 ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 4) พ.ศ. 2557 ลงวันที่ 10 กรกฎาคม 2557 หมวด 3 ข้อ 12 การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาลในส่วนราชการต่างๆ ของเทศบาล ให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างของเทศบาล และเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยจัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ข้อ 13 การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

1.3 คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเทพสถิต อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ 2564 – 2566 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า 3 ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของเทศบาลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

2.1 เพื่อให้เทศบาลตำบลเทพสถิต มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

2.2 เพื่อให้เทศบาลตำบลเทพสถิต มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.5 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเทพสถิต

2.6 เพื่อให้เทศบาลตำบลเทพสถิต สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.7 เพื่อให้เทศบาลตำบลเทพสถิต ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.8 เพื่อให้เทศบาลตำบลเทพสถิต มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลเทพสถิตเอง

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

เทศบาลตำบลเทพสถิต อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเทพสถิต ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลเทพสถิตเป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลเทพสถิต หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการของเทศบาลตำบลเทพสถิตเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ 2564 – 2566 โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารของเทศบาลตำบลเทพสถิต และสภาพปัญหาในพื้นที่ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาล บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้

การจัดสรรอัตรากำลังบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสม ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลเทพสถิตดังนี้

พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล

สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง

สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี

สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มงานบริการพื้นฐาน

กลุ่มงานสนับสนุน

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภท แต่เทศบาลตำบลเทพสถิตเป็นเทศบาลตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้

พนักงานจ้างทั่วไป

พนักงานจ้างตามภารกิจ

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลเทพสถิต มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการแบ่งออกเป็น 6 ส่วนราชการ และ 1 หน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

(1) สำนักปลัดเทศบาล

(2) กองคลัง

(3) กองช่าง

- (4) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (5) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (6) กองสวัสดิการสังคม
- (7) หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบภายในส่วนราชการตามภารกิจหน้าที่ ดังนี้

1. สำนักปลัดเทศบาล

ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยมีส่วนราชการภายใน ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายปกครอง

2. กองคลัง

ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ เงินบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทลงประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายใน ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานคลัง

3. กองช่าง

ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบ และเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานสวนสาธารณะ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายใน ได้แก่ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสาธารณสุขชุมชน งานส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ งานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้น เกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุข และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายใน ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม

5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายใน ได้แก่ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

6. กองสวัสดิการสังคม

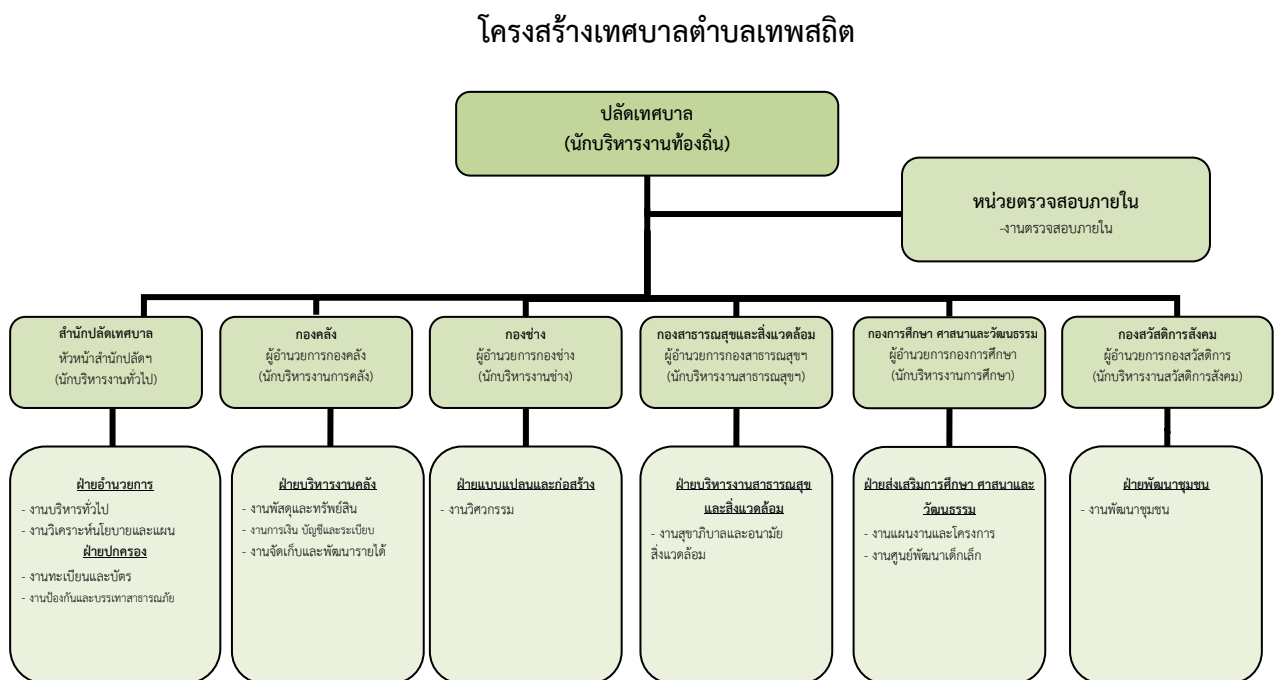
ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชนการจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน

การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่นและงานสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และปฏิบัติงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย โดยให้มีส่วนราชการภายใน ได้แก่ ฝ่ายพัฒนาชุมชน

7. หน่วยตรวจสอบภายใน

ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานย่อยของเทศบาลทุกส่วนราชการ ให้ดำเนินงานเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับเทศบาล ด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ และปฏิบัติงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย โดยให้มีส่วนราชการภายใน ได้แก่ งานตรวจสอบภายใน

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลเทพสถิต



3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่าย

บุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลเทพสถิต ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลเทพสถิต ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ

ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ เทศบาลตำบลเทพสถิต ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการบริหารสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

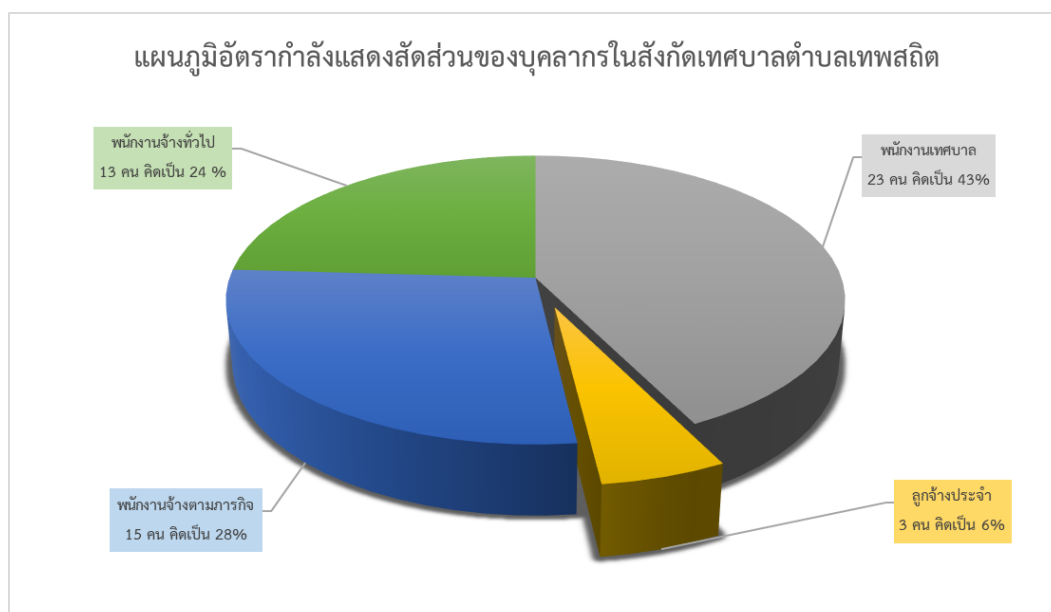
- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น

ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและ ตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่เน้นเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่น และชุมชนแออัด การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่นและงาน สาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมและปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมายได้กำหนดให้มีบุคลากร ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ใน การบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้ง ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่เน้น เกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานต่างๆ ในด้านงบประมาณบัญชี ตรวจสอบยอดเงินทองราชการคงเหลือ ให้ตรงตามบัญชี ตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชี รวมทั้งการควบคุมเอกสารทางการเงินด้วย เป็นต้น และ ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมายได้กำหนดให้มีบุคลากร ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ใน การ บรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่ง สามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

3.3.2 การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุน ในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความ เหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณ รายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542



3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

เทศบาลตำบลเทพสถิต ได้นำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริงในอดีต และได้วิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ **พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลเทพสถิต
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลเทพสถิต ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี} \times 6 = \text{เวลาปฏิบัติราชการ}$$

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380 \text{ หรือ } 82,800 \text{ นาที}$

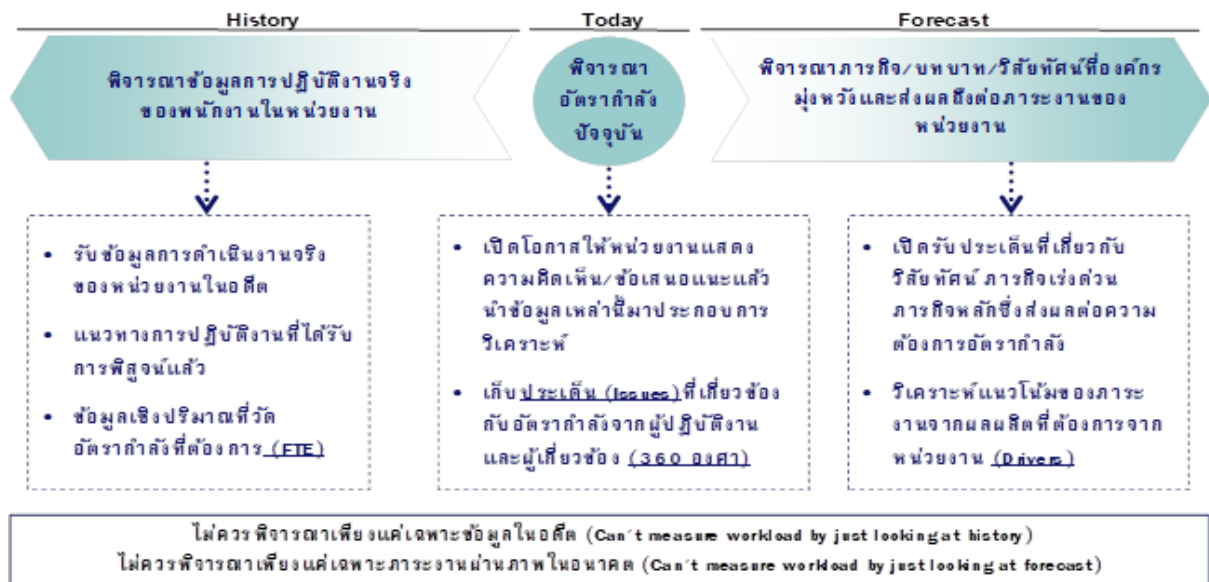
หมายเหตุ

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ 82,800 นาที

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการ

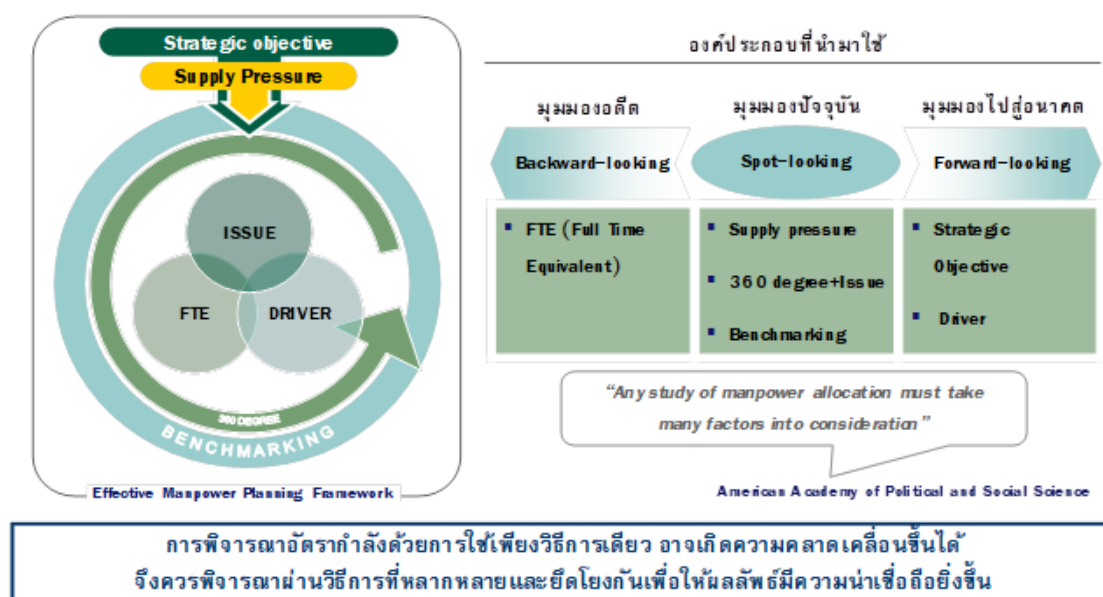
กำหนด/เปลี่ยนอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเทพสถิต ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณา

3.6.1 เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการ ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

ดังนั้น การจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น เทศบาลตำบลเทพสถิต พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 6 ส่วนราชการ 1 หน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม

3.6.2 การเกษียณอายุราชการ ในปัจจุบันมีพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป

3.6.3 ข้อมูลความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

เทศบาลตำบลเทพสถิต ได้เปรียบเทียบกับส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลหนองบัวโคก และเทศบาลบ้านเพชร ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ใกล้เคียงกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

เปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเทพสถิต กับ

เทศบาลตำบลหนองบัวโคก และเทศบาลตำบลบ้านเพชร

(ข้อมูล ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2562)

ประเภท	ทต.เทพสถิต	ทต.หนองบัวโคก	ทต.บ้านเพชร
 พนักงานเทศบาล	23	19	26
 พนักงานจ้าง	28	29	54
 ลูกจ้างประจำ	3	1	4

3.8 ให้องค์กรปกครองมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตำบลเทพสถิต เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลดีถึงการให้บริการแก่ประชาชนในทุกๆ ด้าน

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564-2566) เทศบาลตำบลเทพสถิต ได้ดำเนินการกำหนดแนวทางให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลทุกคนได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี (พ.ศ.2564-266) เพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้น อันจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งแนวทางในการพัฒนาบุคลากรมี ดังนี้

แนวทางการพัฒนา	จำนวนครั้ง / คน			หมายเหตุ
	2564	2565	2566	
1. การฝึกอบรมพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	1	1	1	ประชุมประจำเดือน
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย	12	12	12	
3. การปฐมนิเทศพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างผู้มาปฏิบัติงานใหม่	1	1	1	
4. การศึกษาดูงานของบุคลากรในหน่วยงาน	1	1	1	
5. ส่งเสริม ปลูกฝังทัศนคติพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้รักการใฝ่ศึกษาหาความรู้ ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์	ตลอดปี	ตลอดปี	ตลอดปี	
6. ส่งเสริม พัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง จิตใจเบิกบาน	ตลอดปี	ตลอดปี	ตลอดปี	
7. อบรม ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	1	1	1	

บทสรุป การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็

กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม / ลดลง

4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเทพสถิต ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ มีพื้นที่ครอบคลุมหมู่ที่ 1 ตำบลละตะแบก บางส่วน และหมู่ที่ 2 ตำบลละตะแบก บางส่วน รวมมีพื้นที่รับผิดชอบ 7 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 4,375 ไร่ ตั้งอยู่บนที่ราบสูงของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านทิศตะวันตก ตั้งอยู่ใจกลางตัวอำเภอเทพสถิต อยู่ด้านทิศตะวันตกเฉียงใต้ของจังหวัดชัยภูมิ ห่างจากจังหวัดชัยภูมิประมาณ 105 กิโลเมตร และอยู่ด้านทิศตะวันออกเฉียงเหนือของกรุงเทพมหานคร ระยะห่างประมาณ 242 กิโลเมตร ซึ่งตามหลักฐานทะเบียนราษฎร มีประชากรทั้งสิ้น 3,338 คน แยกเป็น เพศชาย 2,007 คน หญิง 1,991 คน ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพด้านการเกษตร ค้าขาย และรับจ้าง ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลเทพสถิต มีความครบถ้วนและสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลเทพสถิตได้ทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่เทศบาล ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ โดยสรุปได้พอสังเขป ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

(1) ปัญหาถนนและทางเท้าชำรุดเสียหาย สภาพถนนและทางเท้าเดิมบางสายมีอายุการใช้งานมานานมาก ทำให้ผิวจราจรและทางเท้าชำรุดทรุดโทรมและบางสายที่เป็นตรอกซอย ผิวจราจรยังไม่ได้มาตรฐาน จะต้องมีการขยายและปรับปรุงเส้นทางภายในเขตเทศบาล เพื่อให้เกิดความสะดวกสบายและให้ได้มาตรฐานสำหรับใช้สัญจรไปมาของประชาชน

(2) ปัญหาทางระบายน้ำมีไม่ทั่วถึง ไม่เพียงพอ และมีขนาดเล็กไม่ได้มาตรฐาน ท่ออุดตันง่าย น้ำไหลไม่สะดวก ทำให้เกิดน้ำท่วมขังในช่วงฤดูฝน

(3) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างตามทางสาธารณะ มีไม่เพียงพอ ส่วนที่ได้ติดตั้งไว้แล้วมีสภาพเก่าชำรุดเสียหายบ่อยตามสภาพการใช้งาน

(4) ปัญหาการไม่มีสวนสาธารณะหรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

ความต้องการของประชาชน

(1) ต้องการให้เทศบาลปรับปรุงผิวจราจรถนนที่ขรุขระ เป็นหลุมเป็นบ่อ ให้อยู่ในสภาพที่ดีได้มาตรฐาน เพื่อสะดวกแก่การสัญจรไปมา เนื่องจากถนนบางสายก่อสร้างมานานมีสภาพชำรุดทรุดโทรมไม่ได้มาตรฐาน

(2) ต้องการให้เทศบาลปรับปรุงระบบระบายน้ำของเทศบาล เนื่องจากท่อระบายน้ำมียังไม่ทั่วถึงท่อระบายน้ำเดิมมีขนาดเล็กไม่ได้มาตรฐาน ก่อให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขังในพื้นที่บางส่วนและบางแห่งไม่มีการวางท่อระบายน้ำ ทำให้เกิดน้ำท่วมขังเน่าเสีย

(3) ต้องการให้เทศบาลติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างตามทางสาธารณะให้ทั่วถึง และบำรุงรักษาซ่อมแซมส่วนที่ติดตั้งไว้แล้วให้สามารถใช้งานได้ตลอดเวลา

2. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

(1) ปัญหารายได้ของประชาชนในชุมชนไม่เพียงพอต่อการครองชีพ ประชาชนในเขตชุมชนส่วนใหญ่ของเทศบาลมีรายได้ไม่เพียงพอกับการใช้จ่ายภายในครอบครัว บางครอบครัวหัวหน้าครอบครัวไม่ทำงานประจำหรือมีแต่ก็ไม่เพียงพอกับการใช้จ่าย สมาชิกในครอบครัวไม่มีอาชีพเสริม

(2) ปัญหาการว่างงาน และขาดทักษะและการบริหารจัดการในการประกอบอาชีพ ประชาชนว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว ผู้ที่มีอาชีพมีรายได้ต่ำ และกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ขาดความรู้ในการบริหารจัดการกลุ่มและพัฒนาคุณภาพสินค้า และขาดแหล่งเงินทุนในการประกอบกิจกรรม

(3) ปัญหาการประกอบอาชีพเกษตรกรรม ต้นทุนการผลิตทางการเกษตรสูงขึ้น ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ และมีราคาไม่แน่นอน ขาดตลาดกลางสำหรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรไม่สามารถควบคุมปริมาณผลผลิตทางการเกษตร

ความต้องการของประชาชน

(1) ส่งเสริมให้ความรู้ ฝึกอบรม และฝึกทักษะเพิ่มเติมด้านการประกอบอาชีพ เพื่อลดปัญหาการจ้างงาน และการมีรายได้ต่ำ ตลอดจนจัดหาตลาดในชุมชน และเครือข่ายนอกชุมชนเพื่อการจำหน่ายผลผลิต/ผลิตภัณฑ์

(2) ต้องการให้เทศบาลจัดฝึกอบรมอาชีพระยะสั้นให้แก่ผู้สนใจเพื่อเป็นอาชีพเสริมรายได้แก่ผู้ว่างงานตามฤดูกาล

(3) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษา ดูงานสนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ และให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยเกี่ยวกับการเกษตร

3. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

(1) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด เยาวชนขาดการดูแลเอาใจใส่จากครอบครัว

(2) ปัญหาการสงเคราะห์ราษฎรผู้ด้อยโอกาส คนชรา เด็ก ผู้พิการ ผู้ยากไร้ ขาดการได้รับความช่วยเหลือไม่ทั่วถึง เป็นธรรม ผู้สูงอายุได้รับเบี้ยยังชีพไม่เพียงพอ

ความต้องการด้านสังคม

(1) ควรมีการณรงค์ต่อต้านและป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด

(2) จัดให้มีสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส ให้เพียงพอ

4. ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

(1) ปัญหาการประชาสัมพันธ์กิจการของเทศบาลยังไม่ทั่วถึง ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงานและการบริหารกิจการเทศบาล

(2) ปัญหาการจัดเก็บรายได้ยังไม่ได้เต็มที่ การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการเสียภาษียังไม่ทั่วถึง ประชาชนไม่เข้าใจและไม่ทราบว่าตนเองจะต้องเสียภาษีอะไรบ้าง จะชำระที่ไหน อย่างไร ใช้เอกสารหลักฐานอะไรบ้าง และในการเร่งรัดทวงภาษีค้างชำระยังไม่สามารถทำได้เต็มที่ อีกทั้งประชาชนบางส่วนยังไม่เห็นความสำคัญของการเสียภาษี อันเป็นรายได้ที่จะนำมาพัฒนาท้องถิ่นโดยตรง

(3) ปัญหาความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองของสมาชิกสภาท้องถิ่น

(4) ปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากร บางหน่วยงานยังไม่มีประสิทธิภาพ ในด้านการให้บริการต่าง ๆ มักได้รับการร้องเรียนจากประชาชนอยู่เสมอว่าบริการล่าช้า ไม่มีมนุษยสัมพันธ์

(5) ปัญหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ในปัจจุบันปริมาณงานของแต่ละหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น ประชาชนมาใช้บริการมากขึ้น ทำให้สถานที่ทำงานคับแคบสถานที่เก็บเอกสารหรือวัสดุอุปกรณ์มีไม่เพียงพอ บางอย่างใช้งานมาเป็นเวลานานเกิดความชำรุดบ่ยหรือมีไม่เพียงพอ ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า

ความต้องการของประชาชน

(1) ต้องการให้พัฒนาการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับเทศบาล รวมถึงการดำเนินกิจการของเทศบาล

(2) เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีของเทศบาล เพื่อปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาล เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า

(3) พัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีความรู้ความเข้าใจ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(4) พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือ - เครื่องใช้ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน

(5) รักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยของชุมชน

5. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

(1) ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลยังไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ถูกสุขลักษณะและยังไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร ประชาชนนิยมนำขยะมูลฝอยไปทิ้งตามที่รกร้างว่างเปล่า

(2) ปัญหาเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประชาชนขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขาดการอนุรักษ์ดินและน้ำ

(3) ปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษเกิดจากการเลี้ยงสัตว์ในย่านชุมชน ส่งกลิ่นเหม็นสร้างความรำคาญต่อชุมชน

ความต้องการของประชาชน

(1) ต้องการให้เทศบาลรณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลให้ถูกสุขลักษณะตามหลักวิชาการ

(2) รณรงค์สร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6. ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- (1) ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง
- (2) ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับดูแลสุขภาพอนามัย
- (3) ในบางพื้นที่ยังประสบปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก
- (4) ยังมีแหล่งเพาะพันธุ์ลูกน้ำยุงลายอยู่มากในพื้นที่

ความต้องการของประชาชน

- (1) จัดสรรงบประมาณในการดำเนินงาน นวัตกรรมเคมีกำจัดยุงลาย เพื่อมิให้เกิดการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก
- (2) จัดอบรมให้ความรู้กับประชาชนในการดูแลสุขภาพอนามัย
- (3) ส่งเสริม/จัดกิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปีให้กับประชาชน

7. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- (1) เด็กที่จบการศึกษาภาคบังคับไม่ได้รับการศึกษาต่อ หรือฝึกอาชีพ
- (2) การจัดแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- (3) ปัญหาการศึกษาของเด็กและเยาวชนยังไม่ทั่วถึง
- (4) ปัญหาการส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น

ความต้องการของประชาชน

- (1) ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน ได้ศึกษาต่ออย่างต่อเนื่อง
- (2) สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์กีฬาแก่เด็กและเยาวชน
- (3) จัดหาเครื่องออกกำลังกาย และให้มีการเดินแอโรบิก
- (4) ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น

กล่าวโดยสรุปแล้วประชาชนในพื้นที่เขตเทศบาลตำบลเทพสถิต มีความต้องการให้เทศบาลดำเนินการแก้ไขปัญหาและพัฒนาในทุกด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนที่กฎหมายกำหนดนั้น เทศบาลตำบลเทพสถิต จะยึดแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมของประชาชน โดยประชาชนเพื่อประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารราชการ

5.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเทพสถิต เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลเทพสถิต ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลเทพสถิต ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของ เทศบาล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลเทพสถิต กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา และเพื่อให้การบริการและการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามอำนาจหน้าที่ของกฎหมายได้รับความพึงพอใจ การบริหารงานมีประสิทธิภาพได้มีการวิเคราะห์สภาพของเทศบาลตำบลเทพสถิต 7 ด้าน ภายใต้อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา 50 (2))
- (2) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา 51 (1))
- (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา 51 (7))
- (4) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา 51 (8))
- (5) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 16 (4))
- (6) การสาธารณสุขการ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 16 (5))

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา 50 (7))
- (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา 50 (4))
- (3) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา 50 (6))
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 16 (10))
- (5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 16 (12))
- (6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 16 (15))
- (7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 16 (19))

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 16 (30))
- (2) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา 50 (5))
- (3) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 16 (17))

- (4) การผังเมือง (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 16 (25))
- (5) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 16 (23))
- (6) จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 16 (3))
- (7) การควบคุมอาคาร (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 16 (28))

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 17 (1))
- (2) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา 51 (5))
- (3) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 16 (6))
- (4) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา 51 (3))
- (5) เทศพาณิชย์ (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา 51 (9))
- (6) ส่งเสริมการท่องเที่ยว (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 16 (8))

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 16 (24))
- (2) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 17 (11))
- (3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 17 (12))

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา 50 (8))
- (2) การจัดการศึกษา (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 16 (9))
- (3) การส่งเสริมกีฬา (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 16 (14))
- (4) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา 50 (6))

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 16 (15))
- (2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 16 (16))
- (3) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 17 (3))

(4) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 17 (16))

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลเทพสถิต ทั้งนี้ยังต้องพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ การดำเนินการต้องให้สอดคล้องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาท้องถิ่น จึงใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา ดังนี้

1. จุดแข็ง (S : Strength)

- 1) ลักษณะภูมิประเทศที่อุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การทำการเกษตรครบวงจร
- 2) ประชากรส่วนใหญ่เป็นประชากรในวัยทำงาน มีค่าจ้างแรงงานไม่สูงมาก แรงงานส่วนใหญ่มีฝีมือด้านเกษตรกรรม
- 3) มีสถานศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาล ประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา เป็นแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมใกล้บ้าน และมีวัด 3 วัด เป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชน และส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่น มีประเพณีอันดีงามในทุกเดือนหรือประเพณี 12 เดือนของชาวอีสาน
- 4) มีหน่วยงานราชการด้านสาธารณสุข ได้แก่ โรงพยาบาลเทพสถิต และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเทพสถิต และหน่วยงานราชการอื่น เช่น ป้อมยามตำรวจชุมชน 1 แห่ง ให้บริการประชาชนในพื้นที่
- 5) มีพื้นที่สาธารณะประโยชน์มาก สามารถพัฒนาเป็นศูนย์ราชการและอื่นๆ ได้ในอนาคต
- 6) มีบุคลากร ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ความสามารถในพื้นที่จำนวนมาก
- 7) มีเงินงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง ไม่มากหรือน้อยเกินไปสำหรับบริหารงานในการพัฒนาท้องถิ่น ตามเกณฑ์ของประชากรที่ค่อนข้างมากเมื่อเปรียบเทียบกับเทศบาลตำบลอื่น
- 8) ประชาชน ผู้นำชุมชน มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- 9) ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน
- 10) ประชาชนยังยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- 11) มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ได้แก่ บ่อ อส. คลองวะตะแบก คลองผักโปรง และคลองห้วยเกตุ
- 12) ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพการเกษตร เช่น การปลูกพืชไร่ พืชสวน การเลี้ยงสัตว์ การรับจ้างใช้แรงงาน เป็นต้น
- 13) มีการประสานความร่วมมือระหว่างเทศบาลกับส่วนราชการในพื้นที่
- 14) มีความสงบไม่ค่อยมีปัญหา ด้านความปลอดภัยและด้านมลพิษ
- 15) มีวัด จำนวน 2 แห่ง
- 16) มีสถาบันการเงิน ได้แก่ ธนาคารกสิกรไทย ธนาคารออมสิน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร กองทุนหมู่บ้าน และมีกลุ่มอาชีพต่างๆ

2. จุดอ่อน (W : Weakness)

- 1) ขาดการจัดการด้านการผลิตพืชผลทางการเกษตรและปศุสัตว์

- 2) ขาดการบริหารจัดการใช้ทรัพยากรในพื้นที่ที่มีอยู่อย่างหลากหลายให้ลงตัวต่อเนื่อง และคุ้มค่า ขาดการสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ การใช้เทคโนโลยีการผลิต การให้ความรู้เพิ่มผลผลิตอย่างต่อเนื่อง
- 3) การบริหารจัดการน้ำ ยังไม่เพียงพอและเกิดความคุ้มค่าเท่าที่ควร คลองส่งน้ำเพื่อการเกษตรยังไม่เพียงพอและทั่วถึงพื้นที่การเกษตร
- 4) ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวเป็นจุดเด่น จุดขายของท้องถิ่น
- 5) ประชาชนขาดการรวมกลุ่ม หรือการทำงานเป็นทีม การเสียสละและอุทิศตนเพื่อองค์กรหรือเพื่อส่วนรวม
- 6) คนในวัยทำงาน คนหนุ่มสาวอพยพไปหางานทำในเมืองและต่างประเทศ
- 7) ขาดสถานศึกษาระดับฝึกอาชีพไม่มีสถานประกอบการกิจการขนาดใหญ่ไม่มีโรงงานในพื้นที่
- 8) เทศบาลตำบลเทพสถิต มีจำนวนบุคลากรยังไม่ครบตามตำแหน่ง ประกอบกับเครื่องมือไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณจำกัด

3. โอกาส (O : Opportunity)

- 1) รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- 2) พัฒนาการบริหารจัดการใช้น้ำเพื่อการเกษตรได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง
- 3) พัฒนางานฝีมือแรงงาน ค่าจ้างแรงงาน ให้เกิดการจ้างงานและมีรายได้เพิ่มขึ้น
- 4) พัฒนาเส้นทางการคมนาคม การขนส่งให้สะดวก มีเส้นทางเข้า-ออกได้หลายทาง
- 5) สนับสนุนและเผยแพร่วัฒนธรรมประเพณีให้รู้จักแพร่หลายมากยิ่งขึ้น
- 6) พัฒนาให้มีโรงงานอุตสาหกรรมการจ้างงาน การลงทุน หรือธุรกิจอื่นๆ เกิดขึ้นในพื้นที่
- 7) พัฒนาทรัพยากรการบริหารให้มีศักยภาพเพียงพอในการบริหาร
- 8) มีเส้นทางคมนาคมสะดวกสามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ

4. อุปสรรค ข้อจำกัด (T : Threat)

- 1) การพัฒนาต้องใช้งบประมาณมาก ขาดงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ
- 2) การดำเนินงานตามนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับปัญหาในพื้นที่และความต้องการของประชาชนมีมาก แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้ครบถ้วนเนื่องจากจำกัดด้วยอำนาจหน้าที่และจำนวนของงบประมาณที่จำกัดการเสียสละและความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชน
- 3) การพัฒนาบางด้านต้องเป็นไปตามกฎหมาย จึงไม่สามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้ ต้องอาศัยความเสียสละของชุมชนเท่านั้น ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยากมาก
- 4) ราคาสินค้าเกษตรบางชนิดตกต่ำมีความผันผวนไม่แน่นอน ทำให้ประชาชนมีรายได้ไม่แน่นอน
- 5) ประชาชนไม่มีอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ทำให้มีการอพยพแรงงานในบางฤดูกาล เพื่อไปรับจ้างและประกอบอาชีพอื่นนอกพื้นที่
- 6) กฎหมายและระเบียบต่างๆในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงานประชาชนที่ยังยึดติดกับสังคมชนบทมากกว่าสังคมเมือง ทำให้การพัฒนาค่อนข้างลำบาก

- 7) สภาพภูมิอากาศมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความแห้งแล้งมากขึ้น เนื่องจากภาวะโลกร้อน

ปัจจัยภายใน อาจประกอบด้วย

- 1) ทรัพยากรการบริหาร (บุคคล การบริหารจัดการ ข้อมูล ทรัพย์สิน งบประมาณ)
- 2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และหน่วยงานภายในส่วนราชการ
- 3) ความเห็นชอบในนโยบายภายในสภาเทศบาล
- 4) สมรรถภาพและความสามารถของเทศบาลในการบังคับใช้นโยบาย
- 5) ความอิสระทางคลังและอำนาจในการใช้ดุลยพินิจของเทศบาล

ปัจจัยภายนอก อาจประกอบด้วย ดังนี้

- 1) ข้อจำกัดทางทรัพยากรการบริหาร (เศรษฐกิจ และการบริหารจัดการซึ่งอยู่ภายนอกเทศบาล)
- 2) ดุลยภาพทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี
- 3) โครงสร้างสถาบัน และการดำเนินการของภาคเอกชนที่อยู่ภายนอกการควบคุมของเทศบาล
- 4) การให้การสนับสนุนหรือการคัดค้านของประชาชน
- 5) พันธกิจทางกฎหมาย

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเทพสถิตนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลเทพสถิตคือ **“ชุมชน น่ายุ่ประชาชนพึ่งตนเองได้ เก่งพัฒนาร่วมกัน สร้างสรรค์คุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมที่ดี”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในชุมชน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้เทศบาลตำบลเทพสถิตเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเทพสถิตได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

➔ **ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

แนวทางการพัฒนา มีดังนี้

1. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนนและท่อระบายน้ำ พัฒนาระบบจราจร
2. ติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ
3. ก่อสร้างและพัฒนาแหล่งน้ำธรรมชาติ
4. ขยายเขตจำหน่ายประปา
5. รวบรวมข้อมูลจัดทำทะเบียนที่ดินและวางผังเมือง

➔ **ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ**

แนวทางการพัฒนา มีดังนี้

1. สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้แก่ประชาชน
2. การป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดที่เกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

3. รณรงค์ให้ประชาชนร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม พื้ฟูและบูรณะทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

➔ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา มีดังนี้

1. พัฒนาคุณภาพฝีมือแรงงาน ส่งเสริมการรวมกลุ่ม
2. โครงการตามแนวพระราชดำริ
3. ส่งเสริมและพัฒนากการท่องเที่ยว

➔ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านสังคม

แนวทางการพัฒนา มีดังนี้

1. การบริการด้านสาธารณสุข เน้นส่งเสริมการป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพ
2. สุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมชุมชนและสถานที่
3. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สร้างโอกาสในการศึกษา
4. พื้ฟูและอนุรักษ์สภาพธรรมชาติ ศิลปวัฒนธรรม เอกลักษณ์ความเป็นไทย ประเพณีไทยในรูปแบบต่าง ๆ
5. สงเคราะห์ช่วยเหลือผู้ประสบภัย/ภัยธรรมชาติ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม และให้สวัสดิการแก่ประชาชน
6. สร้างความสามัคคีในครอบครัว ชุมชนและสังคม ส่งเสริมการเล่นกีฬา
7. ส่งเสริมให้เยาวชนและประชาชนทั่วไปรู้ถึงพิษภัยยาเสพติด
8. ส่งเสริมความปลอดภัยในชุมชน และพัฒนาระบบวิธีการป้องกันอาชญากรรม

➔ ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการบริหารและการเมือง

แนวทางการพัฒนา มีดังนี้

1. พัฒนาการบริหารงานของเทศบาล พัฒนาบุคลากร
2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในสิทธิหน้าที่และบทบาททางการเมืองให้แก่ประชาชน
3. เพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้
4. พัฒนาประสิทธิภาพในการให้บริการ
5. ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน
6. เพิ่มประสิทธิภาพในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชุมชน
7. เพิ่มประสิทธิภาพงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

6. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลเทพสถิต ได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 1.1) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- 1.2) การจัดให้มีและบำรุงไฟฟ้าและแสงสว่าง
- 1.3) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- 1.4) การสาธารณสุขการ
- 1.5) การควบคุมอาคาร
- 1.6) การวางผังเมือง

2) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- 2.1) การจัดการศึกษา
- 2.2) การส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ
- 2.3) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- 2.4) การส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- 2.5) การสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- 2.6) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

3) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- 3.1) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- 3.2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 3.3) การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- 3.4) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชนและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- 3.5) การปรับปรุงแหล่งชุมชน การควบคุมและการจัดระเบียบสังคม

4) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- 4.1) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- 4.2) การจัดให้มีและการควบคุมตลาด

5) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 5.1) การจัดการ บำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 5.2) การจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- 5.3) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน และที่สาธารณะ
- 5.4) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- 5.5) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

5.6) การจัดการเหตุเดือดร้อนรำคาญ และมลพิษอื่นๆ

6) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

6.1) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

6.2) การบำรุงรักษาศาสนา

7) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

7.1) สนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

7.2) ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร

7.3) ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน

7.4) ปรับปรุงและพัฒนารายได้

7.5) การสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจรอง

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.1) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

1.2) การส่งเสริมการลงทุน

1.3) การพาณิชย์

1.4) การสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

7.1 ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

7.1.1 S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

7.1.2 W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

7.2 ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

7.2.1 O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาสเป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

7.2.2 มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลเทพสถิต (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S <ol style="list-style-type: none"> 1. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียง เทศบาล 2. มีอายุเฉลี่ย 25-45 ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต 4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	จุดอ่อน W <ol style="list-style-type: none"> 1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล 2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ 3. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O <ol style="list-style-type: none"> 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน 	ข้อจำกัด T <ol style="list-style-type: none"> 1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ 2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน 3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ 4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของเทศบาลตำบลนาหนองทุ่ม (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S <ol style="list-style-type: none"> 1. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 2. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน 3. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร 4. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน 5. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	จุดอ่อน W <ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ 2. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
---	---

โอกาส O	ข้อจำกัด T
<ol style="list-style-type: none"> 1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี 2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน 3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี 4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น 5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล 2. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

เทศบาลตำบลเทพสถิต ได้ปรับขนาดเทศบาล จากเทศบาลขนาดเล็ก เป็นเทศบาลขนาดกลาง ตามมติที่ประชุมให้ความเห็นชอบของ ก.ท.จ.ชัยภูมิ ในคราวประชุมครั้งที่ 12/2553 เมื่อวันที่ 27 ธันวาคม 2553 โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 6 ส่วนราชการ และ 1 หน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่

- 1) สำนักปลัดเทศบาล
- 2) กองคลัง
- 3) กองช่าง
- 4) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- 5) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- 6) กองสวัสดิการสังคม
- 7) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวน 23 อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน 3 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวน 4 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ จำนวน 10 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 21 อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 61 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลเทพสถิต มีภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ในส่วนราชการหน่วยตรวจสอบภายในและกองสวัสดิการสังคม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติการกิจ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอ กำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับภารกิจงาน รวมทั้งแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการต่างๆ ของเทศบาลตำบลเทพสถิตต่อไป

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเทพสถิต ดังกล่าว เทศบาลตำบลเทพสถิต มีภารกิจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

8.1 โครงสร้าง

เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของเทศบาลในด้านต่างๆ ดังนั้น เทศบาลตำบลเทพสถิต จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2561-2563)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2564-2566)	หมายเหตุ
1. สำนักปลัดเทศบาล 1.1 ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารทั่วไป - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน 1.2 ฝ่ายปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานทะเบียนและบัตร	1. สำนักปลัดเทศบาล 1.1 ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารทั่วไป - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน 1.2 ฝ่ายปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานทะเบียนและบัตร	
2. กองคลัง 2.1 ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงิน บัญชีและระเบียบ - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	2. กองคลัง 2.1 ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงิน บัญชีและระเบียบ - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	
3. กองช่าง 3.1 ฝ่ายแบบแปลนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม	3. กองช่าง 3.1 ฝ่ายแบบแปลนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม	
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 4.1 ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 4.1 ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	
5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 5.1 ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานแผนงานและโครงการ - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 5.1 ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานแผนงานและโครงการ - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2561-2563)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2564-2566)	หมายเหตุ
6. กองสวัสดิการสังคม 6.1 ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน	6. กองสวัสดิการสังคม 6.1 ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน	
7. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	7. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเทพสถิต
เทศบาลตำบลเทพสถิต อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2561-2563)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)	หมายเหตุ
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก	รอการ จัดตั้งศูนย์

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลเทพสถิต ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า โดยแต่ละส่วนราชการมีปริมาณงานและอัตรากำลังที่ต้องการ ดังนี้

1. สำนักปลัดเทศบาล
 - ปริมาณงานต่อปี 1,960,250/ 82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 23
2. กองคลัง
 - ปริมาณงานต่อปี 766,900/ 82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 9
3. กองช่าง
 - ปริมาณงานต่อปี 1,079,320/ 82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 13
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
 - ปริมาณงานต่อปี 1,614,050/ 82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 19
5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - ปริมาณงานต่อปี 382,710/ 82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 4
6. กองสวัสดิการสังคม
 - ปริมาณงานต่อปี 275,315/ 82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 3
7. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ปริมาณงานต่อปี 100,800/ 82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 1

การกำหนดสายงานในเทศบาลตำบลเทพสถิต เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 นั้น เทศบาลตำบลเทพสถิต มีปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) จำนวน 1 คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง ระดับต้น) 6 ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงานในแต่ละส่วนราชการที่ประกอบไปด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงานดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนัก ปลัดเทศบาล	- ฝ่ายอำนวยการ	1	-	-	-
	งานบริหารทั่วไป	2	2	2	1
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	-	-	-
	- ฝ่ายปกครอง	1	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	5	-
	งานทะเบียนราษฎรและบัตร	1	-	-	-
กองคลัง	- ฝ่ายบริหารงานคลัง	-	-	-	-
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	-	-	-	-
	งานการเงิน บัญชีและระเบียบ	1	-	1	-
	งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	-	-	-	-
กองช่าง	- ฝ่ายแบบแปลนและก่อสร้าง	-	-	-	-
	งานวิศวกรรม	-	-	-	1
กอง สาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม	- ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	1	-	-	-
	งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	1	-	1	8
กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	- ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	-	-	-
	งานแผนงานและโครงการ	1	-	1	-
กองสวัสดิการ สังคม	-ฝ่ายพัฒนาชุมชน	-	-	-	-
	งานพัฒนาชุมชน	1	-	-	-
หน่วย ตรวจสอบ ภายใน	- งานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลเทพสถิต ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเทพสถิต ใน 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการบริหารและการเมือง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมีคุณภาพและปริมาณที่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ทำให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - พนักงานขับรถยนต์กระเช้า - คนงาน - คนสวน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนา ด้านสิ่งแวดล้อมและการ จัดการทรัพยากรธรรมชาติ	มีการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติที่เหมาะสมทำให้ชุมชนน่าอยู่	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - หัวหน้าฝ่ายสาธารณสุขฯ - นักวิชาการสาธารณสุข - พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ - คนงานประจำขยะ - คนงานกวาดถนน - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ	การพัฒนาด้านเศรษฐกิจดีขึ้น ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้พอเพียง ชุมชนมีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - หัวหน้าฝ่ายสาธารณสุขฯ - ผอ.กองการศึกษาฯ - นักวิชาการศึกษา - จพง.พัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนา ด้านสังคม	ประชาชนในเขตเทศบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับบริการทางสาธารณสุข การศึกษา ด้านสวัสดิการสังคม ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพทั่วถึง และมีส่วนร่วมในการจัดการ การบริการด้านต่าง ๆ	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - ผอ.กองการศึกษาฯ - หัวหน้าฝ่ายสาธารณสุขฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
		<ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้าฝ่ายปกครอง - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - นักวิชาการสาธารณสุข - นักวิชาการศึกษา - จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ - พนักงานดับเพลิง - คนงาน - ภารโรง - พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนา ด้านการบริหารและการเมือง	ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการบริหารของ เทศบาล ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการ ของท้องถิ่น ควบคุมตรวจสอบและส่งเสริมวิถีชีวิต และ วัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยได้ดีและมี ประสิทธิภาพ	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - ผอ.กองคลัง - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - หัวหน้าฝ่ายปกครอง - นักทรัพยากรบุคคล - นักจัดการงานทะเบียนฯ - นักวิชาการเงินและบัญชี - จพง.พัสดุ - จพง.ป้องกันฯ - จพง.ธุรการ - พนักงานดับเพลิง - ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์ - ผช.จพง.ธุรการ - ผช.จพง.การเงินและบัญชี - คนงาน - พนักงานขับรถยนต์

ดังนั้น เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลเทพสถิต และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงกำหนดอัตรากำลังในกรอบอัตรากำลังในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

เทศบาลตำบลเทพสถิต (เทศบาลขนาดกลาง)

อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง
10-2-00-1101-001								
สำนักปลัดเทศบาล								
พนักงานเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ ก.ท.)
10-2-01-2101-001								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง
10-2-01-2101-002								
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง
10-2-01-2101-003								
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก/ชก)	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง
10-2-01-3104-001								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก)	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง
10-2-01-3102-001								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก)	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง
10-2-01-3103-001								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง
10-2-01-4101-001								
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง/ชง)	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง
10-2-01-4805-001								
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบ
ภารโรง	2	2	2	2	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์ (สำนักงาน)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกน้ำ)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานดับเพลิง	4	4	4	4	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม (สำนักงาน)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
ยาม (สำนักงาน)	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก
กองคลัง								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
10-2-04-2102-001								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
10-2-04-3201-001								
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ กสธ.)
10-2-04-4203-001								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ กสธ.)
10-2-04-4204-001								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์ (สำนักงาน)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
กองช่าง								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ ก.ท.)
10-2-05-2103-001								
นายช่างโยธา (ปง/ชง)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ กสธ.)
10-2-05-4701-001								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยช่างโยธา	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์ (กระเช้า)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	2	-	-	-	-2	-	-	ยุบเลิก
คนสวน	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
คนสวน	2	-	-	-	-2	-	-	ยุบเลิก

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ ก.ท.)
10-2-06-2104-001								
หัวหน้าฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
10-2-06-2104-002								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
10-2-06-3601-001								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกขยะ)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	4	4	4	4	-	-	-	มีคนครอง
คนงานประจำรถขยะ	2	2	2	2	-	-	-	ว่างเดิม
คนงานกวาดถนน	2	2	2	2	-	-	-	มีคนครอง
คนงานกวาดถนน	2	-	-	-	-2	-	-	ยุบเลิก
คนงาน	2	2	2	2	-	-	-	มีคนครอง
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ ก.ท.)
10-2-08-2107-001								
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
10-2-08-3803-001								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์ (สำนักงาน)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
กองสวัสดิการสังคม								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ ก.ท.)
10-2-11-2105-001								
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง/ชง)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
10-2-11-4801-001								

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
10-2-12-3205-001								
รวมทั้งหมด	60	54	54	54	-6	0	0	

สรุปกรอบอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564-2566)
ของเทศบาลตำบลเทพสถิต

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัดเทศบาล	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล	21	21	21	21	-1	-	-	
กองคลัง	6	6	6	6	-	-	-	
กองช่าง	9	4	4	4	-5	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	17	15	15	15	-2	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	4	4	4	4	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม	2	3	3	3	+1	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	1	1	1	+1	-	-	
รวม	60	54	54	54	-6	0	0	

9. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566		
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	539,160	168,000	1	1	1	0	0	0	19,560	19,680	19,560	726,720	746,400	765,960	44,930	
สำนักปลัด																				
2	นักบริหารงานทั่วไป (ทน.สป.)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	0	0	0	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม	
3	นักบริหารงานทั่วไป (ทน.ฝ่ายอำนวยการ)	ต้น	1	1	356,160	18,000	1	1	1	0	0	0	13,320	13,080	13,440	387,480	400,560	414,000	29,680	
4	นักบริหารงานทั่วไป (ทน.ฝ่ายปกครอง)	ต้น	1	1	409,320	18,000	1	1	1	0	0	0	13,320	13,080	13,200	440,640	453,720	466,920	34,110	
5	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก	1	1	356,160	0	1	1	1	0	0	0	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	29,680	
6	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	1	1	207,480	0	1	1	1	0	0	0	7,080	7,680	7,680	214,560	222,240	229,920	17,290	
7	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก	1	1	210,840	0	1	1	1	0	0	0	7,560	7,680	7,680	218,400	226,080	233,760	17,570	
8	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	1	1	275,040	0	1	1	1	0	0	0	10,800	10,920	11,160	285,840	296,760	307,920	22,920	
9	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง	1	1	138,120	0	1	1	1	0	0	0	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640	11,510	
ลูกจ้างประจำ																				
10	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	1	1	196,080	0	1	1	1	0	0	0	7,440	7,320	7,440	203,520	210,840	218,280	16,340	
11	ภารโรง	-	1	1	196,080	0	1	1	1	0	0	0	7,440	7,320	7,440	203,520	210,840	218,280	16,340	
12	ภารโรง	-	1	1	192,360	0	1	1	1	0	0	0	7,440	7,440	7,320	199,800	207,240	214,560	16,030	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คนวุฒิ)																				
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	1	1	166,080	0	1	1	1	0	0	0	6,720	6,960	7,200	172,800	179,760	186,960	13,840	
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	160,080	0	1	1	1	0	0	0	6,480	6,720	6,960	166,560	173,280	180,240	13,340	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																				
15	พนักงานขับรถยนต์ (สำนักงาน)	-	1	0	112,800	0	1	1	1	0	0	0	0	4,560	4,800	4,800	112,800	117,360	122,160	ว่างเดิม
16	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกน้ำ)	-	1	1	175,680	0	1	1	1	0	0	0	7,080	7,320	7,680	182,760	190,080	197,760	14,640	
17	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	173,040	0	1	1	1	0	0	0	6,960	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	14,420	
18	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	175,680	0	1	1	1	0	0	0	7,080	7,320	7,680	182,760	190,080	197,760	14,640	
19	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	173,040	0	1	1	1	0	0	0	6,960	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	14,420	
20	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	157,440	0	1	1	1	0	0	0	6,360	6,600	6,840	163,800	170,400	177,240	13,120	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566				
พนักงานจ้างทั่วไป																			
21	ยาม (สำนักงาน)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000		
กองคลัง																			
22	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	435,720	42,000	1	1	1	0	0	0	13,320	13,320	490,920	504,240	517,560	36,310	
23	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก	1	1	180,720	0	1	1	1	0	0	0	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	15,060
24	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง/ช.ง	1	0	297,900	0	1	1	1	0	0	0	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม	
25	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง/ช.ง	1	0	297,900	0	1	1	1	0	0	0	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																			
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	213,240	0	1	1	1	0	0	0	8,520	8,880	9,240	221,760	230,640	239,880	17,770
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																			
27	พนักงานขับรถยนต์ (สำนักงาน)	-	1	0	112,800	0	1	1	1	0	0	0	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	ว่างเดิม	
กองช่าง																			
28	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	0	0	0	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม	
29	นายช่างโยธา	ป.ง/ช.ง	1	0	297,900	0	1	1	1	0	0	0	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																			
30	พนักงานขับรถยนต์ (กระเช้า)	-	1	0	112,800	0	1	1	1	0	0	0	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	ว่างเดิม	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
31	คนสวน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000		
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																			
32	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	0	0	0	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม	
33	นักบริหารงานสาธารณสุข (หน่วยสาธารณสุข)	ต้น	1	1	349,320	18,000	1	1	1	0	0	0	13,320	13,440	380,640	394,080	407,400	29,110	
34	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก	1	1	180,720	0	1	1	1	0	0	0	9,360	9,120	8280	190,080	199,200	207,480	15,060
พนักงานจ้างทั่วไป																			
35	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกขยะ)	-	1	1	175,080	0	1	1	1	0	0	0	7,080	7,320	7,680	182,160	189,480	197,160	14,590

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่ต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า						อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566				2564	2565	2566		2564	2565	2566		2564	2565	2566		
36	คนงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	0	108,000	108,000	108,000	9,000	
37	คนงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	0	108,000	108,000	108,000	9,000	
38	คนงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	0	108,000	108,000	108,000	9,000	
39	คนงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	0	108,000	108,000	108,000	9,000	
40	คนงานประจำรถขยะ	-	1	0	108,000	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม	
41	คนงานประจำรถขยะ	-	1	0	108,000	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม	
42	คนงานกวาดถนน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	0	108,000	108,000	108,000	9,000	
43	คนงานกวาดถนน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	0	108,000	108,000	108,000	9,000	
44	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	0	108,000	108,000	108,000	9,000	
45	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	0	108,000	108,000	108,000	9,000	
46	คนงาน	-	1	0	108,000	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม	
กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม																									
47	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	13,620	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม	
48	นักวิชาการศึกษา	ปก	1	1	226,080	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	7,680	7,680	7,680	7,800	233,760	241,440	249,240	18,840	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คนวุฒิ)																									
49	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	175,080	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	7,080	7,320	7,680	7,680	182,160	189,480	197,160	14,590	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																									
50	พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกิจการ)	-	1	0	112,800	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4,560	4,800	4,800	112,800	117,360	122,160	ว่างเดิม	
กองสวัสดิการสังคม																									
51	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	13,620	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม	
52	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ขง	1	1	275,040	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	10,800	10,920	11,160	11,160	285,840	296,760	307,920	22,920	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คนวุฒิ)																									
53	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	1	0	138,000	0	1	1	1	+1	0	0	0	0	0	0	0	5,520	5,760	5,760	138,000	143,520	149,280	กำหนดเพิ่ม	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
หน่วยตรวจสอบภายใน																			
54	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
(4)	รวม		54	37	11,323,740	474,000	54	54	54	54	0	0	699,300	382,860	386,820	12,497,040	12,879,900	13,266,720	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%															1,874,556	1,931,985	1,990,008	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															14,371,596	14,811,885	15,256,728	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (เพิ่ม 5%)															41,916,000	44,011,800	46,212,390	
(7)	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															34.29	33.65	33.01	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563

39,920,000

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564

41,916,000

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565

44,011,800

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566

46,212,390

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจสอบ

(ลงชื่อ)

ผู้ให้ความเห็นชอบ

(นายสรวิชัย สมรูป)

(นายสรวิชัย สมรูป)

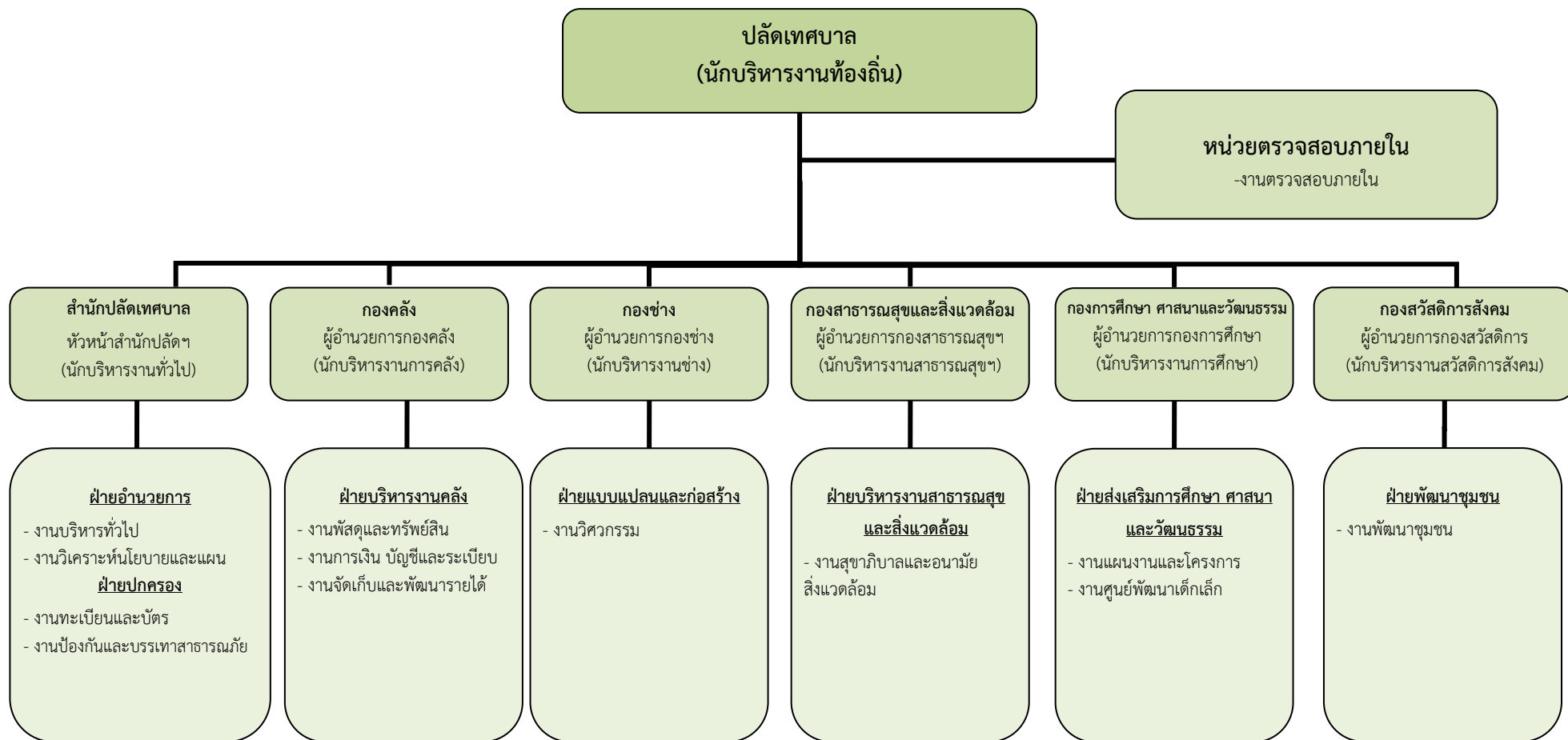
ปลัดเทศบาลตำบลเทพสถิต

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่

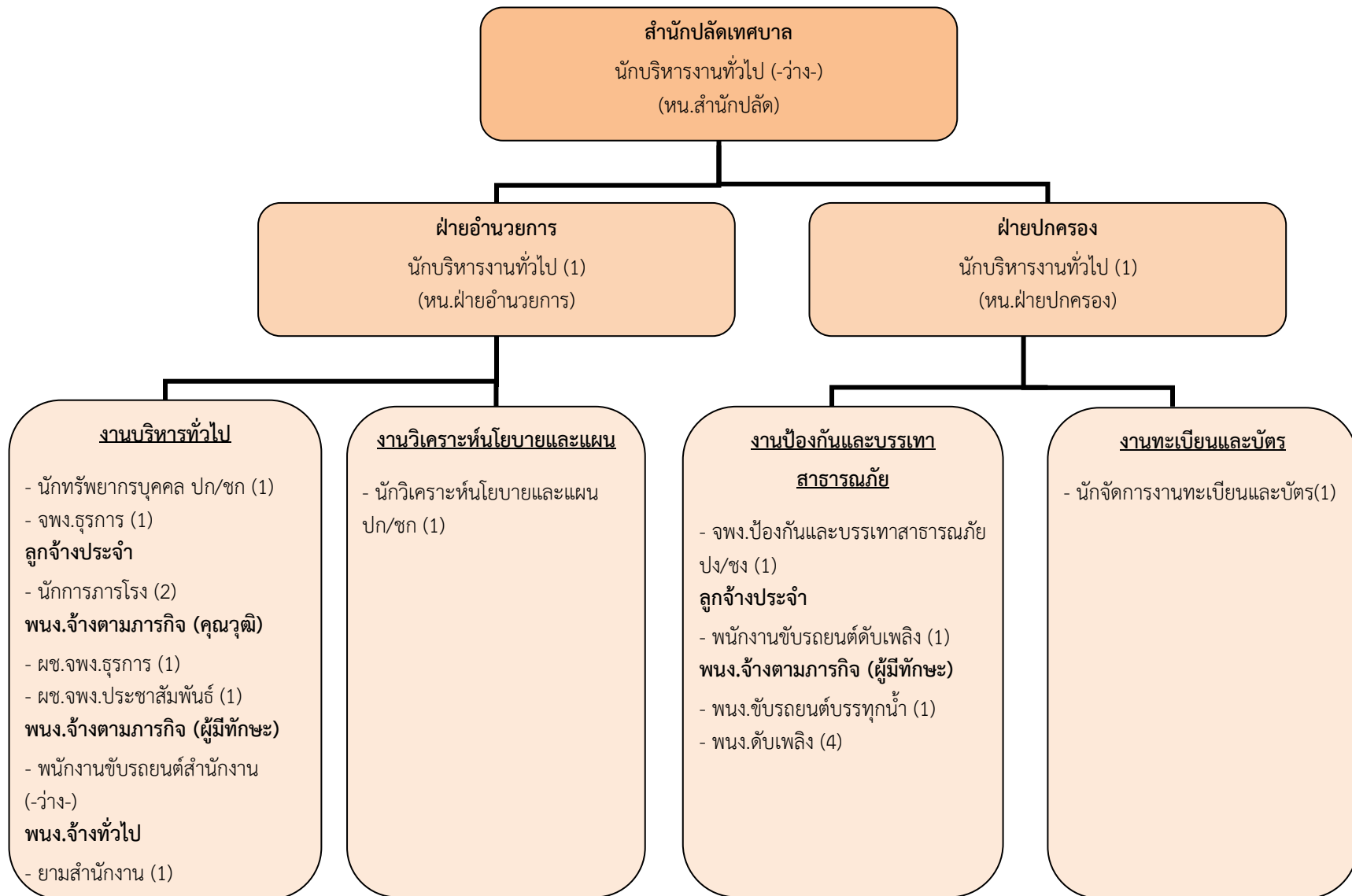
นายกเทศมนตรีตำบลเทพสถิต

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

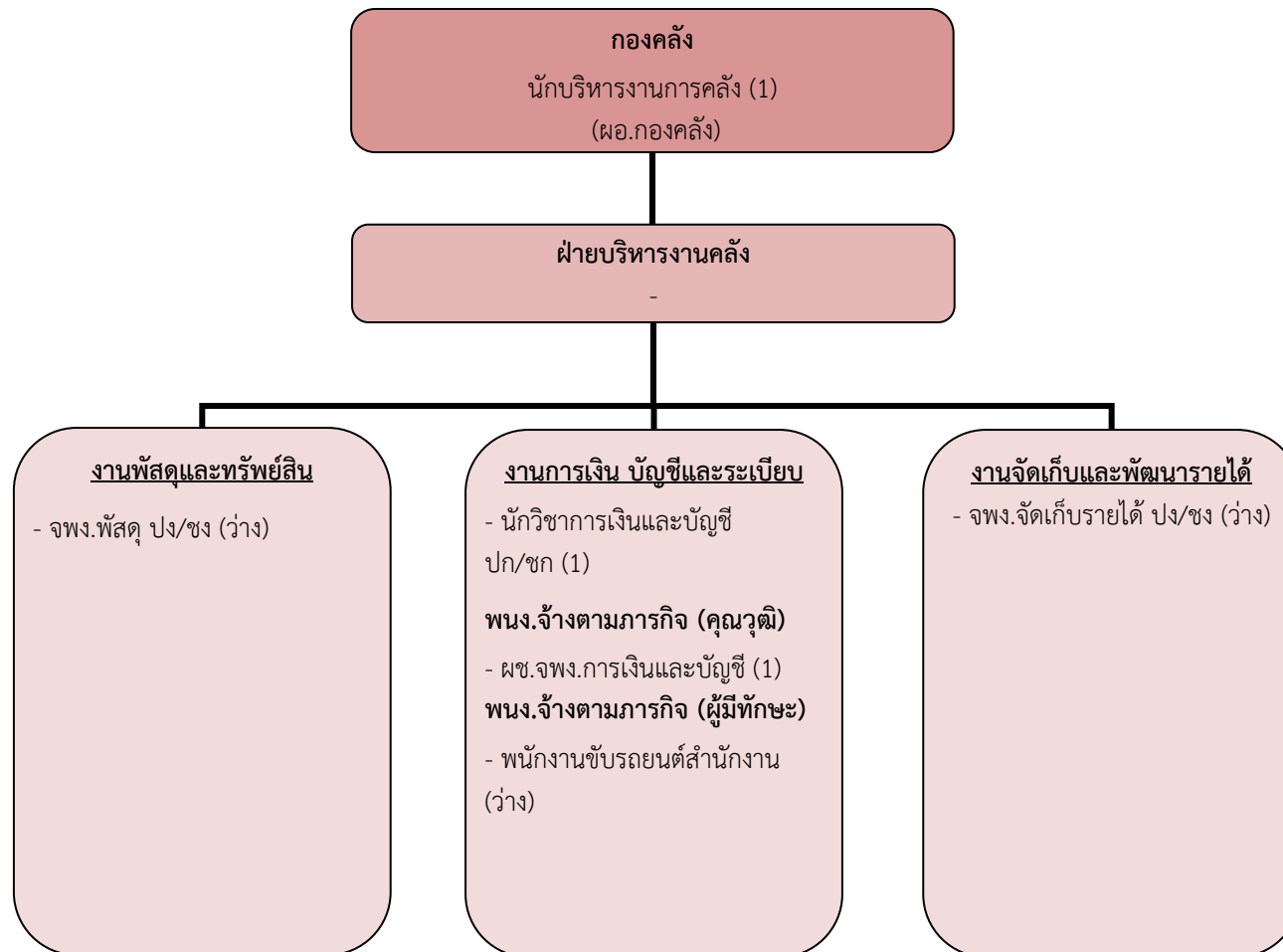
โครงสร้างเทศบาลตำบลเทพสถิต



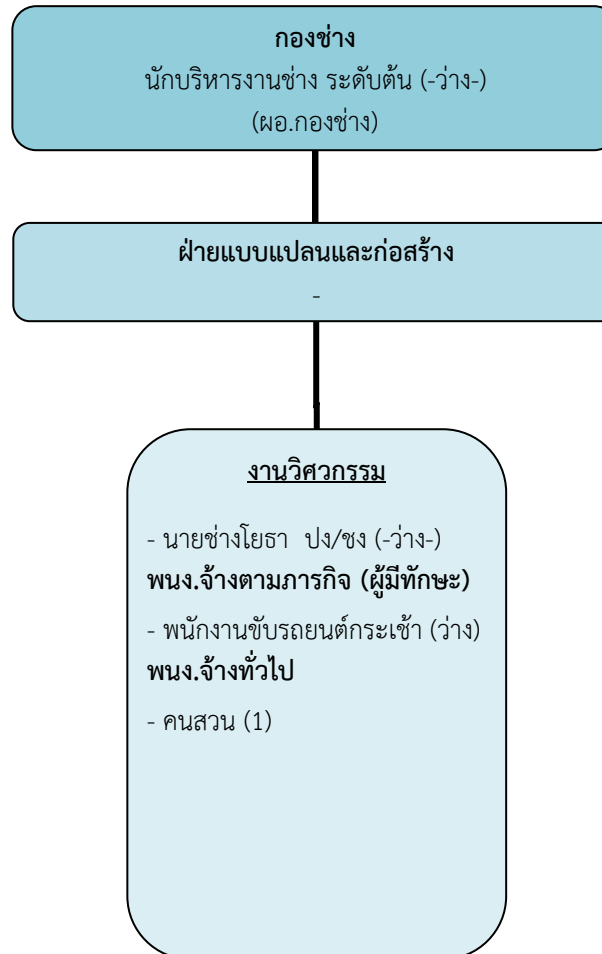
โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



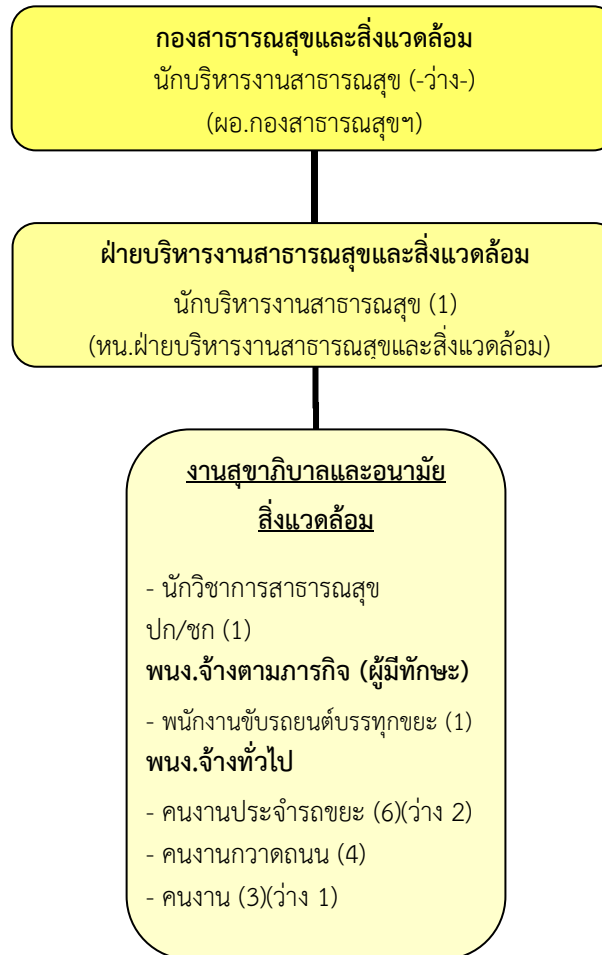
โครงสร้างกองคลัง



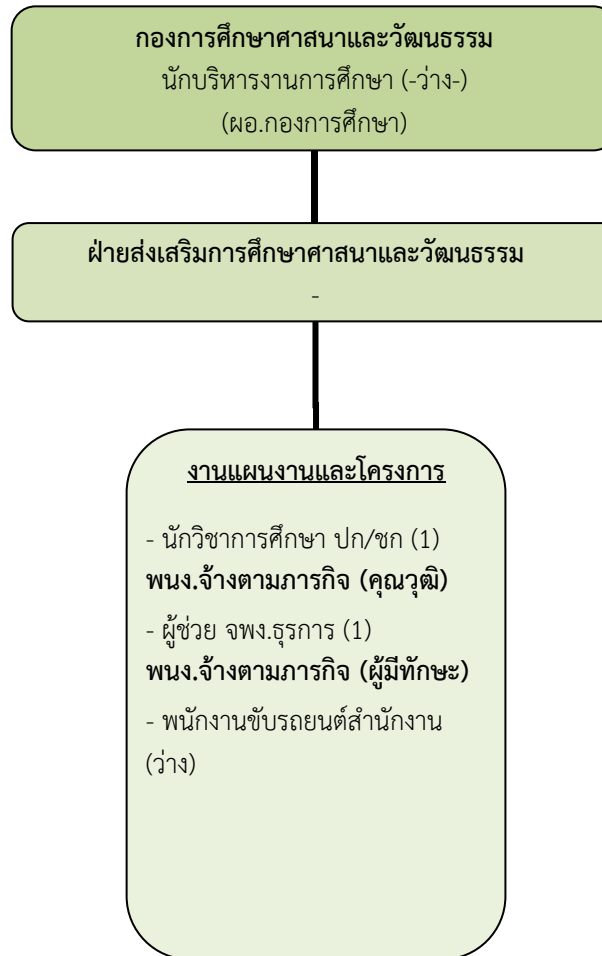
โครงสร้างกองช่าง



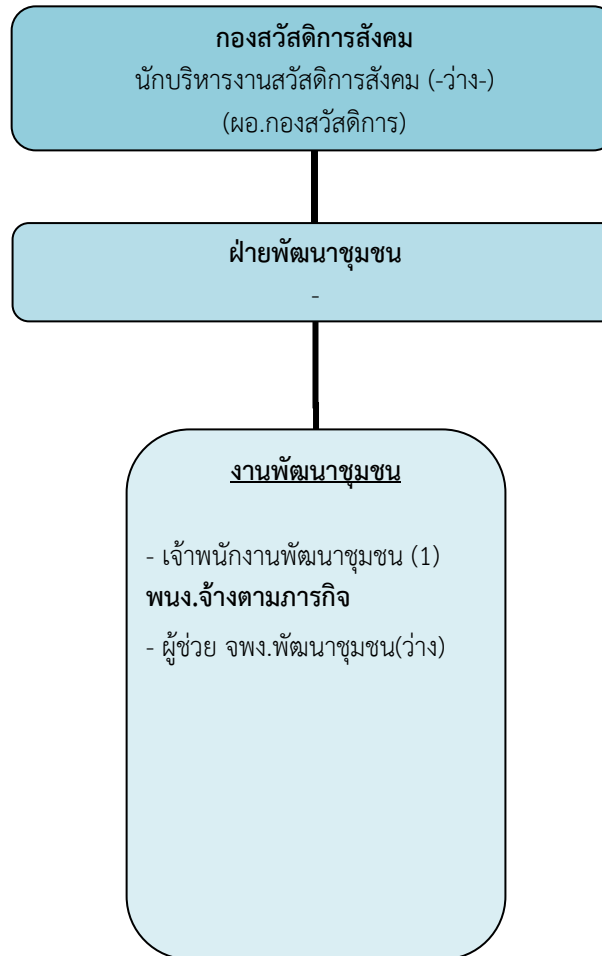
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



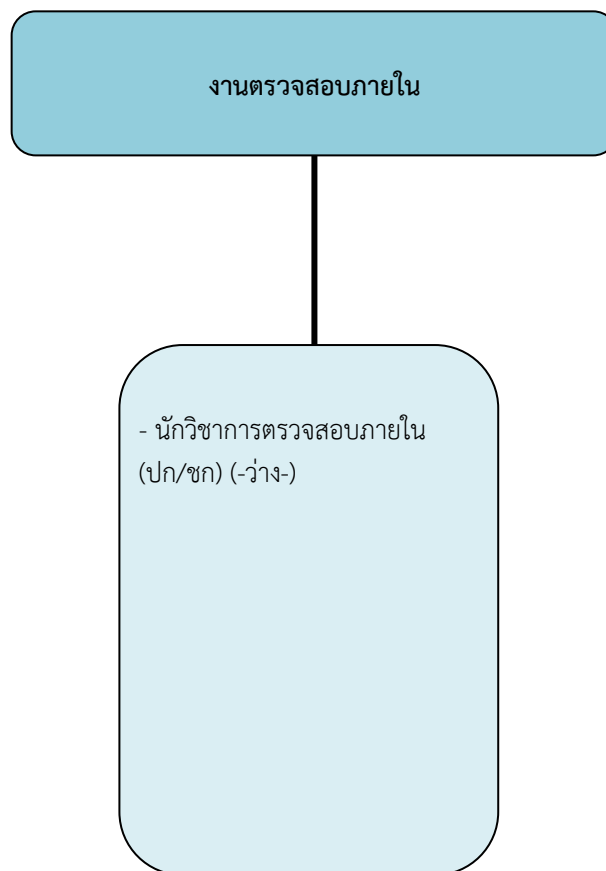
โครงสร้างกองการศึกษา



โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



11. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่นๆ	
1	นายสรวิชัย สมรูป	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	10-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	539,160 (44,930×12)	84,000 (7,000×12)	84,000 (7,000×12)	707,160
สิ้นปีปกติ												
2	ว่าง	-	10-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500×12)	-	ว่างเดิม 435,600
3	นางสาวอริญญาณ์ ดวงกระโทก	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	10-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	356,160 (29,680×12)	18,000 (1,500×12)	- (1,500×12)	374,160
4	พ.จ.อ.สมชาติ ด้ายริรัมย์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ชก.	10-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	409,320 (34,110×12)	18,000 (1,500×12)	- (1,500×12)	427,320
5	นางสาวอภิชญา จิตต์หิมน้อย	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	10-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	10-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	356,160 (29,680×12)	-	-	356,160
6	นายอดิโรจน์ เอี่ยมรัมย์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	10-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	10-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	210,840 (17,570×12)	-	-	210,840
7	นางสาวนุจรี แทนน้อย	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	10-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	10-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	207,480 (17,290×12)	-	-	207,480
8	นางสาวพัชรัตน์ท์ กุตะระกุล	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	10-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	275,040 (22,920×12)	-	-	275,040
9	นายประเสริฐ วระชิภา	ปวส.ช่างไฟฟ้ากำลัง	10-2-01-4805-001	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	10-2-01-4805-001	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	138,120 (11,510×12)	-	-	138,120
ลูกจ้างประจำ												
10	นายเดชา สุดจันทาม	ป.6	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	196,080 (16,340×12)	-	-	196,080
11	นางสีไพร ครูท่าไม้	ป.6	-	การโรง	-	-	การโรง	-	196,080 (16,340×12)	-	-	196,040
12	นางบุญบุญ สุตจันทาม	ป.6	-	การโรง	-	-	การโรง	-	192,360 (16,030×12)	-	-	192,360

11. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)												
13	นายนิรุตติย ศรีคำชลีป	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	166,080 (13,840×12)	-	166,080	
14	นางสาวจรรยาพร ทองชำนาญ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	160,080 (13,340×12)	-	160,080	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)												
15	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	112,800 (9,400×12)	-	ว่างเดิม	
16	นายภัทรพงศ์ ทาลาภ	ม.3	-	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกน้ำ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกน้ำ)	-	175,680 (14,640×12)	-	175,680	
17	นายอุดม กิ่งสำโรง	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	173,040 (14,420×12)	-	173,040	
18	นายมังกร พูนทอง	ป.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	175,680 (14,640×12)	-	175,680	
19	นายประสิทธิ์ ไจ้รักษา	ป.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	173,040 (14,240×12)	-	173,040	
20	นายณรงค์ แก่นสาร	ป.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	157,440 (13,120×12)	-	157,440	
พนักงานจ้างทั่วไป												
21	นายธวัชชัย บุญกว้าง	ปวส.	-	ยาม	-	-	ยาม	-	108,000 (9,000×12)	-	108,000	
กองคลัง												
22	นางจณณอม จงจิตต์	ป.ตรี การจัดการทั่วไป	10-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	10-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	435,720 (36,310×12)	42,000 (3,500×12)	-	477,720
23	นางสาวยุภา นิกาสัตติ	ปริญญาบัญชีบัณฑิต	10-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	10-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	180,720 (15,060×12)	-	-	180,720

11. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่นๆ	
24	ว่าง	-	10-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	10-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเต็ม 297,900
25	ว่าง	-	10-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	10-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเต็ม 297,900
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)												
26	นางสาวกมลศรีษฐ์ ศรีคำเหลิบ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	213,240 (17,770×12)	-	-	213,240
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)												
27	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	112,800 (9,400×12)	-	-	ว่างเต็ม 112,800
กองช่าง												
28	ว่าง	-	10-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	10-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500×12)	-	ว่างเต็ม 435,600
29	ว่าง	-	10-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	10-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเต็ม 297,900
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)												
30	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (กระเช้า)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (กระเช้า)	-	112,800 (9,400×12)	-	-	ว่างเต็ม 112,800
พนักงานจ้างทั่วไป												
31	นายบรรการ พูนทอง	ม.3	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	108,000 (9,000×12)	-	-	108,000
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
32	ว่าง	-	10-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	10-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500×12)	-	ว่างเต็ม 435,600
33	นางสาวจุฑามาศ ดิเรกโกศ	วทบ.สาธารณสุขศาสตร์	10-2-06-2104-002	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (หน.ฝ่ายสาธารณสุขฯ)	ต้น	10-2-06-2104-002	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (หน.ฝ่ายสาธารณสุขฯ)	ต้น	349,320 (29,110×12)	18,000 (1,500×12)	-	367,320

11. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่นๆ	
34	นางสาววงญา ขาดิษฐญา	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	10-2-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	10-2-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	180,720 (15,060×12)	-	-	180,720
พนักงานจ้างตามภารกิจ (เท็กซะ)											
35	นายอานวย เพชรบำรุง	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกขยะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกขยะ)	175,080 (14,590×12)	-	-	175,080
พนักงานจ้างทั่วไป											
36	นายวัชร เกลื่อนเพ็ง	ม.3	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	108,000 (9,000×12)	-	-	108,000
37	นายเมธา สุริยันต์	ปวส.	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	108,000 (9,000×12)	-	-	108,000
38	นายพรชัย ชัยชุมทด	ม.3	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	108,000 (9,000×12)	-	-	108,000
39	นายชาติศรี มีชำนาญ	ม.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	108,000 (9,000×12)	-	-	108,000
40	ว่าง		-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	108,000 (9,000×12)	-	-	ว่างเดิม 108,000
41	ว่าง		-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	108,000 (9,000×12)	-	-	ว่างเดิม 108,000
42	นางสมานลี บุญเลิศ	ป.4	-	คนงานกวาดถนน	-	-	คนงานกวาดถนน	108,000 (9,000×12)	-	-	108,000
43	นางสาวจรินทร์พร โตสวัสดิ์	ปวส.	-	คนงานกวาดถนน	-	-	คนงานกวาดถนน	108,000 (9,000×12)	-	-	108,000
44	นายสุนทร พันภูมิ	ป.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	108,000 (9,000×12)	-	-	108,000
45	นางสาวประภาพร ศรีทอง	ม.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	108,000 (9,000×12)	-	-	108,000

11. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
46	ว่าง	-	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	ว่างเดิม 108,000
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
47	ว่าง	-	10-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	10-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	ว่างเดิม 435,600
48	นางสาวพิชชากร พุ่มแก้ว	-	10-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	10-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	226,080 (18,840x12)	-	-	226,080
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)												
49	นางสาวอนุชชา เพี้ยชัย ป.ตรี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	175,080 (14,590x12)	-	-	175,080
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)												
50	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ลำนักงาน)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ลำนักงาน)	-	112,800 (9,400x12)	-	-	ว่างเดิม 112,800
กองสวัสดิการสังคม												
51	ว่าง	-	10-2-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	10-2-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	ว่างเดิม 435,600
52	นายบัญชา สาก	บริหารธุรกิจ	10-2-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ขง.	10-2-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ขง.	275,040 (22,920x12)	-	-	275,040
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
53	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	-	กำหนดใหม่
หน่วยตรวจสอบภายใน												
54	ว่าง	-	-	-	-	10-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก/ขก	-	-	-	กำหนดใหม่

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเทพสถิต กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอกออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้าใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล

และลูกจ้าง เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนในพื้นที่และท้องถิ่นต่อไป

4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ทักษะด้านดิจิทัลมีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้ปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยเป็นรัฐบาลดิจิทัลมีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ รัฐบาลแบบเปิดและเชื่อมโยงกัน (Open and Connected Government) รัฐบาลที่มีความทันสมัยและยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Smart Government for Citizen) รัฐบาลที่มีวัฒนธรรมดิจิทัลภาครัฐ (Digital Culture) ทักษะด้านดิจิทัลเป็นทักษะทั่วไป (Generic Skills) เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ไม่ใช่ทักษะเฉพาะทางสำหรับวิชาชีพ (Professional Skills)

4.1 ทักษะด้านดิจิทัลประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

4.1.1 ความสามารถ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมที่บุคลากรภาครัฐควรแสดงออก เพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังตามที่ระบุไว้ในมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 26 กันยายน 2560 เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการแบ่งความสามารถเป็น 7 กลุ่มความสามารถ ได้แก่

- กลุ่มที่ 1 ความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)
- กลุ่มที่ 2 ความสามารถด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard, and Compliance)
- กลุ่มที่ 3 ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology)
- กลุ่มที่ 4 ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล (Digital Process and Service Design)
- กลุ่มที่ 5 ความสามารถด้านด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ (Strategic and Project Management)
- กลุ่มที่ 6 ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership)
- กลุ่มที่ 7 ความสามารถด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation)

4.1.2 ความรู้ หมายถึง ความเข้าใจเชิงวิชาการและวิชาชีพที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐควรมีเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

4.1.3 ประสบการณ์ หมายถึง สิ่งที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเคยปฏิบัติ เคยกระทำ เคยสัมผัส หรือได้พบเห็นมาในอดีตที่จะสนับสนุนให้การปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง

4.1.4 คุณลักษณะ หมายถึง ความชอบ และแรงจูงใจของบุคลากรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความสำเร็จในงาน อันจะมีส่วนสนับสนุนการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษะด้านดิจิทัลนี้ นำสมรรถนะทางการบริหารของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 เรื่อง มาตรฐานและแนวทาง

การกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน 4 สมรรถนะจาก 6 สมรรถนะมาใช้ในการนี้ด้วย ได้แก่

- วิสัยทัศน์ (Visioning)
- การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
- ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership)
- การสอนงานและมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Other)

ทักษะด้านดิจิทัลมีการจำแนกตามความพร้อมและการพัฒนาการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐในการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล 3 ระยะ ได้แก่

- ระยะเริ่มต้น (Early Stage)
- ระยะกำลังพัฒนา (Developing Stage)
- ระยะสมบูรณ์ (Mature Stage)

และตามกลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ 6 กลุ่ม ได้แก่

- ผู้บริหารส่วนราชการ (Executive)
- ผู้อำนวยการกอง (Management)
- ผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ (Academic)
- ผู้ทำงานด้านบริการ (Service)
- ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี (Technologist)
- ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มอื่น (Others)

บุคลากรภาครัฐบุคคลใดจะมีทักษะด้านดิจิทัลกลุ่มใดให้พิจารณาจากบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามที่กำหนดในมติคณะรัฐมนตรีวันที่ 26 กันยายน 2560 เรื่อง (ร่าง) แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคคล

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเทพสถิต มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลเทพสถิต

ที่ ๙๓ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามที่เทศบาลตำบลเทพสถิต ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้นใหม่นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจความในข้อ ๔๐๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๕ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ หมวด ๓ ข้อ ๑๒ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลเทพสถิต | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลเทพสถิต | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๙. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยใช้แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ในการดำเนินการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

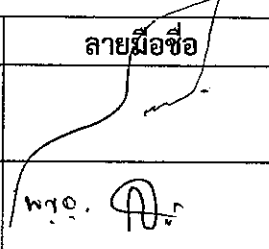
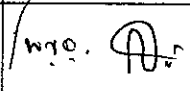
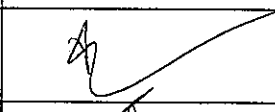

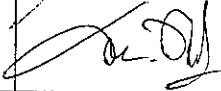
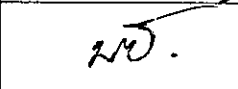
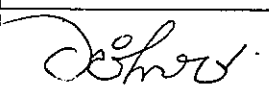
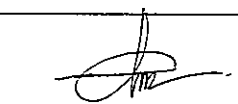
(นายสรวิชัย สมรูป)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลเทพสถิต

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเทพสถิต (ครั้งที่ ๑)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

วันที่ ๑๕ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลเทพสถิต

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสรวิชัย สมรูป	ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่ นายกเทศมนตรีตำบลเทพสถิต	
๒	พ.จ.อ.สมชาติ ด้ายรินรัมย์	หัวหน้าฝ่ายปกครอง รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด	พจอ. 
๓	นางจงถนอม จงจิตต์	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๔	นางสาวจุฑามาศ ดิเรกโภาค	หัวหน้าฝ่ายสาธารณสุข รักษาราชการแทน ผอ.กองสาธารณสุขฯ	
๕	นางสาวพิชชากร หนูแก้ว	นักวิชาการศึกษา รักษาราชการแทน ผอ.กองการศึกษาฯ	
๖	นายบัญชา สวาก	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน รักษาราชการแทน ผอ.กองสวัสดิการสังคม	นบ. 
๗	นางสาวอชิรญาณ์ ดวงกระโทก	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	
๘	นางสาวนุจรี แพนน้อย	นักทรัพยากรบุคคล	

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลเทพสถิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ. ห้องประชุมเทศบาลตำบลเทพสถิต

ผู้มาประชุม

- | | | |
|------------------------------|--|---------------------|
| ๑. นายสรวิชัย สมรูป | ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลเทพสถิต | ประธานกรรมการ |
| ๒. พ.จ.อ.สมชาติ ด้ายรินรัมย์ | หัวหน้าฝ่ายปกครอง
รักษาราชการหัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๓. นางจณนอม จงจิตต์ | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. นางสาวจุฑามาศ ดิเรกโคก | หัวหน้าฝ่ายสาธารณสุข
รักษาราชการผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ | กรรมการ |
| ๕. นางสาวพิชชากร หนูแก้ว | นักวิชาการศึกษา
รักษาราชการผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๖. นายบัญชา สวาก | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
รักษาราชการผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๗. นางสาวอริยาณ์ ดวงกระโทก | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นางสาวนุจรี แทนน้อย | นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมและครบองค์ประชุมแล้ว นายสรวิชัย สมรูป ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตำบลเทพสถิต ได้กล่าวเปิดประชุมและทำหน้าที่ประธานการประชุม และได้ดำเนินการประชุมตามวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลเทพสถิต ที่ ๙๗/๒๕๖๓ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานพนักงานเทศบาล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลเทพสถิต ลงวันที่ ๘ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

/๒. บทศึกษา.....

๒. บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้นอัตราความต้องการกำลังเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงาน หรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนงานใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีหลักเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

ก. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาล ให้เป็นไปตามประกาศกำหนดส่วนราชการของเทศบาล

ข. การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลประจำในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ (ก) โดยพิจารณากำหนดตำแหน่งจากการวิเคราะห์ค่างานโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว

(ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง เสนอเพื่อทราบ

(ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

นายสรวิชัย สมรูป : ๕.๑ การพิจารณาแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี
นายกเทศมนตรี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ขอให้คณะกรรมการทุกท่านวิเคราะห์ค่าจ้างโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี ซึ่งผมจะให้ผู้รับผิดชอบแต่ละสำนัก กอง เสนอร่างให้กรรมการทุกท่าน ให้ความเห็นชอบเพื่อที่จะได้เสนอ กท. จังหวัดชัยภูมิพิจารณาให้ความเห็นชอบแผน ต่อไป เชิญหัวหน้าฝ่ายปกครอง รักษาการหัวหน้าสำนักปลัด ชี้แจงครับ

พ.จ.อ.สมชาติ ด้ายรินรัมย์ : จากกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เดิม สำนักปลัดได้จัดทำกรอบอัตรากำลัง

กรรมการ

ไว้ดังนี้

สำนักปลัด ในปี ๒๕๖๑ สำนักปลัดได้รับการบรรจุตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลและ ๒๕๖๒ ได้รับการบรรจุตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ยังคงมีตำแหน่งที่ว่างจากแผนอัตรากำลังเดิมไว้ ดังนี้

๑. นักบริหารงานทั่วไป (หน.สำนักปลัด) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ยังคงตำแหน่งที่ว่างตามแผนเดิมไว้ ดังนี้

๑. พนักงานขับรถยนต์ (สำนักงาน) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานทั่วไป

๑. ยาม จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเดิม) ขอยุบตำแหน่ง ยาม เพราะในแต่ละเดือนมีการแต่งตั้งพนักงานเป็นเวรยามประจำทุกเดือนและเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรด้วยครับ

สำหรับกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) สำนักปลัดได้เก็บสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องทั้งหมด ซึ่งได้ปริมาณงานรวมของสำนักปลัดอยู่ที่ ๑,๙๖๐,๒๕๐/๘๒,๘๐๐ จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๒๓.๖๘ ตามเอกสารแนบ สำนักปลัดไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพราะตำแหน่งที่มีอยู่ก็เพียงพอต่อปริมาณงานครับ

ที่ประชุม : เห็นชอบตามที่หัวหน้าสำนักปลัดเสนอ

นายสรวิชัย สมรูป ลำดับต่อไป เชิญผู้อำนวยการกองคลังเสนอครับ

ประธาน

นางจงถนอม จงจิตต์ : จากกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เดิม กองคลังได้จัดทำกรรมการกรอบอัตรากำลังไว้ดังนี้ ตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้เดิม ตามภารกิจที่จะดำเนินการงานด้านการเงินและบัญชี งานผลประโยชน์และทะเบียนทรัพย์สินงานพัสดุ และทรัพย์สิน ปีที่ผ่านมาได้รับการบรรจุตามกรอบอัตรากำลังตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ อัตรา และกองคลังได้กำหนดตำแหน่งบุคลากร ดังนี้

/ข้าราชการ....

ข้าราชการ/พนักงานเทศบาล

๑. ตำแหน่งนักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) จำนวน ๑ อัตรา (มีคนครอง)
๒. ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา (มีคนครอง)
๓. ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา (ไม่มีคนครอง) ร้องขอ กสธ.
๔. ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา (ไม่มีคนครอง) ร้องขอ กสธ.

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา (มีคนครอง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)

๑. พนักงานขับรถยนต์สำนักงาน จำนวน ๑ อัตรา (ไม่มีคนครอง)

สำหรับกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) กองคลังได้เก็บสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตราค่าจ้างที่ต้องทั้งหมด ซึ่งได้ ปริมาณงานรวมของกองคลังอยู่ที่ ๖๘๐,๔๙๐/๘๒,๘๐๐จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๘.๒๒ ตามเอกสารแนบ กองคลังไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพราะตำแหน่งที่มีอยู่ก็เพียงพอต่อปริมาณงานและรอดำแหน่งที่ร้องขอ กสธ.

ที่ประชุม :

นายสรวิชัย สมรูป
(ประธาน)

นายสรวิชัย สมรูป :

เห็นชอบตามที่ผู้อำนวยการกองคลังเสนอ

ลำดับต่อไป เชิญรักษาการกองช่างเสนอครับ

ตามกรอบค่าจ้างที่กำหนดไว้เดิม ตามภารกิจที่จะดำเนินการ งานด้านสาธารณูปโภค งานสวนสาธารณะ งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ได้กำหนดตำแหน่งบุคลากรเพิ่ม ดังนี้

ข้าราชการ/พนักงานเทศบาล

1. ตำแหน่งนักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) จำนวน ๑ อัตรา (ไม่มีคนครอง) (ร้องขอ กสธ.)
2. ตำแหน่งนายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา (ไม่มีคนครอง) (ร้องขอ กสธ.)

พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)

๑. ผู้ช่วยช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา (ไม่มีคนครอง) ขอยุบตำแหน่งนี้ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)

๑. พนักงานขับรถยนต์กระเช้า จำนวน ๑ อัตรา (ไม่มีคนครอง)

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงาน ทำหน้าที่ในตำแหน่งงานทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา (มีคนครอง ๑ อัตรา ว่าง ๒ อัตรา) ขอยุบอัตราที่ว่าง เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

๒. คนสวน จำนวน ๓ อัตรา (มีคนครอง ๑ อัตรา ว่าง ๒ อัตรา) ขอยุบอัตราที่ว่างเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

สำหรับกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) กองช่างได้เก็บสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องทั้งหมด ซึ่งได้ปริมาณงานรวมของกองช่างอยู่ที่ ๑,๐๗๙,๓๒๐/๘๒,๘๐๐ จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๓.๐๔ ตามเอกสารแนบ กองช่างไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพราะตำแหน่งที่มีอยู่ก็เพียงพอต่อปริมาณงานและรอตำแหน่งที่ร้องขอ กสธ.

ที่ประชุม :

เห็นชอบตามที่รักษาการกองช่างเสนอ

นายสรวิชัย สมรูป

ลำดับต่อไป เชิญหัวหน้าฝ่ายสาธารณสุข ครับ

นางสาวจุฑามาศ ดิเรกโคก

ตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้เดิม ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ซึ่งในปี ๒๕๖๒ ได้รับการจัดสรรจากกรมแล้ว ตามภารกิจที่จะดำเนินการงานด้านสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ งานรักษาความสะอาด งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล กำหนดให้มีบุคลากร ดังนี้

ข้าราชการ/พนักงานเทศบาล

๑. ตำแหน่งนักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข)

จำนวน ๑ อัตรา (ไม่มีคนครอง) (ร้องขอ ก.ท.)

๒. ตำแหน่งนักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายสาธารณสุข) จำนวน

๑ อัตรา (มีคนครอง)

๓. ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา (มีคนครอง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)

๑. พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ จำนวน ๑ อัตรา (มีคนครอง)

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงานประจำขยะ จำนวน ๖ อัตรา (มีคนครอง ๔ อัตรา อีก ๒ อัตราที่ว่าง)

๒. คนงานกวาดถนน จำนวน ๔ อัตรา (มีคนครอง ๒ อัตรา อีก ๒ อัตราที่ว่าง) ขอยุบอัตราที่ว่าง เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

๓. คนงาน ทำหน้าที่ในตำแหน่งงานทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา (มีคนครอง)

สำหรับกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมได้เก็บสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องทั้งหมด ซึ่งได้ปริมาณงานรวมของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อยู่ที่ ๓๘๒,๗๑๐/๘๒,๘๐๐ จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๗.๕๒ ตามเอกสารแนบ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพราะตำแหน่งที่มีอยู่ก็เพียงพอต่อปริมาณงาน

ที่ประชุม :

เห็นชอบตามที่หัวหน้าฝ่ายสาธารณสุข เสนอ

นายสรวิชัย สมรูป

ลำดับต่อไป เชิญรักษาการกองการศึกษา ครับ

นางสาวพิชชากร หนูแก้ว

ตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้เดิมและที่กำหนดขึ้นใหม่ตามภารกิจเพื่อ

นักวิชาการศึกษา

รอการจัด ตั้งศูนย์ฯ ที่จะดำเนินงานด้านงานการศึกษาปฐมวัย งาน การศึกษานอกระบบ งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งาน

/กีฬา....

กีฬาและนันทนาการ งานกิจการศาสนา งานส่งเสริมประเพณีและศิลปวัฒนธรรม ได้กำหนดให้มีบุคลากร ดังนี้

ข้าราชการ/พนักงานเทศบาล

๑. ตำแหน่งนักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา) จำนวน ๑ อัตรา (ไม่มีคนครอง) (ร้องขอ ก.ท.)
๒. ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ-ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา (มีคนครอง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา (มีคนครอง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)

๑. พนักงานขับรถยนต์สำนักงาน จำนวน ๑ อัตรา (ไม่มีคนครอง)

สำหรับกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมได้เก็บสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องทั้งหมด ซึ่งได้ ปริมาณงานรวมของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อยู่ที่ ๓๘๒,๗๑๐/๘๒,๘๐๐ จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๔.๖๒ ตามเอกสารแนบ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพราะตำแหน่งที่มีอยู่ก็เพียงพอต่อปริมาณงานและรอตำแหน่งที่ร้องขอ กสธ.

ที่ประชุม :

เห็นชอบตามที่รักษาการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเสนอ

นายสรวิชัย สมรูป

ลำดับต่อไป เชิญรักษาการกองสวัสดิการสังคมครับ

นายบัญชา สวาก

กองสวัสดิการสังคมมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์

เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชน หนาแน่นและชุมชนแออัด การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่นและงานสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมและปฏิบัติงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมายได้กำหนดให้มีบุคลากร ดังนี้

ข้าราชการ/พนักงานเทศบาล

๑. ตำแหน่งนักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ) จำนวน ๑ อัตรา (ไม่มีคนครอง) (ร้องขอ ก.ท.)
๒. ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา (มีคนครอง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา (ขอกำหนดเพิ่ม เนื่องจากปริมาณงานมีเพิ่มมากขึ้น)

สำหรับกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) กองสวัสดิการสังคมได้เก็บสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องทั้งหมด ซึ่งได้ ปริมาณงานรวม กองสวัสดิการสังคมอยู่ที่ ๒๗๕,๓๑๕/๘๒,๘๐๐ จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๓.๓๓

/ตามเอกสาร....

ตามเอกสารแนบ กองสวัสดิการสังคมขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา เพราะปริมาณงานมีเพิ่มมากขึ้น

ที่ประชุม : เห็นชอบตามที่ รักษาการกองสวัสดิการสังคมเสนอ
นางสาวอชิรญาณ์ ดวงกระโทก - ปี ๒๕๖๔ ภาระค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น ๑๔,๓๗๑,๕๘๖ คิดเป็นร้อยละ ๓๔ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔
- ปี ๒๕๖๕ ภาระค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น ๑๔,๘๑๑,๘๘๕ คิดเป็นร้อยละ ๓๔ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๕
- ปี ๒๕๖๖ ภาระค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น ๑๕,๒๕๖,๗๒๘ คิดเป็นร้อยละ ๓๓ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖

ที่ประชุม รับทราบ

นายสรวิชัย สมรูป
ประธาน เชิญคณะกรรมการทุกท่าน ใครมีอะไรจะเพิ่มเติมบ้าง เมื่อไม่มีใคร
จะเพิ่มเติมหรือแสดงความคิดเห็น ก็ขอมติในที่ประชุมเห็นชอบร่างแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ที่ประชุม : เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
ด้วยคะแนนเสียงเป็นเอกฉันท์ เพื่อเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการ
พนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิต่อไป

นายสรวิชัย สมรูป
ประธาน ให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการสร้างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ –
๒๕๖๖ ก.ท.จ.จังหวัดชัยภูมิ ให้ความเห็นชอบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ

นายสรวิชัย สมรูป : มีกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องอื่น ๆ หรือไม่ ถ้าไม่มี ผมก็ขอขอบคุณทุก
ประธาน ท่านที่ได้ เสียสละเวลามาร่วมประชุมในครั้งนี้ และขอปิดการประชุมครับ

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

(นางสาวนุจรี แทนน้อย)

ผู้ช่วยเลขานุการ

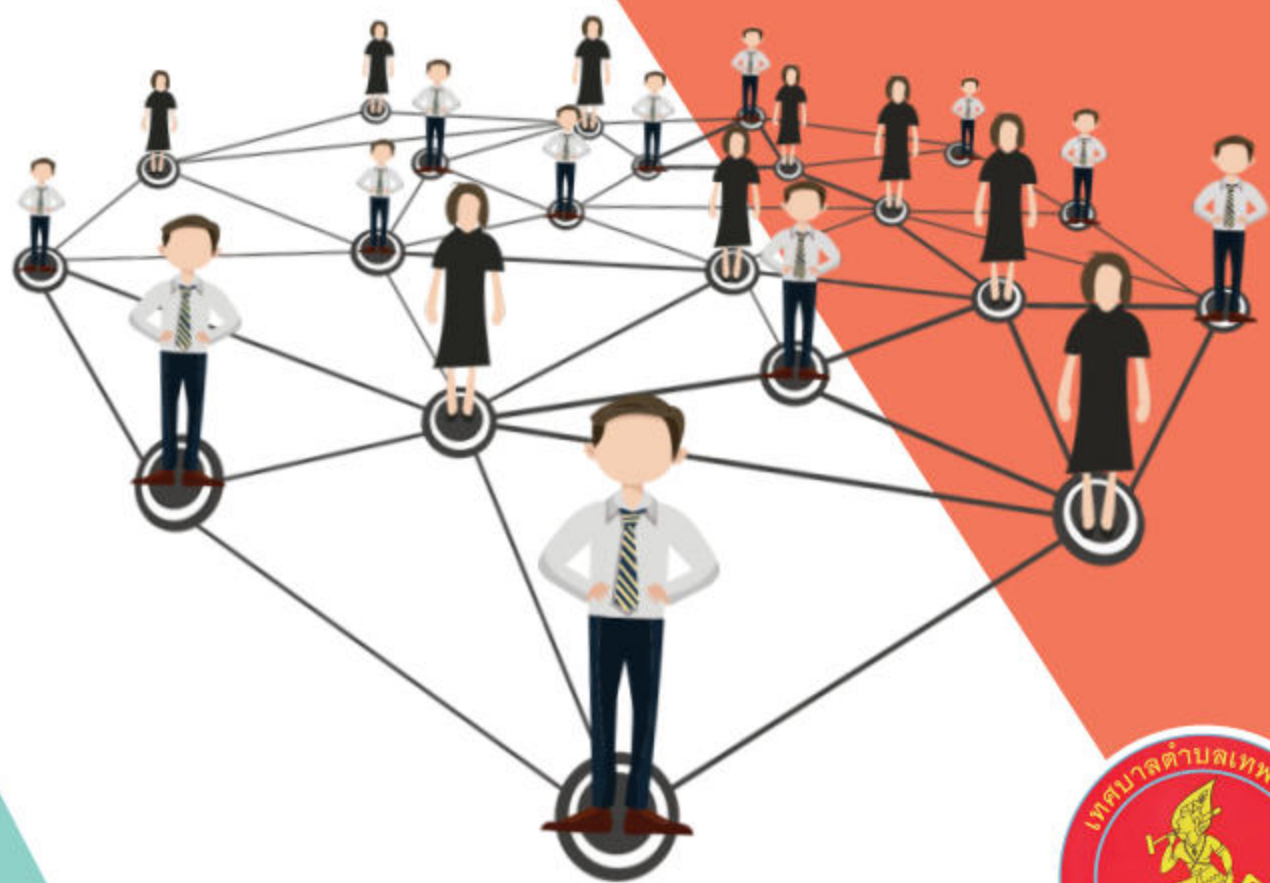
ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายสรวิชัย สมรูป)

ประธานคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



แผนอัตรากำลัง 3 ปี
เทศบาลตำบลเทพสถิต
อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ