



แผนอัตรากำลัง 3 ปี
รอบปีงบประมาณ 2561 – 2563
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1/2561

เทศบาลตำบลเทพสถิต
อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ

สำนักปลัดเทศบาล
งานกาารเจ้าหน้าที่
โทร. 044-855252

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 ของเทศบาลตำบลเทพสถิต มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนภายในเทศบาลให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลเทพสถิต ได้สำเร็จลุล่วง ตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ทั้งนี้ การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เป็นการกำหนดการใช้บุคลากรไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในการวิเคราะห์ปริมาณงานให้สอดคล้องกับอัตรากำลัง ทั้งในส่วนของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น 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. 2561 – 2563 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1/2561) ขึ้น เพื่อใช้เป็นคู่มือในการวางแผนจัดอัตรากำลังพนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ต่อไป

เทศบาลตำบลเทพสถิต

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล.....	1
2. วัตถุประสงค์.....	1
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี.....	2
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน.....	12
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	15
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ.....	21
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	22
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	23
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	34
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี.....	36
11. บัญชีแสดงจัดคนสูงตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	43
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	46
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	48

ภาคผนวก

1. สำเนาคำสั่งเทศบาลตำบลเทพสถิต ที่ 71/2561 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลเทพสถิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2561
2. สำเนารายงานการประชุมของคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเทพสถิต (ครั้งที่ 1) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563
3. สำเนาประกาศเทศบาลตำบลเทพสถิต เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2561 – 2563) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ. 2561 ลงวันที่ 29 ตุลาคม 2561

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2561-2563) เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

1.2 ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 25 กรกฎาคม 2557 หมวด 3 การจัดทำแผนอัตราค่าจ้างพนักงานจ้าง ข้อ 12 การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาลในส่วนราชการต่างๆ ของเทศบาล ให้เทศบาลจัดทำแผนอัตราค่าจ้างของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างของเทศบาล และเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยจัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตราค่าจ้างพนักงานเทศบาล ข้อ 13 การจัดทำแผนอัตราค่าจ้างพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

1.3 คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตราค่าจ้างเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเทพสถิต อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ จึงจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ 2561 – 2563 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่1/2561) ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตราค่าจ้างเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตราค่าจ้างล่วงหน้า 3 ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของเทศบาลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตราค่าจ้างคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน 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. 2596 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.5 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเทพสถิต

2.6 เพื่อให้เทศบาลตำบลเทพสถิต สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.7 เพื่อให้เทศบาลตำบลเทพสถิต ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.8 เพื่อให้เทศบาลตำบลเทพสถิต มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลเทพสถิตเอง

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

3.1.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้

มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุดำเนินการที่ต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มาน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.1.2 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

(1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

เทศบาลตำบลเทพสถิต อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเทพสถิต ซึ่งมีนายกเทศมนตรีเป็นประธาน รองนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการของเทศบาลตำบลเทพสถิตเป็นคณะกรรมการ ได้วางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ 2561 – 2563 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่1/2561) โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด

สายงานอำนาจการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง

สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี

สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

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

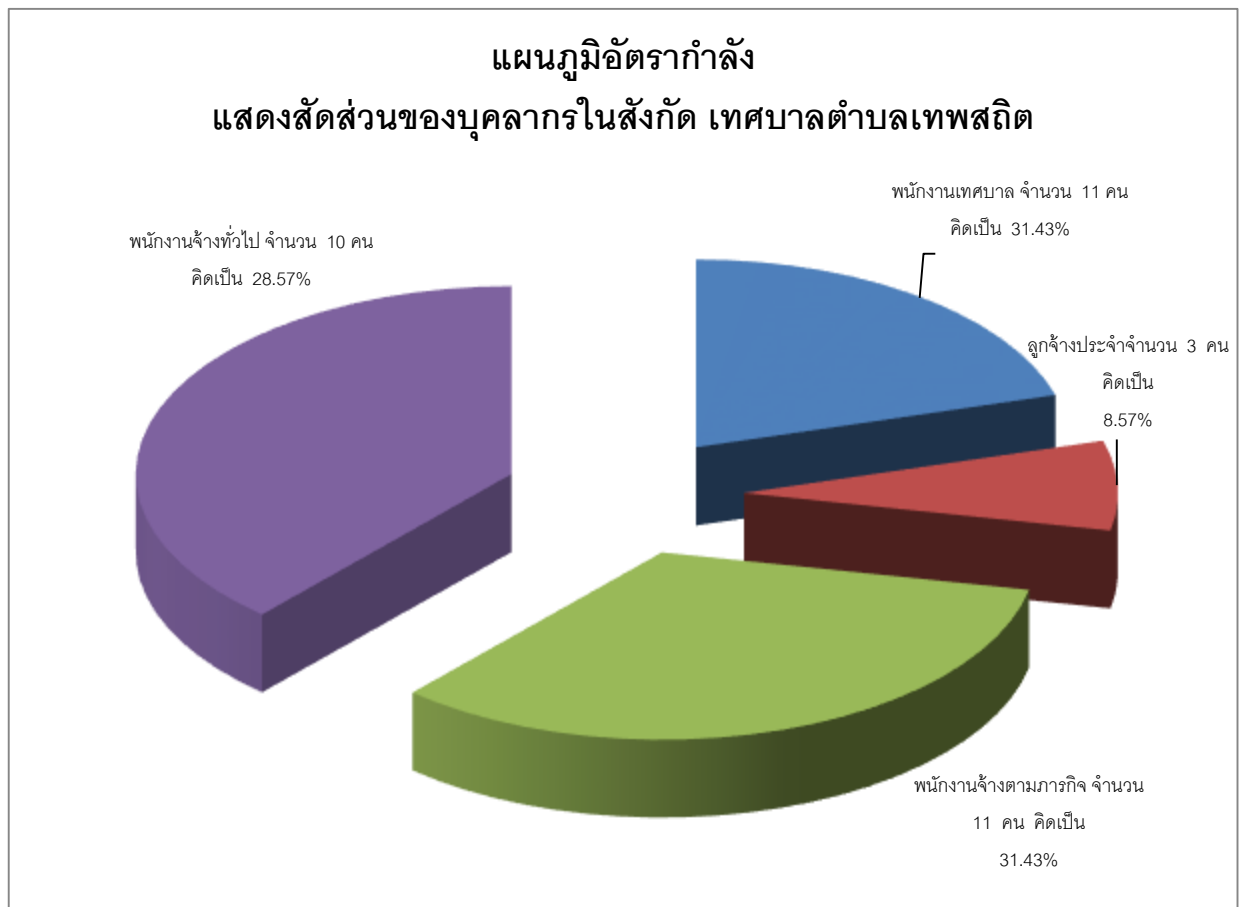
กลุ่มงานบริการพื้นฐาน

กลุ่มงานสนับสนุน

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

พนักงานจ้างทั่วไป

พนักงานจ้างตามภารกิจ



(2) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลเทพสถิต ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป 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

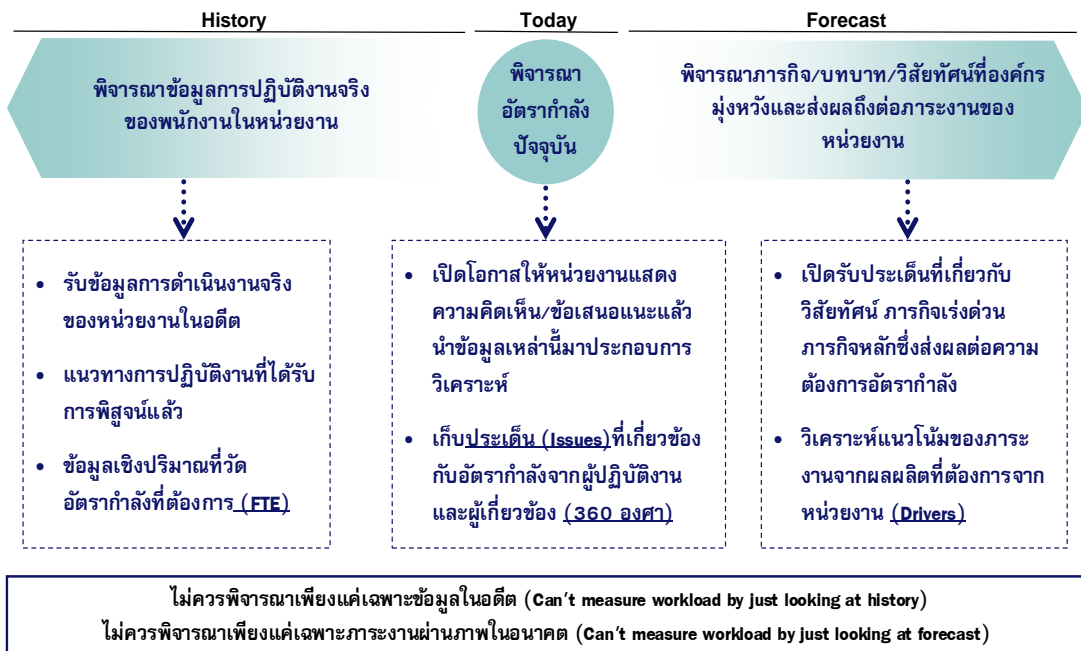
- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการบริหารสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน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

- **กองการศึกษา** ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการ สังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่เน้นเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่นและงานสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมและปฏิบัติงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมายได้กำหนดให้มีบุคลากร ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

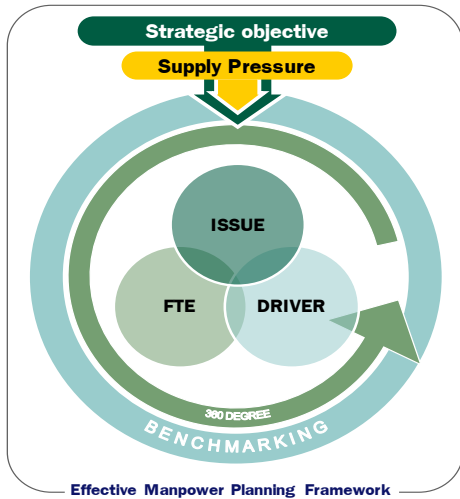
3.1.3 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้

มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสูอนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
<ul style="list-style-type: none"> FTE (Full Time Equivalent) 	<ul style="list-style-type: none"> Supply pressure 360 degree+Issue Benchmarking 	<ul style="list-style-type: none"> Strategic Objective Driver

“Any study of manpower allocation must take many factors into consideration”
American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลเทพสถิต ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ 1 Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเทพสถิต บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลเทพสถิต จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ 2 Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลเทพสถิต ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลเทพสถิต ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น หัวหน้าฝ่าย ตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อ

สะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมี เป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ 3 Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ **พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลเทพสถิต
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลเทพสถิต ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี × 6 = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ

6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง

1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง

82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ 82,800 นาที

กระจกด้านที่ 4 Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์เทศบาลตำบลเทพสถิต (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลเทพสถิต) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลเทพสถิต (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ 5 360° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน 2 ประเด็นดังนี้

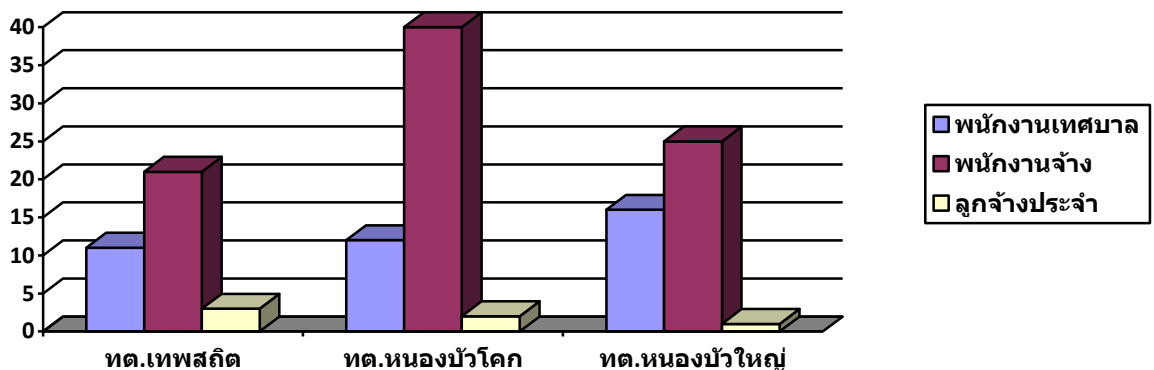
- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนด

โครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้า ส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลเทพสถิต พิจารณา ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 6 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจาก แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 6 ส่วนราชการ การสอบถาม หรือ การสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลเทพสถิต เป็นการวางแผนและเตรียมการ ในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

ระจกด้านที่ 6 Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลหนองบัวโคก และเทศบาลบ้านเพชร ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่ง เป็น หน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



	ทต.เทพสถิต	ทต.หนองบัวโคก	ทต.หนองบัวใหญ่
พนักงานเทศบาล	11	12	16
พนักงานจ้าง	24	40	25
ลูกจ้างประจำ	3	2	1

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเทพสถิต เทศบาลหนองบัวโคกและเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศ ใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลัง ไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1/2561) ของเทศบาลตำบลเทพสถิต จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง แต่มีการเพิ่มตำแหน่งและ

จำนวนคน เนื่องจากปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น และมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ เพื่อที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลเทพสถิต ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ 2561 – 2563 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563

เทศบาลตำบลเทพสถิต ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลเทพสถิตเป็นประธาน รองนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.2.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเทพสถิต ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเทพสถิต

3.2.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน ประกอบด้วย

- (1) สำนักปลัดเทศบาล
- (2) กองคลัง
- (3) กองช่าง
- (4) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (5) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (6) กองสวัสดิการ สังคม

3.2.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภทเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด การกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.2.4 กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลเทพสถิต โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำในเทศบาล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

3.2.5 กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลเทพสถิต

3.2.6 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน **ร้อยละสิบ**ของงบประมาณรายจ่าย

3.2.7 ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ**พัฒนา** ความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3.3 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้เทศบาลตำบลเทพสถิต สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ โดยสรุปได้ดังนี้

3.3.1 ทำให้เทศบาลตำบลเทพสถิต สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี ทำให้สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

3.3.2 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3.3.3 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเทพสถิตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3.3.4 ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

3.3.5 ช่วยให้เทศบาลตำบลเทพสถิต สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลเทพสถิตโดยรวม

3.3.6 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคน จะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเทพสถิต เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

3.3.7 ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา

การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1/2561)

3.4.1 แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2 ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลเทพสถิต

3.4.2.2 ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลเทพสถิต เช่น กฎระเบียบการแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ

3.4.2.3 วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

3.4.3 เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีของเทศบาลตำบลเทพสถิต และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

3.4.4 เทศบาลตำบลเทพสถิต ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ

3.4.5 เทศบาลตำบลเทพสถิต ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1/2561)

3.4.6 เทศบาลตำบลเทพสถิต จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

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. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

(1) ปัญหาถนนและทางเท้าชำรุดเสียหาย สภาพถนนและทางเท้าเดิมบางสายมีอายุการใช้งานมานานมาก ทำให้ผิวจราจรและทางเท้าชำรุดทรุดโทรมและบางสายที่เป็นตรอกซอย ผิวจราจรยังไม่ได้

มาตรฐาน จะต้องมีการขยายและปรับปรุงเส้นทางภายในเขตเทศบาล เพื่อให้เกิดความสะดวกสบายและให้ได้มาตรฐานสำหรับใช้สัญจรไปมาของประชาชน

(2) ปัญหาทางระบายน้ำมีไม่ถึงทั่วถึง ไม่เพียงพอ และมีขนาดเล็กไม่ได้มาตรฐาน ท่ออุดตันง่าย น้ำไหลไม่สะดวก ทำให้เกิดน้ำท่วมขังในช่วงฤดูฝน

(3) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างตามทางสาธารณะ มีไม่เพียงพอ ส่วนที่ได้ติดตั้งไว้แล้วมีสภาพเก่า ชำรุดเสียหายบ่อยตามสภาพการใช้งาน

(4) ปัญหาการไม่มีสวนสาธารณะหรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

ความต้องการของประชาชน

(1) ต้องการให้เทศบาลปรับปรุงผิวจราจรถนนที่ขรุขระ เป็นหลุมเป็นบ่อ ให้อยู่ในสภาพที่ดีได้มาตรฐาน เพื่อสะดวกแก่การสัญจรไปมา เนื่องจากถนนบางสายก่อสร้างมานานมีสภาพชำรุดทรุดโทรมไม่ได้มาตรฐาน

(2) ต้องการให้เทศบาลปรับปรุงระบบระบายน้ำของเทศบาล เนื่องจากท่อระบายน้ำมียังไม่ทั่วถึงท่อระบายน้ำเดิมมีขนาดเล็กไม่ได้มาตรฐาน ก่อให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขังในพื้นที่บางส่วนและบางแห่งไม่มีการวางท่อระบายน้ำ ทำให้เกิดน้ำท่วมขังเน่าเสีย

(3) ต้องการให้เทศบาลติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างตามทางสาธารณะให้ทั่วถึง และบำรุงรักษาซ่อมแซมส่วนที่ติดตั้งไว้แล้วให้สามารถใช้งานได้ตลอดเวลา

ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

(1) ปัญหารายได้ของประชาชนในชุมชนไม่เพียงพอต่อการครองชีพ ประชาชนในเขตชุมชนส่วนใหญ่ของเทศบาลมีรายได้ไม่เพียงพอกับการใช้จ่ายภายในครอบครัว บางครอบครัวหัวหน้าครอบครัวไม่มีงานประจำหรือมีแต่ก็ไม่เพียงพอกับการใช้จ่าย 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 และให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยเกี่ยวกับด้านการเกษตร

ด้านสังคม

สภาพปัญหา

(1) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด เยาวชนขาดการดูแลเอาใจใส่จากครอบครัว

(2) ปัญหาการสงเคราะห์ราษฎรผู้ด้อยโอกาส คนชรา เด็ก ผู้พิการ ผู้ยากไร้ ขาดการได้รับความช่วยเหลือไม่ทั่วถึง เป็นธรรม ผู้สูงอายุได้รับเบี้ยยังชีพไม่เพียงพอ

ความต้องการด้านสังคม

- (1) ควรมีการรณรงค์ต่อต้านและป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- (2) จัดให้มีสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส ให้เพียงพอ

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 บางอย่างใช้งานมาเป็นเวลานานเกิดความชำรุดบ่หรือมีไม่เพียงพอ ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า

ความต้องการของประชาชน

(1) ต้องการให้พัฒนาการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับเทศบาล รวมถึงการดำเนินกิจการของเทศบาล

(2) เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีของเทศบาล เพื่อปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาล เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า

(3) พัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีความรู้ความเข้าใจ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(4) พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือ - เครื่องใช้ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน

(5) รักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยของชุมชน

ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสภาพปัญหา

(1) ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลยังไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ถูกสุขลักษณะและยังไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร ประชาชนนิยมนำขยะมูลฝอยไปทิ้งตามที่รกร้างว่างเปล่า

(2) ปัญหาเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประชาชนขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขาดการอนุรักษ์ดินและน้ำ

(3) ปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษเกิดจากการเลี้ยงสัตว์ในย่านชุมชน ส่งกลิ่นเหม็นสร้างความรำคาญต่อชุมชน

ความต้องการของประชาชน

(1) ต้องการให้เทศบาลรณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลให้ถูกสุขลักษณะตามหลักวิชาการ

(2) รณรงค์สร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กล่าวโดยสรุปแล้วประชาชนในพื้นที่เขตเทศบาลตำบลเทพสถิตมีความต้องการให้เทศบาลดำเนินการแก้ไขปัญหาและพัฒนา ในทุกด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนที่กฎหมายกำหนดนั้น เทศบาลตำบลเทพสถิต จะยึดแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาย่างมีส่วนร่วมของประชาชน โดยประชาชนเพื่อประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารราชการ

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเทพสถิต เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลเทพสถิต ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลเทพสถิต ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชานอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ 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 กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา และเพื่อให้การบริการและการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามอำนาจหน้าที่ของกฎหมายได้รับความพึงพอใจ การบริหารงานมีประสิทธิภาพได้มีการวิเคราะห์สภาพของเทศบาลตำบลเทพสถิต ดังนี้

เทศบาลได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. จุดแข็ง (S : Strength)

- ประชาชน ผู้นำชุมชน มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน

- ประชาชนยังยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ได้แก่ บ่อ อ.ส. คลองวะตะแบก คลองผักโปรง และ คลองห้วยเกตุ
- ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพการเกษตร เช่น การปลูกพืชไร่ พืชสวน การเลี้ยงสัตว์ การรับจ้างใช้แรงงาน เป็นต้น
- มีการประสานความร่วมมือระหว่างเทศบาลกับส่วนราชการในพื้นที่
- มีความสงบไม่ค่อยจะมีปัญหา ด้านความปลอดภัยและด้านมลพิษ
- มีวัด จำนวน 2 แห่ง
- มีสถาบันการเงิน กองทุนหมู่บ้าน มีกลุ่มอาชีพต่างๆ

2. จุดอ่อน (W : Weakness)

- ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปแบบของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง
- คนในวัยทำงาน คนหนุ่มสาวอพยพไปหางานทำในเมืองและต่างประเทศ
- ขาดสถานศึกษาระดับฝึกออาชีพไม่มีสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ไม่มีโรงงานในพื้นที่
- เทศบาลตำบลเทพสถิต มีจำนวนบุคลากรยังไม่ครบตามตำแหน่ง ประกอบกับ เครื่องมือไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณจำกัด

3. โอกาส (O : Opportunity)

- มีเส้นทางคมนาคมสะดวกสามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ
- รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

4. ข้อจำกัด (T : Threat)

- การดำเนินงานตามนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับปัญหาในพื้นที่และความต้องการของประชาชนมีมาก แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้ครบถ้วนเนื่องจากจำกัดด้วยอำนาจหน้าที่และจำนวนของงบประมาณที่จำกัด
- งบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลาง ไม่เพียงพอในการบริหารงาน
- กฎหมายและระเบียบต่างๆในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน
- การพัฒนาบางด้านต้องเป็นไปตามกฎหมาย จึงไม่สามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้ ต้องอาศัยความเสียสละของชุมชนเท่านั้น ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยากมาก

ภารกิจ 7 ด้าน ภายใต้อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา 50 (1))

- (2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา 51 (1))
- (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา 51 (7))
- (4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา 51 (8))
- (5) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 16 (4))
- (6) การสาธารณสุข (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 16 (5))

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา 50 (7))
- (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา 50 (4))
- (3) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาเกี่ยวกับความรู้ใหม่ในด้านการส่งเสริมอาชีพ (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 (2))
- (6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 16 (5))
- (7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 16 (19))

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (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 ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย 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) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเองและประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 17 (1))
- (2) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา 51 (5))

- (3) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 16 (6))
- (4) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา 51 (3))
- (5) เทศพาณิชย์ (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา 51 (9))
- (6) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา 17 (15))
- (7) ส่งเสริมการท่องเที่ยว (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 16 (86))

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) คุ้มครอง 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 ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา 50 (8))
- (2) การจัดการศึกษา (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 16 (9))
- (3) การส่งเสริมกีฬา (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 16 (14))
- (4) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (พรบ.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) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา 45 (3)) 4 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 17(9))
- (4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 17 (3))
- (5) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 17 (16))

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเทพสถิตนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี 2561 – 2564 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลเทพสถิตคือ **“ชุมชนน่าอยู่ ประชาชนพึ่งตนเองได้ เก่งพัฒนาร่วมกัน สร้างสรรค์คุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมที่ดี”** ประกอบ

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในชุมชน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับ งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่ เกิดขึ้น เพื่อให้เทศบาลตำบลเทพสถิตเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล ตำบลเทพสถิต ได้กำหนดไว้ 5 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 พื้ฟูและบูรณะ

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

➔ 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 ประเพณีไทย

ในรูปแบบต่าง 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

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของเทศบาลนั้น ได้ทำการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
 - 1.1 ประชาชนต้องการเส้นทางในการสัญจรไปมาเพิ่มมากขึ้น
 - 1.2 ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด
 - 1.3 รางระบายน้ำยังไม่เพียงพอ เกิดการอุดตันทำให้มีน้ำขังเป็นบางจุด
 - 1.4 แหล่งน้ำในการเกษตรไม่พอเพียงในช่วงฤดูแล้งและน้ำประปาสำหรับอุปโภค-บริโภคและยังไม่ได้มาตรฐาน
 2. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
 - 2.1 ประชาชนต้องการภาชนะเพื่อรองรับขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 - 2.2 ปัญหาเรื่องการบริหารจัดการขยะในชุมชน
 - 2.3 ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
 3. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ
 - 3.1 ประชาชนต้องการให้จัดฝึกอบรมอาชีพระยะสั้น เพื่อให้ร่วมกลุ่มมีงานทำ
 - 3.2 ประชาชนต้องการให้บริการแนะแนวอาชีพ และส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม
 - 3.3 ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปแบบของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็งและขาดแหล่งเงินลงทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ
 4. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม
 - 4.1 ประชาชนไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการออกกำลังกายและการดูแลสุขภาพของตนเอง
 - 4.2 เยาวชนและวัยรุ่นติดเกมส์ บุหรี่ เหล้า ยาเสพติด และท้องก่อนวัยอันสมควร
 5. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเมืองการบริหาร
 - 5.1 ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง
 - 5.2 ขาดอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน
 - 5.3 ประชาชนไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
- ซึ่งภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลเทพสถิต ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึง

ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลแล้วนั้น เทศบาล มีศักยภาพในการพัฒนาที่เพียงพอ

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลเทพสถิตวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้อง ดำเนินการ คือ

ภารกิจหลัก

1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

2) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 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

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 3.1) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- 3.2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 3.3) การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและ

ทรัพย์สิน

- 3.4) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชนและ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

- 3.5) การปรับปรุงแหล่งชุมชน การควบคุมและการจัดระเบียบสังคม

4) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 4.1) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- 4.2) การจัดให้มีและการควบคุมตลาด

5) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

สิ่งแวดล้อม

- 5.1) การจัดการ บำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 5.2) การจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- 5.3) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน และที่สาธารณะ
- 5.4) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- 5.5) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- 5.6) การจัดการเหตุเดือดร้อนรำคาญ และมลพิษอื่นๆ
- 5.7) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถานเอกชน

6) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ท้องถิ่น

- 6.1) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- 6.2) การบำรุงรักษาศาสนา

7) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 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

ส่วนท้องถิ่น

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

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

- 1) สำนักปลัดเทศบาล

- 2) กองคลัง
- 3) กองช่าง
- 4) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- 5) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- 6) กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ได้กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวน 22 อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน 3 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวน 5 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ จำนวน 10 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 20 อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 60 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลเทพสถิต มีภารกิจปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดกรอบโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเทพสถิต ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเทพสถิต ดังกล่าว เทศบาลตำบลเทพสถิต มีภารกิจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2596 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

8.1 โครงสร้าง

เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของเทศบาลในด้านต่างๆ ดังนั้น เทศบาลตำบลเทพสถิต จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2558-2560)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2561-2563)	หมายเหตุ
1. สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป) 1.1 ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารทั่วไป - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน 1.2 ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎรภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1. สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป) 1.1 ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารทั่วไป - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน 1.2 ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎรภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
2. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) 2.1 ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินบัญชีและงานระเบียบ - งานพัฒนารายได้	2. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) 2.1 ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินบัญชีและงานระเบียบ - งานพัฒนารายได้	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2558-2560)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2561-2563)	หมายเหตุ
3. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) 3.1 ฝ่ายแบบแปลนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม	3. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) 3.1 ฝ่ายแบบแปลนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม	
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) 4.1 ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) 4.1 ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	
5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) 5.1 ฝ่ายแผนงานและโครงการ - งานแผนงานและโครงการ - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) 5.1 ฝ่ายแผนงานและโครงการ - งานแผนงานและโครงการ - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
6. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) 6.1 ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน	6. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) 6.1 ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน	

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเทพสถิต

เทศบาลตำบลเทพสถิต อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2558-2560)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2561-2563)	หมายเหตุ
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก	รอการ จัดตั้งศูนย์

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ปัจจุบันเทศบาลตำบลเทพสถิต มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นและต้องเตรียมพร้อมรับการถ่ายโอนภารกิจ จึงกำหนดโครงสร้างแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่และงานที่จำเป็นต้องดำเนินการของเทศบาลไว้ โดยกำหนดบุคคลากรตำแหน่งในฝ่ายต่างๆ แยกตามลักษณะการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์ค่างานของแต่ละส่วนราชการไว้ ได้แก่

นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล) จำนวน 1 อัตรา กรอบอัตรากำลังเดิมของเทศบาลได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงานของเทศบาล จึงได้กำหนดอัตราตำแหน่งนี้ไว้ (มีนครอง)

การวิเคราะห์ค่างานในแต่ละส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลเทพสถิต

ลำดับที่	ส่วนราชการ	ปริมาณงาน/ปี (นาท)	จำนวนอัตราที่ต้องการ (คน)	หมายเหตุ
1	สำนักปลัดเทศบาล	1,960,250	23	
2	กองคลัง	766,900	9	
3	กองช่าง	1,079,320	13	
4	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	1,614,050	19	
5	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	382,710	4	
6	กองสวัสดิการสังคม	275,315	3	

สำนักปลัดเทศบาล

- ปริมาณงานต่อปี 1,960,250/82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 23.68

มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง งานธุรการ งานสารบรรณ งานเลขานุการและงานประชุมสภาเทศบาล งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องได้กำหนดตำแหน่งบุคลากร ดังนี้

ข้าราชการ/พนักงานเทศบาล

1. ตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด) จำนวน 1 อัตรา กรอบอัตรากำลังเดิมของเทศบาล ได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจของเทศบาลจึงได้กำหนดอัตราตำแหน่งนี้ไว้ตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง และมีแผนที่จะบรรจุตำแหน่งนี้ในอนาคต (ไม่มีนครอง (อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.กลาง))
2. ตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ) จำนวน 1 อัตรา กรอบอัตรากำลังเดิมของเทศบาล ได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจของเทศบาลจึงได้กำหนดอัตราตำแหน่งนี้ไว้ตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง และมีแผนที่จะบรรจุตำแหน่งนี้ในอนาคต (มีนครอง)
3. ตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายปกครอง) จำนวน 1 อัตรา กรอบอัตรากำลังเดิมของเทศบาล ได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจของเทศบาลจึงได้กำหนดอัตราตำแหน่งนี้ไว้ตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง และมีแผนที่จะบรรจุตำแหน่งนี้ในอนาคต (มีนครอง)

พนักงานจ้างทั่วไป

1. ยาม (สำนักงาน) จำนวน 2 อัตรา กรอบอัตรากำลังเดิมของเทศบาลได้กำหนดไว้แล้วในแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง 4 ปี ทั้งนี้เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงานของเทศบาลจึงได้กำหนดอัตราตำแหน่งนี้ไว้ (มีนครอง 1 อัตรา ว่าง 1 อัตรา)

กองคลัง

- ปริมาณงานต่อปี 766,900/82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 9.26

ตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้เดิม ตามภารกิจที่จะดำเนินการงานด้านการเงินและบัญชี งานผลประโยชน์และทะเบียนทรัพย์สิน งานพัสดุ และทรัพย์สิน ได้กำหนดตำแหน่งบุคลากร ดังนี้

ข้าราชการ/พนักงานเทศบาล

1. ตำแหน่งนักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) จำนวน 1 อัตรา กรอบอัตรากำลังเดิมของเทศบาล ได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจของเทศบาลจึงได้กำหนดอัตราตำแหน่งนี้ไว้ (มีนครอง)

2. ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ-ชำนาญการ) จำนวน 1 อัตรา เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงานของเทศบาล จึงได้กำหนดอัตราตำแหน่งนี้ไว้ตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง และมีแผนที่จะบรรจุตำแหน่งนี้ในอนาคต (ไม่มีนครอง) (ร้องขอ กสส.)

3. ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน) จำนวน 1 อัตรา กรอบอัตรากำลังเดิมของเทศบาล ได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงาน ของเทศบาลจึงได้กำหนดอัตราตำแหน่งนี้ไว้ตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง และมีแผนที่จะบรรจุตำแหน่งนี้ในอนาคต (ไม่มีนครอง)

4. ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน) จำนวน 1 อัตรา กรอบอัตรากำลังเดิมของเทศบาล ได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงาน ของเทศบาลจึงได้กำหนดอัตราตำแหน่งนี้ไว้ตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง และมีแผนที่จะบรรจุตำแหน่งนี้ในอนาคต (ไม่มีนครอง) (ร้องขอ กสส.)

พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)

1. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน 1 อัตรา กรอบอัตรากำลังเดิมของเทศบาลได้กำหนดไว้แล้วในแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง 4 ปี ทั้งนี้เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงาน ของเทศบาลจึงได้กำหนดอัตราตำแหน่งนี้ไว้ (มีนครอง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)

1. พนักงานขับรถยนต์สำนักงาน จำนวน 1 อัตรา กรอบอัตรากำลังเดิมของเทศบาลได้กำหนดไว้แล้วในแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง 4 ปี ทั้งนี้เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงานของเทศบาลจึงได้กำหนดอัตราตำแหน่งนี้ไว้ (มีนครอง)

กองช่าง

- ปริมาณงานต่อปี 1,079,320/82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 13.04

ตามกรอบกำลังที่กำหนดไว้เดิม ตามภารกิจที่จะดำเนินการ งานด้านสาธารณสุข ภูมิภาค งานสวนสาธารณะ งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ได้กำหนดตำแหน่งบุคคลากร ดังนี้

ข้าราชการ/พนักงานเทศบาล

1. ตำแหน่งนักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) จำนวน 1 อัตรา กรอบอัตรากำลังเดิมของเทศบาล ได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจของเทศบาลจึงได้กำหนดอัตรากำลังตำแหน่งนี้ไว้ตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง และมีแผนที่จะบรรจุตำแหน่งนี้ในอนาคต (ไม่มีคนครอง (อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.กลาง))

2. ตำแหน่งช่างโยธา (ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน) จำนวน 1 อัตรา กรอบอัตรากำลังเดิมของเทศบาลได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจของเทศบาลจึงได้กำหนดอัตรากำลังตำแหน่งนี้ไว้ตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง และมีแผนที่จะบรรจุตำแหน่งนี้ในอนาคต (ไม่มีคนครอง) (ร้องขอ กสธ.)

พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)

1. ผู้ช่วยช่างโยธา จำนวน 1 อัตรา กรอบอัตรากำลังเดิมของเทศบาลได้กำหนดไว้แล้วในแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง 4 ปี ทั้งนี้เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงานของเทศบาลจึงได้กำหนดอัตรากำลังตำแหน่งนี้ไว้ (ไม่มีคนครอง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)

1. พนักงานขับรถยนต์กระเช้า จำนวน 1 อัตรา กรอบอัตรากำลังเดิมของเทศบาลได้กำหนดไว้แล้วในแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง 4 ปี ทั้งนี้เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงานของเทศบาลจึงได้กำหนดอัตรากำลังตำแหน่งนี้ไว้ (ไม่มีคนครอง)

พนักงานจ้างทั่วไป

1. คนงาน ทำหน้าที่ในตำแหน่งงานทั่วไป จำนวน 2 อัตรา กรอบอัตรากำลังเดิมของเทศบาลได้กำหนดไว้แล้วในแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง 4 ปี ทั้งนี้เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงานของเทศบาลจึงได้กำหนดอัตรากำลังตำแหน่งนี้ไว้ (ไม่มีคนครอง)

2. คนสวน จำนวน 3 อัตรา กรอบอัตรากำลังเดิมของเทศบาลได้กำหนดไว้แล้วในแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง 4 ปี ทั้งนี้เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงานของเทศบาลจึงได้กำหนดอัตรากำลังตำแหน่งนี้ไว้ (มีคนครอง 1 อัตรา อีก 2 อัตราที่ว่าง)

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ปริมาณงานต่อปี 1,614,050/82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 19.49

ตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้เดิมและที่กำหนดขึ้นใหม่ ตามภารกิจที่จะดำเนินการงานด้านสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ งานรักษาความสะอาด งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล กำหนดให้มีบุคลากร ดังนี้

ข้าราชการ/พนักงานเทศบาล

1. ตำแหน่งนักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข) จำนวน 1 อัตรา กรอบอัตรากำลังเดิมของเทศบาล ได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจของเทศบาลจึงได้กำหนดอัตรากำลังตำแหน่งนี้ไว้ตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง และมีแผนที่จะบรรจุตำแหน่งนี้ในอนาคต (ไม่มีคนครอง (อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.กลาง))

2. ตำแหน่งนักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายสาธารณสุข) จำนวน 1 อัตรา กรอบอัตรากำลังเดิมของเทศบาล ได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจของเทศบาลจึงได้กำหนดอัตรากำลังตำแหน่งนี้ไว้ (มีคนครอง)

3. ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ-ชำนาญการ) จำนวน 1 อัตรา เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงานของเทศบาล จึงได้กำหนดอัตรากำลังตำแหน่งนี้ไว้ตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง และมีแผนที่จะบรรจุตำแหน่งนี้ในอนาคต (ไม่มีคนครอง) (ร้องขอ กสธ.)

พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)

1. พนักงานขับรถบรรทุกขยะ จำนวน 1 อัตรา กรอบอัตรากำลังเดิมของเทศบาลได้กำหนดไว้แล้วในแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง 4 ปี ทั้งนี้เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงานของเทศบาลจึงได้กำหนดอัตรากำลังตำแหน่งนี้ไว้ (มีคนครอง)

พนักงานจ้างทั่วไป

1. คนงานประจำรถขยะ จำนวน 6 อัตรา กรอบอัตรากำลังเดิมของเทศบาลได้กำหนดไว้แล้วในแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง 4 ปี ทั้งนี้เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงานของเทศบาลจึงได้กำหนดอัตรากำลังตำแหน่งนี้ไว้ (มีคนครอง 4 อัตรา อีก 2 อัตราที่ว่าง)

2. คนงานกวาดถนน จำนวน 4 อัตรา กรอบอัตรากำลังเดิมของเทศบาลได้กำหนดไว้แล้วในแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง 4 ปี ทั้งนี้เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงานของเทศบาลจึงได้กำหนดอัตรากำลังตำแหน่งนี้ไว้ (มีคนครอง 3 อัตรา อีก 1 อัตราที่ว่าง)

3. คนงาน ทำหน้าที่ในตำแหน่งงานทั่วไป จำนวน 3 อัตรา กรอบอัตรากำลังเดิมของเทศบาลได้กำหนดไว้แล้วในแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง 4 ปี ทั้งนี้เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงานของเทศบาลจึงได้กำหนดอัตรากำลังตำแหน่งนี้ไว้ (มีคนครอง)

กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม

- ปริมาณงานต่อปี 382,710/82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 4.62

ตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้เดิมและที่กำหนดขึ้นใหม่ตามภารกิจเพื่อรองรับการจัดตั้งศูนย์ฯ ที่จะดำเนินงานด้านงานการศึกษาปฐมวัย งานการศึกษานอกระบบ งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานกิจกรรมเด็ก และเยาวชน งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจการศาสนา งานส่งเสริมประเพณีและศิลปวัฒนธรรม ได้กำหนดให้มีบุคลากร ดังนี้

ข้าราชการ/พนักงานเทศบาล

1. ตำแหน่งนักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ) จำนวน 1 อัตรา กรอบอัตรากำลังเดิมของเทศบาล ได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจของเทศบาลจึงได้กำหนดอัตรากำลังตำแหน่งนี้ไว้ตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง และมีแผนที่จะบรรจุตำแหน่งนี้ในอนาคต (ไม่มีคนครอง (อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.กลาง))

2. ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ-ชำนาญการ) จำนวน 1 อัตรา กรอบอัตรากำลังเดิมของเทศบาลได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน พิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงานของเทศบาลจึงได้กำหนดอัตรากำลังตำแหน่งนี้ไว้ตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง และมีแผนที่จะบรรจุตำแหน่งนี้ในอนาคต (มีคนครอง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)

1. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 1 อัตรา กรอบอัตรากำลังเดิมของเทศบาลได้กำหนดไว้แล้วในแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง 4 ปี ทั้งนี้เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงานที่จะมีการจัดตั้งศูนย์เด็กเล็กของเทศบาลในอนาคต (มีคนครอง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)

1. พนักงานขับรถยนต์สำนักงาน จำนวน 1 อัตรา กรอบอัตรากำลังเดิมของเทศบาลได้กำหนดไว้แล้วในแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง 4 ปี ทั้งนี้เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงานของเทศบาลจึงได้กำหนดอัตราตำแหน่งนี้ไว้ (มีคนครอง)

กองสวัสดิการสังคม

- ปริมาณงานต่อปี 275,315/82,800

- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 3.33

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่นและงานสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมและปฏิบัติงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมายได้กำหนดให้มีบุคลากรดังนี้

ข้าราชการ/พนักงานเทศบาล

1. ตำแหน่งนักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ) จำนวน 1 อัตรา กรอบอัตรากำลังเดิมของเทศบาล ได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจของเทศบาลจึงได้กำหนดอัตราตำแหน่งนี้ไว้ตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง และมีแผนที่จะบรรจุตำแหน่งนี้ในอนาคต (ไม่มีคนครอง (อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.กลาง))

2. ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน) จำนวน 1 อัตรา กรอบอัตรากำลังเดิมของเทศบาล ได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งนี้เพื่อให้มีบุคลากรรับผิดชอบงาน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงานของเทศบาลจึงได้กำหนดอัตราตำแหน่งนี้ไว้ (มีคนครอง)

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ (ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

เทศบาลตำบลเทพสถิต (เทศบาลขนาดกลาง) อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
ปลัดเทศบาล นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (10-2-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง
สำนักปลัดเทศบาล นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (10-2-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (อยู่ระหว่างการ ดำเนินการของ ก.กลาง)
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (10-2-01-2101-002)	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (10-2-01-2101-003)	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก/ชก) (10-2-01-3104-001)	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) (10-2-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเดิม ร้องขอ กสธ.)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) (10-2-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเดิม ร้องขอ กสธ.)
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (10-2-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง/ชง) (10-2-01-4805-001)	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเดิม ร้องขอ กสธ.)
ลูกจ้างประจำ พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง
นักการภารโรง	2	2	2	2	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ (ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

เทศบาลตำบลเทพสถิต (เทศบาลขนาดกลาง) อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)								
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	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (10-2-04-2102-001)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
นักวิชาการเงินและบัญชี (10-2-04-3201-001)	-	-	1	1	-	+1	+1	(กำหนดตำแหน่งเพิ่ม)
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) (10-2-04-4203-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง (โอนย้าย)
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง) (10-2-04-4204-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ กสธ.)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์ (สำนักงาน)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (10-2-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (อยู่ระหว่างการดำเนินการของก.กลาง)
นายช่างโยธา (ปง/ชง) (10-2-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ กสธ.)
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์(กระเช้า)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	2	2	2	2	-	-	-	ว่างเดิม
คนสวน	2	2	2	2	-	-	-	มีคนครอง
คนสวน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ (ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

เทศบาลตำบลเทพสถิต (เทศบาลขนาดกลาง) อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (10-2-06-2104-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม อยู่ระหว่างการ ดำเนินการของก.กลาง
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (10-2-06-2104-002)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก) (10-2-06-3601-001)	-	-	1	1	-	+1	+1	(กำหนดตำแหน่งเพิ่ม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์(บรรทุกขยะ)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	4	4	4	4	-	-	-	มีคนครอง
คนงานประจำรถขยะ	2	2	2	2	-	-	-	ว่างเดิม
คนงานกวาดถนน	3	3	3	3	-	-	-	มีคนครอง
คนงานกวาดถนน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
คนงาน	3	3	3	3	-	-	-	มีคนครอง
กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (10-2-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม อยู่ระหว่างการ ดำเนินการของก.กลาง
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) (10-2-08-3803-001)	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเดิม ร้องขอ กสธ.)
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์(สำนักงาน)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
กองสวัสดิการสังคม								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (10-2-11-2105-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม อยู่ระหว่างการ ดำเนินการของก.กลาง
(เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง/ชง) (10-2-11-4801-001)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
รวมทั้งหมด	58	58	60	60	-	2	2	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

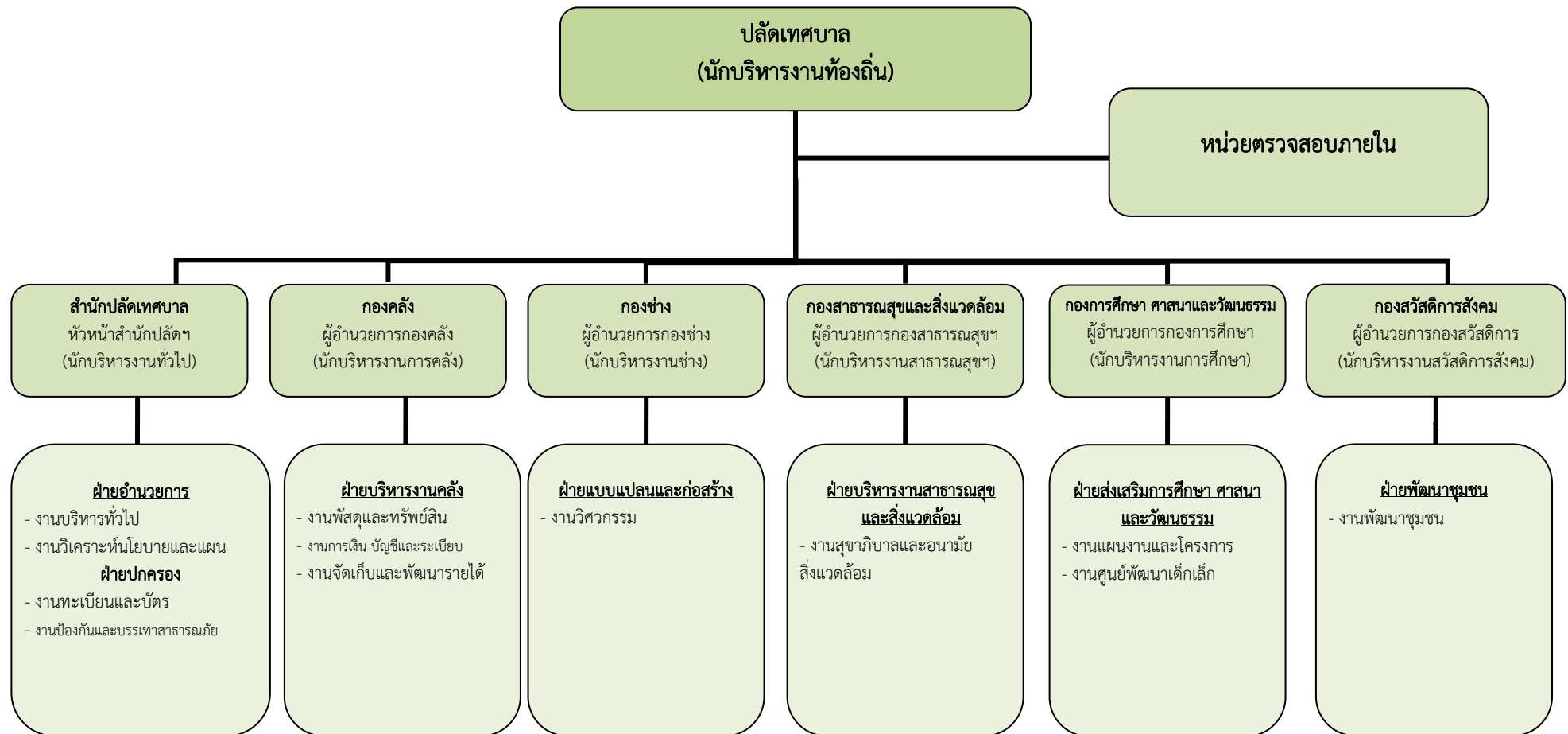
ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	613,560	1	1	1	-	-	-	16,440	16,560	16,440	630,000	646,560	663,000	37,130
2	นักบริหารงานทั่วไป (หน.สป.)	ต้น	1	-	435,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม
3	นักบริหารงานทั่วไป (หน.ฝ่ายอำนวยการ)	ต้น	1	1	317,640	1	1	1	-	-	-	12,000	12,120	12,600	329,640	341,760	354,360	24,970
4	นักบริหารงานทั่วไป (หน.ฝ่ายปกครอง)	ต้น	1	1	360,720	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	374,160	387,480	400,560	28,560
5	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก	1	1	299,640	1	1	1	-	-	-	12,000	12,120	12,600	311,640	323,760	336,360	24,970
6	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม
7	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม
8	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	1	1	230,400	1	1	1	-	-	-	9,240	9,720	10,080	239,640	249,360	259,440	19,200
9	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	1	-	397,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
10	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	1	1	174,840	1	1	1	-	-	-	6,840	6,960	7,440	181,680	188,640	196,080	14,570
11	การโรง	-	1	1	174,840	1	1	1	-	-	-	6,840	6,960	7,440	181,680	188,640	196,080	14,570
12	การโรง	-	1	1	171,720	1	1	1	-	-	-	6,480	7,080	7,080	178,200	185,280	192,360	14,310
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (คุณวุฒิ)	ปวช	1	1	147,600	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	153,600	159,840	166,320	12,300
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล (คุณวุฒิ)	ป.ตรี	1	1	142,320	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	148,080	154,080	160,320	11,860
15	พนักงานขับรถยนต์ (สำนักงาน) (ทักษะ)	-	1	-	112,800	1	1	1	-	-	-	0	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	ว่างเต็ม
16	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกน้ำ) (ทักษะ)	-	1	1	156,120	1	1	1	-	-	-	6,240	6,600	6,840	162,360	168,960	175,800	13,010
17	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	1	1	153,840	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	160,080	166,560	173,280	12,820
18	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	1	1	156,120	1	1	1	-	-	-	6,240	6,600	6,840	162,360	168,960	175,800	13,010
19	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	1	1	153,840	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	160,080	166,560	173,280	12,820
20	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	1	1	139,920	1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	145,560	151,440	157,560	11,660
21	ยาม (สำนักงาน)	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
22	ยาม (สำนักงาน)	-	1	-	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม
23	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	411,480	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	424,560	438,000	451,320	30,790
24	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	1	-	0	-	1	1	-	+1	+1	0	355,320	12,000	0	355,320	367,320	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
25	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
26	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
27	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	ปวส.	1	1	189,600	1	1	1	-	-	-	7,680	7,920	8,280	197,280	205,200	213,480	15,800
28	พนักงานขับรถยนต์ (สำนักงาน) (ทักษะ)	-	1	1	144,720	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	150,600	156,720	163,080	12,060
29	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	435,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม
30	นายช่างโยธา	ปง/ชง	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม

31	ผู้ช่วยช่างโยธา	ปวส.	1	1	155,640	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,840	161,880	168,360	175,200	12,970
32	พนักงานขับรถยนต์ (กระเช้า)	-	1	-	112,800	1	1	1	-	-	-	-	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	ว่างเต็ม
33	คนงาน	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
34	คนงาน	-	1	-	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม
35	คนสวน	-	2	2	216,000	2	2	2	-	-	-	-	-	-	216,000	216,000	216,000	9,000
36	คนสวน	-	1	-	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม
37	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	-	435,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม
38	นักบริหารงานสาธารณสุข (หน.ฝ่ายสาธารณสุข)	ต้น	1	1	311,880	1	1	1	-	-	-	11,760	11,880	12,240	323,640	335,520	347,760	24,490
39	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	1	-	0	-	1	1	-	+1	+1	0	355,320	12,000	0	355,320	367,320	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
40	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกขยะ) (ทักษะ)	-	1	1	155,640	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,840	161,880	168,360	175,200	12,970
41	คนงานประจำรถขยะ	-	5	5	540,000	5	5	5	-	-	-	-	-	-	648,000	648,000	648,000	9,000
42	คนงานประจำรถขยะ	-	1	-	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม
43	คนงานกวาดถนน	-	3	3	324,000	3	3	3	-	-	-	-	-	-	324,000	324,000	324,000	9,000
44	คนงานกวาดถนน	-	1	-	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม
45	คนงาน	-	3	3	324,000	3	3	3	-	-	-	-	-	-	324,000	324,000	324,000	9,000
46	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	-	435,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม
47	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม
48	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	ป.ตรี	1	1	155,640	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,840	161,880	168,360	175,200	12,970
49	พนักงานขับรถยนต์ (สำนักงาน) (ทักษะ)	-	1	1	126,840	1	1	1	-	-	-	5,160	5,280	5,520	132,000	137,280	142,800	10,570
50	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	-	435,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม
51	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง	1	1	230,400	1	1	1	-	-	-	9,240	9,720	10,080	239,640	249,360	259,440	19,200
(4)	รวม	-	60	39	12,196,120	58	60	60	-	2	2	340,140	1,065,660	385,620	12,544,260	13,609,920	13,995,540	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20%														2,508,852	2,721,984	2,799,108	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														15,053,112	16,331,904	16,794,648	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (เพิ่ม 5%)														40,377,866	42,396,759	44,516,597	
(7)	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														37.28	38.52	37.73	

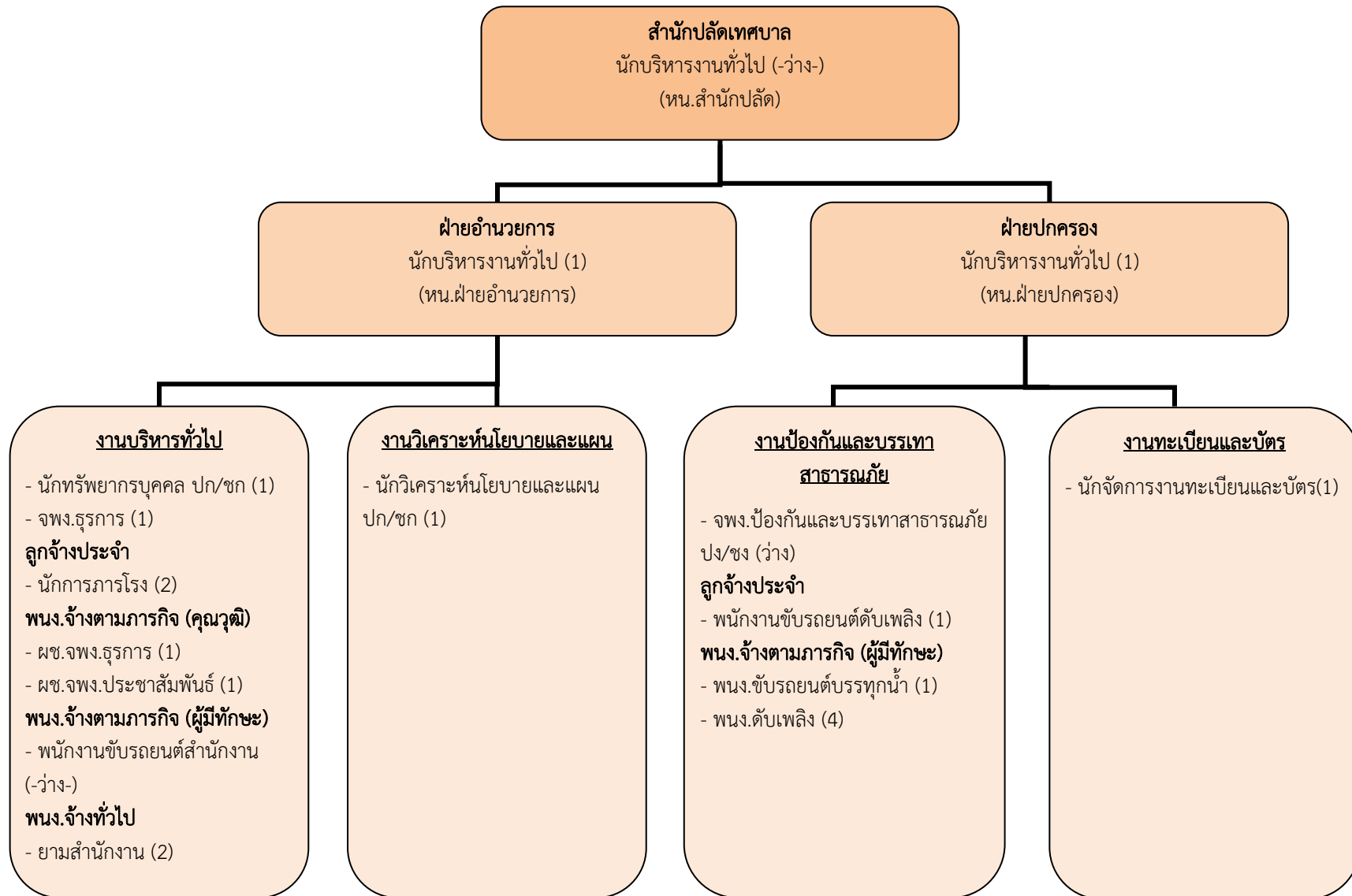
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2560	=	38,455,110
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2561	=	40,377,866
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2562	=	42,396,759
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2563	=	44,516,597

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

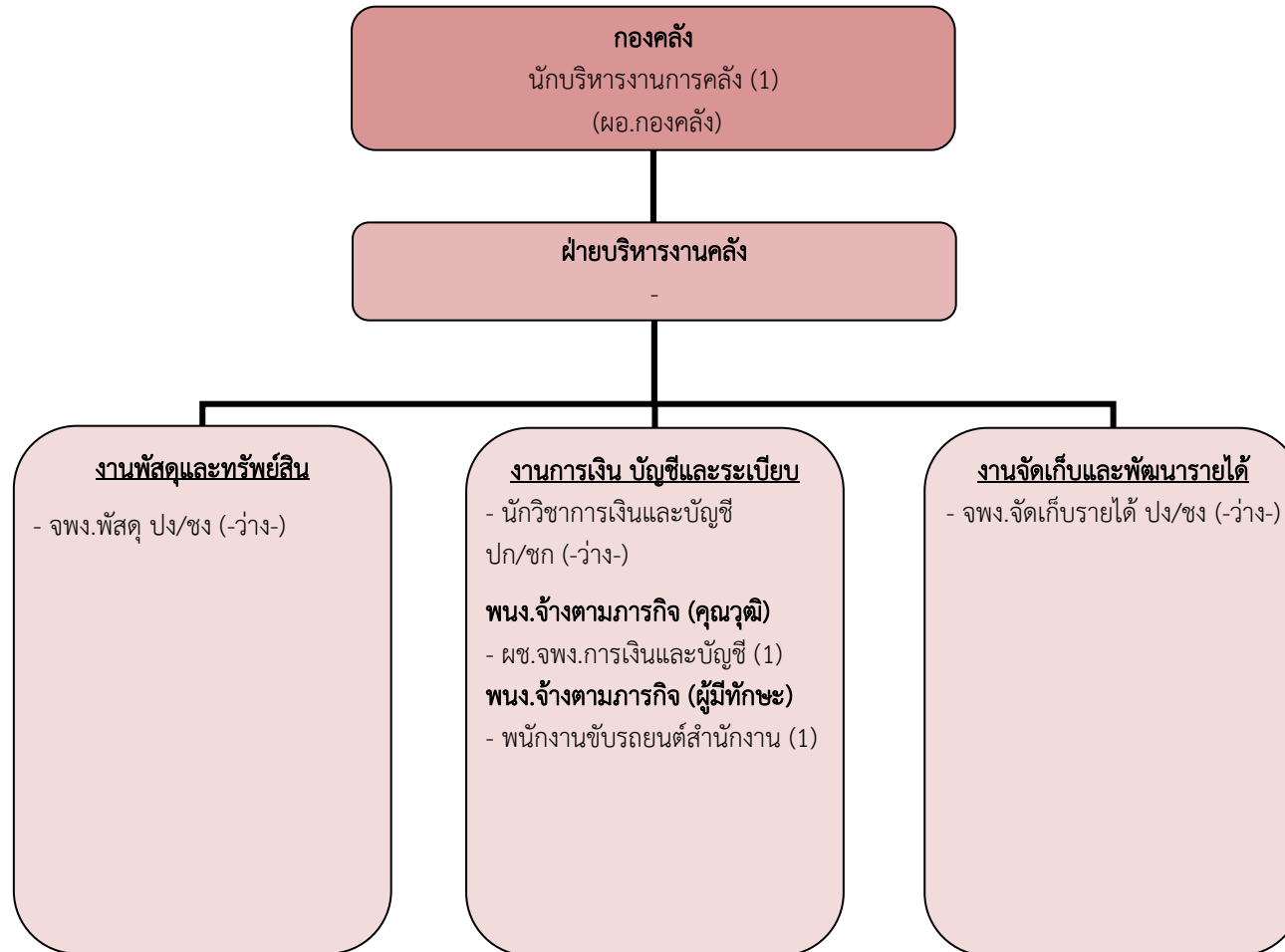
โครงสร้างเทศบาลตำบลเทพสถิต



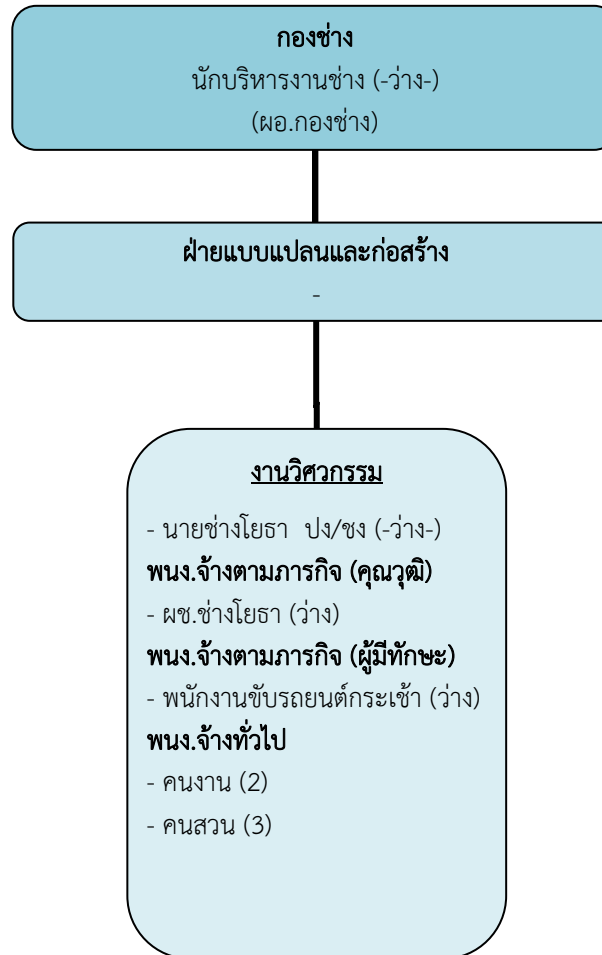
โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



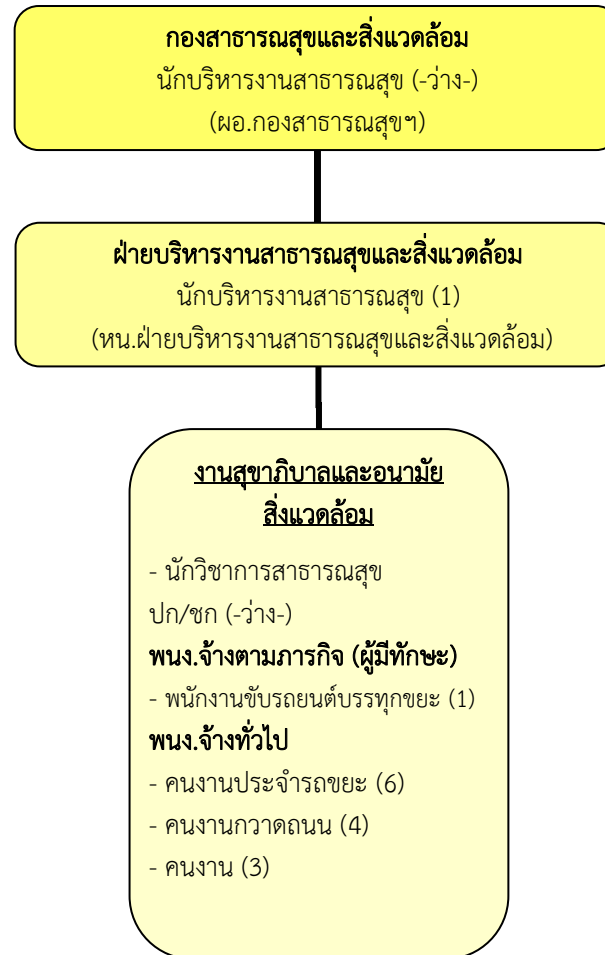
โครงสร้างกองคลัง



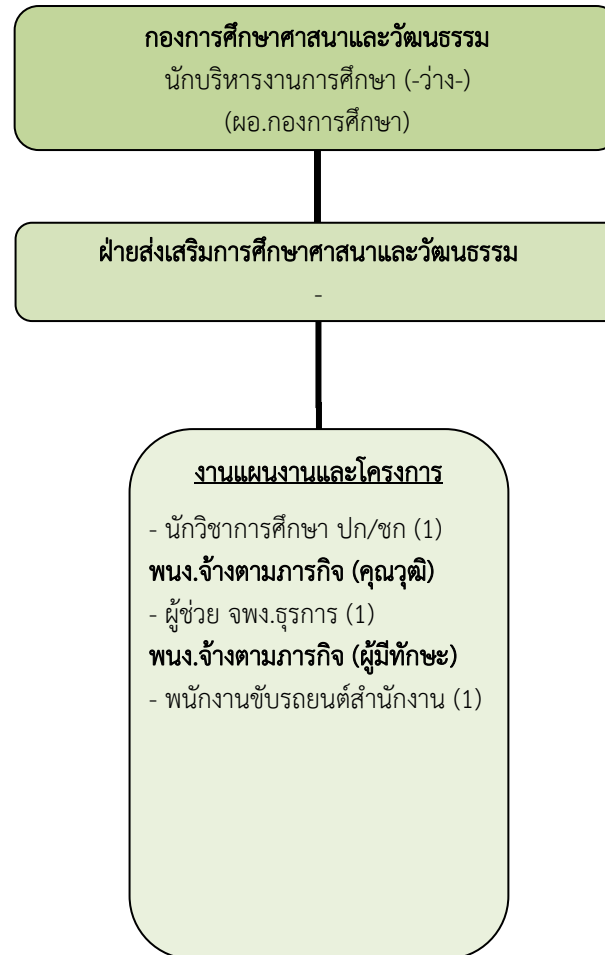
โครงสร้างกองช่าง



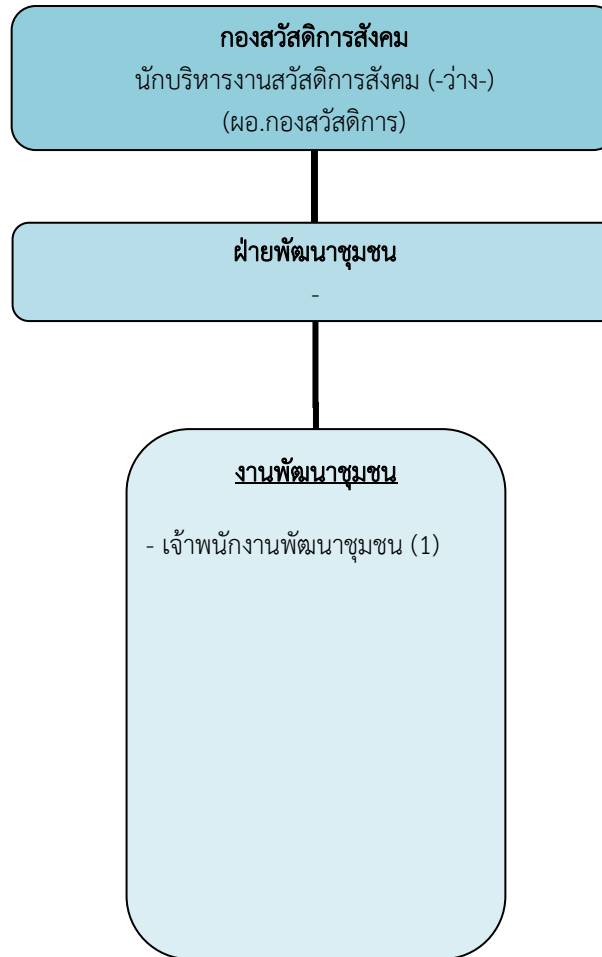
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



โครงสร้างกองการศึกษา



โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



11. บัญชีจัดคนลงตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
1	นายสรวิชัย สมรูป	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	10-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	445,560	84,000	84,000	37,130
สำนักปลัด												
2	ว่าง	-	10-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	-	-	-	ว่างเดิม
3	นางสาวอชิรญาณ์ ดวงกระโทก	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	10-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	10-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	299,640	18,000	-	24,970
4	พ.อ.สมชาติ ด้ายรินทร์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ชก.	10-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ชก.	342,720	18,000	-	28,560
5	นางสาวอภิญา จิตต์หมื่นไวย	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	10-2-01-3104-001	จน.บริหารงานทะเบียนและบัตร	ชก.	10-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	299,640	-	-	24,970
6	ว่าง	ว่าง	10-2-01-3103-001	จน.วิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	10-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	-	-	-	ว่างเดิม
7	ว่าง	ว่าง	10-2-01-3102-001	บุคลากร	ปก./ชก.	10-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	-	-	-	ว่างเดิม
8	นางสาวพัทธนันท์ ภูตระกูล	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	10-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	230,400	-	-	19,200
9	ว่าง	-	10-2-01-4805-001	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	10-2-01-4805-001	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ												
10	นายเดชา สุดจินฮาม	ป.6	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	174,840	-	-	14,570
11	นางสีไพร ครูท่าไม้	ป.6	-	การโรง	-	-	การโรง	-	174,840	-	-	14,570
12	นางบุญปลุก สุดจินฮาม	ป.6	-	การโรง	-	-	การโรง	-	171,720	-	-	14,310
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
13	นายนิรติชัย ศรีคำขลิบ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	147,600	-	-	12,300
14	นางสาวจรรยาพร ทองชำนาญ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	142,320	-	-	11,860
15	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	ว่างเดิม
16	นายภัทรพงศ์ หลาก	ม.3	-	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกน้ำ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกน้ำ)	-	134,280	-	-	13,010
17	นายอุดม กิ่งสำโรง	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	156,120	-	-	12,820
18	นายมังกร พุนหาทอง	ป.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	156,120	-	-	13,010
19	นายประสิทธิ์ ใจรักษา	ป.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	153,840	-	-	12,820
20	นายณรงค์ แก่นสาร	ป.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	139,920	-	-	11,660
พนักงานจ้างทั่วไป												
21	ว่าง	-	-	ยาม	-	-	ยาม	-	-	-	-	ว่างเดิม
22	นายอวัชชัย บุญกว้าง	ปวส.	-	ยาม	-	-	ยาม	-	108,000	-	-	9,000
กองคลัง												
23	นางจงนอม จงจิตต์	ป.ตรี การจัดการทั่วไป	10-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	10-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	369,480	42,000	-	30,790
24	ว่าง	-	10-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	10-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
25	ว่าง	-	10-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	10-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	-	-	-	ว่างเดิม
26	ว่าง	-	10-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	10-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
27	นางสาวกมลเศรษฐ์ ศรีคำขลิบ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	189,600	-	-	15,800
28	นายไตรภูมิ แซฮี	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	144,720	-	-	12,060

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองช่าง												
29	ว่าง	-	10-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	10-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	-	-	-	ว่างเดิม
30	ว่าง	-	10-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	10-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
31	นายพิฑูรย์ สุทธิชาติ	ปวช.	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	155,640	-	-	12,970
32	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (กระเช้า)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (กระเช้า)	-	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป												
33	นางดวงใจ เต่งงตี	ม.3	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	9000
34	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	ว่างเดิม
35	นายนรากร พุนทาทอง	ม.3	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	108,000	-	-	9,000
36	นางสาวเบญญาสิรี ติมาก	ม.3	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	108,000	-	-	9,000
37	ว่าง	-	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	-	-	-	-
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
38	ว่าง	-	10-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	10-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	-	-	-	ว่างเดิม
39	นางสาวจุฑามาศ ดิเรกโคก	วทบ.สาธารณสุขศาสตร์	10-2-06-2104-002	นักบริหารงานสาธารณสุข (หน.ฝ่ายสาธารณสุข)	ต้น	10-2-06-2104-002	นักบริหารงานสาธารณสุข (หน.ฝ่ายสาธารณสุข)	ต้น	293,880	18,000	-	24,490
40	ว่าง	-	10-2-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปภ./ชก.	10-2-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปภ./ชก.	-	-	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
41	นายอำนาจ เพชรบำรุง	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกขยะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกขยะ)	-	155,640	-	-	12,970
พนักงานจ้างทั่วไป												
42	นายวัชร เพลียนเพ็ง	ม.3	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	-	9,000
43	นายเมธา สุริยันต์	ปวส.	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	-	9,000
44	นายศุภชัย แจ่มศรี	ม.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	-	9,000
45	นายพรชัย ชัยขุนทด	ม.3	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	-	9,000
46	นายชาติรี มีชำนานู	ม.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	-	9,000
47	ว่าง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	-	ว่างเดิม
48	นายวันชนะ แถมอ้อม	ม.3	-	คนงานกวาดถนน	-	-	คนงานกวาดถนน	-	108,000	-	-	9,000
49	นางสมาลี บุญเลิศ	ป.4	-	คนงานกวาดถนน	-	-	คนงานกวาดถนน	-	108,000	-	-	9,000
50	นางสาวจรินทร์ญาพร โตสวัสดิ์	ปวส.	-	คนงานกวาดถนน	-	-	คนงานกวาดถนน	-	108,000	-	-	9,000
51	ว่าง	-	-	คนงานกวาดถนน	-	-	คนงานกวาดถนน	-	-	-	-	ว่างเดิม
52	นายสุนทร พันภูมิ	ป.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	9,000
53	นางสาวเดือนเพ็ญ หาญสันเพ็ญ	ม.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	9,000
54	นางสาวประภาพร ศรีทอง	ม.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	9,000
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
55	ว่าง	-	10-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานก)	ต้น	10-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานก)	ต้น	-	-	-	ว่างเดิม
56	ว่าง	-	10-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปภ./ชก.	10-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปภ./ชก.	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
57	นางสาวอนุชชา เพี้ยชัย	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	168,360	-	-	12,970
58	นางสาวณัฐธยานันท์ ครองศิลป์	ป.ตรี	-	พนักงานขับรถยนต์ (สำนักงาน)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (สำนักงาน)	-	137,160	-	-	10,570

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองสวัสดิการสังคม											
59	ว่าง	-	10-2-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ	ต้น	10-2-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ	ต้น	-	-	-	ว่างเดิม
60	นายบัญชา สาก	บริหารธุรกิจ	10-2-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ซง.	10-2-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ซง.	230,400	-	-	19,200

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเทพสถิต ได้กำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี และแผนพนักงานจ้าง 4 ปี

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนในพื้นที่และท้องถิ่นต่อไป

เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร อันเป็นการรองรับการพัฒนาระบบคุณภาพของเทศบาลตำบลเทพสถิต จึงได้กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรสำหรับการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและจริงจังไว้ดังนี้

ผู้บังคับบัญชาระดับบริหาร(ปลัดเทศบาล, หัวหน้าสำนักปลัด, ผู้อำนวยการกองคลัง, ผู้อำนวยการกองช่าง, หัวหน้ากองการศึกษา) จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 3 หลักสูตร/คน/ปี

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ, วิชาการ (พนักงานเทศบาล, ลูกจ้างประจำ) จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 2 หลักสูตร/ คน/ ปี

พนักงานจ้าง (พนักงานจ้างตามภารกิจ, พนักงานจ้างทั่วไป) จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 1 หลักสูตร/ คน/ ปี

โดยต้องมีการพัฒนา 5 ด้านดังต่อไปนี้

- 1) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล เป็นต้น
- 2) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ
- 3) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่นเช่น เรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
- 4) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมความสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น การสื่อสาร มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน
- 5) ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน

เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายดังกล่าวเทศบาลตำบลเทพสถิต ได้กำหนดหลักสูตรสำหรับบุคลากรในการฝึกอบรม ซึ่งทุกหลักสูตรได้ถูกพัฒนาจากพื้นฐานข้อมูลการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs) ในระดับต่าง ๆ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับผู้บังคับบัญชา และหัวหน้าส่วนราชการ มีรายละเอียด ดังนี้
 - 1.1) หลักสูตรการเป็นหัวหน้างาน
 - 1.2) หลักสูตร 5 ส. และความปลอดภัย
 - 1.3) หลักสูตรเพื่อพัฒนาเทคนิคและประสิทธิภาพการทำงานสำหรับหัวหน้า
 - 1.4) การบริหารจัดการที่ดี สำหรับองค์กร

- 1.5) หลักสูตรการตรวจสอบภายใน และการควบคุมภายใน
- 1.6) หลักสูตรมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรม ของหัวหน้างาน
- 1.7) หลักสูตรวินัยพนักงาน และการดำเนินการทางวินัย
- 1.8) หลักสูตรอื่นๆ ซึ่งจะพิจารณาตามข้อมูลความจำเป็นในการฝึกอบรม (TRAINING

NEED) ประกอบด้วย

- (1) ภาวะผู้นำ
- (2) การพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงาน
- (3) การพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารและการบริการ
- (4) การบริหารความเปลี่ยนแปลง
- (5) การพัฒนาระบบการควบคุมภายใน
- (6) คุณธรรมผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานองค์กร
- (7) การบริหารงานบุคคล

2. หลักสูตรฝึกอบรมระดับปฏิบัติการ, วิชาการ (พนักงานเทศบาล, ลูกจ้างประจำ) มีรายละเอียด ดังนี้

2.1) หลักสูตรความรู้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับความจำเป็นของหน่วยงาน

- 2.2) หลักสูตร 5 ส.และความปลอดภัย
- 2.3) หลักสูตรการพัฒนาเทคนิคหรือประสิทธิภาพในการทำงาน
- 2.4) หลักสูตรมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรม สำหรับพนักงาน
- 2.5) หลักสูตรวินัยพนักงาน การดำเนินการทางวินัย และวินัยที่ดีในการทำงาน
- 2.6) หลักสูตรปฏิบัติการทางจิตวิทยาในการให้บริการ
- 2.7) หลักสูตรอื่นๆ โดยจะพิจารณาตามข้อมูลความจำเป็นของการฝึกอบรม (TN) ในขณะ

นั้นประกอบด้วย

- (1) ความรักองค์กร
- (2) การพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริการ
- (3) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

3. หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานจ้าง มีรายละเอียด ดังนี้

3.1) หลักสูตรความรู้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับความจำเป็นของหน่วยงาน

- 3.2) หลักสูตร 5 ส.และความปลอดภัย
- 3.3) หลักสูตรมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรม

วิธีการดำเนินการฝึกอบรม

ในการจัดการฝึกอบรมตามรายละเอียดที่กล่าวมานั้นจะใช้วิธีการใน 4 ลักษณะ

(ก) การฝึกอบรมภายในองค์กร (INHOUSE TRAINING) ซึ่งอาจใช้วิทยากรจากภายในหรือภายนอก

- (ข) การส่งบุคลากรขององค์กรไปรับการฝึกอบรมจากองค์กรภายนอก
- (ค) การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน (ON THE JOB TRAINING)

(ง) การปฐมนิเทศ (ORIENTATION) ซึ่งกำหนดให้บุคลากรทุกคนในองค์กรต้องได้รับการปฐมนิเทศในเรื่องต่อไปนี้

ความรู้เกี่ยวกับองค์กร การบริหาร ระเบียบวัฒนธรรมขององค์กร ข้อปฏิบัติเรื่องความปลอดภัย การบริการ บทบาทหน้าที่ในตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบ การมาทำงาน สวัสดิการ เป็นต้น

การประเมินผลการฝึกอบรม

การฝึกอบรมทุกครั้งจะต้องมีการประเมินผล เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาทำการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

- 1) การให้มีการประเมินผลการฝึกอบรมในกรณีที่มีการจัดฝึกอบรมภายในองค์กรทุกครั้ง
- 2) การให้มีการบันทึกผลการฝึกอบรมทุกครั้งและนำข้อมูลไปใช้พิจารณาในการปรับตำแหน่งหรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานของบุคลากร
- 3) ให้มีการรายงานและบันทึกผลที่ได้ในกรณีที่ได้มีการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมภายนอกองค์กร

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ประกาศเทศบาลตำบลเทพสถิต เรื่อง มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการพนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลตำบลหาดเล็ก เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติตนและเป็นหลักการในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม ดังนี้

๑. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้
๒. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติโดยเคร่งครัด
๓. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ
๔. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีและความก้าวหน้าแก่ราชการ
๕. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดทนและเอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ
๖. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาลโดยไม่ให้เสียหายแก่ทางราชการ
๗. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องถือว่าเป็นหน้าที่พิเศษที่จะสนใจและรับทราบเหตุการณ์เคลื่อนไหว
๘. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องรักษาความลับของทางราชการ
๙. พนักงานเทศบาลต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง
๑๐. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องปฏิบัติราชการโดยมิให้เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตนเว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

๑๑. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความ ซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย
๑๒. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ
๑๓. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องอุทิศเวลาของตนแก่ราชการจะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้
๑๔. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกันและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างพนักงานเทศบาล ด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ
๑๕. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพ เรียบร้อย ห้ามมิให้ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ
๑๖. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน พนักงานเทศบาลต้องไม่เป็นการกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท
๑๗. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และในการปฏิบัติอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน ก็จะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการโดยอนุโลม
๑๘. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

.....

ภาคผนวก

บันทึกการประชุม
คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเทพสถิต (ครั้งที่ ๑)
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๑
วันที่ ๒๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลเทพสถิต

ผู้มาประชุม

๑. นายสัมฤทธิ์ แทนทรัพย์	ตำแหน่ง	นายกเทศมนตรีตำบลเทพสถิต	ประธาน
๒. นายชูเกียรติ สิริเพชรสมบัติ	ตำแหน่ง	รองนายกเทศมนตรีตำบลเทพสถิต	กรรมการ
๓. นายสรวิชัย สมรูป	ตำแหน่ง	ปลัดเทศบาลตำบลเทพสถิต	กรรมการ
๔. นางจงถนอม จงจิตต์	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นางสาวจุฑามาศ ดิเรกโภาค	ตำแหน่ง	หัวหน้าฝ่ายบริหารสาธารณสุข	กรรมการ
๖. พ.จ.อ.สมชาติ ด้ายรินรัมย์	ตำแหน่ง	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	กรรมการ
๗. นางสาวอชิรญาณ์ ดวงกระโทก	ตำแหน่ง	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	กรรมการ
๘. นางสาวนุจรี แทนน้อย	ตำแหน่ง	นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการและเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมและครบองค์ประชุมแล้ว นายสัมฤทธิ์ แทนทรัพย์ นายกเทศมนตรีตำบลเทพสถิต ได้กล่าวเปิดประชุมและทำหน้าที่ประธานการประชุม และได้ดำเนินการประชุมตามวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

แจ้งคำสั่งเทศบาลตำบลเทพสถิต ที่ ๗๑ / ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๑ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเทพสถิต ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ประกอบด้วย

๑. นายสัมฤทธิ์ แทนทรัพย์	ตำแหน่ง	นายกเทศมนตรีตำบลเทพสถิต	ประธาน
๒. นายชูเกียรติ สิริเพชรสมบัติ	ตำแหน่ง	รองนายกเทศมนตรีตำบลเทพสถิต	กรรมการ
๓. นายสรวิชัย สมรูป	ตำแหน่ง	ปลัดเทศบาลตำบลเทพสถิต	กรรมการ
๔. นางจงถนอม จงจิตต์	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นางสาวจุฑามาศ ดิเรกโภาค	ตำแหน่ง	หัวหน้าฝ่ายบริหารสาธารณสุข	กรรมการ
๖. พ.จ.อ.สมชาติ ด้ายรินรัมย์	ตำแหน่ง	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	กรรมการ
๗. นางสาวอชิรญาณ์ ดวงกระโทก	ตำแหน่ง	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	กรรมการ
๘. นางสาวนุจรี แทนน้อย	ตำแหน่ง	นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการและเลขานุการ

โดยมีหน้าที่ ปรับปรุงแผนอัตรากำลังของเทศบาล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล

โดยถือ...

โดยถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ข้อ ๑๗ และข้อ ๒๑ และประกาศ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ **เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา**

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่องเพื่อทราบ**

นายกเทศมนตรีฯ การพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ครั้งที่ ๑ (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนั้นจึงขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณา และขอให้ปลัดเทศบาลอธิบายให้ที่ประชุมทราบต่อไป

ปลัดเทศบาลฯ เนื่องจากแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ มีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและมีส่วนงานที่ต้องปรับเปลี่ยนเพิ่มขึ้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิกำหนด ซึ่งการกำหนดตำแหน่งเพิ่มและการปรับปรุงตำแหน่ง ของแต่ละส่วนราชการให้เป็นไปตามมติของที่ประชุม โดยการพิจารณา กำหนดหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งต้องมีเหตุผล และความจำเป็นเป็นสำคัญ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ ที่กำหนดให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ นั้น

ที่ประชุม รับทราบ

นายกเทศมนตรีฯ การปรับปรุงแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ครั้งที่ ๑ (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขอมอบหมายให้แต่ละส่วนราชการที่จะขอปรับปรุงแผนอัตรากำล้างแจ้งรายละเอียดและเหตุผลในการขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มแต่ละส่วนราชการของท่านต่อไป

ที่ประชุม รับทราบ

น.ส.อชิรญาณ์ฯ ในส่วนราชการสำนักปลัด เมื่อดูตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ได้ตรวจสอบและพิจารณา ปริมาณงาน พบว่าปริมาณงานของสำนักปลัด ยังไม่ขอปรับปรุงแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ค่ะ

ที่ประชุม รับทราบ

นางจงถนอมฯ ในส่วนราชการกองคลัง เมื่อดูตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ได้ตรวจสอบและพิจารณา ปริมาณงาน พบว่าปริมาณงานของกองคลัง มีภาระงานด้านการเงินและบัญชี ซึ่งเป็นงานเฉพาะทางที่ต้องใช้ผู้มีความรู้และประสบการณ์ จึงจำเป็นต้องขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ดังนั้น กองคลังจึงขอเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ประเภท พนักงานเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้และได้แจ้งในที่ประชุมแล้ว

ที่ประชุม รับทราบ

พ.จ.อ.สมชาติฯ ในส่วนราชการกองช่าง เมื่อดูตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ได้ตรวจสอบและพิจารณาปริมาณงาน พบว่าปริมาณงานของกองคลัง ยังไม่ขอปรับปรุงแผนฯ ครับ

ที่ประชุม รับทราบ

น.ส.จุฑามาศฯ ในส่วนราชการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เมื่อดูตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ได้ตรวจสอบและพิจารณาปริมาณงาน พบว่ามีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์วิจัย วินิจฉัยปัญหาพัฒนาทางด้านสาธารณสุข

ดังนั้น กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จึงขอเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขประเภทพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้และได้แจกในที่ประชุมแล้วนั้น

ที่ประชุม รับทราบ

น.ส.พิชชากรฯ ในส่วนราชการกองการศึกษาฯ ดูตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ได้ตรวจสอบและพิจารณาแล้ว ยังไม่ขอปรับปรุงแผนฯ ค่ะ

ที่ประชุม รับทราบ

ปลัดเทศบาลฯ ในส่วนราชการกองสวัสดิการสังคม ดูตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ได้ตรวจสอบและพิจารณาแล้ว ยังไม่ขอปรับปรุงแผนฯ ครับ

ที่ประชุม รับทราบ

นายกเทศมนตรีฯ กรรมการท่านอื่นจะสอบถามหรือเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่ ผมขอสรุปตำแหน่งที่ขอเพิ่มเติมในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ดังนี้

๑. นักวิชาการสาธารณสุข ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ๑ อัตรา

มติที่ประชุม เห็นชอบ

นายกเทศมนตรีฯ เมื่อที่ประชุมเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลึง ๓ ปี รอบที่ ๑ (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เป็นที่เรียบร้อยแล้วทั้งนี้ให้นักทรัพยากรบุคคล ดำเนินการดังนี้

๑. จัดพิมพ์และตรวจสอบความถูกต้องของแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๑ (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

๒. นำเสนอการปรับปรุงแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๑ (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๓. เมื่อได้รับการอนุมัติแผนจาก ก.ท.จ.ชัยภูมิ แล้วให้จัดทำบันทึกข้อความแจ้งให้พนักงานเทศบาล ทราบถึงแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๑ (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เพื่อเสนอให้นายกเทศมนตรีตำบลเทพสถิต ลงนาม ประกาศใช้แผนอัตรากำลึง ปรับปรุงครั้งที่ ๑ (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

ไม่มี

เมื่อสิ้นสุดวาระ ประธานฯ ได้กล่าวขอบคุณ ผู้เข้าร่วมประชุมที่ได้เข้าร่วมประชุม
เลิกประชุมเวลา ๑๕.๓๐ น.

ผู้จัดรายงานการประชุม



(นางสาวนุจรี แทนน้อย)
กรรมการและเลขานุการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



(นายสัมฤทธิ์ แทนทรัพย์)
ประธานกรรมการ



คำสั่งเทศบาลตำบลเทพสถิต

ที่ ๗๑ / ๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเทพสถิต
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

.....

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๓๓) พ.ศ. ๒๕๓๓ ข้อ ๑๖ เทศบาลตำบลเทพสถิต จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเทพสถิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

- | | | | |
|--------------------------------|---------|----------------------------|---------------------|
| ๑. นายสัมฤทธิ์ แทนทรัพย์ | ตำแหน่ง | นายกเทศมนตรีตำบลเทพสถิต | ประธาน |
| ๒. นายชูเกียรติ สิริเพชรสมบัติ | ตำแหน่ง | รองนายกเทศมนตรีตำบลเทพสถิต | กรรมการ |
| ๓. นายสรวิชัย สมรูป | ตำแหน่ง | ปลัดเทศบาลตำบลเทพสถิต | กรรมการ |
| ๔. นางจงถนอม จงจิตต์ | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นางสาวจุฑามาศ ติเรกโภาค | ตำแหน่ง | หัวหน้าฝ่ายบริหารสาธารณสุข | กรรมการ |
| ๖. พ.จ.อ.สมชาติ ด้ายรินรัมย์ | ตำแหน่ง | หัวหน้าฝ่ายปกครอง | กรรมการ |
| ๗. นางสาวอชิรญาณ์ ดวงกระโทก | ตำแหน่ง | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | กรรมการ |
| ๘. นางสาวนุจรี แทนน้อย | ตำแหน่ง | นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |

มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ข้อ ๑๗ และข้อ ๒๑ และประกาศระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายสัมฤทธิ์ แทนทรัพย์)

นายกเทศมนตรีตำบลเทพสถิต



ประกาศเทศบาลตำบลเทพสถิต
เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๑

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ (ก.ท.จ.) มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๑ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๑ และเพื่อให้เทศบาลตำบลเทพสถิต นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๑ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลเทพสถิตได้สำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล นั้น เทศบาลตำบลเทพสถิต จึงขอประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๑ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายสัมฤทธิ์ แทนทรัพย์)
นายกเทศมนตรีตำบลเทพสถิต

กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ (ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
ปลัดเทศบาล นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (10-2-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
สำนักปลัดเทศบาล นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (10-2-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (อยู่ระหว่างการ ดำเนินการของ ก.กลาง)
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (10-2-01-2101-002)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (10-2-01-2101-003)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก/ชก) (10-2-01-3104-001)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) (10-2-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเดิม ร้องขอ กสธ.)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) (10-2-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเดิม ร้องขอ กสธ.)
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (10-2-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง/ชง) (10-2-01-4805-001)	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเดิม ร้องขอ กสธ.)
ลูกจ้างประจำ พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
นักการภารโรง	2	2	2	2	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง

กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ (ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)								
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	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (10-2-04-2102-001)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
นักวิชาการเงินและบัญชี (10-2-04-3201-001)	-	-	1	1	-	+1	+1	(กำหนดตำแหน่งเพิ่ม)
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) (10-2-04-4203-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง (โอนย้าย)
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง) (10-2-04-4204-001)	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเดิม (ร้องขอ กสธ.))
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์ (สำนักงาน)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (10-2-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (อยู่ระหว่างการ ดำเนินการของ.กกลาง)
นายช่างโยธา (ปง/ชง) (10-2-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเดิม (ร้องขอ กสธ.))
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์(กระเช้า)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
คนสวน	2	2	2	2	-	-	-	มีคนครอง
คนสวน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม

กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ (ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (10-2-06-2104-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม อยู่ระหว่างการ ดำเนินการของก.กลาง
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (10-2-06-2104-002)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก) (10-2-06-3601-001)	-	-	1	1	-	+1	+1	(กำหนดตำแหน่งเพิ่ม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์(บรรทุกขยะ)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	5	5	5	5	-	-	-	มีคนครอง
คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
คนงานกวาดถนน	3	3	3	3	-	-	-	มีคนครอง
คนงานกวาดถนน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
คนงาน	3	3	3	3	-	-	-	มีคนครอง
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (10-2-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม อยู่ระหว่างการ ดำเนินการของก.กลาง
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) (10-2-08-3803-001)	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเดิม ร้องขอ กสธ.)
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณสมบัติ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์(สำนักงาน)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
กองสวัสดิการสังคม								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (10-2-11-2105-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม อยู่ระหว่างการ ดำเนินการของก.กลาง
(เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง/ชง) (10-2-11-4801-001)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
รวมทั้งหมด	58	58	60	60	-	2	2	