



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปี 2567 - 2569



สำนักปลัดเทศบาล
งานบริหารงานบุคคล

โทรศัพท์ 0 44 855 252



ประกาศเทศบาลตำบลเทพสถิต

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ (ก.ท.จ.ชัยภูมิ) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้เทศบาลตำบลเทพสถิต นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลเทพสถิตได้สำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล นั้น เทศบาลตำบลเทพสถิต จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายนิคม แทนทรัพย์)

นายกเทศมนตรีตำบลเทพสถิต

คำนำ

เทศบาลตำบลเทพสถิต ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2567-2569) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง เป็นไปตามโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยมีการดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ (ก.ท.จ.ชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลได้อย่างเหมาะสม จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังตามขั้นตอนอย่างถูกต้องจนแล้วเสร็จและกำหนดใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2567-2569) ฉบับนี้ขึ้น

แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2567-2569) นี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกส่วนราชการที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลเทพสถิต

สารบัญ

	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลเทพสถิต	39
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเทพสถิต	42
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	47
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	48
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	55
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	63
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	67
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	75
12. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล	81
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล	85

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569
เทศบาลตำบลเทพสถิต
อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบเทศบาลตำบลเทพสถิต จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567-2569 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ (ก.ท.จ.ชัยภูมิ) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. 2545 ข้อ 17 กำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ว่ากำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา 3 ปี

1.4 ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ (ก.ท.จ.ชัยภูมิ) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 51) พ.ศ. 2558 ซึ่งใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2559 เป็นต้นไป โดยแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ (ก.ท.จ.ชัยภูมิ) เกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 4) ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2557 และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 6) ลงวันที่ 4 มิถุนายน 2558

1.5 ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ (ก.ท.จ.ชัยภูมิ) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 24 เมษายน 2563 ได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาลให้เหมาะสมกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และสอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2558

1.6 หนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเทพสถิต อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.1.1 เพื่อให้เทศบาลตำบลเทพสถิต มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.1.2 เพื่อให้เทศบาลตำบลเทพสถิต มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเทพสถิต ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.1.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ (ก.ท.จ.ชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเทพสถิต ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.1.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเทพสถิต

2.1.5 เพื่อให้เทศบาลตำบลเทพสถิต สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเทพสถิต เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.1.6 เพื่อให้เทศบาลตำบลเทพสถิต สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.2 ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.2.1 ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2.2.2 เทศบาลตำบลเทพสถิต มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญ กำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

2.2.3 การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

2.2.4 การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

2.2.5 การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และ วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office** ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุ เป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว" ดังนั้น ใน การกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของ ทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่า มีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการ กำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใดจำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่ การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากร ภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรตลอดจนการใช้ ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร"

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผน กำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง "การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์ เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและ

สมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนาอัตรากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาอัตรากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง"

- **กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนอัตรากำลังคนในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานอัตรากำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้ อัตรากำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนอัตรากำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

เทศบาลตำบลเทพสถิต โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลเทพสถิต เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเทพสถิต

3.1.1 แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

การจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลจะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างแผนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ของประเทศไทยกำลังอยู่ระหว่างการเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ โดยร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 –2580) สรุปย่อได้ ดังนี้

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

คติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เศรษฐกิจขยายตัวด้วยการค้าส่งค้าปลีกและเศรษฐกิจดิจิทัลที่เข้มข้นขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 3 คนไทยมีศักยภาพและความสามารถปรับตัวรองรับบริบทการพัฒนาในอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ 4 สังคมไทยมีความเป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย

ยุทธศาสตร์ที่ 5 เศรษฐกิจและสังคมพัฒนาอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

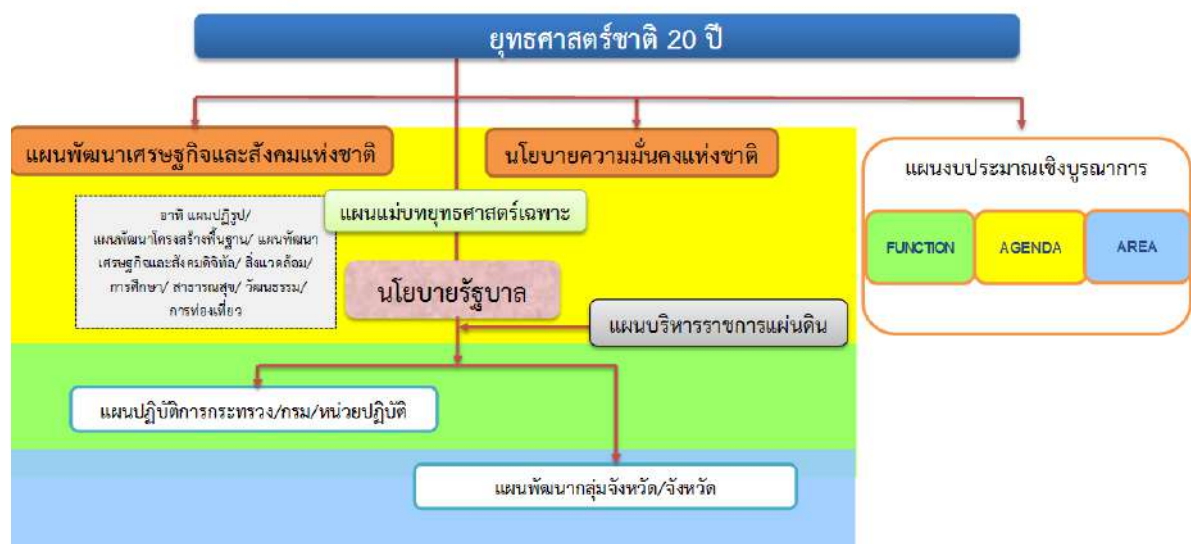
ยุทธศาสตร์ที่ 6 ระบบการบริหารจัดการภาครัฐมีประสิทธิภาพ ทันสมัย รับผิดชอบต่อ โปร่งใส ตรวจสอบได้และประชาชนมีส่วนร่วม

กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์
 “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน
 เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนา
 ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”
 นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข
 และตอบสนองต่อการบรรลุ
 ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนา
 คุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง
 เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของ
 คนไทย **สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและ**
เป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบ
 เศรษฐกิจ



ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ชาติกับแผนในระดับต่างๆ



ยุทธศาสตร์ชาติ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน และให้เสนอร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานในระยะที่ 2 ของรัฐบาล (ปี 2558 - 2559) และกรอบการปฏิรูปในระยะที่ 3 (ปี 2560 เป็นต้นไป) คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ 2 คณะ ได้แก่ (1) คณะอนุกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์และกรอบการปฏิรูปเพื่อจัดทำร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี และ (2) คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามแนวทางการปฏิรูปประเทศเพื่อจัดทำร่างแผนปฏิบัติการตามแนวทางการปฏิรูปประเทศ (Roadmap) ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี

การกำหนดให้มี “ยุทธศาสตร์ชาติ” เพื่อเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศในระยะยาว พร้อมกับการปฏิรูปและการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารราชการแผ่นดินในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง จะช่วยยกระดับคุณภาพของประเทศไทยในทุกภาคส่วนและนำพาประเทศไทยให้หลุดพ้นหรือบรรเทาความรุนแรงของสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทั้งปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาความเหลื่อมล้ำ ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน และปัญหาความขัดแย้งในสังคม รวมถึงสามารถรับมือกับ

ภัยคุกคามและบริหารจัดการกับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปพร้อม ๆ กับการเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ใหม่ของโลกได้ซึ่งจะทำให้ประเทศไทยยังคงรักษาบทบาทสำคัญในเวทีโลก สามารถดำรงรักษาความเป็นชาติที่มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และคนไทยในประเทศไทยมีความอยู่ดีมีสุขอย่างถ้วนหน้ากัน สารสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติซึ่งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติกำลังดำเนินการยกร่างอยู่ในขณะนี้ จะประกอบด้วยวิสัยทัศน์และเป้าหมายของชาติที่คนไทยทุกคนต้องการบรรลุร่วมกัน รวมทั้งนโยบายแห่งชาติและมาตรการเฉพาะ ซึ่งเป็นแนวทาง ทิศทางและวิธีการที่ทุกองค์กรและคนไทยทุกคนต้องมุ่งดำเนินการไปพร้อมกันอย่างประสานสอดคล้อง เพื่อให้บรรลุซึ่งสิ่งที่คนไทยทุกคนต้องการ คือประเทศไทยมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในทุกสาขาของกำลังอำนาจแห่งชาติ อันได้แก่ การเมืองภายในประเทศ การเมืองต่างประเทศ เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา การทหาร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการพลังงาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ทั้งนี้วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่นมีความมั่นคงทางสังคม ท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหารความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกัน ด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีไม่เป็นภาระของโลกและสามารถเกื้อกูลประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจที่ดีกว่า

วิสัยทัศน์ : “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”



ความมั่นคง

- **การมีความมั่นคงปลอดภัย** จากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง
- **ประเทศ** มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ที่เข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน ระบบการเมืองที่มั่นคงเป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล
- **สังคม** มีความปรองดองและความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ **ชุมชน** มีความเข้มแข็ง **ครอบครัว** มีความอบอุ่น
- **ประชาชน** มีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิต มีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน
- **ฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม** มีความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ



ความมั่นคง



ความยั่งยืน

- **ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง** ยกย่องเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น
- **เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูง** สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ สร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคต และเป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาคทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ มีบทบาทสำคัญในระดับภูมิภาคและระดับโลก เกิดสายสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างมีพลัง
- **ความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่อง** ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- **การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ** รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่ไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศน์
- **การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม** และสอดคล้องกับกฎระเบียบของประชาคมโลกซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม
- **มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน** ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน เพื่อการพัฒนาในทุกระดับอย่างสมดุล มีเสถียรภาพ และยั่งยืน
- **ประชาชนทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง**

อนาคตประเทศไทย ปี 2579 : ร่วมมือกันขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวไปสู่.....



เศรษฐกิจและสังคมไทย
มีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน



เศรษฐกิจและสังคมพัฒนา
อย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม



สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรม
มีความเหลื่อมล้ำน้อย



ระบบการบริหารภาครัฐมีขนาดเล็ก มีประสิทธิภาพ ทันสมัย
รับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้และประชาชนมีส่วนร่วม



ระบบเศรษฐกิจมีความเป็นชาติดีการค้า

บนฐานการขยายตัวของอุตสาหกรรมแห่งอนาคต การท่องเที่ยวตลาดคุณภาพ การบริการคุณภาพ การค้าส่งค้าปลีก และเศรษฐกิจดิจิทัลที่เข้มข้น



คนไทยในอนาคตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง เป็นพลเมืองที่ตื่นรู้ มีจิตสาธารณะ และทำประโยชน์ต่อส่วนรวม เป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก



ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญา

ของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม

ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ โดยมีสาระสำคัญของแต่ละยุทธศาสตร์ สรุปได้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(1) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(2) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(3) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(4) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(5) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(6) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(7) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวนอนมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(1) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(2) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพสะอาดและปลอดภัยของโลก

- ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิตให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตรส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับ

สิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และการพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพ สะอาด และปลอดภัย

- ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ยกระดับการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง และพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพ โดยการใช้ดิจิทัลและการค้ามาเพิ่มมูลค่าและยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น

- ภาคบริการ โดยขยายฐานการบริการให้มีความหลากหลาย มีความเป็นเลิศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิม เช่น การท่องเที่ยว และพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ ธุรกิจบริการด้านการเงินและธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่น ๆ เป็นต้น

(3) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(4) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมืองและโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(5) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

(6) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่าง ๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (1) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ
- (2) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง
- (3) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์
- (4) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี
- (5) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (1) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม
- (2) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- (3) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- (4) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน
- (5) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถใน

การป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนา มุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (1) การจัดระบบอนุรักษ์ พื้ฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (2) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง 25 กลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหาร จัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

- (3) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (4) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (5) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (6) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงาน ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาท ภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาลกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (1) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (2) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (3) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (4) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (5) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- (6) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (7) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

3.1.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566 - 2570)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) มีสถานะเป็นแผนระดับที่ 2 ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ และใช้เป็นกรอบสำหรับการจัดทำแผน ระดับที่ 3 เพื่อให้การดำเนินงานของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตาม ยุทธศาสตร์ชาติตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้ โดยพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ พ.ศ.2561 บัญญัติให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 มีผลบังคับใช้ถึงวันที่ 30 กันยายน 2565 ส่งผลให้กรอบระยะเวลา 5 ปีของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 เริ่มต้น ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ครอบคลุมปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 ซึ่งเป็นระยะ 5 ปีที่ 2 ของยุทธศาสตร์ ชาติ



ทั้งนี้ การจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 อยู่บนความตั้งใจที่จะให้แผนมีจุดเน้นและเป้าหมายของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม สามารถบ่งบอกทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนที่ประเทศควรมุ่งไปในระยะ 5 ปีถัดไป โดยเป็นผลที่เกิดจากกระบวนการสังเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้าน ทั้งสถานะของทุนในมิติต่าง ๆ บทเรียนของการพัฒนาที่ผ่านมา ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยและเงื่อนไขที่จะมีอิทธิพลต่อสภาพพหุต่าง ๆ ของประเทศ รวมถึงการสนับสนุนให้ภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างกว้างขวางตั้งแต่ในขั้นตอนการกำหนดกรอบทิศทางของแผนไปจนถึงการยกยกร่างแผน

นอกจากนี้ การจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ยังอยู่ในช่วงเวลาที่ทั่วโลกรวมถึงประเทศไทยต้องเผชิญกับข้อจำกัดหลากหลายประการที่เป็นผลสืบเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ซึ่งไม่เพียงแต่ก่อให้เกิดการเจ็บป่วยและเสียชีวิตของประชากร แต่ยังส่งผลให้เกิดเงื่อนไขทางเศรษฐกิจและการดำเนินชีวิตของประชาชนทุกกลุ่ม นอกจากนี้ ในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ยังเป็นช่วงเวลาที่แนวโน้มของการพัฒนาของเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่มีความรุนแรงเพิ่มขึ้นการเป็นสังคมสูงวัยของประเทศไทยและหลายประเทศทั่วโลก ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงด้านภูมิศาสตร์ระหว่างประเทศ ดังนั้น การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศท่ามกลางกระแสแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความผันแปรที่เกิดขึ้นรอบด้าน และคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อาศัยหลักการและแนวคิด 4 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างมีเหตุผล ความพอประมาณ ภูมิคุ้มกันบนฐานของความรู้ คุณธรรม และความเพียร โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับสถานการณ์และเงื่อนไขระดับประเทศและระดับโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ และศักยภาพของทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคมและทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศ ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความสมดุลในมิติต่าง ๆ ทั้งความสมดุลระหว่างการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศกับความสามารถในการพึ่งตนเองได้อย่างมั่นคง ความสมดุลของการกระจายโอกาสเพื่อลดความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มคนและพื้นที่ และความสมดุลทางธรรมชาติเพื่อให้คนอยู่ร่วมกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืนรวมถึงการบริหารจัดการองคาพยพต่างๆ ของประเทศให้พร้อมรับกับความเสี่ยงที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศ นอกจากนี้ ในการวางแผนและการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติต้องอาศัยองค์ความรู้ทางวิชาการที่รอบด้านและพิจารณาด้วยความรอบคอบ ควบคู่กับการยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และมุ่งมั่นผลักดันให้การพัฒนাবรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ประการที่ 2 การสร้างความสามารถในการ "ล้มแล้ว ลุกไว" โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ระดับ ประกอบด้วย 1) การพร้อมรับ หรือ ระดับ "อยู่รอด" ในการแก้ไขข้อจำกัดหรือจุดอ่อนที่มีอยู่ ซึ่งเป็นผลให้ประชาชนประสบความยากลำบากในการดำรงชีวิต หรือทำให้ประเทศมีความเปราะบางต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกและภายใน รวมถึงการสร้างความพร้อมในทุกระดับในการรับมือกับสภาวะวิกฤติที่อาจเกิดขึ้นให้สามารถฟื้นคืนสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว 2) การปรับตัว หรือ ระดับ "พอเพียง" ในการปรับเปลี่ยนปัจจัยที่จำเป็นเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่ในระดับครอบครัว ชุมชนพื้นที่และประเทศ รวมถึงปรับทิศทาง รูปแบบ และแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ และ 3) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน หรือ ระดับ "ยั่งยืน" ในการผลักดันให้เกิด

การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างในมิติต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความสามารถของบุคคลและสังคมในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเพื่อสนับสนุนให้ประเทศสามารถเติบโตได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

ประการที่ 3 เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐานของแนวคิด "ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง" มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาที่จะใช้ศักยภาพของตนในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี และการมุ่งส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป

ประการที่ 4 การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว โดยให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสมัยใหม่ และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ควบคู่กับการรักษาความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากฐานทรัพยากรธรรมชาติและความหลากหลายทางชีวภาพ รวมถึงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิต การให้บริการ และการบริโภคเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

ขณะที่เป้าหมายหลักของการพัฒนามี 5 ประการ มีดังนี้

ประการที่ 1 การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม

ประการที่ 2 การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่

ประการที่ 3 การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม

ประการที่ 4 การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน

ประการที่ 5 การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่

5 เป้าหมายหลัก 5 ตัวชี้วัด



3.1.3 แผนพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ (พ.ศ.2566 - 2570)

แผนพัฒนาจังหวัด เป็นแผนที่มีการกำหนดอนาคตและทิศทางของตำแหน่งการพัฒนาของจังหวัด มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในระดับชาติ ได้แก่ นโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์การพัฒนารายภาค และแผนอื่นๆ รวมทั้งศักยภาพและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และมอง

การพัฒนาจังหวัดแบบองค์รวมที่มีความครอบคลุมทุกมิติทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และความมั่นคง

ประเด็นการพัฒนาของจังหวัดชัยภูมิ

1. เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ

“เศรษฐกิจก้าวหน้า สังคมและสิ่งแวดล้อม มีคุณภาพอย่างยั่งยืน”

2. ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ

- (1) อัตราการขยายตัวของ GPP เพิ่มขึ้น
- (2) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดภาคการเกษตร
- (3) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของนักท่องเที่ยว
- (4) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยว
- (5) อัตราการเพิ่มของพื้นที่ป่าไม้
- (6) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- (7) ร้อยละที่ลดลงของการเกิดคดีอาชญากรรมในพื้นที่

3. ประเด็นการพัฒนาของจังหวัดชัยภูมิ

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจฐานรากและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นและกระจายอย่างเหมาะสม

เป้าหมายและตัวชี้วัด

1. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผลิตภัณฑ์มวลรวม
2. อัตราการขยายตัวของ GPP ภาคการเกษตรเพิ่มขึ้น
3. รายได้ของครัวเรือนที่ผ่านเกณฑ์ จปฐ.เพิ่มขึ้น
4. ร้อยละที่ลดลงของจำนวนคนจน

แนวทางการพัฒนา

1. การส่งเสริมอาชีพและรายได้แก่ประชาชน
2. การเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรและบริการ
3. การส่งเสริมการตลาดสินค้าเกษตรและบริการ
4. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการผลิตและบริการ

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 การบริหารจัดการการท่องเที่ยว

วัตถุประสงค์

1. สินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวมีมูลค่าเพิ่มขึ้น
2. สถานที่ท่องเที่ยวมีความสมบูรณ์และมีมาตรฐาน

เป้าหมายและตัวชี้วัด

1. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนนักท่องเที่ยว
2. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากสินค้าและบริการการท่องเที่ยว
3. จำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน
4. ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาคุณภาพของแหล่งท่องเที่ยว สินค้าและบริการ
2. พัฒนาและยกระดับบุคลากรด้านการท่องเที่ยว
3. ส่งเสริมการตลาดและการประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยว

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมวัตถุประสงค์

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความอุดมสมบูรณ์และสมดุลกับการพัฒนา

เป้าหมายและตัวชี้วัด

1. ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์เพิ่มขึ้นอย่างยั่งยืน
2. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างมีส่วนร่วม
3. ระดับความสำเร็จในการผลิตและการบริหารจัดการพลังงานทดแทนเพิ่มขึ้นอย่างมีส่วนร่วม
4. ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการภัยพิบัติที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางธรรมชาติ

แนวทางการพัฒนา

1. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. อนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนและมีส่วนร่วม
3. การรับมือสาธารณภัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นการพัฒนาที่ 4 การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตให้มั่นคงวัตถุประสงค์

ประชาชนดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ มั่นคง และปลอดภัย

เป้าหมายและตัวชี้วัด

1. ค่าสัมประสิทธิ์ความไม่เสมอภาคด้านรายได้
2. ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ทุกระดับเพิ่มขึ้น
3. ร้อยละของนักเรียนนักศึกษาที่มีงานทำหลังจบการศึกษา
4. สัดส่วนคนจนด้านรายจ่าย
- ร. ร้อยละที่ลดลงของการเกิดคดีอาชญากรรมในพื้นที่
6. ร้อยละของจำนวนประชาชนที่ได้รับภูมิคุ้มกันทางด้านสาธารณสุข
7. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของสถานบริการด้านสาธารณสุขที่ได้รับการพัฒนา

แนวทางการพัฒนา

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิต
2. การสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม
3. การพัฒนาความมั่นคงและความปลอดภัยของสังคม
4. การป้องกัน แก้ไข ฟื้นฟูเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากโรคระบาด



3.1.4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดชัยภูมิ พ.ศ.2566-2570

วิสัยทัศน์

“เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติและวัฒนธรรม แหล่งผลิตอาหาร พลังงานทดแทนสำคัญ และเป็นสังคมที่มีคุณภาพ”

พันธกิจ

1. ส่งเสริมการพัฒนาการศึกษา การกีฬา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
2. พัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน
3. พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถภาคการเกษตรและปศุสัตว์
4. พัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยว
5. ส่งเสริมการอนุรักษ์และใช้พลังงานอย่างมีคุณค่า
6. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและรองรับการเจริญเติบโตของจังหวัด
7. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. บริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์หลัก

1. เด็ก เยาวชน และประชาชนของจังหวัดชัยภูมิได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ
2. ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการสืบสานคุณค่า
3. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง
4. เกษตรกรมีรายได้สูงขึ้น
5. การท่องเที่ยวของจังหวัดชัยภูมิได้รับความนิยมเพิ่มสูงขึ้น
6. เป็นแหล่งสร้างพลังงานทดแทนที่ใหญ่ที่สุดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
7. ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และใช้พลังงานอย่างมีคุณค่า
8. มีระบบโลจิสติกส์ที่รองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและเชื่อมโยงประเทศสู่ประชาคม

อาเซียน

9. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์และฟื้นฟู
10. มีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านการเกษตรและปศุสัตว์
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมการอนุรักษ์และใช้พลังงานอย่างมีคุณค่า
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน
- ยุทธศาสตร์ที่ 7 การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ

3.1.5 แผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเทพสถิต

วิสัยทัศน์

“ชุมชนอยู่ ประชาชนพึ่งตนเองได้ เก่งพัฒนาร่วมกัน สร้างสรรค์คุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมที่ดี”

พันธกิจ

1. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้มีคุณภาพและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน และสามารถรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ส่งเสริมการประกอบอาชีพ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้สามารถพึ่งตนเองได้ ทำให้เศรษฐกิจดีขึ้น
3. ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา เพื่อเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาและการบริหารของเทศบาลให้สามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น การควบคุม การตรวจสอบและการส่งเสริมวิถีชีวิต และวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตย
4. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี โดยให้ประชาชนได้รับบริการทางสาธารณสุข การศึกษา ด้านสวัสดิการสังคม ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และทั่วถึง ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการบริการด้านต่างๆ
5. พัฒนา อนุรักษ์ และมีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในเขตเทศบาลได้อย่างเหมาะสม เพื่อเอื้อต่อการเสริมศักยภาพทางเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาอันเนื่องมาจากภัยธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์

1. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
2. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
3. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ
4. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม
5. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการบริหาร

เป้าประสงค์

1. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานมีคุณภาพและปริมาณที่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ทำให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
2. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจดีขึ้น ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้พอเพียง ชุมชนมีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้
3. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการบริหารของเทศบาล ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น ควบคุมตรวจสอบและส่งเสริมวิถีชีวิต และวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยได้ดีและมีประสิทธิภาพ

4. ประชาชนในเขตเทศบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการทางสาธารณสุข การศึกษา ด้านสวัสดิการสังคม ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพทั่วถึง และมีส่วนร่วมในการจัดการ การบริการด้านต่าง ๆ

5. มีการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติที่เหมาะสมทำให้ชุมชนน่าอยู่

ตัวชี้วัด

1. จำนวนโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานในด้านต่าง ๆ ที่เทศบาลจัดให้มีขึ้นในแต่ละปี
2. จำนวนประชาชนในเขตเทศบาล มีความรู้และเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและกีฬาเพิ่มขึ้น
3. จำนวนผู้สูงอายุ คนพิการ และประชาชนโดยทั่วไปที่มีสิทธิและลงทะเบียนกับเทศบาลเพื่อขอรับสิทธิได้รับการอย่างทั่วถึงทุกคน
4. จำนวนครัวเรือนในเทศบาลตำบลเทพสถิตสามารถบริหารจัดการขยะได้ด้วยตนเองเพิ่มขึ้น
5. ประชาชนผู้ประสบสาธารณภัยมีความพึงพอใจในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน
6. ปัญหาเสพติดในพื้นที่ลดลง
7. เทศบาลตำบลเทพสถิตมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ค่าเป้าหมาย

1. เทศบาลจัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บริการประชาชนได้ปีละ 5 โครงการ
2. ประชาชนในเขตเทศบาล มีความรู้และเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและกีฬาเพื่อขึ้นร้อยละ 10 ต่อปี
3. จำนวนผู้สูงอายุ คนพิการ และประชาชนโดยทั่วไปที่มีสิทธิและลงทะเบียนกับเทศบาลเพื่อขอรับสิทธิได้รับการอย่างทั่วถึงทุกคนร้อยละ 100
4. จำนวนครัวเรือนในเทศบาลตำบลเทพสถิตสามารถบริหารจัดการขยะได้ด้วยตนเองเพิ่มขึ้น ร้อยละ 20 ครัวเรือนต่อปี
5. ประชาชนผู้ประสบสาธารณภัยมีความพึงพอใจในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ร้อยละ 80
6. ปัญหาเสพติดที่เกิดขึ้นในพื้นที่ลดลง ร้อยละ 5 ต่อปี
7. เทศบาลตำบลเทพสถิตมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ร้อยละ 80

กลยุทธ์

1. สนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ
2. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค และทำการเกษตร
3. พัฒนาด้านสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการ
4. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา สาธารณสุข และการกีฬา
5. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส
6. ส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชน
7. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรประชาชนให้มีความเข้มแข็ง
8. ป้องกัน บำบัด ฟื้นฟู ติดตามและช่วยเหลือเกี่ยวกับยาเสพติด
9. สนับสนุนด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
10. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น และสร้างเครือข่ายประชาธิปไตย
11. พัฒนาและส่งเสริมด้านการเกษตร ด้านการท่องเที่ยว
12. อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
13. อนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
14. ส่งเสริมให้ประชาชนนำแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต
15. พัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง

16. ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของเทศบาลภายใต้หลักธรรมาภิบาล

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

1. พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความปลอดภัย โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อความสะดวก รวดเร็ว และรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
2. พัฒนาระบบการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมสำคัญทางศาสนา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
3. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. กำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นอย่างมีระบบและมีความยั่งยืน
5. เทศบาลมีการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566 - 2570) ของเทศบาลมีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวมดังนี้



3.1.6 พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

ตามมาตรา 50 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- (1) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (2) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
- (3) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ หรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (4) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (5) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (6) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (7) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล
- (10) ด้านการดูแลจราจร กำหนดให้เทศบาลรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจรและส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว
- (11) ด้านการศึกษาท้องถิ่น กำหนดให้เทศบาลจัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และการฝึกอบรม ให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด ภายใต้พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

3.1.7 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 283 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดการบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงิน และการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศส่วนรวม จึงต้องมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และการจัดสรรรายได้ระหว่างราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยมีคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนเท่ากันเป็นผู้พิจารณา โดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจที่เพิ่มขึ้นตามระดับความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ ตลอดจนกำหนดระบบตรวจสอบและประเมินผลการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหมวดที่ 2 การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ มาตรา 16 ให้เทศบาล เมืองพัทยา และเทศบาลตำบลมีอำนาจหน้าที่และหน้าที่ในการจัดระบบการ บริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (2) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (3) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (4) การสาธารณูปโภคและก่อสร้างอื่นๆ

- (5) การสาธารณูปการ
- (6) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (7) การพาณิชย์ และส่งเสริมการลงทุน
- (8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (9) การจัดการศึกษา
- (10) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ
- (12) การปรับปรุงชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (13) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (14) การส่งเสริมกีฬา
- (15) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (17) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (18) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (19) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (20) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (21) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (22) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (23) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และ
สาธารณสถานอื่นๆ
- (24) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม
- (25) การผังเมือง
- (26) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (28) การควบคุมอาคาร
- (29) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา ความปลอดภัย
ในชีวิตและทรัพย์สิน
- (30) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

3.1.8 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 "มาตรา 35 ในการจ่ายเงินเดือนประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้"

ตามที่รัฐบาลได้จัดสรรรายการเงินอุดหนุนทั่วไปที่เดิมเป็นรายการที่ระบุวัตถุประสงค์ซึ่งไม่ต้องนำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่าย แต่ได้เปลี่ยนแปลงโดยให้นำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายทำให้วงเงินงบประมาณรายจ่ายสูงขึ้น ส่งผลให้เมื่อนำภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับวงเงินงบประมาณรายจ่ายแล้ว จะมีอัตราลดต่ำลงจนไม่สะท้อนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่แท้จริงขึ้นได้นั้น กรมดังกล่าวกระทรวงมหาดไทยได้แจ้งเป็นข้อแนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้พึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการครู

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละปีขึ้นอยู่กับนโยบายรัฐบาลที่อาจเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปหรือเงินอุดหนุนเฉพาะกิจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 ไม่สะท้อนกรอบวงเงินที่แน่นอน ทั้งนี้ หากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดสรรเป็นรายการเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ก็จะทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายลดลงจนอาจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพ.ศ. 2542 เกินกว่าร้อยละ 40 ขึ้นได้

เพราะฉะนั้นต้องควรพิจารณาการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล หากในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียกชื่อเงินอุดหนุน และ/หรือการกำหนดเงินอุดหนุนที่ต้องตราเป็นงบประมาณรายจ่ายขึ้นอาจทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายเปลี่ยนแปลงทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าร้อยละ 40 อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพิจารณาเรื่องดังกล่าว เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคตขึ้นได้

3.1.9 นโยบายของผู้บริหาร

นายกเทศมนตรีตำบลเทพสถิต ได้แถลงนโยบายต่อสภาเทศบาลตำบลเทพสถิต ในวันที่ 7 พฤษภาคม 2564 โดยแนวนโยบายการบริหารในระยะ 4 ปี ซึ่งได้กำหนดทิศทางในการพัฒนาการบริหารงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน โดยนำหลักทางการบริหารมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม บริหารงานด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ ยึดหลักธรรมาภิบาล มีการวางแผนพัฒนาเทศบาลที่ดีภายใต้กระบวนการทำงานร่วมกันในการกำหนดทิศทางบริหาร ทั้งนี้ เพื่อสนองตอบและแก้ไขปัญหาตามความต้องการของประชาชนได้อย่างถูกต้องและยั่งยืน ดังนี้

นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1. พัฒนา ก่อสร้าง ปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ทั่วถึงได้มาตรฐาน
2. พัฒนา ระบบระบายน้ำให้ได้มาตรฐานเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมอย่างถาวร พร้อมทั้งอนุรักษ์ฟื้นฟู รักษาสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้น่าอยู่

นโยบายด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและคุณภาพชีวิต

1. พัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด
2. ส่งเสริม สนับสนุน อนุรักษ์วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และประเพณีชาวบ้าน
3. พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การป้องกันโรค ให้ความรู้ด้านสาธารณสุขมูลฐานแก่ประชาชน เพื่อสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรง และส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ประจำหมู่บ้าน
4. พัฒนาด้านเศรษฐกิจ ส่งเสริมการประกอบอาชีพให้แก่ประชาชนในพื้นที่ พร้อมจัดหาแหล่งเงินทุน พัฒนาศักยภาพในการผลิตสินค้าชุมชนให้ได้มาตรฐาน
5. พัฒนา ส่งเสริม สร้างประกันชีวิตขั้นพื้นฐานให้ประชาชนพร้อมจัดสวัสดิการให้กับประชาชนตั้งแต่แรกเกิดจนตาย
6. พัฒนาและยกระดับมาตรฐานคุณภาพชีวิต จัดสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการผู้ป่วยติดเชื่อโรคเอดส์ และผู้ด้อยโอกาสให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

1. พัฒนา ส่งเสริมการบริหารจัดการเรื่องขยะมูลฝอยให้สามารถจัดเก็บขยะได้รวดเร็ว และเป็นชุมชนที่น่าอยู่ ไม่มีขยะเน่าเสีย

2. พัฒนา ส่งเสริมการปรับปรุงภูมิทัศน์ของถนนของเทศบาลตำบลเทพสถิตให้สวยงามพัฒนาชุมชนให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี น่าอยู่

นโยบายด้านการพัฒนาการบริหารจัดการองค์การภายใต้ระบบธรรมาภิบาล

1. พัฒนาส่งเสริม ปรับปรุง การบริหารงานเทศบาล ให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็วถูกต้อง โปร่งใส สามารถอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนได้มากที่สุด

2. พัฒนา ก่อสร้าง สำนักงานเทศบาลให้มีขนาดเพียงพอที่จะรองรับการขยายตัวกับภารกิจอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนได้มากที่สุด

3.1.10 สภาพปัญหาในพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลเทพสถิต มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

3.1.10.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

(1) ปัญหาถนนและทางเท้าชำรุดเสียหาย สภาพถนนและทางเท้าเดิมบางสายมีอายุการใช้งานมานานมาก จะต้องมีการขยายและปรับปรุงเส้นทางภายในเขตเทศบาล เพื่อให้เกิดความสะดวกสบายและให้ได้มาตรฐานสำหรับใช้สัญจรไปมาของประชาชน

(2) ปัญหาทางระบายน้ำมีไม่ทั่วถึง ไม่เพียงพอ และมีขนาดเล็กไม่ได้มาตรฐาน ท่ออุดตันง่าย น้ำไหลไม่สะดวก ทำให้เกิดน้ำท่วมขังในช่วงฤดูฝน

(3) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างตามทางสาธารณะ มีไม่เพียงพอ ส่วนที่ได้ติดตั้งไว้แล้วมีสภาพเก่าชำรุดเสียหายบ่อยตามสภาพการใช้งาน

(4) ปัญหาการไม่มีสวนสาธารณะหรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

ความต้องการของประชาชน

(1) ต้องการให้เทศบาลปรับปรุงผิวจราจรถนนที่ขรุขระ เป็นหลุมเป็นบ่อ ให้อยู่ในสภาพที่ดีได้มาตรฐาน

(2) ต้องการให้เทศบาลปรับปรุงระบบระบายน้ำของเทศบาล เนื่องจากท่อระบายน้ำมียังไม่ทั่วถึงท่อระบายน้ำเดิมมีขนาดเล็กไม่ได้มาตรฐาน

(3) ต้องการให้เทศบาลติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างตามทางสาธารณะให้ทั่วถึง และบำรุงรักษาซ่อมแซมส่วนที่ติดตั้งไว้แล้วให้สามารถใช้งานได้ตลอดเวลา

3.1.10.2 ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

(1) ปัญหารายได้ของประชาชนในชุมชนไม่เพียงพอต่อการครองชีพ บางครอบครัวหัวหน้าครอบครัวไม่มีงานประจำหรือมีแต่ก็ไม่เพียงพอกับการใช้จ่าย สมาชิกในครอบครัวไม่มีอาชีพเสริม

(2) ปัญหาการว่างงาน และขาดทักษะและการบริหารจัดการในการประกอบอาชีพ ประชาชนว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว ผู้ที่มีอาชีพมีรายได้ต่ำ และขาดแหล่งเงินทุนในการประกอบกิจกรรม

(3) ปัญหาการประกอบอาชีพเกษตรกรรม ต้นทุนการผลิตทางการเกษตรสูงขึ้น ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ และมีราคาไม่แน่นอน

ความต้องการของประชาชน

(1) ส่งเสริมให้ความรู้ ฝึกอบรม และฝึกทักษะเพิ่มเติมด้านการประกอบอาชีพ และจัดหาตลาดในชุมชน และเครือข่ายนอกชุมชนเพื่อการจำหน่ายผลผลิต/ผลิตภัณฑ์

(2) ต้องการให้เทศบาลจัดฝึกอบรมอาชีพระยะสั้นให้แก่ผู้สนใจ

(3) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงานสนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ และให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยเกี่ยวกับด้านการเกษตร

3.1.10.3 ด้านสังคม

สภาพปัญหา

(1) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด เยาวชนขาดการดูแลเอาใจใส่จากครอบครัว

(2) ปัญหาการสงเคราะห์ราษฎรผู้ด้อยโอกาส คนชรา เด็ก ผู้พิการ ผู้ยากไร้ ขาดการได้รับความช่วยเหลือไม่ทั่วถึงและไม่เป็นธรรม

ความต้องการด้านสังคม

(1) ควรมีการรณรงค์ต่อต้านและป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด

(2) จัดให้มีสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส ให้เพียงพอ

3.1.10.4 ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

(1) ปัญหาการประชาสัมพันธ์กิจการของเทศบาลยังไม่ทั่วถึง ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงานและการบริหารกิจการเทศบาล

(2) ปัญหาการจัดเก็บรายได้ยังไม่ได้เต็มที่ อีกทั้งประชาชนบางส่วนยังไม่เห็นความสำคัญของการเสียภาษี อันเป็นรายได้ที่จะนำมาพัฒนาท้องถิ่นโดยตรง

(3) ปัญหาความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองของสมาชิกสภาท้องถิ่น

(4) ปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากร บางหน่วยงานยังไม่มีประสิทธิภาพ ในด้านการให้บริการต่าง ๆ

(5) ปัญหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ สถานที่ทำงานคับแคบ สถานที่เก็บเอกสารหรือวัสดุอุปกรณ์มีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

(1) ต้องการให้พัฒนาการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ

(2) เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีของเทศบาล เพื่อปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาล เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า

(3) พัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีความรู้ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(4) พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือ - เครื่องใช้ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน

(5) รักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยของชุมชน

3.1.10.5 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

(1) ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลยังไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ถูกสุขลักษณะและยังไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร ประชาชนนิยมนำขยะมูลฝอยไปทิ้งตามที่รกร้างว่างเปล่า

(2) ปัญหาเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประชาชนขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขาดการอนุรักษ์ดินและน้ำ

(3) ปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษเกิดจากการเลี้ยงสัตว์ในย่านชุมชน ส่งกลิ่นเหม็น

ความต้องการของประชาชน

- (1) ต้องการให้เทศบาลรณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลให้ถูกสุขลักษณะตามหลักวิชาการ
- (2) รณรงค์สร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

3.1.10.6 ด้านการสาธารณสุขสภาพปัญหา

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

ความต้องการของประชาชน

- (1) จัดสรรงบประมาณในการดำเนินงาน จัดฟันสารเคมีกำจัดยุงลาย เพื่อมิให้เกิดการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก
- (2) จัดอบรมให้ความรู้กับประชาชนในการดูแลรักษาสุขภาพอนามัย
- (3) ส่งเสริม/จัดกิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปีให้กับประชาชน

3.1.10.7 ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมสภาพปัญหา

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

ความต้องการของประชาชน

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

3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานของเทศบาลตำบลเทพสถิต**3.2.1 แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด**

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสม ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลเทพสถิต ดังนี้

- **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะ

งานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล

สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง

สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี

สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำ

ต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา

การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภท แต่เทศบาลตำบลเทพสถิตเป็นเทศบาลตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้างเพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

3.2.2 แนวคิดเรื่อง การกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

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

- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน

เทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน

เทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่เน้นเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่นและงานสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมและปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมายได้กำหนดให้มีบุคคลากร ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่เน้นเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานต่างๆ ในด้านงบประมาณบัญชี ตรวจสอบยอดเงินทองราชการคงเหลือให้ตรงตามบัญชีตรวจหลักฐานเอกสารทางบัญชี รวมทั้งการควบคุมเอกสารทางการเงินด้วย เป็นต้น และปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมายได้กำหนดให้มีบุคคลากร ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายในเทศบาลตำบลเทพสถิต โดยให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 28 มกราคม 2559 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับปัจจุบันแผนอัตรากำลัง 3 ปีรอบปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566 จะสิ้นสุดในวันที่ 30 กันยายน 2566 การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล จัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด ภายใต้พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ดังนั้น จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น 6 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน เพื่อให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. สำนักปลัดเทศบาล

1.1 ฝ่ายอำนวยการ

- 1.1.1 งานราชการทั่วไป
- 1.1.2 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- 1.1.3 งานบริหารงานบุคคล

1.2 ฝ่ายปกครอง

- 1.2.1 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 1.2.2 งานทะเบียนราษฎร

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการในเทศบาลตำบลเทพสถิตแล้ว พบว่าสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการในสำนักปลัดเทศบาลขึ้นเท่าที่จำเป็นและเหมาะสม

2. กองคลัง

- 2.1 งานการจ่าย-การรับเงิน
- 2.2 งานการจัดทำบัญชี
- 2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้
- 2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการในเทศบาลตำบลเทพสถิตแล้ว พบว่าสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการในกองคลังขึ้นเท่าที่จำเป็นและเหมาะสม

3. กองช่าง

- 3.1 งานออกแบบและเขียนแบบ
- 3.2 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการในเทศบาลตำบลเทพสถิตแล้ว พบว่าสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการในกองช่างขึ้นเท่าที่จำเป็นและเหมาะสม

4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

4.1 ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- 4.1.1 งานบริหารงานสาธารณสุข
- 4.1.2 งานบริการรักษาความสะอาด

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการในเทศบาลตำบลเทพสถิตแล้ว พบว่าสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมขึ้นเท่าที่จำเป็นและเหมาะสม

5. กองการศึกษา

- 5.1 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- 5.2 งานการศึกษาและนันทนาการ

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการในเทศบาลตำบลเทพสถิตแล้ว พบว่าสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการในกองการศึกษาขึ้นเท่าที่จำเป็นและเหมาะสม

6. กองสวัสดิการสังคม

- 6.1 งานพัฒนาชุมชน
- 6.2 งานสังคมสงเคราะห์

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการในเทศบาลตำบลเทพสถิตแล้ว พบว่าสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการในกองสวัสดิการสังคมขึ้นเท่าที่จำเป็นและเหมาะสม

7. หน่วยตรวจสอบภายใน

- 7.1 งานตรวจสอบภายใน

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการในเทศบาลตำบลเทพสถิตแล้ว พบว่าสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการในหน่วยตรวจสอบภายในขึ้นเท่าที่จำเป็นและเหมาะสม

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน (Supply pressure)

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม

การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุดการเข้าสู่ระบบแท่ง และระบบจำแนกตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่ง มีการจัดประเภทตำแหน่งให้สอดคล้องกับลักษณะงานในปัจจุบันซึ่งเดิมมีการกำหนดประเภทตำแหน่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

- 1) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับกลางและระดับสูง
- 2) ตำแหน่งประเภทวิชาการ วิชาชีพเฉพาะ
- 3) ตำแหน่งประเภททั่วไป

โดยมีมาตรฐานกลางในการกำหนดระดับตำแหน่งเพียงหนึ่งเดียว ซึ่งเรียกกันง่าย ๆ ว่า .ซี. คือ การมี Common Level ที่กำหนดร่วมกันไว้เป็น 11 ระดับ ในขณะที่ พระราชบัญญัติฉบับใหม่นี้ได้ยกเลิก .ซี. หรือ Common Level และจัดทำมาตรฐานกำหนดระดับตำแหน่งแยกตามลักษณะของประเภทตำแหน่ง ซึ่งพระราชบัญญัติฉบับใหม่มีการกำหนดประเภทตำแหน่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทบริหารท้องถิ่น

ระบบจำแนกตำแหน่ง

การปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่ง (Broadband) เหมือนข้าราชการพลเรือนแต่ปรับปรุงหรือเพิ่มระดับเฉพาะของข้าราชการส่วนท้องถิ่น โครงสร้างระดับชั้นงาน มี 4 แท่ง ดังนี้

1. ประเภททั่วไป คือ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการ งานปฏิบัติการของหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งบรรจุจากผู้จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ประเภทวิชาการ คือ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จปริญญาทางวิชาการตามที่ ก.ค. กำหนดให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น
3. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น คือ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย กอง สำนัก หรือตำแหน่งอื่นที่มีระดับเทียบเท่าตามที่ ก.ค. กำหนด
4. ประเภทบริหารท้องถิ่น คือ ตำแหน่งปลัดและรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง อบจ. เทศบาล และ อบต. หรือตำแหน่งอื่นที่มีระดับเทียบเท่า ตามที่ ก.ค. กำหนด

3.3.2 การจัดสรรประเภทบุคลากร

ตามหนังสือด่วนที่สุด ที่ มท 0809.5/ว 52 ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน 2558 แจ้งเรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) และคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ 6/2558 เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2558 ได้กำหนดประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2558 โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัด/รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด
2. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด
3. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งจำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่ง
4. ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งนั้น

ระดับตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีระดับ ดังนี้

1. ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น มี 3 ระดับ
 - (ก) ระดับต้น
 - (ข) ระดับกลาง
 - (ค) ระดับสูง
2. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี 3 ระดับ
 - (ก) ระดับต้น
 - (ข) ระดับกลาง
 - (ค) ระดับสูง
3. ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี 4 ระดับ
 - (ก) ระดับปฏิบัติการ
 - (ข) ระดับชำนาญการ
 - (ค) ระดับชำนาญการพิเศษ
 - (ง) ระดับเชี่ยวชาญ

4. ตำแหน่งประเภททั่วไป มี 3 ระดับ

(ก) ระดับปฏิบัติงาน

(ข) ระดับชำนาญงาน

(ค) ระดับอาวุโส

เทศบาลตำบลเทพสถิต ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ เพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Work process)

หลักการคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

3.4.1 การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ 2 ประการ ได้แก่

3.4.1.1 ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

3.4.1.2 มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน 1 คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

1 ปี จะมี	52	สัปดาห์
1 สัปดาห์จะทำ	5	วัน
1 ปี จะมีวันทำ	260	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	13	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	10	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	7	วัน
รวมวันหยุดใน 1 ปี	30	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 ปี	230	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 วัน	6	ชั่วโมง
(08.30 – 16.30 น. - เวลาพักกลางวัน 1 ชม. - เวลาพักร้อนตัว 1 ชม.)		
** เวลาทำงานของข้าราชการใน 1 ปี (230 × 6)	=	1,380 ชั่วโมง
หรือ (1,380 × 60)	=	82,800 นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (1 ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ 1 ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

3.4.2 การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูล

ดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

- ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่
- งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถ

คำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา

เทศบาลตำบลเทพสถิต ได้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการครบทุกส่วนราชการ จึงได้นำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เพื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่พนักงานเทศบาลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน 1 ปี ว่ามีเวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย 82,800 นาทีต่อปี ดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล มีความต้องการอัตรากำลังคน ประจำปีงบประมาณ 2567-2569 ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี 82,800 นาที	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (คน)	สถิติปริมาณงานปีงบประมาณ 2566	คำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการ
1	ปลัดเทศบาล	117,220	1.10	1	310	คงอยู่เท่าเดิม
	พนักงานเทศบาล					
2	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	119,490	1.37	1	909	คงอยู่เท่าเดิม
3	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	93,500	1.16	1	946	คงอยู่เท่าเดิม
4	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	126,920	1.54	1	662	คงอยู่เท่าเดิม
5	นักจัดการงานทะเบียนฯ	84,400	1.02	1	725	คงอยู่เท่าเดิม
6	นักทรัพยากรบุคคล	88,880	1.08	1	237	คงอยู่เท่าเดิม
7	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	103,905	1.27	1	33	คงอยู่เท่าเดิม
8	เจ้าพนักงานธุรการ	120,080	1.49	1	2,676	คงอยู่เท่าเดิม
9	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	83,480	1.01	1	493	คงอยู่เท่าเดิม
	ลูกจ้างประจำ					
10	พนักงานขับรถดับเพลิง	59,160	0.71	1	93	คงอยู่เท่าเดิม
11	ภารโรง	138,000	1.66	2	920	คงอยู่เท่าเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
12	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	51,380	0.62	1	1,273	คงอยู่เท่าเดิม
13	ผช.จพง.ธุรการ	97,220	1.23	1	1,385	คงอยู่เท่าเดิม
14	พจน.ขับรถยนต์ (สนง.)	92,640	1.13	1	208	คงอยู่เท่าเดิม
15	พจน.ขับรถยนต์ (บรรทุกน้ำ)	84,000	1.02	1	738	คงอยู่เท่าเดิม
16	พจน.ดับเพลิง	296,740	3.58	4	2,168	คงอยู่เท่าเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป					
17	ยาม (สำนักงาน)	129,120	1.56	1	365	คงอยู่เท่าเดิม
รวม		1,886,135	22.55	21	14,141	
รวมอัตรากำลังคนที่ต้องการ ปีงบประมาณ 2567-2569			22.55	21	14,141	

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของสำนักปลัดเทศบาล เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรของสำนักปลัดเทศบาล ประกอบกับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณประจำปี จึงพิจารณาคงกรอบอัตราเดิม และพนักงานภายในสำนักปลัดเทศบาลสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

กองคลัง มีความต้องการอัตรากำลังคน ประจำปีงบประมาณ 2567-2569 ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี 82,800 นาที	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (คน)	สถิติปริมาณงานปีงบประมาณ 2566	คำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการ
	พนักงานเทศบาล					
1	ผู้อำนวยการกองคลัง	114,240	1.38	1	1,922	คงอยู่เท่าเดิม
2	นักวิชาการเงินและบัญชี	105,675	1.18	1	2,585	คงอยู่เท่าเดิม
3	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	114,190	1.38	1	5,944	คงอยู่เท่าเดิม
4	เจ้าพนักงานพัสดุ	96,660	1.18	1	2,905	คงอยู่เท่าเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
5	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	91,440	1.15	1	744	คงอยู่เท่าเดิม
6	พнг.ขับรถยนต์ (สำนักงาน)	110,800	1.34	1	1,077	คงอยู่เท่าเดิม
รวม		633,005	7.61	6	15,177	
รวมอัตรากำลังคนที่ต้องการ ปีงบประมาณ 2567-2569			7.61	6	15,177	

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองคลัง เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากร ประกอบกับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณประจำปี จึงพิจารณาคงกรอบอัตราเดิม และพนักงานภายในกองคลังสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

กองช่าง มีความต้องการอัตรากำลังคน ประจำปีงบประมาณ 2567-2569 ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี 82,800 นาที	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (คน)	สถิติปริมาณงานปีงบประมาณ 2566	คำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการ
	พนักงานเทศบาล					
1	ผู้อำนวยการกองช่าง	87,000	1.05	1	1,310	คงอยู่เท่าเดิม
2	นายช่างโยธา	96,530	1.17	1	3,748	คงอยู่เท่าเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
3	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	90,600	1.09	1	935	คงอยู่เท่าเดิม
4	พнг.ขับรถยนต์ (กระเช้า)	103,200	1.24	1	580	คงอยู่เท่าเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป					
5	คนสวน	110,800	1.34	1	1,097	คงอยู่เท่าเดิม

ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี 82,800 นาที	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (คน)	สถิติปริมาณงานปีงบประมาณ 2566	คำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการ
รวม		488,130	5.89	5	7,670	
รวมอัตรากำลังที่ต้องการ ปีงบประมาณ 2567-2569			5.89	5	7,670	

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองช่าง เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากร ประกอบกับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณประจำปี จึงพิจารณาคงกรอบอัตราเดิม และพนักงานภายในกองช่างสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความต้องการอัตรากำลังคน ประจำปีงบประมาณ 2567-2569 ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี 82,800 นาที	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (คน)	สถิติปริมาณงานปีงบประมาณ 2566	คำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการ
	พนักงานเทศบาล					
1	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	91,560	1.15	1	941	คงอยู่เท่าเดิม
2	หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ	91,560	1.15	1	941	
3	นักวิชาการสาธารณสุข	213,660	2.58	1	2,111	คงอยู่เท่าเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
4	พนัก.ขับรถยนต์ (บรรทุกขยะ)	91,200	1.10	1	1,520	คงอยู่เท่าเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป					
5	คนงานประจำรถขยะ	482,000	5.82	6	2,394	คงอยู่เท่าเดิม
6	คนงานกวาดถนน	166,200	2.01	2	810	คงอยู่เท่าเดิม
7	คนงาน	232,980	2.81	3	1,473	คงอยู่เท่าเดิม
รวม		1,369,160	16.62	15	10,190	
รวมอัตรากำลังคนที่ต้องการ ปีงบประมาณ 2567-2569			16.62	15	10,190	

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากร ประกอบกับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณประจำปี จึงพิจารณาคงกรอบอัตราเดิม และพนักงานภายในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

กองการศึกษา มีความต้องการอัตรากำลังคน ประจำปีงบประมาณ 2567-2569 ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี 82,800 นาที	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (คน)	สถิติปริมาณงานปีงบประมาณ 2566	คำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการ
	พนักงานเทศบาล					
1	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	110,750	1.37	1	759	คงอยู่เท่าเดิม
2	นักวิชาการศึกษา	78,360	1.09	1	376	คงอยู่เท่าเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
3	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	89,910	1.09	1	589	คงอยู่เท่าเดิม
4	พนง.ขับรถยนต์ (สำนักงาน)	84,000	1.02	1	280	คงอยู่เท่าเดิม
รวม		363,020	4.57	4	2,004	
รวมอัตรากำลังที่ต้องการ ปีงบประมาณ 2567-2569			4.57	4	2,004	

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองการศึกษา เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากร ประกอบกับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณประจำปี จึงพิจารณาคงกรอบอัตราเดิม และพนักงานภายในกองการศึกษาสามารถปฏิบัติงานภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

กองสวัสดิการสังคม มีความต้องการอัตรากำลังคน ประจำปีงบประมาณ 2567-2569 ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี 82,800 นาที	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (คน)	สถิติปริมาณงานปีงบประมาณ 2566	คำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการ
	พนักงานเทศบาล					
1	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	87,000	1.05	1	1,310	คงอยู่เท่าเดิม
2	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	126,350	1.53	1	1,080	คงอยู่เท่าเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
3	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	86,730	1.04	1	86,730	คงอยู่เท่าเดิม
รวม		300,080	3.62	3	89,120	
รวมอัตรากำลังคนที่ต้องการ ปีงบประมาณ 2567-2569			3.62	3	89,120	

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองสวัสดิการสังคม เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากร ประกอบกับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณประจำปี จึงพิจารณาคงกรอบอัตราเดิม และพนักงานภายในกองสวัสดิการสังคมสามารถปฏิบัติงานภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

หน่วยตรวจสอบภายใน มีความต้องการอัตรากำลังคน ประจำปีงบประมาณ 2567-2569

ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี 82,800 นาที	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (คน)	สถิติปริมาณงานปีงบประมาณ 2566	คำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการ
	พนักงานเทศบาล					
1	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	100,800	1.22	1	14	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลังที่ต้องการ ปีงบประมาณ 2567-2569			1	1	14	

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของหน่วยตรวจสอบภายใน เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากร ประกอบกับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณประจำปี จึงพิจารณาคงกรอบอัตราเดิม และพนักงานภายในหน่วยตรวจสอบภายในสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

จากการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวแล้ว เทศบาลตำบลเทพสถิต จึงนำมากำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้าง โดยจัดกิจกรรมและหลักสูตรการฝึกอบรม ดังนี้

1. กิจกรรมประชุมประจำเดือน เรียนรู้ร่วมกัน สำหรับบุคลากรที่ไปประชุม/อบรม
2. โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพและศึกษาดูงานของผู้บริหาร สมาชิกสภาลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
3. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
4. โครงการหลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
5. โครงการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (knowledgeManagement : KM)

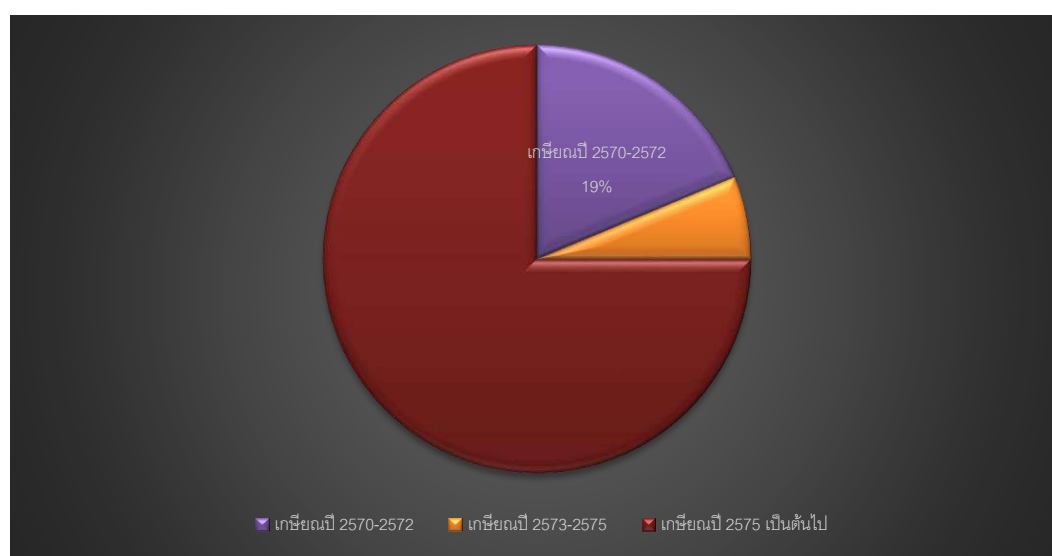
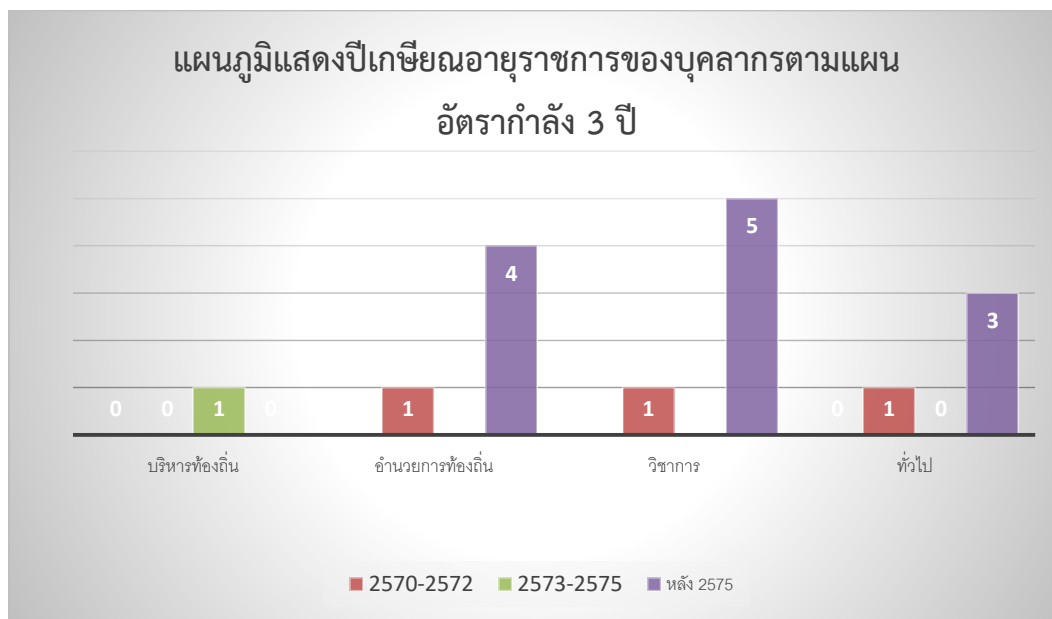
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร

ในการรองรับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากสถานะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันทั้งในด้านระบบเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและการพัฒนาศักยภาพทุนทางสังคม การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมอนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน อนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน ปกป้อง เทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรประชาชนและพัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งเทศบาลตำบลเทพสถิตจะต้องมีการวางแผนการโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้เหมาะสมกับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับปริมาณงานและแก้ไขปัญหาทุกปัญหาและรับรู้ปัญหาและความต้องการของชาวบ้านตามสภาพพื้นที่อย่างแท้จริง รวมถึงส่งเสริมให้ความรู้แก่ชุมชน ให้เกิดแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันทุกฝ่าย รู้รัก เสียสละ สามัคคี รู้รับผิดชอบร่วมกันทั้งชุมชนและหน่วยงานของรัฐทุกองค์กรในระบบประชารัฐ

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ

เทศบาลตำบลเทพสถิต มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ดังนี้



จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรใน แผนอัตรากำลัง 2567 – 2569 บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง 3 ปีนี้ไม่มี กรณีในระยเวลาดังกล่าว หากมีคนโอนมาแล้วอายุมาก และเกษียณใน 3 ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร เทศบาลตำบลเทพสถิต วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

1. ก่อนการเกษียณ 60 วัน เทศบาลตำบลเทพสถิต จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน 1 ตุลาคม 2566 ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด
2. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ 1 เทศบาลตำบลเทพสถิต จะสรรหาคนมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.ท.จ.ชัยภูมิ) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน 60 วัน (รวมข้อ 1 และ ข้อ 2 ได้ 120 วัน)
3. หากเทศบาลตำบลเทพสถิต ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ 1 และ 2 แล้วเทศบาลตำบลเทพสถิต จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

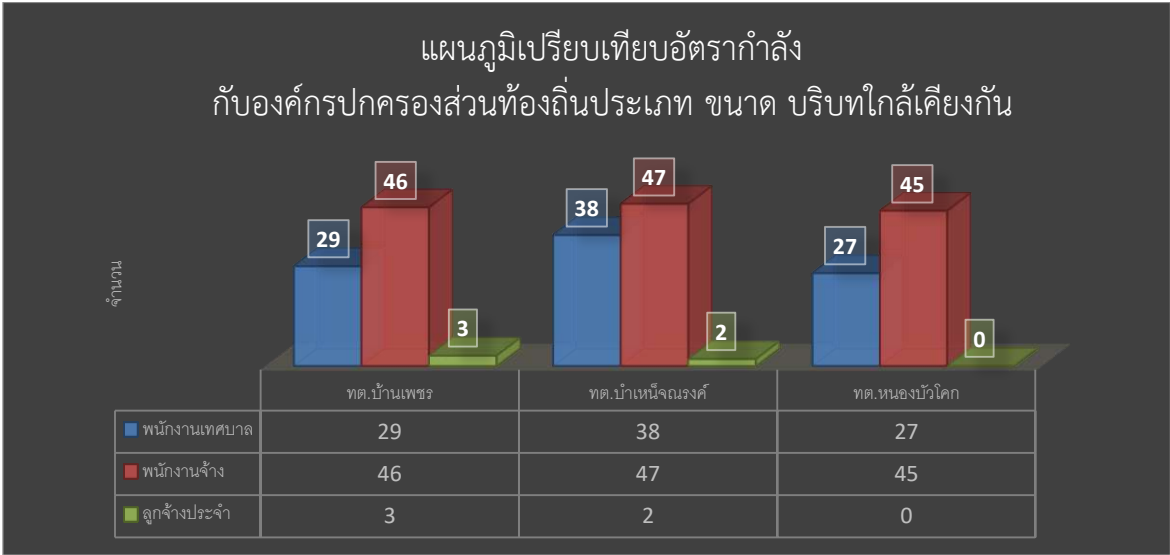
3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นกระบวนการขององค์กรที่มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ ขององค์กร ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมวางแผน/จัดทำแผน ร่วมดำเนินการและร่วมติดตามตรวจสอบการดำเนินการของหน่วยงาน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสขององค์กรได้ และสามารถแจ้งเรื่องราวร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมถึงเรื่องราวร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานในกระบวนการต่าง ๆ ของหน่วยงานอันไม่โปร่งใสหรือทุจริตต่อหน้าที่ได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบจากผู้มีส่วนได้เสีย และแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสขององค์กรได้ โดยอาจเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก การสำรวจโทรศัพท์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ มาพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลเทพสถิต รองนายกเทศมนตรีตำบลเทพสถิต ปลัดเทศบาลตำบลเทพสถิต และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 6 ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลเทพสถิต เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ

เทศบาลตำบลเทพสถิต ได้ทำการเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกันประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลบ้านเพชร เทศบาลตำบลบำเหน็จณรงค์ และเทศบาลตำบลหนองบัวโคก ซึ่งเทศบาลตำบลทั้งสามแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ใกล้เคียงกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน จึงคาดการณ์ได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเทพสถิต เทศบาลตำบลบ้านเพชร เทศบาลตำบลบำเหน็จณรงค์ และเทศบาลตำบลหนองบัวโคก ซึ่งเป็นเทศบาลตำบลที่มี ประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ใกล้กัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569

ของเทศบาลตำบลเทพสถิต ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลเทพสถิต ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ 2567 – 2569 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบและทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ในส่วนของการงานการแพทย์ฉุกเฉิน ซึ่งเทศบาลตำบลเทพสถิต ได้รับงบประมาณในการจัดซื้อรถกู้ชีพ เพื่อให้บริการการแพทย์ฉุกเฉิน ประกอบกับ ก.กลาง ได้กำหนดบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ด้านนี้ในสายวิชาการ และสายทั่วไป คือ ตำแหน่งนักฉุกเฉินการแพทย์ และเจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรเพื่อให้บริการทางด้านนี้อย่างมีคุณภาพ แต่มีข้อจำกัดด้านค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร จึงมีการดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับงานการแพทย์ฉุกเฉินจำนวน 2 หลักสูตร ได้แก่

- หลักสูตรการขับรถบริการการแพทย์ฉุกเฉิน และรถพยาบาล
- หลักสูตรการปฐมพยาบาลและการช่วยปฏิบัติการแพทย์ขั้นพื้นฐาน (EMR)

ข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเทพสถิต เทศบาลตำบลบ้านเพชร เทศบาลตำบลบำเหน็จณรงค์ และเทศบาลตำบลหนองบัวโคก อาจนำไปสู่บทสรุปในการนำมาใช้ประโยชน์ด้านการวางแผนอัตรากำลังในอนาคต ดังนี้

1. ทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังของเทศบาล สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจการเมือง กฎหมายและเทคโนโลยี โดยเตรียมกรอบอัตรากำลังที่รองรับเหตุการณ์ดังกล่าว ไว้ล่วงหน้าซึ่งจะช่วยลดปัญหาด้านการบริหารจัดการกำลังคนน้อยลง
2. ช่วยทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานด้านอุปสงค์ของบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคตจึงทำให้ส่วนราชการสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
3. ช่วยทำให้การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการอันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลโดยภาพรวม

3.8 มีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลทุกคน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

กำหนดให้พนักงานเทศบาลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง โดยให้ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล หมวดที่ 14 กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ 4 การพัฒนาพนักงานเทศบาล

ข้อ 299 ให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้กำหนดแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา 3 ปี โดยให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง 3 ปีประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 11 พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

ข้อ 304

- (1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (3) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (4) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

"ข้อ 305 วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ดำเนินการเอง หรืออาจมอบให้เทศบาลหรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการหรือดำเนินการร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ส่วนราชการ หรือ หน่วยงานอื่น โดยวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม ดังนี้

- (1) การปฐมนิเทศ
- (2) การฝึกอบรม
- (3) การศึกษาหรือดูงาน
- (4) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (5) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร”

เทศบาลตำบลเทพสถิต พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

- (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (2) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- (3) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- (4) การบริการเป็นเลิศ
- (5) การทำงานเป็นทีม

และพิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร (KM : Knowledge Management) ในเทศบาลตำบลเทพสถิต เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกวาระ ทุกโอกาสเพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

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 3,773 คน จำนวน 2,329 ครัวเรือน (ข้อมูล ณ วันที่ 8 มิถุนายน 2566) ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพด้านการเกษตร ค้าขาย และรับจ้าง ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลเทพสถิต มีความครบถ้วนและสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลได้ทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาในพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

4.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

(1) ปัญหาถนนและทางเท้าชำรุดเสียหาย สภาพถนนและทางเท้าเดิมบางสายมีอายุการใช้งานมานานมาก จะต้องมีการขยายและปรับปรุงเส้นทางภายในเขตเทศบาล เพื่อให้เกิดความสะดวกสบาย และให้ได้มาตรฐานสำหรับใช้สัญจรไปมาของประชาชน

(2) ปัญหาทางระบายน้ำมีไม่ทั่วถึง ไม่เพียงพอ และมีขนาดเล็กไม่ได้มาตรฐาน ท่ออุดตันง่าย น้ำไหลไม่สะดวก ทำให้เกิดน้ำท่วมขังในช่วงฤดูฝน

(3) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างตามทางสาธารณะ มีไม่เพียงพอ ส่วนที่ได้ติดตั้งไว้แล้วมีสภาพเก่า ชำรุดเสียหายบ่อยตามสภาพการใช้งาน

(4) ปัญหาการไม่มีสวนสาธารณะหรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

ความต้องการของประชาชน

(1) ต้องการให้เทศบาลปรับปรุงผิวจราจรถนนที่ชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ ให้อยู่ในสภาพที่ดี ได้มาตรฐาน

(2) ต้องการให้เทศบาลปรับปรุงระบบระบายน้ำของเทศบาล เนื่องจากท่อระบายน้ำมียังไม่ทั่วถึงท่อระบายน้ำเดิมมีขนาดเล็กไม่ได้มาตรฐาน

(3) ต้องการให้เทศบาลติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างตามทางสาธารณะให้ทั่วถึง และบำรุงรักษา ซ่อมแซมส่วนที่ติดตั้งไว้แล้วให้สามารถใช้งานได้ตลอดเวลา

4.2 ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

(1) ปัญหารายได้ของประชาชนในชุมชนไม่เพียงพอต่อการครองชีพ บางครอบครัวหัวหน้าครอบครัวไม่มีงานประจำหรือมีแต่ก็ไม่เพียงพอกับการใช้จ่าย สมาชิกในครอบครัวไม่มีอาชีพเสริม

(2) ปัญหาการว่างงาน และขาดทักษะและการบริหารจัดการในการประกอบอาชีพ ประชาชนว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว ผู้ที่มีอาชีพมีรายได้ต่ำ และขาดแหล่งเงินทุนในการประกอบกิจกรรม

(3) ปัญหาการประกอบอาชีพเกษตรกรรม ต้นทุนการผลิตทางการเกษตรสูงขึ้น ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ และมีราคาไม่แน่นอน

ความต้องการของประชาชน

(1) ส่งเสริมให้ความรู้ ฝึกอบรม และฝึกทักษะเพิ่มเติมด้านการประกอบอาชีพ และจัดหาตลาดในชุมชน และเครือข่ายนอกชุมชนเพื่อการจำหน่ายผลผลิต/ผลิตภัณฑ์

(2) ต้องการให้เทศบาลจัดฝึกอบรมอาชีพระยะสั้นให้แก่ผู้สนใจ

(3) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงานสนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ และให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยเกี่ยวกับด้านการเกษตร

4.3 ด้านสังคม

สภาพปัญหา

(1) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด เยาวชนขาดการดูแลเอาใจใส่จากครอบครัว

(2) ปัญหาการสงเคราะห์ราษฎรผู้ด้อยโอกาส คนชรา เด็ก ผู้พิการ ผู้ยากไร้ ขาดการได้รับความช่วยเหลือไม่ทั่วถึงและเป็นธรรม

ความต้องการด้านสังคม

(1) ควรมีการรณรงค์ต่อต้านและป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด

(2) จัดให้มีสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส ให้เพียงพอ

4.4 ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

(1) ปัญหาการประชาสัมพันธ์กิจการของเทศบาลยังไม่ทั่วถึง ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงานและการบริหารกิจการเทศบาล

- (2) ปัญหาการจัดเก็บรายได้ยังไม่ได้เต็มที่ อีกทั้งประชาชนบางส่วนยังไม่เห็นความสำคัญของการเสียภาษี อันเป็นรายได้ที่จะนำมาพัฒนาท้องถิ่นโดยตรง
- (3) ปัญหาความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองของสมาชิกสภาท้องถิ่น
- (4) ปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากร บางหน่วยงานยังไม่มีประสิทธิภาพ ในด้านการให้บริการต่าง ๆ

(5) ปัญหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ สถานที่ทำงานคับแคบ สถานที่เก็บเอกสารหรือวัสดุอุปกรณ์มีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

- (1) ต้องการให้พัฒนาการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ
- (2) เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีของเทศบาล เพื่อปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาล เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า
- (3) พัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีความรู้ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (4) พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือ - เครื่องใช้ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน
- (5) รักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยของชุมชน

4.5 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (1) ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลยังไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ถูกสุขลักษณะและยังไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร ประชาชนนิยมนำขยะมูลฝอยไปทิ้งตามที่รกร้างว่างเปล่า
- (2) ปัญหาเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประชาชนขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขาดการอนุรักษ์ดินและน้ำ
- (3) ปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษเกิดจากการเลี้ยงสัตว์ในย่านชุมชน ส่งกลิ่นเหม็น

ความต้องการของประชาชน

- (1) ต้องการให้เทศบาลรณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลให้ถูกสุขลักษณะตามหลักวิชาการ
- (2) รณรงค์สร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.6 ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

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

ความต้องการของประชาชน

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

4.7 ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

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

ความต้องการของประชาชน

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

กล่าวโดยสรุปแล้วประชาชนในพื้นที่เขตเทศบาลตำบลเทพสถิต มีความต้องการให้เทศบาลดำเนินการแก้ไขปัญหาและพัฒนาในทุกด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนที่กฎหมายกำหนดนั้น เทศบาลจะยึดแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนามีส่วนร่วมของประชาชน โดยประชาชนเพื่อประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารราชการ

5. การกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเทพสถิต

เทศบาลตำบลเทพสถิต มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น รวมทั้งความต้องการของประชาชน โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ซึ่งได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ว่าจะต้องดำเนินการด้านใดบ้าง เมื่อวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ดังกล่าวแล้วพบว่า ในพื้นที่เทศบาลมีภารกิจและหน้าที่ที่ต้องทำ เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัตินี้ ดังนี้

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ (1) จัดให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา 50 (2)) (2) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา 51 (1)) (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา 51 (7)) (4) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา 51 (8))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องในการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
(5) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 16 (4)) (6) การสาธารณสุขการ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 16 (5))	
2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา 50 (7)) (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา 50 (4)) (3) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา 50 (6)) (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 16 (10)) (5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 16 (12)) (6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 16 (15)) (7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 16 (19))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน 2 ส่วนราชการ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ กองสวัสดิการสังคม
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (1) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 16 (30)) (2) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา 50 (5)) (3) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 16 (17)) (4) การผังเมือง (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 16 (25)) (5) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 16 (23)) (6) จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 16 (3)) (7) การควบคุมอาคาร (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 16 (28))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง 2 ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัดเทศบาล
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความ

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
(พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 17 (1)) (2) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา 51 (5)) (3) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 16 (6)) (4) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา 51 (3)) (5) เทศพาณิชย์ (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา 51 (9)) (6) ส่งเสริมการท่องเที่ยว (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 16 (8))	เป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง 2 ส่วนราชการคือ กองคลัง และกองสวัสดิการสังคม
5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (1) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 16 (24)) (2) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 17 (11)) (3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 17 (12))	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
6. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม 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))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา
7. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (1) ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 16 (15)) (2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 16 (16)) (3) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 17 (3))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองในเทศบาลตำบลเทพสถิต สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและ

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
(4) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา 17 (16))	สิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน

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

1. จุดแข็ง (S : Strength)

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

2. จุดอ่อน (W : Weakness)

- 1) ขาดการจัดการด้านการผลิตพืชผลทางการเกษตรและปศุสัตว์
- 2) ขาดการบริหารจัดการใช้ทรัพยากรในพื้นที่ที่มีอยู่อย่างหลากหลายให้ลงตัวต่อเนื่องและคุ้มค่า ขาดการสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ การใช้เทคโนโลยีการผลิต การให้ความรู้เพิ่มผลผลิตอย่างต่อเนื่อง
- 3) การบริหารจัดการน้ำ ยังไม่เพียงพอและเกิดความคุ้มค่าเท่าที่ควร คลองส่งน้ำเพื่อการเกษตรยังไม่เพียงพอและทั่วถึงพื้นที่การเกษตร
- 4) ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวเป็นจุดเด่น จุดขายของท้องถิ่น
- 5) ประชาชนขาดการรวมกลุ่ม หรือการทำงานเป็นทีม การเสียสละและอุทิศตนเพื่อองค์กรหรือเพื่อส่วนรวม
- 6) คนในวัยทำงาน คนหนุ่มสาวอพยพไปหางานทำในเมืองและต่างประเทศ
- 7) ขาดสถานศึกษาระดับฝึกอาชีพไม่มีสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ไม่มีโรงงานในพื้นที่
- 8) เทศบาลตำบลเทพสถิต มีจำนวนบุคลากรยังไม่ครบตามตำแหน่ง ประกอบกับเครื่องมือไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณจำกัด

3. โอกาส (O : Opportunity)

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

4. อุปสรรค ข้อจำกัด (T : Threat)

- 1) การพัฒนาต้องใช้งบประมาณมาก ขาดงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ
- 2) การดำเนินงานตามนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับปัญหาในพื้นที่และความต้องการของประชาชนมีมาก แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้ครบถ้วนเนื่องจากจำกัดด้วยอำนาจหน้าที่และจำนวนของงบประมาณที่จำกัดการเสียสละและความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชน
- 3) การพัฒนาบางด้านต้องเป็นไปตามกฎหมาย จึงไม่สามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้ ต้องอาศัยความเสียสละของชุมชนเท่านั้น ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยากมาก
- 4) ราคาสินค้าเกษตรบางชนิดตกต่ำมีผลผันผวนไม่แน่นอน ทำให้ประชาชนมีรายได้ไม่แน่นอน
- 5) ประชาชนไม่มีอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ทำให้มีการอพยพแรงงานในบางฤดูกาล เพื่อไปรับจ้างและประกอบอาชีพอื่นนอกพื้นที่
- 6) กฎหมายและระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน ประชาชนที่ยึดติดกับสังคมชนบทมากกว่าสังคมเมือง ทำให้การพัฒนาค่อนข้างล่าช้า
- 7) สภาพภูมิอากาศมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความแห้งแล้งมากขึ้น เนื่องมาจากภาวะโลกร้อน

ปัจจัยภายใน อาจประกอบด้วย

- 1) ทรัพยากรการบริหาร (บุคคล การบริหารจัดการ ข้อมูล ทรัพย์สิน งบประมาณ)
- 2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และหน่วยงานภายในส่วนราชการ
- 3) ความเห็นชอบในนโยบายภายในสภาเทศบาล

- 4) สมรรถภาพและความสามารถของเทศบาลในการบังคับใช้นโยบาย
- 5) ความอิสระทางคลังและอำนาจในการใช้ดุลยพินิจของเทศบาล

ปัจจัยภายนอก อาจประกอบด้วย ดังนี้

- 1) ข้อจำกัดทางทรัพยากรการบริหาร (เศรษฐกิจ และการบริหารจัดการซึ่งอยู่ภายนอก เทศบาล)
- 2) ดุลยภาพทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี
- 3) โครงสร้างสถาบัน และการดำเนินการของภาคเอกชนที่อยู่ภายนอกการควบคุมของเทศบาล
- 4) การให้การสนับสนุนหรือการคัดค้านของประชาชนพันธมิตรทางกฎหมาย

สรุปผลการวิเคราะห์

เทศบาลตำบลเทพสถิต มีบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น จึงทำให้สามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบกับผู้นำท้องถิ่นและท้องที่ให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดี ทำให้การช่วยเหลือพี่น้องประชาชนในเขตเทศบาลได้รับการช่วยเหลือได้ทั่วถึงและรวดเร็ว

6. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่เทศบาลตำบลเทพสถิตจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลเทพสถิต ได้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย ศักยภาพ ความต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหารเทศบาล ประกอบกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาของเทศบาลเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาท้องถิ่น ดังนั้น จึงได้กำหนดภารกิจหลักและการกิจรอง ดังนี้

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับ กับภารกิจ
ภารกิจหลัก 1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน 2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต 3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	1. กองช่าง 2. กองสาธารณสุขฯ 3. กองสวัสดิการสังคม 4. กองการศึกษา 5. สำนักปลัดเทศบาล
การกิจรอง 1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี 2. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 3. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน 4. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว 6. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ 7. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร	1. กองการศึกษา 2. สำนักปลัดเทศบาล 3. กองคลัง 4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลเทพสถิต ได้พิจารณาอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มิและที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<u>สำนักปลัดเทศบาล</u> มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรีและเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ	สำนักปลัดเทศบาล เป็นส่วนราชการระดับต้นประกอบด้วย ฝ่าย 2 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายปกครอง ซึ่ง ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายปกครองฯ ปัจจุบันเป็นอัตรากำลัง ที่ว่าง สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้างมีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่าง เทศบาลตำบลเทพสถิต ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไข ปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกสอบแข่งขัน ในอนาคต

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
บรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี		
กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับต้น ซึ่งตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีเป็นอัตรากำลัง ที่ว่าง สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่าง เทศบาลตำบลเทพสถิต ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไข ปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะ กำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา 3 ปี

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ซึ่งตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่างปัจจุบันเป็นอัตรากำลัง ที่ว่าง สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่าง เทศบาลตำบลเทพสถิต ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไข ปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชี สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา 3 ปี
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพในสถานประกอบการ งานสุขภาพชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกัน	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นส่วนราชการระดับต้น อัตรากำลัง ที่ว่าง สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่าง เทศบาลตำบลเทพสถิต ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไข ปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชี สอบแข่งขัน ในอนาคต

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
ควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง ให้การบริการสาธารณสุข อนามัย สิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี		

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
กองการศึกษา มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งาน พัฒนาการศึกษ ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษ การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตาม อรรถาศัย งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งาน โรงเรียน งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานส่งเสริม คุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการศึกษา รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ เนื่องจากไม่มีศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้ พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่ แต่ละคนมี	กองการศึกษา เป็นส่วน ราชการระดับต้น ซึ่ง ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง การศึกษาว่าง อัตรากำลัง ที่ว่าง สายวิชาการ และ สายทั่วไป รวมถึงพนักงาน จ้าง มีเพียงพอสำหรับการ บริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่าง เทศบาล ตำบลเทพสถิต ใช้วิธีการ โอน ย้าย เพื่อแก้ไข ปัญหา ในปัจจุบันและ ขอใช้บัญชี สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความ จำเป็นที่จะกำหนด ตำแหน่ง หรือยุบเลิก ตำแหน่ง ในระยะเวลา 3 ปี
กองสวัสดิการสังคม ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสังคม สงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชนการจัดระเบียบชุมชนหนาแน่น และชุมชนแออัด การจัดให้มีและสนับสนุน กิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณี ท้องถิ่นและงานสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และ ปฏิบัติงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับ มอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการ	กองสวัสดิการสังคม เป็น ส่วนราชการระดับต้น ซึ่งมี ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ สังคมครองตำแหน่งอยู่ มี อัตรากำลังที่ว่าง ได้แก่ พนักงานจ้าง	- ตำแหน่งที่ว่าง เทศบาล ตำบลเทพสถิต ใช้วิธีการ ยุบเลิกตำแหน่ง เพื่อเป็น การ ควบคุม ภา ระ ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
สังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การสังคมสงเคราะห์ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้ คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี		
หน่วยตรวจสอบภายใน อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำ แผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการ ตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสาร การเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุก ประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งาน ตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของ เทศบาลตำบล งานตรวจสอบติดตามและการ ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ ให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและ ประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมี ประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากร ของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุม ภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการ ตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงาน แก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มี นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน 1 อัตรา และเป็นตำแหน่งมีคน ครอง มีตำแหน่งเพียงพอ สำหรับการบริหารจัดการ ภายใน	- ยังไม่มีความจำเป็นที่ จะกำหนดตำแหน่ง ใน ระยะเวลา 3 ปี

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยัง บอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มี ปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลเทพสถิต (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S 1. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียง เทศบาล 2. มีอายุเฉลี่ย 25-45 ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต 4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W 1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล 2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ 3. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T 1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ 2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน 3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ 4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลเทพสถิต (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S 1. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 2. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน 3. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร 4. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความ ก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน 5. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W 1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ 2. พื้นที่พัฒนางานกว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่
โอกาส O 1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี 2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน 3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี 4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ /ปริญญโทเพิ่มขึ้น 5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T 1. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล 2. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

เห็นชอบ

จากสภาพข้อเท็จจริงและปัญหาดังกล่าว เทศบาลตำบลเทพสถิต ได้พิจารณากำหนดอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติการกิจ โครงการกิจกรรมภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานทั้งแผนงาน แผนการคลัง แผนทรัพยากรบุคคล เช่น การเพิ่มขีดความสามารถด้านการคลัง การพัฒนาคุณภาพข้าราชการ การกำจัดขยะมูลฝอย การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ ให้เป็นไปอย่างสมดุล โดยมีให้เกิดภาวะงานล้นคนหรือคนล้นงานขึ้น เทศบาลฯ จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 6 ส่วนราชการ และ 1 หน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

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

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนรวมทั้งสิ้น 55 อัตรา ตามความเหมาะสมสำหรับภารกิจในแต่ละภารกิจ และเงินงบประมาณในตามสภาวการณ์ในแต่ละปี ได้แก่ พนักงานเทศบาล 23 อัตรา ลูกจ้างประจำ 3 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ 16 อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป 13 อัตรา ปัจจุบันระยะเวลาในการดำเนินการตามแผนจะสิ้นสุดลง สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี ได้เปลี่ยนแปลงไป และมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ในขณะเดียวกันข้อจำกัดและปัญหาในการดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง เพิ่มขึ้นตามไปด้วย ทำให้ภารกิจของเทศบาลฯ ในทุกส่วนราชการต้องมีหน้าที่ดูแลให้บริการประชาชนในท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้นและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามไปด้วย แต่ด้วยข้อจำกัดเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนั้น เทศบาลตำบลเทพสถิต จึงยังคงอัตราตำแหน่งเดิม ต่อไป

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่เทศบาลตำบลเทพสถิต มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 5 กอง 1 หน่วย ดังนี้

8.1 โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567-2569)	หมายเหตุ
1. สำนักปลัดเทศบาล <u>ฝ่ายอำนวยการ</u> 1.1. งานราชการทั่วไป - งานสารบรรณ - งานการประชุมสภาเทศบาล - งานประชาสัมพันธ์	1. สำนักปลัดเทศบาล <u>ฝ่ายอำนวยการ</u> 1.1. งานราชการทั่วไป - งานสารบรรณ - งานการประชุมสภาเทศบาล - งานประชาสัมพันธ์	

เห็นชอบ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567-2569)	หมายเหตุ
งานเลือกตั้ง งานอำนวยการและประสานงาน งานดูแลทำความสะอาดอาคารสำนักงาน งานบริการต้อนรับผู้มาติดต่อราชการ งานดูแล บำรุงรักษาต้นไม้ สวนหย่อมในสำนักงาน งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ 1.2 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานนโยบายและแผนพัฒนา งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ งานงบประมาณ 1.3 งานบริหารงานบุคคล งานบรรจุ แต่งตั้ง การโอน การย้าย งานเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ งานพัฒนาบุคลากร งานทะเบียนประวัติพนักงาน งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง ฝ่ายปกครอง 1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานป้องกันและระงับอัคคีภัย งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานป้องกันยาเสพติด งานช่วยเหลือฟื้นฟู งานฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน 1.5 งานทะเบียนราษฎร งานทะเบียนทั่วไป งานการแจ้งเกิด แจ้งตาย แจ้งย้ายที่อยู่ งานการขอเลขที่บ้าน งานการแก้ไขรายการในทะเบียนบ้าน งานการเพิ่มชื่อในทะเบียนบ้าน	งานเลือกตั้ง งานอำนวยการและประสานงาน งานดูแลทำความสะอาดอาคารสำนักงาน งานบริการต้อนรับผู้มาติดต่อราชการ งานดูแล บำรุงรักษาต้นไม้ สวนหย่อมในสำนักงาน งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ 1.2 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานนโยบายและแผนพัฒนา งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ งานงบประมาณ 1.3 งานบริหารงานบุคคล งานบรรจุ แต่งตั้ง การโอน การย้าย งานเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทน งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ งานพัฒนาบุคลากร งานทะเบียนประวัติพนักงาน งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง ฝ่ายปกครอง 1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานป้องกันและระงับอัคคีภัย งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานป้องกันยาเสพติด งานช่วยเหลือฟื้นฟู งานฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน 1.5 งานทะเบียนราษฎร งานทะเบียนทั่วไป งานการแจ้งเกิด แจ้งตาย แจ้งย้ายที่อยู่ งานการขอเลขที่บ้าน งานการแก้ไขรายการในทะเบียนบ้าน งานการเพิ่มชื่อในทะเบียนบ้าน	
2. กองคลัง 2.1 งานการจ่ายเงิน-การรับเงิน งานทะเบียนการคุมเงินได้และรายจ่ายต่างๆ	2. กองคลัง 2.1 งานการจ่ายเงิน-การรับเงิน งานทะเบียนการคุมเงินได้และรายจ่ายต่างๆ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567-2569)	หมายเหตุ
- งานการเงิน/เก็บรักษาเงิน 2.2 งานการจัดทำบัญชี - งานการตรวจสอบใบสำคัญทุกประเภท - งานทำงบดุลประจำปีและประจำปี - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง 2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานนำส่งเงิน 2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานการพัสดุ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท	- งานการเงิน/เก็บรักษาเงิน 2.2 งานการจัดทำบัญชี - งานการตรวจสอบใบสำคัญทุกประเภท - งานทำงบดุลประจำปีและประจำปี - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง 2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานนำส่งเงิน 2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานการพัสดุ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท	
3. กองช่าง 3.1 งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานออกแบบและบริการข้อมูล 3.2 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างปรับปรุงภูมิทัศน์และแหล่งน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง	3. กองช่าง 3.1 งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานออกแบบและบริการข้อมูล 3.2 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างปรับปรุงภูมิทัศน์และแหล่งน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง	
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u> 4.1 งานบริหารงานสาธารณสุข - งานป้องกัน ไข้ระวังและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานการแพทย์ฉุกเฉิน	4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u> 4.1 งานบริหารงานสาธารณสุข - งานป้องกัน ไข้ระวังและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานการแพทย์ฉุกเฉิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567-2569)	หมายเหตุ
4.2 งานบริการรักษาความสะอาด - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม 5. กองการศึกษา 5.1 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานการศาสนา	4.2 งานบริการรักษาความสะอาด - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม 5. กองการศึกษา 5.1 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานการศาสนา	
5.2 งานการกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	5.2 งานการกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	
6. กองสวัสดิการสังคม 6.1 งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสำรวจข้อมูลพื้นฐาน - งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆ - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม 6.2 งานสังคมสงเคราะห์ - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมอาชีพและรายได้ให้แก่ประชาชน - งานสภาเด็กและเยาวชน - งานลงทะเบียนเบี้ยยังชีพ เด็กแรกเกิด ผู้พิการ เอดส์ - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส	6. กองสวัสดิการสังคม 6.1 งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสำรวจข้อมูลพื้นฐาน - งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆ - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม 6.2 งานสังคมสงเคราะห์ - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมอาชีพและรายได้ให้แก่ประชาชน - งานสภาเด็กและเยาวชน - งานลงทะเบียนเบี้ยยังชีพ เด็กแรกเกิด ผู้พิการ เอดส์ - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส	
7. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	7. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลเทพสถิต ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ซึ่งเทศบาลได้วิเคราะห์ค่างานของแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

1. สำนักปลัดเทศบาล

- ปริมาณงานต่อปี 1,886,135/82,800
- จำนวนที่ต้องการ 22.77

เห็นชอบ

เห็นชอบ

2. กองคลัง

- ปริมาณงานต่อปี 633,005/82,800
- จำนวนที่ต้องการ 7.64

3. กองช่าง

- ปริมาณงานต่อปี 488,130/82,800
- จำนวนที่ต้องการ 5.89

4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ปริมาณงานต่อปี 1,369,160/82,800
- จำนวนที่ต้องการ 16.53

5. กองการศึกษา

- ปริมาณงานต่อปี 363,020/82,800
- จำนวนที่ต้องการ 4.38

6. กองสวัสดิการสังคม

- ปริมาณงานต่อปี 300,080/82,800
- จำนวนที่ต้องการ 3.62

7. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ปริมาณงานต่อปี 100,800/82,800
- จำนวนที่ต้องการ 1.21

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล จึงนำผลการวิเคราะห์ปริมาณงานมากำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2567-2569) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

เทศบาลตำบลเทพสถิต อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-00-1101-001								
สำนักปลัดเทศบาล								
พนักงานเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-01-2101-001								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-01-2101-002								
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
10-2-01-2101-003								

เห็นชอบ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-01-3104-001			เห็นชอบ					
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-01-3102-001								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-01-3103-001								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-01-4101-001								
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
10-2-01-4805-001								
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	ว่างยุบเลิก
ภารโรง	2	2	2	2	-	-	-	ว่างยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (สำนักงาน) (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกน้ำ) (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	4	4	4	4	-	-	-	ว่างเดิม 1
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม (สำนักงาน)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
กองคลัง								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-04-2102-001								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
10-2-04-3201-001								
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-04-4203-001								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-04-4204-001								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (สำนักงาน) (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
กองช่าง								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
10-2-05-2103-001								

เห็นชอบ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
10-2-05-4701-001								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
เห็นชอบ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถยนต์ (กระเช้า) (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนสวน	1	1	1	1	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-06-2104-001								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
10-2-06-2104-002								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-06-3601-001								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกขยะ) (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	6	6	6	6	-	-	-	ว่างเดิม 2
คนงานกวาดถนน	2	2	2	2	-	-	-	ว่างเดิม 1
คนงาน	3	3	3	3	-	-	-	
กองการศึกษา								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
10-2-08-2107-001								
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-08-3803-001								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (สำนักรถ) (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-11-2105-001								
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ขง.)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-11-4801-001								

เห็นชอบ

เห็นชอบ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
รวมทั้งหมด	55	55	55	55	0	0	0	

สรุปกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569

ของเทศบาลตำบลเทพสถิต อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัดเทศบาล	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล	20	20	20	20	-	-	-	
กองคลัง	6	6	6	6	-	-	-	
กองช่าง	5	5	5	5	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	15	15	15	15	-	-	-	
กองการศึกษา	4	4	4	4	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม	3	3	3	3	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	55	55	55	55	0	0	0	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น																			
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	649,080	168,000	1	1	1	0	0	0	21,000	21,600	22,320	838,080	859,680	882,000	54,090
สำนักปลัดเทศบาล																			
2	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	455,520	42,000	1	1	1	0	0	0	13,440	14,160	15,480	510,960	525,120	540,600	37,960
3	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	422,640	18,000	1	1	1	0	0	0	13,080	13,200	13,320	453,720	466,920	480,240	35,220
4	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	0	393,600	18,000	1	1	1	0	0	0	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม
5	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	1	1	422,640	0	1	1	1	0	0	0	13,080	13,200	13,320	435,720	448,920	462,240	35,220
6	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	1	1	249,240	0	1	1	1	0	0	0	8,760	8,760	9,000	258,000	266,760	275,760	20,770
7	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	1	1	210,840	0	1	1	1	0	0	0	7,560	7,680	7,680	218,400	226,080	233,760	17,570
8	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	1	329,880	0	1	1	1	0	0	0	11,280	10,920	11,400	341,160	352,080	363,480	27,490
9	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	1	0	297,900	0	1	1	1	0	0	0	9,720	9,720	9,972	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ																			
10	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	1	1	229,200	0	1	1	1	0	0	0	7,440	7,680	7,800	236,640	244,320	252,120	19,100
11	ภารโรง	-	1	1	229,200	0	1	1	1	0	0	0	7,440	7,680	7,800	236,640	244,320	252,120	19,100
12	ภารโรง	-	1	1	229,200	0	1	1	1	0	0	0	7,440	7,680	7,800	236,640	244,320	252,120	19,100
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	1	1	188,640	0	1	1	1	0	0	0	7,560	7,920	8,280	196,200	204,120	212,400	15,720
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	181,680	0	1	1	1	0	0	0	7,320	7,560	7,920	189,000	196,560	204,480	15,140
15	พนักงานขับรถยนต์ (สำนักงาน) (ทักษะ)	-	1	1	117,360	0	1	1	1	0	0	0	4,800	4,920	5,160	122,160	127,080	132,240	9,780
16	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกน้ำ) (ทักษะ)	-	1	1	199,560	0	1	1	1	0	0	0	8,040	8,400	8,640	207,600	216,000	224,640	16,630
17	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	1	1	196,440	0	1	1	1	0	0	0	7,920	8,280	8,520	204,360	212,640	221,160	16,370
18	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	1	1	198,240	0	1	1	1	0	0	0	8,040	8,280	8,640	206,280	214,560	223,200	16,520
19	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	1	1	178,800	0	1	1	1	0	0	0	7,200	7,440	7,800	186,000	193,440	201,240	14,900
20	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	1	0	138,000	0	1	1	1	0	0	0	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
21	ยาม (สำนักงาน)	-	1	0	108,000	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
กองคลัง																			
22	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	514,680	42,000	1	1	1	0	0	0	16,680	17,520	18,000	573,360	590,880	608,880	42,890
23	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	1	0	355,320	0	1	1	1	0	0	0	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
24	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	1	1	146,640	0	1	1	1	0	0	0	6,120	6,000	6,360	152,760	158,760	165,120	12,220
25	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	1	1	140,400	0	1	1	1	0	0	0	6,240	6,120	6,000	146,640	152,760	158,760	11,700
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	244,560	0	1	1	1	0	0	0	9,840	10,200	10,680	254,400	264,600	275,280	20,380
27	พนักงานขับรถยนต์ (สำนักงาน) (ทักษะ)	-	1	0	138,000	0	1	1	1	0	0	0	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม
กองช่าง																			
28	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	0	0	0	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
29	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	1	0	297,900	0	1	1	1	0	0	0	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
30	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	0	138,000	0	1	1	1	0	0	0	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม
31	พนักงานขับรถยนต์ (กระเช้า) (ทักษะ)	-	1	0	138,000	0	1	1	1	0	0	0	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป																			
32	คนสวน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																			
33	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	1	1	409,320	42,000	1	1	1	0	0	0	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920	34,110
34	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	1	0	393,600	18,000	1	1	1	0	0	0	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม
35	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	1	1	226,080	0	1	1	1	0	0	0	7680	7680	7800	233,760	241,440	249,240	18,840
พนักงานจ้างทั่วไป																			
36	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกขยะ)	-	1	1	198,840	0	1	1	1	0	0	0	8,040	8,280	8,640	206,880	215,160	223,800	16,570

เห็นชอบ

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
37	คนงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
38	คนงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
39	คนงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
40	คนงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
41	คนงานประจำรถขยะ	-	1	0	108,000	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
42	คนงานประจำรถขยะ	-	1	0	108,000	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
43	คนงานกวาดถนน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
44	คนงานกวาดถนน	-	1	0	108,000	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
45	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
46	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
47	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
กองการศึกษา																			
48	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	0	0	0	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
49	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	1	1	271,440	0	1	1	1	0	0	0	11,160	11,280	11,760	282,600	293,880	305,640	22,620
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
50	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	200,760	0	1	1	1	0	0	0	8,040	8,400	8,760	208,800	217,200	225,960	16,730
51	พนักงานขับรถยนต์ (สำนักงาน) (ทักษะ)	-	1	1	117,360	0	1	1	1	0	0	0	4800	4,920	5,160	122,160	127,080	132,240	9,780
กองสวัสดิการสังคม																			
52	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	416,160	42,000	1	1	1	0	0	0	13,080	13,080	13,200	471,240	484,320	497,520	34,680
53	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปจ./ชช.	1	1	335,520	0	1	1	1	0	0	0	11,040	11,160	11,520	346,560	357,720	369,240	27,960
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
54	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	1	0	138,000	0	1	1	1	0	0	0	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน																			
55	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	1	185,040	0	1	1	1	0	0	0	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	15,420
(4)	รวม		55	39	12,714,480	474,000	55	55	55	0	0	0	372,960	405,240	414,240	13,561,440	13,966,680	14,380,920	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

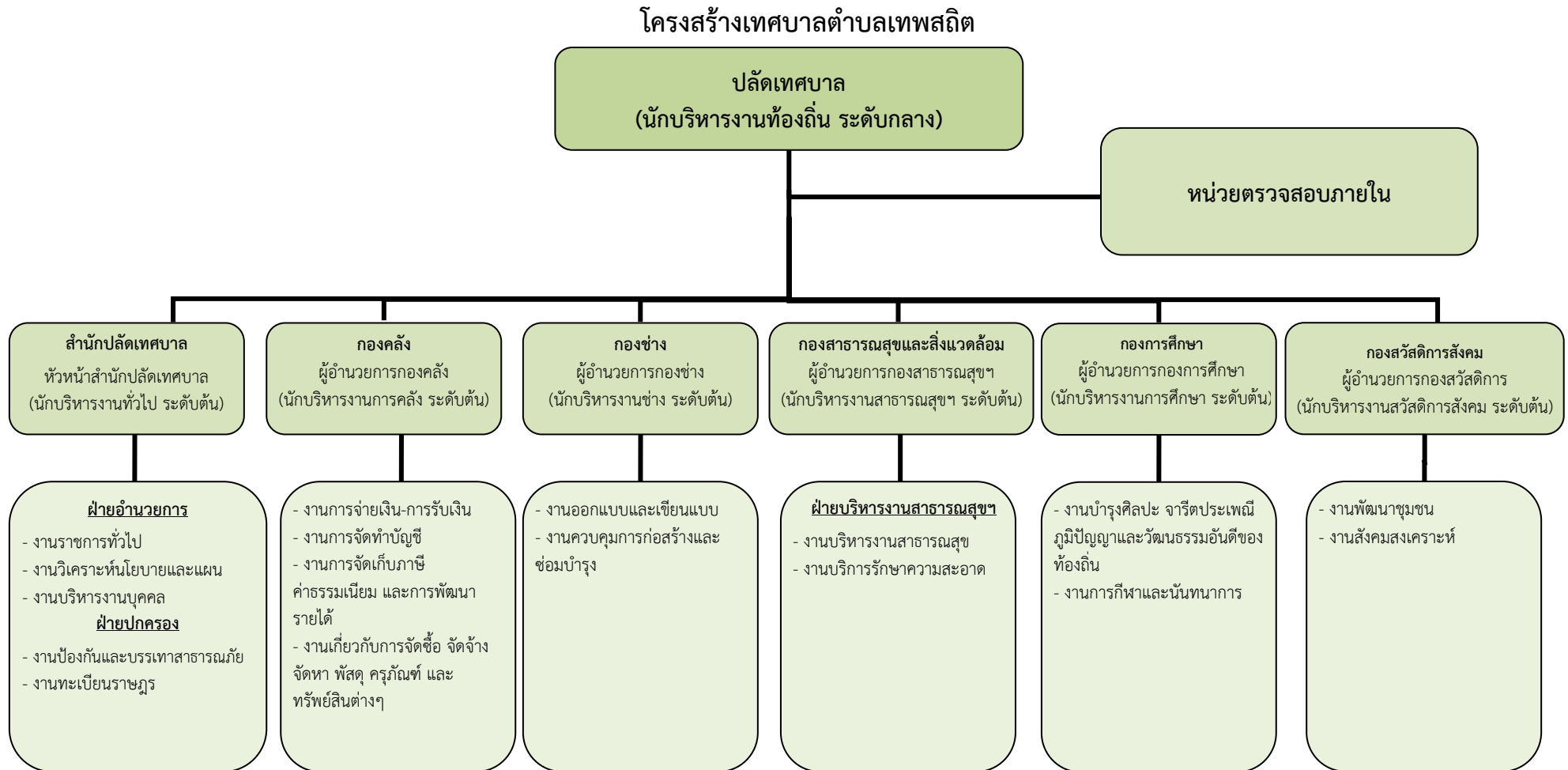
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%															2,034,216	2,095,002	2,157,138	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															15,595,656	16,061,682	16,538,058	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (เพิ่ม 5%)															45,242,400	47,504,520	49,879,746	
(7)	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															34.47	33.81	33.16	

***หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566	=	43,088,000	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567	=	(43,088,000 + 5%)	= 45,242,400
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568	=	(45,242,400 + 5%)	= 47,504,520
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569	=	(47,504,520 + 5%)	= 49,879,746

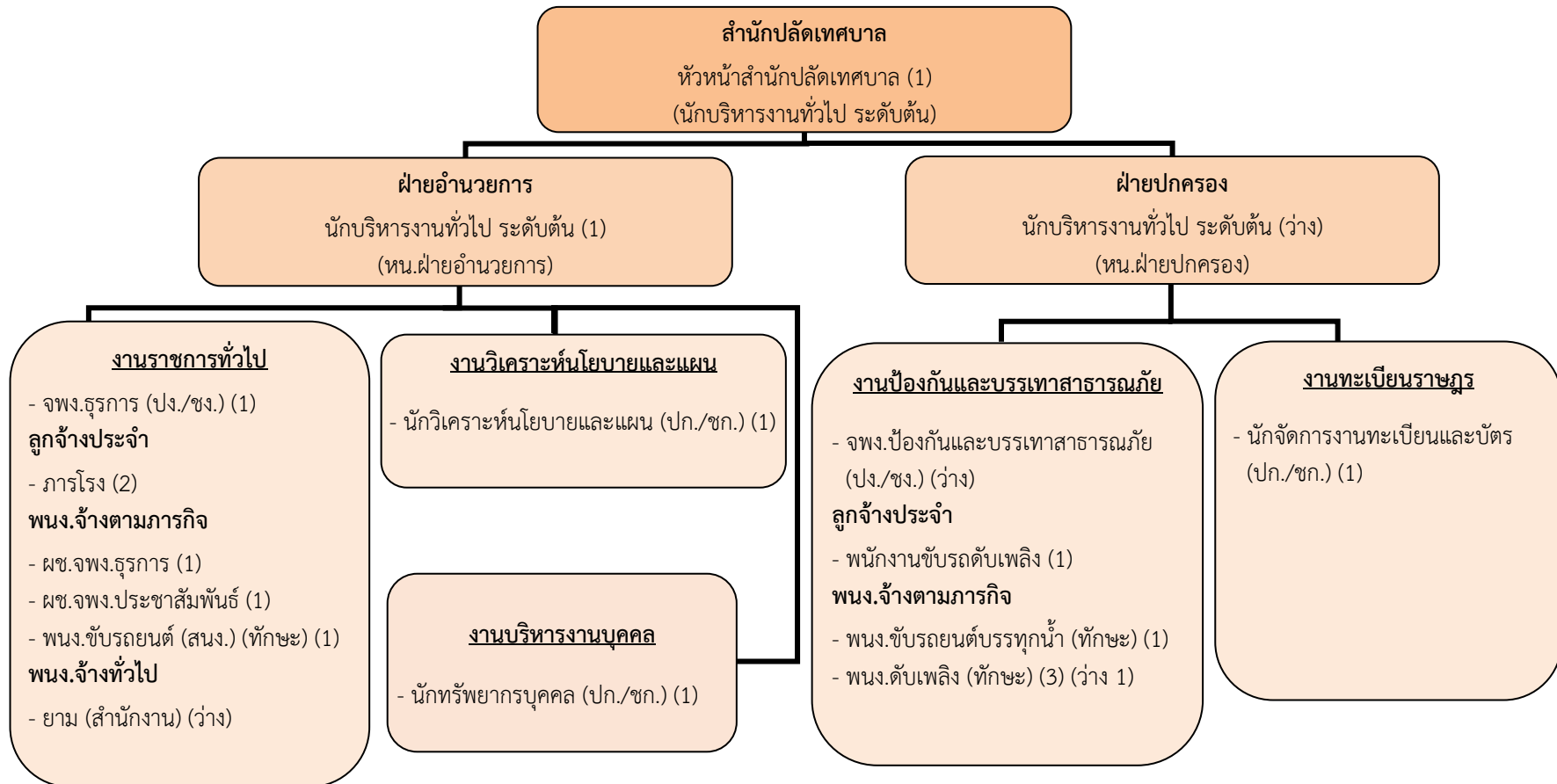
เห็นชอบ

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี



เห็นชอบ

สำนักปลัดเทศบาล

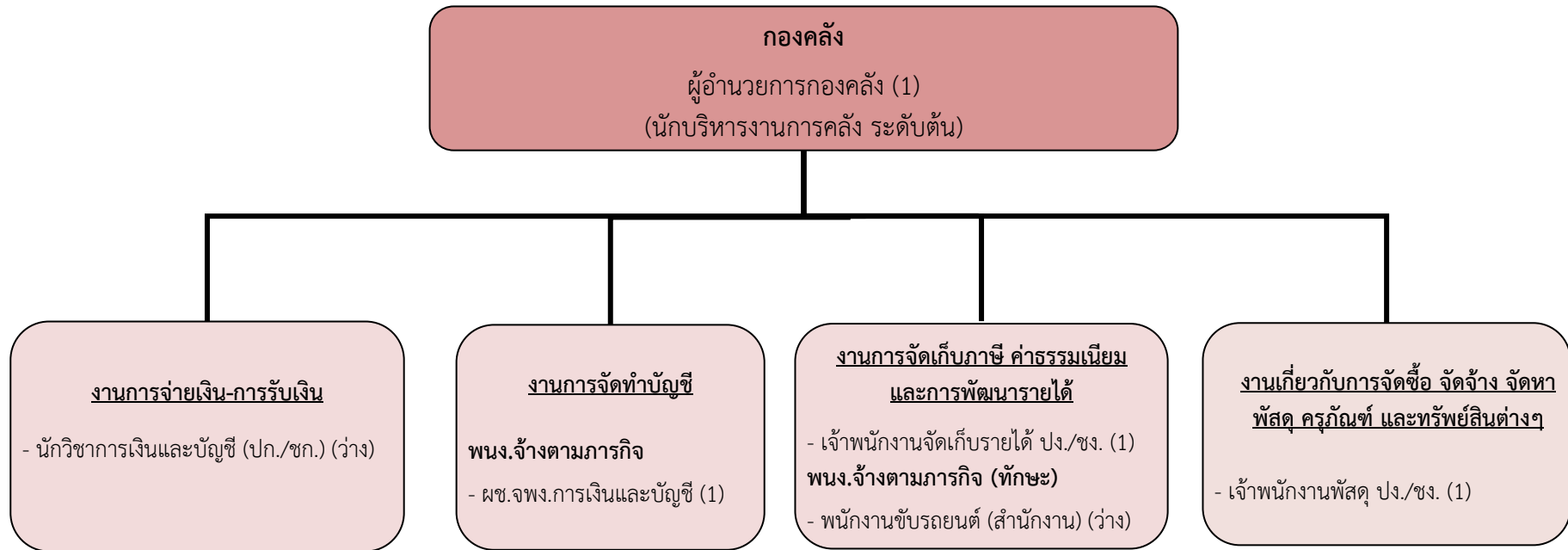


ประเภท/ ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น /สูง	บริหาร ท้องถิ่น /กลาง	บริหาร ท้องถิ่น /ต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น /สูง	อำนวยการ ท้องถิ่น /กลาง	อำนวยการ ท้องถิ่น /ต้น	วิชาการ/ เชี่ยวชาญ	วิชาการ/ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ/ ชำนาญการ	วิชาการ/ ปฏิบัติการ	ทั่วไป/ อาวุโส	ทั่วไป/ ชำนาญ งาน	ทั่วไป/ ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป	ลูกจ้าง ประจำ
จำนวน	-	-	-	-	-	3	-	-	1	2	-	1	1	2	6	1	3

เห็นชอบ

เห็นชอบ

โครงสร้างกองคลัง

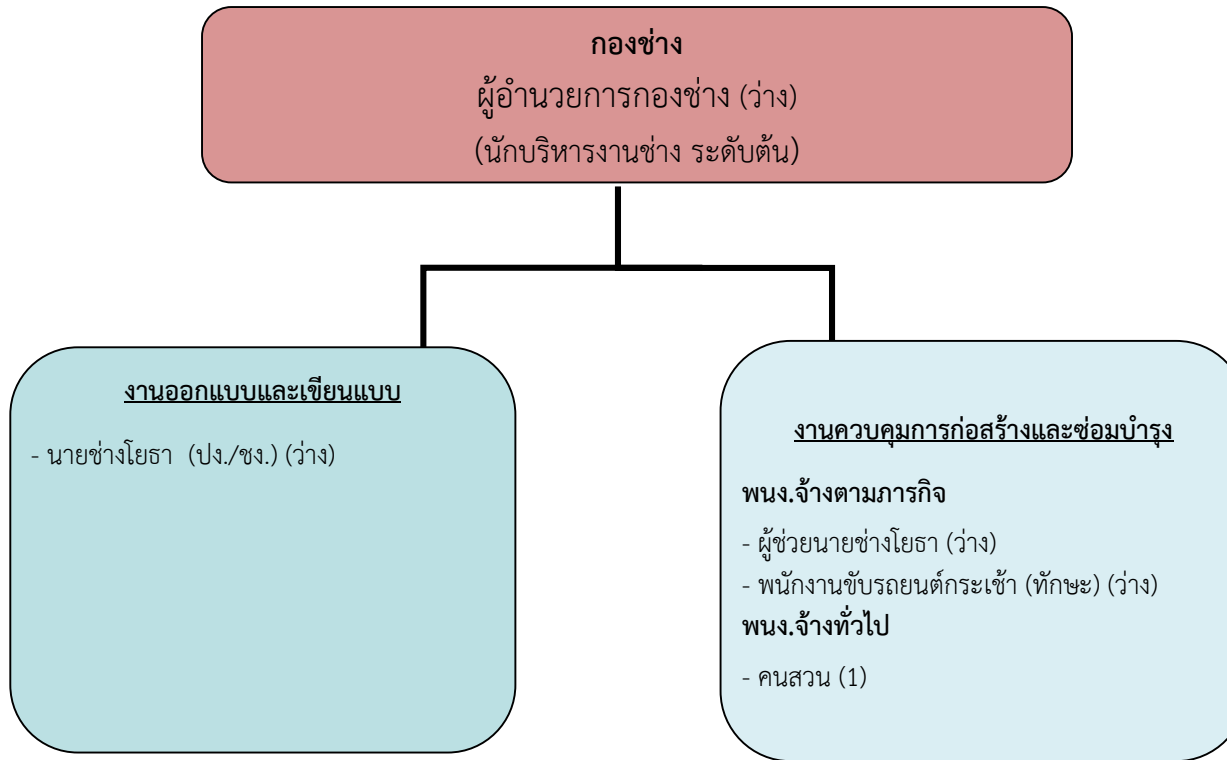


ประเภท/ ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น /สูง	บริหาร ท้องถิ่น /กลาง	บริหาร ท้องถิ่น /ต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น /สูง	อำนวยการ ท้องถิ่น /กลาง	อำนวยการ ท้องถิ่น /ต้น	วิชาการ/ เชี่ยวชาญ	วิชาการ/ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ/ ชำนาญการ	วิชาการ/ ปฏิบัติการ	ทั่วไป/ อาวุโส	ทั่วไป/ ชำนาญ งาน	ทั่วไป/ ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	2	1	1	-

เห็นชอบ

เห็นชอบ

โครงสร้างกองช่าง

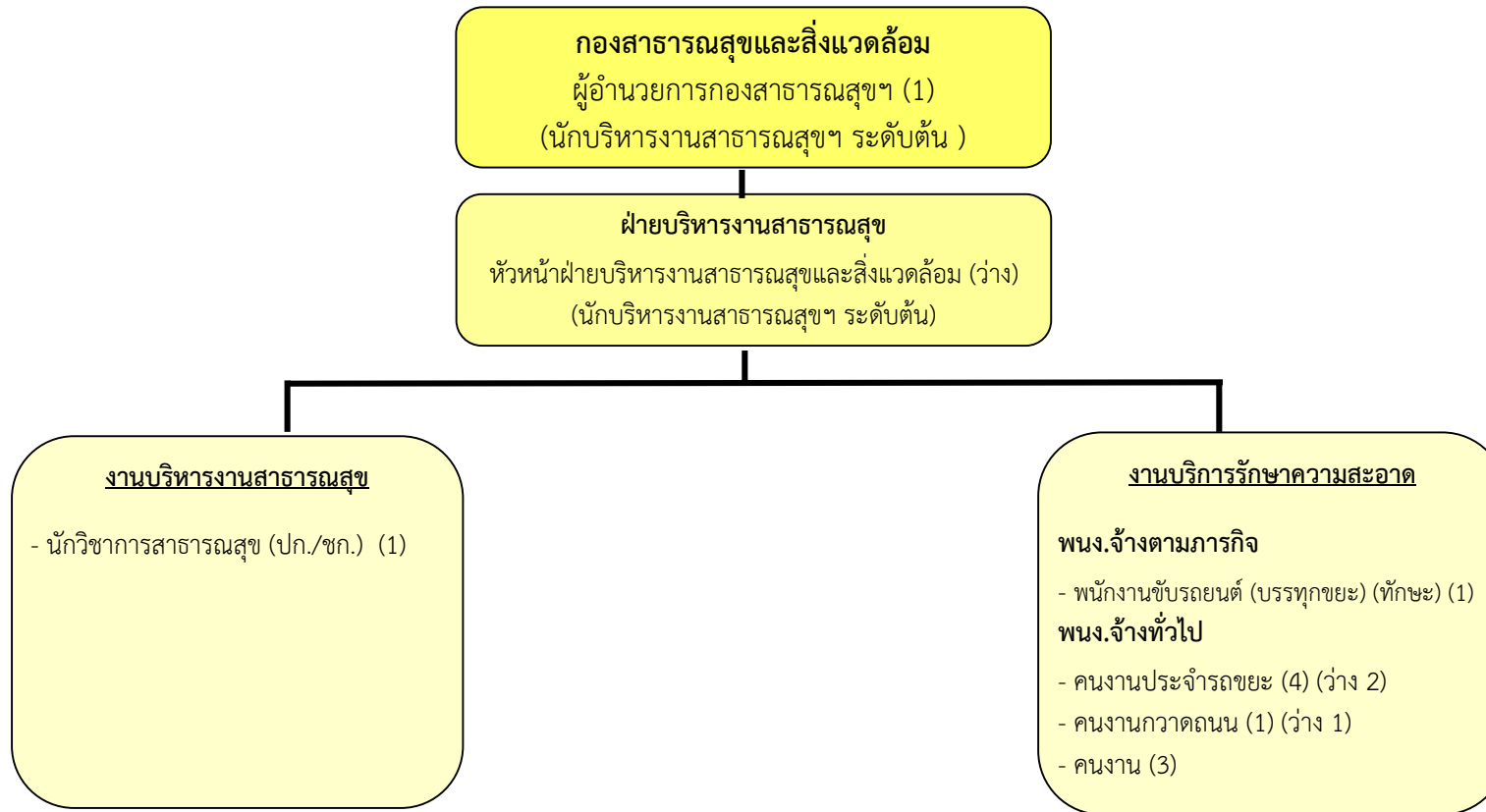


ประเภท/ ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น /สูง	บริหาร ท้องถิ่น /กลาง	บริหาร ท้องถิ่น /ต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น /สูง	อำนวยการ ท้องถิ่น /กลาง	อำนวยการ ท้องถิ่น /ต้น	วิชาการ/ เชี่ยวชาญ	วิชาการ/ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ/ ชำนาญการ	วิชาการ/ ปฏิบัติการ	ทั่วไป/ อาวุโส	ทั่วไป/ ชำนาญ งาน	ทั่วไป/ ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1

เห็นชอบ

เห็นชอบ

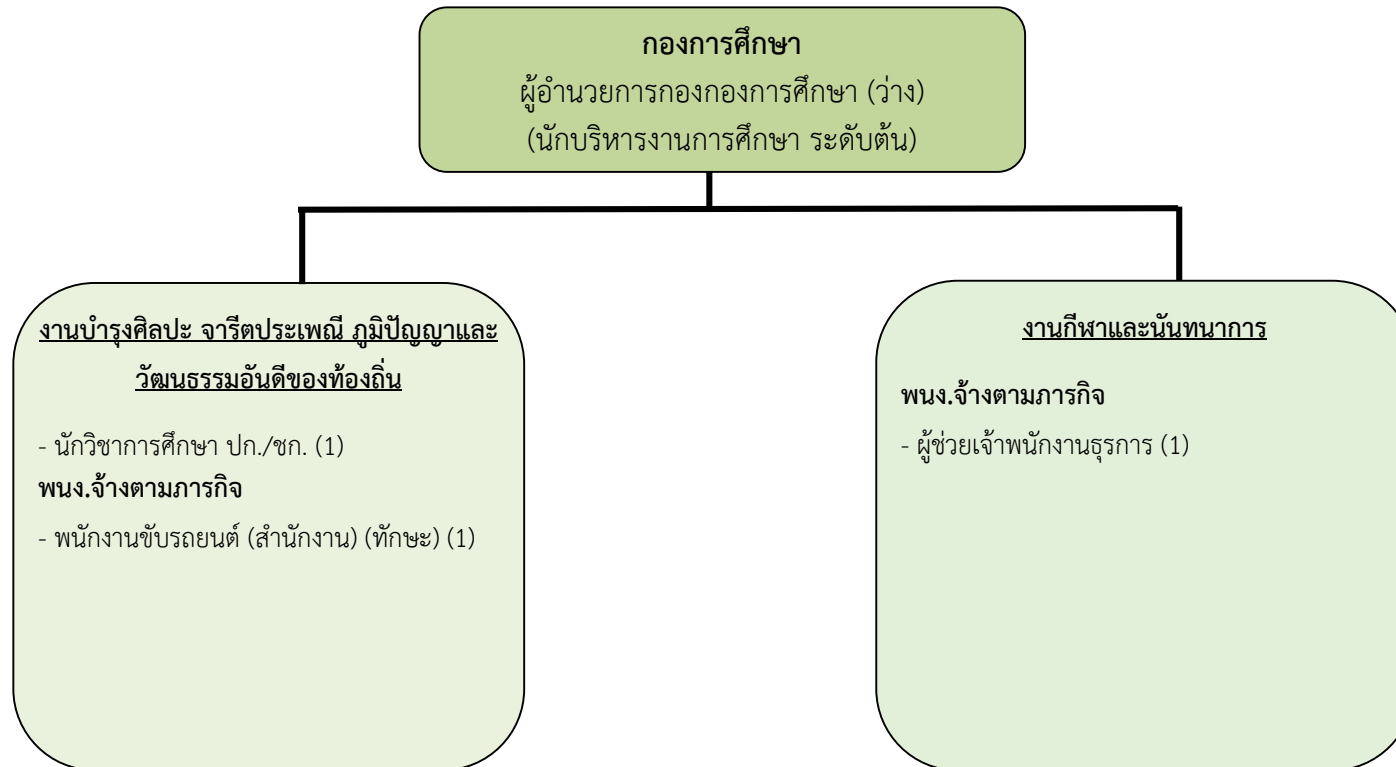
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ประเภท/ ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น /สูง	บริหาร ท้องถิ่น /กลาง	บริหาร ท้องถิ่น /ต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น /สูง	อำนวยการ ท้องถิ่น /กลาง	อำนวยการ ท้องถิ่น /ต้น	วิชาการ/ เชี่ยวชาญ	วิชาการ/ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ/ ชำนาญการ	วิชาการ/ ปฏิบัติการ	ทั่วไป/ อาวุโส	ทั่วไป/ ชำนาญ งาน	ทั่วไป/ ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	2	-	-	-	1	-	-	-	-	1	11

เห็นชอบ

เห็นชอบ
โครงสร้างกองการศึกษา

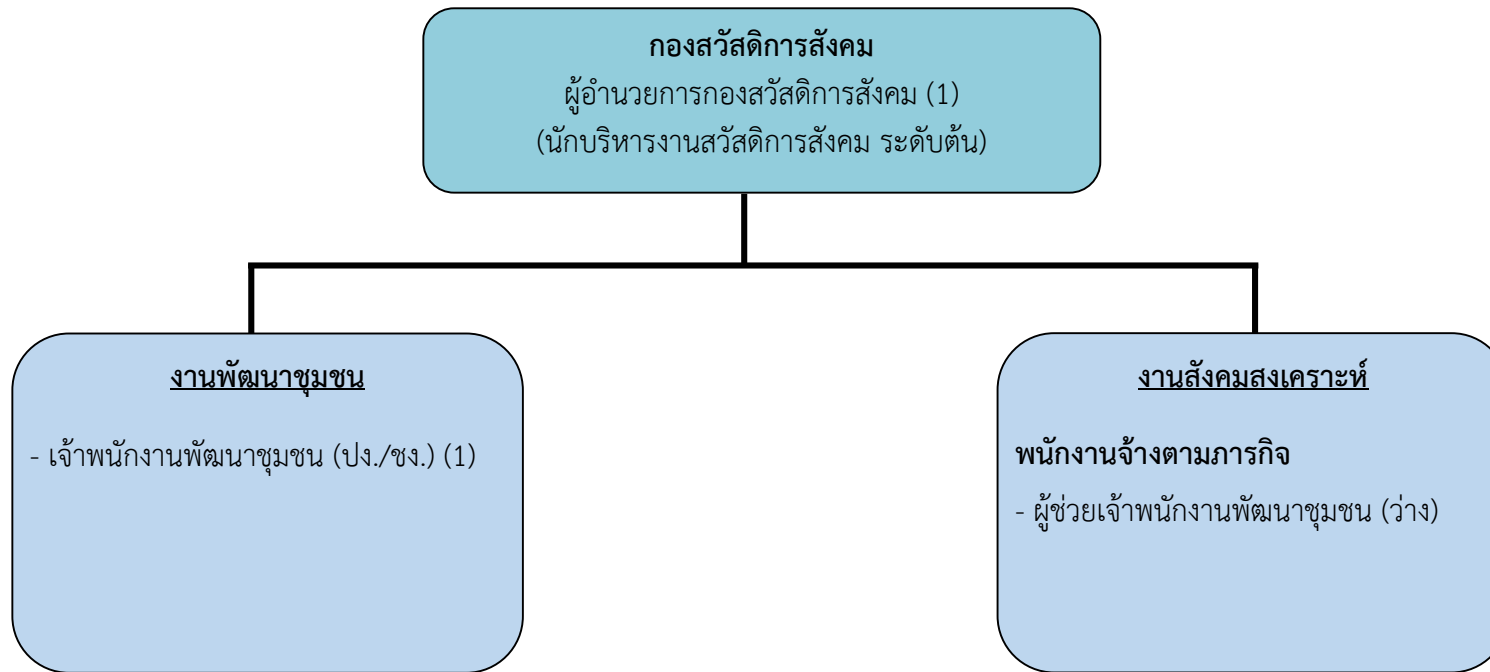


ประเภท/ ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น /สูง	บริหาร ท้องถิ่น /กลาง	บริหาร ท้องถิ่น /ต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น /สูง	อำนวยการ ท้องถิ่น /กลาง	อำนวยการ ท้องถิ่น /ต้น	วิชาการ/ เชี่ยวชาญ	วิชาการ/ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ/ ชำนาญการ	วิชาการ/ ปฏิบัติการ	ทั่วไป/ อาวุโส	ทั่วไป/ ชำนาญ งาน	ทั่วไป/ ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-

เห็นชอบ

เห็นชอบ

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

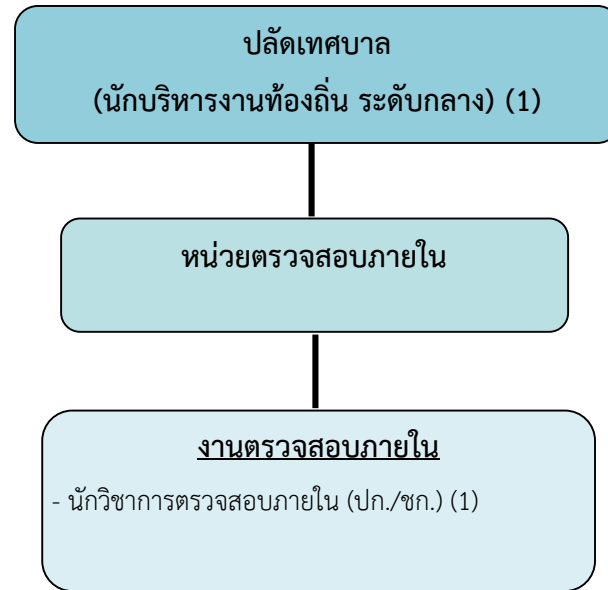


ประเภท/ ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น /สูง	บริหาร ท้องถิ่น /กลาง	บริหาร ท้องถิ่น /ต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น /สูง	อำนวยการ ท้องถิ่น /กลาง	อำนวยการ ท้องถิ่น /ต้น	วิชาการ/ เชี่ยวชาญ	วิชาการ/ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ/ ชำนาญการ	วิชาการ/ ปฏิบัติการ	ทั่วไป/ อาวุโส	ทั่วไป/ ชำนาญ งาน	ทั่วไป/ ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-

เห็นชอบ

เห็นชอบ

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ประเภท/ ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น /สูง	บริหาร ท้องถิ่น /กลาง	บริหาร ท้องถิ่น /ต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น /สูง	อำนวยการ ท้องถิ่น /กลาง	อำนวยการ ท้องถิ่น /ต้น	วิชาการ/ เชี่ยวชาญ	วิชาการ/ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ/ ชำนาญการ	วิชาการ/ ปฏิบัติการ	ทั่วไป/ อาวุโส	ทั่วไป/ ชำนาญ งาน	ทั่วไป/ ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-

เห็นชอบ

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
1	นายสรวิชัย สมรูป	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	10-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	649,080 (54,090×12)	84,000 (7,000×12)	84,000 (7,000×12)	817,080
สำนักปลัดเทศบาล												
2	นางสาวศรีัญญา แก่นวิถี	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	10-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	455,520 (37,960×12)	42,000 (3,500×12)	-	497,520
3	นางสาวนพารณ์ วิเศษทรัพย์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	422,640 (35,220×12)	18,000 (1,500×12)	-	440,640
4	-	-	10-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	18,000 (1,500×12)	-	ว่างเดิม 411,600
5	นางสาวอภิญา จิตต์หมั่นไวย	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	10-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	10-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	422,640 (35,220×12)	-	-	422,640
6	นางสาวมยุชญา ตรีสรานุวัฒนา	การจัดการมหาบัณฑิต	10-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	10-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	210,840 (17,570×12)	-	-	210,840
7	นางสาวนุจรี แทนน้อย	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	10-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	10-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	249,240 (20,770×12)	-	-	249,240
8	นางสาวพัทธนันท์ ภูตระกูล	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	10-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	329,880 (27,490×12)	-	-	329,880
9	-	-	10-2-01-4805-001	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	10-2-01-4805-001	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม 297,900
ลูกจ้างประจำ												
10	นายเดชา สุดจันทาม	ป.6	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	229,200 (19,100×12)	-	-	229,200

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
11	นางสีไพร ครูท่าไม้	ป.6	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	229,200 (19,100×12)	-	-	229,200
12	นางบุญปลูก สุดจันทาม	ป.6	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	229,200 (19,100×12)	-	-	229,200
พนักงานจ้าง												
13	นายนิติศัย ศรีคำลิล	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	188,640 (15,720×12)	-	-	188,640
14	นางสาวจรรยพร ทองชำนาญ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	181,680 (15,140×12)	-	-	181,680
15	นายอรัชชัย บุญกว้าง	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์ (สำนักงาน) (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (สำนักงาน) (ทักษะ)	-	117,360 (9,780×12)	-	-	117,360
16	นายภัทรพงศ์ หาลาก	ม.3	-	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกน้ำ) (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกน้ำ) (ทักษะ)	-	199,560 (16,630×12)	-	-	199,560
17	นายอุดม กิ่งสำโรง	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	198,240 (16,520×12)	-	-	198,240
18	-	-	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	138,000 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม 138,000
19	นายประสิทธิ์ ใจรักษา	ป.6	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	196,440 (16,370×12)	-	-	196,440
20	นายณรงค์ แก่นสาร	ป.6	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	178,800 (14,900×12)	-	-	178,800
21	-	-	-	ยาม (สำนักงาน)	-	-	ยาม (สำนักงาน)	-	108,000 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม 108,000

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองคลัง												
22	นางจณนอม จงจิตต์	ป.ตรี การจัดการทั่วไป	10-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	10-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	514,680 (42,890×12)	42,000 (3,500×12)	-	556,680
23	-	-	10-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	10-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม 355,320
24	นางสาวกนกวรรณ ภูจักรนิล	ปวส.บริหารธุรกิจ	10-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	10-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	146,640 (12,220×12)	-	-	146,640
25	นางธัญพร ใบปอด	ปวส.บริหารธุรกิจ	10-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	10-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	140,400 (11,700×12)	-	-	140,400
26	นางสาวกมลเศรษฐ์ ศรีคำขลิบ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	244,560 (20,380×12)	-	-	244,560
27	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (สนง.) (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (สนง.) (ทักษะ)	-	138,000 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม 138,000
กองช่าง												
28	-	-	10-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	10-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500×12)	-	ว่างเดิม 435,600
29	-	-	10-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	10-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม 297,900
พนักงานจ้าง												
30	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (กระเช้า) (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (กระเช้า) (ทักษะ)	-	138,000 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม 138,000
31	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	138,000 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม 138,000
32	นายนรากร พุนทาทอง	ม.3	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	108,000 (9,000×12)	-	-	108,000

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
33	นางสาวจุฑามาศ ดิเรกโคก	วทบ.สาธารณสุขศาสตร์	10-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม)	ต้น	10-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม)	ต้น	409,320 (34,110x12)	42,000 (3,500x12)	-	451,320
34	-	-	10-2-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม)	ต้น	10-2-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	ว่างเดิม 435,600
35	นางสาวเวณิกา ขาดิษฐญา	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	10-2-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	10-2-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	226,080 (18,840x12)	-	-	226,080
พนักงานจ้าง												
36	นายอำนวย เพชรบำรุง	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกขยะ) (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกขยะ) (ทักษะ)	-	198,840 (16,570x12)	-	-	198,840
37	นายวัชระ เปลี่ยนเพ็ง	ม.3	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
38	นายชาติรี มีชำนาญ	ม.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
39	นายวัชระ วิชาเกรียน	ม.3	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
40	นายต๋อง บุญมา	ม.3	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
41	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	ว่างเดิม
42	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	ว่างเดิม
43	นางสาวจรินทร์ญาพร โตสวัสดิ์	ปวส.	-	คนงานกวาดถนน	-	-	คนงานกวาดถนน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000

เห็นชอบ

แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 เทศบาลตำบลเทพสถิต | 79

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
44	-	-	-	คนงานกวาดถนน	-	-	คนงานกวาดถนน	-	108,000 (9,000×12)	-	-	ว่างเดิม
45	นายสรศักดิ์ เสาวคนธ์	ม.3	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000×12)	-	-	108,000
46	นางสาวประภาพร ศรีทอง	ม.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000×12)	-	-	108,000
47	นายธนาตล สุริยาภพ	ม.3	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000×12)	-	-	108,000
กองการศึกษา												
48	-	-	10-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	10-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500×12)	-	ว่างเดิม 435,600
49	นางสาวพิชชากร หนูแก้ว	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	10-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	10-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	271,440 (22,620×12)	-	-	271,440
พนักงานจ้าง												
50	นางสาวอนุชา เพี้ยชัย	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	200,760 (16,730×12)	-	-	200,760
51	นายเมธา สุริยันต์	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์ (สำนักงาน) (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (สำนักงาน) (ทักษะ)	-	117,360 (9,780×12)	-	-	117,360
กองสวัสดิการสังคม												
52	นางสุดใจ ยวงทอง	รัฐศาสตรบัณฑิต	10-2-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	10-2-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	416,160 (34,680×12)	42,000 (3,500×12)	-	458,160
53	นายบัญชา สวาก	บริหารธุรกิจ	10-2-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชก.	10-2-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชก.	335,520 (27,960×12)	-	-	335,520

เห็นชอบ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานจ้าง												
54	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	138,000 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม 138,000
หน่วยตรวจสอบภายใน												
55	นางสาวจิรนนท์ เชียงน้อย	บัญชีบัณฑิต	10-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	10-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	185,040 (15,420x12)	-	-	185,040

1.2 ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง เช่น ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานสารบรรณ งานด้านช่าง

1.3 ด้านการบริหาร คือ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

1.4 ด้านคุณสมบัติส่วนตัว คือ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย

1.5 ด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม คือการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

2. การฝึกอบรม เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตอบสนองความต้องการของประชาชน พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะต้องเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานเทศบาลและลูกจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งเทศบาล ได้ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้เพิ่มทักษะ ทักษะที่ดี เช่น ฝึกอบรมที่วิทยาลัยการปกครอง และส่วนราชการต่าง ๆ ที่จัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ

3. การศึกษาดูงาน เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเทพสถิตตอบสนองความต้องการของประชาชน พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง จะต้องเพิ่มทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานเทศบาลและลูกจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งเทศบาลไปศึกษาดูงานตามส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อนำการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์มาปรับปรุงในการปฏิบัติงานที่เทศบาล อย่างสม่ำเสมอ

4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตอบสนองความต้องการของประชาชน พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะต้องเพิ่มทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานเทศบาลและลูกจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งเทศบาลได้จัดประชุมเพื่อพัฒนาความรู้ในด้านที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานประจำอย่างสม่ำเสมอ เช่น จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้เกิดความคล่องตัว รวดเร็ว และทันสมัย ในเรื่องเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ที่ออกมาใหม่อยู่เสมอ

5. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล ตอบสนองความต้องการของประชาชน พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะต้องเพิ่มทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานเทศบาลและลูกจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งเทศบาลโดยผู้บังคับบัญชาจะต้องมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีและมีแรงจูงใจ สอนงานในด้านต่าง ๆ และที่สำคัญมีความเป็นกันเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้นสำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงได้กำหนดนโยบายด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

เป้าประสงค์

มอบอำนาจ ในการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วในด้านการบริหารงาน การบริการประชาชน ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน และเป็นไปตามนโยบายขององค์กรที่วางไว้

กลยุทธ์

1. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
2. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
3. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
4. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
5. มีการติดตามประเมินผลด้วยการประชุมเพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรคและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

2. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี และภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล
2. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
3. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
4. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร
5. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสมเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน
6. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน
7. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

3. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

1. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจงาน
2. การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจขององค์กร
3. การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
4. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารกำลังคน
5. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

4. นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

1. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
4. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
5. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

5. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

เป้าประสงค์

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะนำมาใช้ หรือถ่ายทอดกันได้ภายในองค์กร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบนี้จะคงอยู่เป็นความรู้ขององค์กรตลอดไป

กลยุทธ์

1. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
2. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
3. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลเทพสถิต ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลตำบลเทพสถิต ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล
2. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ
3. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือเกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย
4. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานเทศบาลตำบลเทพสถิตในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ
5. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

1. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
4. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
5. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
6. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลเทพสถิต ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดเทศบาลตำบลเทพสถิตทุกคนเพื่อยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเทศบาลตำบลเทพสถิต ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

ของเทศบาลตำบลเทพสถิต

1. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีแนวทางดังนี้
 - 1.1 ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

1.2 จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

2. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

2.1 ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานเทศบาลอาจขัดประมวลจริยธรรมพนักงานเทศบาลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

2.2 ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

2.3 หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

2.4 หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

2.5 ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

3. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

3.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

3.2 ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

3.3 รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้องชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

3.4 ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

3.5 ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

3.6 อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

3.7 ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานเทศบาลคนอื่น

3.8 ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

3.9 เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

3.10 ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

3.11 ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชานั้นทักเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

4. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

4.1 ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คนหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

4.2 ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

4.3 ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

4.4 ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

4.5 ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตน หรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

4.6 ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

4.7 ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการดำเนินกิจกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

5. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกต้องกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

5.1 ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

5.2 เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานเทศบาลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

5.3 ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

5.4 ในกรณีที่พนักงานเทศบาลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีกรกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ 5.2 หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

5.5 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

5.6 ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

5.7 ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

5.8 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

6. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

6.1 ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

6.2 ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

6.3 ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผลเป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

6.4 ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

6.5 ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

6.6 ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

6.7 ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

6.8 สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

6.9 ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

6.10 ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

6.11 เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

7. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงมีแนวทางดังนี้

7.1 ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่อำนาจหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

7.2 ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

7.3 เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

7.4 ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

7.5 ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

8. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

- 8.1 ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ
- 8.2 ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย
- 8.3 ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด
- 8.4 อุทิศตนให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย
- 8.5 ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานเทศบาลอื่น ไม่ก้าวล่วงหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลอื่นโดยมิชอบ
- 8.6 ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี
- 8.7 เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน
- 8.8 ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ
- 8.9 ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป
- 8.10 ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน
- 8.11 ปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ
- 8.12 พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่
- 8.13 พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างได้
- 8.14 จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย
- 8.15 ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

9.1 จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

9.2 เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานเทศบาลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อไปได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

9.3 เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

9.4 ไม่ประพฤติดนินทาจนก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักษาศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติดนินทาให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

9.5 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่เทศปัญหา ความรู้ ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

9.6 มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

9.7 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

9.8 รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานเทศบาล/พนักงานจะกระทำต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

9.9 รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน
- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

9.10 ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือ บุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยา หรือการให้ตามประเพณี

9.11 ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็น ผลงานของตน

10. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้ น่ายุ่คคุณธรรมและดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

10.1 ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

10.2 สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิเสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบต่อการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กัน หลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

10.3 การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผน และดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

10.4 ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดแย้งกฎหมาย

11. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

11.1 บุคลากรของเทศบาลตำบลเทพสถิต จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

11.2 บุคลากรของเทศบาลตำบลเทพสถิต ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลเทพสถิต โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

11.3 บุคลากรของเทศบาลตำบลเทพสถิต จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลเทพสถิต หรืออาจเกิดผลกระทบต่อเทศบาลตำบลเทพสถิต ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

11.4 บุคลากรของเทศบาลตำบลเทพสถิต จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน



การผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลเทพสถิต

ที่ ๑๑๓ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเทพสถิต ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และเทศบาลจำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลัง พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจความในข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ หมวด ๓ ข้อ ๑๒ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๑ นายกเทศมนตรีตำบลเทพสถิต	ประธานกรรมการ
๑.๒ ปลัดเทศบาลตำบลเทพสถิต	กรรมการ
๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๑.๗ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑.๘ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๑.๙ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๑๐ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๒.๑ บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

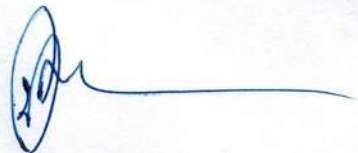
๒.๔ บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ การศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายนิคม แทนทรัพย์)

นายกเทศมนตรีตำบลเทพสถิต



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลเทพสถิต โทร ๐๔๔-๘๕๗๐๒๐

ที่

วันที่

๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ถึง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำสั่งเทศบาลตำบลเทพสถิต ที่ ๑๑๓/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเทพสถิต

ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่งของส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลเทพสถิต เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลเทพสถิต ชั้น ๒ และขอให้คณะกรรมการเตรียมเอกสาร สถิติปริมาณงานของส่วนราชการและรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัด ให้ฝ่ายเลขา ก่อนวันประชุมเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ค่าจ้างและอัตรากำลังคนด้วย

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายนิคม แทนทรัพย์)

ประธานคณะกรรมการ/

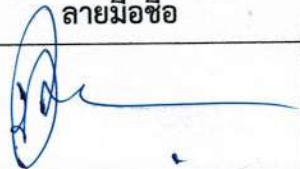
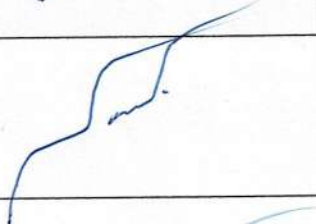
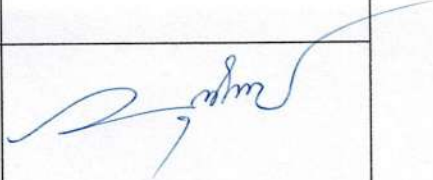
นายกเทศมนตรีตำบลเทพสถิต

ใบลงชื่อผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ครั้งที่ 1/2566

วันที่ 23 มิถุนายน 2566 เวลา 09.00 น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลเทพสถิต ชั้น 2

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
1	นายนิคม แทนทรัพย์	ประธานกรรมการ	
2	นายสรวิชัย สมรูป	กรรมการ	
3	นางจงถนอม จงจิตต์	กรรมการ	
4	นางสาวจุฑามาศ ดิเรกโชค	กรรมการ	
5	นางสุดใจ ยวงทอง	กรรมการ	
6	นางสาวศรัญญา แก่นวิถี	กรรมการและเลขานุการ	
7	นางสาวนพภรณ์ วิเศษทรัพย์	ผู้ช่วยเลขานุการ	
8	นางสาวนุจรี แทนน้อย	ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
ครั้งที่ 1/2566
วันที่ 23 มิถุนายน 2566 เวลา 09.00 น.
ณ ห้องปลัดเทศบาลตำบลเทพสถิต

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
1	นายนิคม แทนทรัพย์	ประธานกรรมการ	-นิคม แทนทรัพย์-
2	นายสรวิชัย สมรูป	กรรมการ	-สรวิชัย สมรูป-
3	นางจงถนอม จงจิตต์	กรรมการ	-จงถนอม จงจิตต์-
4	นางสาวจุฑามาศ ดิเรกโกศ	กรรมการ	-จุฑามาศ ดิเรกโกศ-
5	นางสุดใจ ยวงทอง	กรรมการ	-สุดใจ ยวงทอง-
6	นางสาวศรัญญา แก่นวิถี	กรรมการและเลขานุการ	-ศรัญญา แก่นวิถี-
7	นางสาวนพารณ์ วิเศษทรัพย์	ผู้ช่วยเลขานุการ	-นพารณ์ วิเศษทรัพย์-
8	นางสาวนุจรี แพนน้อย	ผู้ช่วยเลขานุการ	-นุจรี แพนน้อย-

เริ่มประชุมเวลา 09.00 น.

กรรมการและเลขานุการ

เลขานุการตรวจองค์ประชุม มีคณะกรรมการทั้งหมด 10 คน มาลงชื่อเข้าประชุม 8 คน อีก 2 คน ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง ในขณะนี้ ปลัดเทศบาลตำบลเทพสถิต เป็นผู้รักษาราชการแทน และตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง ในขณะนี้ ผู้รักษาราชการแทน ลำดับที่หนึ่ง เข้ารับการอบรมหลักสูตรนักวิชาการการศึกษาที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น จึงให้ผู้รักษาราชการแทนลำดับที่ 2 เข้าประชุม คือ ผู้อำนวยการกองคลัง ซึ่งเป็นกรรมการในที่นี้ด้วย

ขณะนี้ถือว่าครบองค์ประชุมแล้ว และที่ประชุมพร้อมแล้ว ขอเชิญประธาน กรรมการกล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุมต่อไปค่ะ

ระเบียบวาระที่ 1. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว ผมขอเปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง 3 ปี ครั้งที่ 1/2566 และขอสวัสดิ์คณะกรรมการทุกท่าน ตามคำสั่ง

/เทศบาล.....

เทศบาลตำบลเทพสถิต ที่ 113/2566 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี 2567 – 2569 ลงวันที่ 2 มิถุนายน 2566 ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567- 2569 โดยประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| 1. นายกเทศมนตรีตำบลเทพสถิต | ประธานกรรมการ |
| 2. ปลัดเทศบาลตำบลเทพสถิต | กรรมการ |
| 3. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| 4. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| 5. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| 6. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| 7. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| 8. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| 9. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| 10. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา 3 ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

(1) ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา 3 ปี

(2) ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(4) ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

/(5) ศึกษา.....

(5) ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การ กำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

(6) พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา 3 ปี ประจำปีประมาณ 2567 - 2569

ที่ประชุม

- รับทราบ -

ประธานกรรมการ

ต่อไปเข้าสู่ระเบียบวาระที่ 2 ครับ

ระเบียบวาระที่ 2 รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ประธานกรรมการ

- ไม่มีการรับรอง เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรกครับ

ที่ประชุม

- รับทราบ -

ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ประธานกรรมการ

- ไม่มีเรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา เนื่องจากเป็นการประชุม ครั้งแรกครับ

ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธานกรรมการ

ด้วยแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 จะสิ้นสุด ลงในวันที่ 30 กันยายน 2566 ซึ่งเทศบาลตำบลเทพสถิต จะต้องดำเนินการจัดทำ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 เพื่อประกาศให้มีผล บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 ในส่วนของหลักเกณฑ์การจัดทำแผน อัตรากำลัง ขอให้เลขานุการเป็นคนชี้แจง เชิญครับ

กรรมการและเลขานุการ

เรียนประธานกรรมการและคณะกรรมการทุกท่าน ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท 0809/ว 36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566 เรื่อง การ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 พิจารณาจัดทำ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 รายละเอียดตามคู่มือ ที่ให้แล้วนั้น ซึ่งมีสาระสำคัญพอสังเขป ดังนี้

1. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

1.1 การจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามที่ กฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้ง แผนพัฒนาท้องถิ่น 5 ปี โดยเฉพาะการบูรณาการแผนและงบประมาณในระดับ พื้นที่ (One Plan) เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนด ตำแหน่ง รวมถึง จำนวนอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การ จัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพคุ้มค่า

1.2 ขอให้พิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างเพื่อปฏิบัติการกิจ โครงการ กิจกรรมภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานทั้งแผนงาน แผนการคลัง แผนทรัพยากร เช่น การเพิ่มขีดความสามารถด้านการคลัง การพัฒนาคุณภาพข้าราชการ การกำจัดขยะมูลฝอย การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ ให้เป็นไปอย่างสมดุลโดยมิให้เกิดภาวะงานล้นคนหรือคนล้นงานขึ้นไป

2. บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

เมื่อได้ข้อมูลปริมาณ โครงการ กิจกรรมแล้วให้วิเคราะห์ว่าภารกิจดังกล่าว ต้องการกำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถ ปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้แสดงข้อมูลของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างไว้ในฉบับเดียวกัน

3. บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น นั้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตราค่ากลาง เงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณการในสัดส่วน ร้อยละ 15 ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2566 เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เป็นฐานในการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 และ 2568 ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

4. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อให้การใช้อัตราค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกประเภทเกิดประโยชน์สูงสุด

ประธานกรรมการ

เลขานุการ ก็ได้ชี้แจงเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 ไปเบื้องต้นแล้ว หากคณะกรรมการท่านใดมีประเด็นคำถามเพิ่ม สามารถสอบถามเข้ามาได้เลยครับ ต่อไปขอให้เลขานุการ ชี้แจงเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลเทพสถิต ครับ

กรรมการและเลขานุการ

ปัจจุบันเทศบาลตำบลเทพสถิต มีโครงสร้างส่วนราชการแบ่งออกเป็น 6 ส่วนราชการ และ 1 หน่วยตรวจสอบภายใน ตามแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ได้แก่

1. สำนักปลัดเทศบาล
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
5. กองการศึกษา
6. กองสวัสดิการสังคม
7. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 55 อัตรา ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล 23 อัตรา ลูกจ้างประจำ 3 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ 16 อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป 13 อัตรา

ประธานกรรมการ

ในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาล ซึ่งจะอ้างอิงข้อมูลจากแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566 - 2570) ที่ได้วิเคราะห์และเชื่อมโยงไว้แล้วนั้น ขอให้ฝ่ายเลขานุการชี้แจงครับ

กรรมการและเลขานุการ

ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.2566 - 2570) ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

วิสัยทัศน์

“ชุมชนอยู่ ประชาชนพึ่งตนเองได้ เก่งพัฒนาร่วมกัน สร้างสรรค์คุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมที่ดี”

พันธกิจ

1. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้มีคุณภาพและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน และสามารถรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ส่งเสริมการประกอบอาชีพ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้สามารถพึ่งตนเองได้ ทำให้เศรษฐกิจดีขึ้น
3. ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา เพื่อเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาและการบริหารของเทศบาลให้สามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น การควบคุม การตรวจสอบและการส่งเสริมวิถีชีวิต และวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตย
4. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี โดยให้ประชาชนได้รับบริการทางสาธารณสุข การศึกษา ด้านสวัสดิการสังคม ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และทั่วถึง ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการบริการด้านต่างๆ
5. พัฒนา อนุรักษ์ และมีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในเขตเทศบาลได้อย่างเหมาะสม เพื่อเอื้อต่อการเสริมศักยภาพทางเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาอันเนื่องมาจากภัยธรรมชาติ

/ยุทธศาสตร์.....

ยุทธศาสตร์

1. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
2. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
3. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ
4. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม
5. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเมืองการบริหาร

ในส่วนของนโยบายผู้บริหาร ขออนุญาตให้ผู้ช่วยเลขานุการ (น.ส.นุจรี แทนน้อย นักทรัพยากรบุคคล) ชี้แจงค่ะ

ผู้ช่วยเลขานุการ

นายกเทศมนตรีตำบลเทพสถิต ได้แถลงนโยบายต่อสภาเทศบาลตำบลเทพสถิต ในวันที่ 7 พฤษภาคม 2564 โดยแนวนโยบายการบริหารในระยะ 4 ปี ซึ่งได้กำหนดทิศทางในการพัฒนาการบริหารงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน โดยนำหลักทางการบริหารมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม บริหารงานด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ ยึดหลักธรรมาภิบาล มีการวางแผนพัฒนาเทศบาลที่ดีภายใต้กระบวนการทำงานร่วมกันในการกำหนดทิศทางบริหาร ทั้งนี้ เพื่อสนองตอบและแก้ไขปัญหาตามความต้องการของประชาชนได้อย่างถูกต้องและยั่งยืน ดังนี้

นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1. พัฒนา ก่อสร้าง ปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ทั่วถึงได้มาตรฐาน
2. พัฒนา ระบบระบายน้ำให้ได้มาตรฐานเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมอย่างถาวร พร้อมทั้งอนุรักษ์ ฟื้นฟู รักษาสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้น่าอยู่

นโยบายด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและคุณภาพชีวิต

1. พัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด
2. ส่งเสริม สนับสนุน อนุรักษ์วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ชาวบ้าน
3. พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การป้องกันโรค ให้ความรู้ด้านสาธารณสุขมูลฐานแก่ประชาชนเพื่อสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรง และส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ประจำหมู่บ้าน
4. พัฒนาด้านเศรษฐกิจ ส่งเสริมการประกอบอาชีพให้แก่ประชาชนในพื้นที่ พร้อมจัดหาแหล่งเงินทุน พัฒนาศักยภาพในการผลิตสินค้าชุมชนให้ได้มาตรฐาน
5. พัฒนา ส่งเสริม สร้างประกันชีวิตขั้นพื้นฐานให้ประชาชนพร้อมจัดสวัสดิการให้กับประชาชนตั้งแต่แรกเกิดจนตาย
6. พัฒนาและยกระดับมาตรฐานคุณภาพชีวิต จัดสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยติดเชื้อโรคเอดส์ และผู้ด้อยโอกาสให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1. พัฒนา ส่งเสริมการบริหารจัดการเรื่องขยะมูลฝอยให้สามารถจัดเก็บขยะได้รวดเร็ว และเป็นชุมชนที่น่าอยู่ ไม่มีขยะเน่าเสีย
2. พัฒนา ส่งเสริมการปรับปรุงภูมิทัศน์ของถนนของตำบลเทพสถิตให้สวยงามพัฒนาชุมชนให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี น่าอยู่

นโยบายด้านการพัฒนาการบริหารจัดการองค์การภายใต้ระบบธรรมาภิบาล

1. พัฒนาส่งเสริม ปรับปรุง การบริหารงานเทศบาล ให้มีประสิทธิภาพรวดเร็วถูกต้อง โปร่งใส สามารถอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนได้มากที่สุด
2. พัฒนา ก่อสร้าง สำนักงานเทศบาลให้มีขนาดเพียงพอที่จะรองรับการขยายตัวกับการกิจอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวก ให้กับประชาชนได้มากที่สุด

กรรมการและเลขานุการ

ในส่วนของสภาพปัญหาในพื้นที่ ขออนุญาตให้ผู้ช่วยเลขานุการ (น.ส.นพากรณ์ วิเศษทรัพย์ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ) ชี้แจงค่ะ

ผู้ช่วยเลขานุการ

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเทพสถิต มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้ นะคะ

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (1) ปัญหาถนนและทางเท้าชำรุดเสียหาย สภาพถนนและทางเท้าเดิมบางสายมีอายุการใช้งานมานานมาก จะต้องมีการขยายและปรับปรุงเส้นทางภายในเขตเทศบาล เพื่อให้เกิดความสะดวกสบายและให้ได้มาตรฐานสำหรับใช้สัญจรไปมาของประชาชน
- (2) ปัญหาทางระบายน้ำมีไม่ทั่วถึง ไม่เพียงพอ และมีขนาดเล็กไม่ได้มาตรฐาน ท่ออุดตันง่ายน้ำไหลไม่สะดวก ทำให้เกิดน้ำท่วมขังในช่วงฤดูฝน
- (3) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างตามทางสาธารณะ มีไม่เพียงพอ ส่วนที่ได้ติดตั้งไว้แล้วมีสภาพเก่าชำรุดเสียหายบ่อยตามสภาพการใช้งาน
- (4) ปัญหาการไม่มีสวนสาธารณะหรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

ความต้องการของประชาชน

- (1) ต้องการให้เทศบาลปรับปรุงผิวจราจรถนนที่ขรุขระ เป็นหลุมเป็นบ่อให้อยู่ในสภาพที่ดีได้มาตรฐาน
- (2) ต้องการให้เทศบาลปรับปรุงระบบระบายน้ำของเทศบาล เนื่องจากท่อระบายน้ำมียังไม่ทั่วถึงท่อระบายน้ำเดิมมีขนาดเล็กไม่ได้มาตรฐาน

/(3) ต้องการ.....

(3) ต้องการให้เทศบาลติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างตามทางสาธารณะให้ทั่วถึง และบำรุงรักษาซ่อมแซมส่วนที่ติดตั้งไว้แล้วให้สามารถใช้งานได้ตลอดเวลา

2. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

(1) ปัญหารายได้ของประชาชนในชุมชนไม่เพียงพอต่อการครองชีพ บางครอบครัวหัวหน้าครอบครัวไม่มีงานประจำหรือมีแต่ก็ไม่เพียงพอกับการใช้จ่ายสมาชิกในครอบครัวไม่มีอาชีพเสริม

(2) ปัญหาการว่างงาน และขาดทักษะและการบริหารจัดการในการประกอบอาชีพ ประชาชนว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว ผู้ที่มีอาชีพมีรายได้ต่ำ และขาดแหล่งเงินทุนในการประกอบกิจกรรม

(3) ปัญหาการประกอบอาชีพเกษตรกรรม ต้นทุนการผลิตทางการเกษตรสูงขึ้น ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ และมีราคาไม่แน่นอน

ความต้องการของประชาชน

(1) ส่งเสริมให้ความรู้ ฝึกอบรม และฝึกทักษะเพิ่มเติมด้านการประกอบอาชีพ และจัดหาตลาดในชุมชน และเครือข่ายนอกชุมชนเพื่อการจำหน่ายผลผลิต/ผลิตภัณฑ์

(2) ต้องการให้เทศบาลจัดฝึกอบรมอาชีพระยะสั้นให้แก่ผู้สนใจ

(3) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษา ทุนสนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ และให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยเกี่ยวกับด้านการเกษตร

3. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

(1) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด เยาวชนขาดการดูแลเอาใจใส่จากครอบครัว

(2) ปัญหาการสงเคราะห์ราษฎรผู้ด้อยโอกาส คนชรา เด็ก ผู้พิการ ผู้ยากไร้ ขาดการได้รับความช่วยเหลือไม่ทั่วถึง เป็นธรรม ผู้สูงอายุได้รับเบี้ยยังชีพไม่เพียงพอ

ความต้องการด้านสังคม

(1) ควรมีการรณรงค์ต่อต้านและป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด

(2) จัดให้มีสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส ให้เพียงพอ

4. ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

(1) ปัญหาการประชาสัมพันธ์กิจการของเทศบาลยังไม่ทั่วถึง ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงานและการบริหารกิจการเทศบาล

(2) ปัญหาการจัดเก็บรายได้ยังไม่ได้เต็มที่ อีกทั้งประชาชนบางส่วนยังไม่เห็นความสำคัญของการเสียภาษี อันเป็นรายได้ที่จะนำมาพัฒนาท้องถิ่นโดยตรง

- (3) ปัญหาความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองของสมาชิกสภาท้องถิ่น
- (4) ปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากร บางหน่วยงานยังไม่มีประสิทธิภาพ ในด้านการให้บริการต่าง ๆ
- (5) ปัญหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ สถานที่ทำงานคับแคบ สถานที่เก็บเอกสารหรือวัสดุอุปกรณ์มีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

- (1) ต้องการให้พัฒนาการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ
- (2) เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีของเทศบาล เพื่อปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาล เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า
- (3) พัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีความรู้ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (4) พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือ - เครื่องใช้ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐาน
- (5) รักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยของชุมชน

5. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (1) ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลยังไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ถูกสุขลักษณะและยังไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร ประชาชนนิยมนำขยะมูลฝอยไปทิ้งตามที่รกร้างว่างเปล่า
- (2) ปัญหาเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประชาชนขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขาดการอนุรักษ์ดินและน้ำ
- (3) ปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษเกิดจากการเลี้ยงสัตว์ในย่านชุมชน ส่งกลิ่นเหม็น

ความต้องการของประชาชน

- (1) ต้องการให้เทศบาลรณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลให้ถูกสุขลักษณะตามหลักวิชาการ
- (2) รณรงค์สร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6. ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

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

ความต้องการของประชาชน

- (1) จัดสรรงบประมาณในการดำเนินงาน ฉีดพ่นสารเคมีกำจัดยุงลาย เพื่อมิให้เกิดการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก
- (2) จัดอบรมให้ความรู้กับประชาชนในการดูแลสุขภาพอนามัย
- (3) ส่งเสริม/จัดกิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้กับประชาชน

7. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

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

ความต้องการของประชาชน

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

ประธานกรรมการ

ต่อไป จะมาวิเคราะห์ว่า เทศบาลเรามีความต้องการคนทั้งหมดเท่าใด ประเภทใด ระดับใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่ฝ่ายเลขานุการได้ชี้แจงไปแล้วนั้น โดยจะพิจารณาจากปริมาณที่เกิดขึ้นจริง และคาดว่าจะเกิดในอีก 3 ปี ข้างหน้าด้วย ขอเชิญฝ่ายเลขานุการครับ

กรรมการและเลขานุการ

ตามที่ได้แจ้งขอความร่วมมือจากหัวหน้าส่วนราชการ วิเคราะห์สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาของแต่ละส่วนราชการ เพื่อมาประกอบการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี คราวนี้ โดยใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

1 ปี จะมี	52	สัปดาห์
1 สัปดาห์จะทำ	5	วัน
1 ปี จะมีวันทำ	260	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	13	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	10	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	7	วัน
รวมวันหยุดใน 1 ปี	30	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 ปี	230	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 วัน	6	ชั่วโมง
(08.30 – 16.30 น. - เวลาพักกลางวัน 1 ชม. - เวลาพักส่วนตัว 1 ชม.)		

/** เวลา.....

** เวลาทำงานของข้าราชการใน 1 ปี (230 x 6) = 1,380 ชั่วโมง
หรือ (1,380 X 60) = 82,800 นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ

จำนวนคน = $\frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (1 ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ 1 ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$

ประธานกรรมการ

ครับ ตามที่เลขาฯ ได้ชี้แจงแล้วนั้น ต่อไปขอเชิญหัวหน้าส่วนราชการแต่ละ
ท่านชี้แจงปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมา เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการคนที่
คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า และพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือ
ยุบเลิกตำแหน่ง หรือไม่ เชิญครับ

หัวหน้าสำนักปลัดฯ

สำนักปลัดเทศบาล มีรอบอัตรากำลังทั้งหมด 21 อัตรา (รวมปลัดเทศบาล
ด้วย) ดังนี้

พนักงานเทศบาล ทั้งหมด 9 อัตรา มีคนครอง 7 อัตราว่าง 2 อัตรา

ลูกจ้างประจำ ทั้งหมด 3 อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ ทั้งหมด 8 อัตรา มีคนครอง 7 อัตราว่าง 1 อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป ทั้งหมด 1 อัตราว่าง 1 อัตรา

มีความต้องการอัตรากำลังคน ประจำปีงบประมาณ 2567-2569 ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อ ปี 82,800 นาที	จำนวนที่ ต้องการ (คน)	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน (คน)	สถิติ ปริมาณงาน ปีงบประมาณ 2566	คำนวณเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการ
1	ปลัดเทศบาล	117,220	1.10	1	310	คงอยู่เท่าเดิม
	พนักงานเทศบาล					
2	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	119,490	1.37	1	909	คงอยู่เท่าเดิม
3	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	93,500	1.16	1	946	คงอยู่เท่าเดิม
4	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	126,920	1.54	1	662	คงอยู่เท่าเดิม
5	นักจัดการงานทะเบียนฯ	84,400	1.02	1	725	คงอยู่เท่าเดิม
6	นักทรัพยากรบุคคล	88,880	1.08	1	237	คงอยู่เท่าเดิม
7	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	103,905	1.27	1	33	คงอยู่เท่าเดิม
8	เจ้าพนักงานธุรการ	120,080	1.49	1	2,676	คงอยู่เท่าเดิม
9	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	83,480	1.01	1	493	คงอยู่เท่าเดิม
	ลูกจ้างประจำ					
10	พนักงานขับรถดับเพลิง	59,160	0.71	1	93	คงอยู่เท่าเดิม
11	ภารโรง	138,000	1.66	2	920	คงอยู่เท่าเดิม

ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี 82,800 นาที	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (คน)	สถิติปริมาณงานปีงบประมาณ 2566	คำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
12	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	51,380	0.62	1	1,273	คงอยู่เท่าเดิม
13	ผช.จพง.ธุรการ	97,220	1.23	1	1,385	คงอยู่เท่าเดิม
14	พพง.ชัยรัตนยนต์ (สนง.)	92,640	1.13	1	208	คงอยู่เท่าเดิม
15	พพง.ชัยรัตนยนต์ (บรรทุกน้ำ)	84,000	1.02	1	738	คงอยู่เท่าเดิม
16	พพง.ดับเพลิง	296,740	3.58	4	2,168	คงอยู่เท่าเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป					
17	ยาม (สำนักงาน)	129,120	1.56	1	365	คงอยู่เท่าเดิม
รวม		1,886,135	22.55	21	14,141	
รวมอัตรากำลังคนที่ต้องการ ปีงบประมาณ 2567-2569			22.55	21	14,141	

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของสำนักปลัดเทศบาล เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรของสำนักปลัดเทศบาล ประกอบกับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณประจำปี จึงพิจารณาคงกรอบอัตราเดิม และพนักงานภายในสำนักปลัดเทศบาลสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

ผู้อำนวยการกองคลัง

กองคลัง มีกรอบอัตรากำลังทั้งหมด 6 อัตรา ดังนี้

พนักงานเทศบาล ทั้งหมด 4 อัตรา มีคนครอง 3 อัตราว่าง 1 อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ ทั้งหมด 2 อัตรา มีคนครอง 1 อัตราว่าง 1 อัตรา

มีความต้องการอัตรากำลังคน ประจำปีงบประมาณ 2567-2569 ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี 82,800 นาที	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (คน)	สถิติปริมาณงานปีงบประมาณ 2566	คำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการ
	พนักงานเทศบาล					
1	ผู้อำนวยการกองคลัง	114,240	1.38	1	1,922	คงอยู่เท่าเดิม
2	นักวิชาการเงินและบัญชี	105,675	1.18	1	2,585	คงอยู่เท่าเดิม

/ที่.....

ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี 82,800 นาที	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (คน)	สถิติปริมาณงานปีงบประมาณ 2566	จำนวนเป็นอัตรากำลังที่ต้องการ
3	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	114,190	1.38	1	5,944	คงอยู่เท่าเดิม
4	เจ้าพนักงานพัสดุ	96,660	1.18	1	2,905	คงอยู่เท่าเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
5	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	91,440	1.15	1	744	คงอยู่เท่าเดิม
6	พนง.ขับรถยนต์ (สำนักงาน)	110,800	1.34	1	1,077	คงอยู่เท่าเดิม
	รวม	633,005	7.61	6	15,177	
รวมอัตรากำลังคนที่ต้องการ ปีงบประมาณ 2567-2569			7.61	6	15,177	

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองคลัง เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากร ประกอบกับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณประจำปี จึงพิจารณาคงกรอบอัตราเดิม และพนักงานภายในกองคลังสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

ผู้อำนวยการกองช่าง

กองช่าง มีกรอบอัตรากำลังทั้งหมด 5 อัตรา ดังนี้

พนักงานเทศบาล ทั้งหมด 2 อัตรา ว่าง 2 อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ ทั้งหมด 2 อัตรา ว่าง 2 อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป ทั้งหมด 1 อัตรา

มีความต้องการอัตรากำลังคน ประจำปีงบประมาณ 2567-2569 ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี 82,800 นาที	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (คน)	สถิติปริมาณงานปีงบประมาณ 2566	จำนวนเป็นอัตรากำลังที่ต้องการ
	พนักงานเทศบาล					
1	ผู้อำนวยการกองช่าง	87,000	1.05	1	1,310	คงอยู่เท่าเดิม
2	นายช่างโยธา	96,530	1.17	1	3,748	คงอยู่เท่าเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
3	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	90,600	1.09	1	935	คงอยู่เท่าเดิม
4	พนง.ขับรถยนต์ (กระเช้า)	103,200	1.24	1	580	คงอยู่เท่าเดิม

ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี 82,800 นาที	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (คน)	สถิติปริมาณงานปีงบประมาณ 2566	จำนวนเป็นอัตรากำลังที่ต้องการ
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>					
5	คนสวน	110,800	1.34	1	1,097	คงอยู่เท่าเดิม
	รวม	488,130	5.89	5	7,670	
รวมอัตรากำลังคนที่ต้องการ ปีงบประมาณ 2567-2569			5.89	5	7,670	

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองช่าง เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากร ประกอบกับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณประจำปี จึงพิจารณาคงกรอบอัตราเดิม และพนักงานภายในกองช่างสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข กองสาธารณสุข มีกรอบอัตรากำลังทั้งหมด 15 อัตรา ดังนี้
 พนักงานเทศบาล ทั้งหมด 3 อัตรา มีคนครอง 2 อัตราว่าง 1 อัตรา
 พนักงานจ้างตามภารกิจ ทั้งหมด 1 อัตรา มีคนครอง 1 อัตรา
 พนักงานจ้างทั่วไป ทั้งหมด 11 อัตรา มีคนครอง 8 อัตราว่าง 2 อัตรา

มีความต้องการอัตรากำลังคน ประจำปีงบประมาณ 2567-2569 ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี 82,800 นาที	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (คน)	สถิติปริมาณงานปีงบประมาณ 2566	จำนวนเป็นอัตรากำลังที่ต้องการ
	<u>พนักงานเทศบาล</u>					
1	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	91,560	1.15	1	941	คงอยู่เท่าเดิม
2	หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	91,560	1.15	1	941	
3	นักวิชาการสาธารณสุข	213,660	2.58	1	2,111	คงอยู่เท่าเดิม
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>					
4	พนัก.ขับรถยนต์ (บรรทุกขยะ)	91,200	1.10	1	1,520	คงอยู่เท่าเดิม
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>					
5	คนงานประจำรถขยะ	482,000	5.82	6	2,394	คงอยู่เท่าเดิม

ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี 82,800 นาที	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (คน)	สถิติปริมาณงานปีงบประมาณ 2566	คำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการ
6	คนงานกวาดถนน	166,200	2.01	2	810	คงอยู่เท่าเดิม
7	คนงาน	232,980	2.81	3	1,473	คงอยู่เท่าเดิม
รวม		1,369,160	16.62	15	10,190	
รวมอัตรากำลังคนที่ต้องการ ปีงบประมาณ 2567-2569			16.62	15	10,190	

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากร ประกอบกับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณประจำปี จึงพิจารณากรอบอัตราเดิม และพนักงานภายในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

ผู้อำนวยการกองการศึกษา

กองการศึกษา มีกรอบอัตรากำลังทั้งหมด 4 อัตรา ดังนี้

พนักงานเทศบาล ทั้งหมด 2 อัตรา มีคนครอง 1 อัตราว่าง 1 อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ ทั้งหมด 2 อัตรา มีคนครอง 2 อัตรา

มีความต้องการอัตรากำลังคน ประจำปีงบประมาณ 2567-2569 ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี 82,800 นาที	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (คน)	สถิติปริมาณงานปีงบประมาณ 2566	คำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการ
พนักงานเทศบาล						
1	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	110,750	1.37	1	759	คงอยู่เท่าเดิม
2	นักวิชาการศึกษา	78,360	1.09	1	376	คงอยู่เท่าเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
3	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	89,910	1.09	1	589	คงอยู่เท่าเดิม
4	พนัก.ขับรถยนต์ (สำนักงาน)	84,000	1.02	1	280	คงอยู่เท่าเดิม
รวม		363,020	4.57	4	2,004	
รวมอัตรากำลังคนที่ต้องการ ปีงบประมาณ 2567-2569			4.57	4	2,004	

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองการศึกษา เมื่อพิจารณา ปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากร ประกอบกับค่าใช้จ่ายด้าน บุคลากรตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณประจำปี จึงพิจารณาคงกรอบอัตรา เดิม และพนักงานภายในกองการศึกษาสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ กองสวัสดิการสังคม มีกรอบอัตรากำลังทั้งหมด 3 อัตรา ดังนี้
พนักงานเทศบาล ทั้งหมด 2 อัตรา มีคนครอง 2 อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ ทั้งหมด 1 อัตราว่าง 1 อัตรา

มีความต้องการอัตรากำลังคน ประจำปีงบประมาณ 2567-2569 ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อ ปี 82,800 นาที	จำนวนที่ ต้องการ (คน)	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน (คน)	สถิติ ปริมาณงาน ปีงบประมาณ 2566	จำนวนเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการ
	พนักงานเทศบาล					
1	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	87,000	1.05	1	1,310	คงอยู่เท่าเดิม
2	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	126,350	1.53	1	1,080	คงอยู่เท่าเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
3	ผช.จพ.พัฒนาชุมชน	86,730	1.04	1	86,730	คงอยู่เท่าเดิม
รวม		300,080	3.62	3	89,120	
รวมอัตรากำลังคนที่ต้องการ ปีงบประมาณ 2567-2569			3.62	3	89,120	

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองสวัสดิการสังคม เมื่อพิจารณา ปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากร ประกอบกับค่าใช้จ่ายด้าน บุคลากรตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณประจำปี จึงพิจารณาคงกรอบอัตรา เดิม และพนักงานภายในกองสวัสดิการสังคมสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

ปลัดเทศบาล หน่วยตรวจสอบภายใน มีกรอบอัตรากำลังทั้งหมด 1 อัตรา ดังนี้
พนักงานเทศบาล ทั้งหมด 1 อัตรา มีคนครอง 1 อัตรา

มีความต้องการอัตรากำลังคน ประจำปีงบประมาณ 2567-2569 ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี 82,800 นาที	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (คน)	สถิติปริมาณงานปีงบประมาณ 2566	คำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการ
	พนักงานเทศบาล					
1	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	100,800	1.22	1	14	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลังคนที่ต้องการ ปีงบประมาณ 2567-2569			1	1	14	

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของหน่วยตรวจสอบภายใน เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากร ประกอบกับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณประจำปี จึงพิจารณาคงกรอบอัตราเดิม และพนักงานภายในหน่วยตรวจสอบภายในสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

ประธานกรรมการ

ครับ มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมในส่วนนี้หรือไม่ครับ ถ้าไม่มี ขอให้ฝ่ายเลขานุการชี้แจงเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ครับ

กรรมการและเลขานุการ

สำหรับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ที่ได้แจ้งให้ทุกท่าน ทราบ ทั้งนี้ เพื่อใช้ในการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามกฎหมายที่กำหนด ดังนี้

1. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2566 = 43,088,000 บาท
 2. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2567 = 45,242,400 บาท
ประมาณการคิดเป็นร้อยละ 34.23
 3. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2568 = 47,504,520 บาท
ประมาณการคิดเป็นร้อยละ 33.58
 4. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2569 = 49,879,746 บาท
ประมาณการคิดเป็นร้อยละ 32.93
- จึงนำเรียนที่ประชุมให้ทราบค่ะ

ประธานกรรมการ

ครับ มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมในส่วนนี้หรือไม่ครับ เมื่อที่ประชุมได้พิจารณาครบทุกส่วนราชการแล้ว ขอให้ฝ่ายเลขาฯ สรุปโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังให้คณะกรรมการพิจารณาครับ

กรรมการและเลขานุการ

จากการที่เทศบาลตำบลเทพสถิต มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหายาภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 5 กอง 1 หน่วย ดังนี้

1. โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567-2569)	หมายเหตุ
1. สำนักปลัดเทศบาล <u>ฝ่ายอำนวยการ</u> 1.1. งานราชการทั่วไป - งานสารบรรณ - งานการประชุมสภาเทศบาล - งานประชาสัมพันธ์ - งานเลือกตั้ง - งานอำนวยการและประสานงาน - งานดูแลทำความสะอาดอาคารสำนักงาน - งานบริการต้อนรับผู้มาติดต่อราชการ - งานดูแล บำรุงรักษาต้นไม้ สวนหย่อมในสำนักงาน - งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ 1.2 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ 1.3 งานบริหารงานบุคคล - งานบรรจุ แต่งตั้ง การโอน การย้าย	1. สำนักปลัดเทศบาล <u>ฝ่ายอำนวยการ</u> 1.1. งานราชการทั่วไป - งานสารบรรณ - งานการประชุมสภาเทศบาล - งานประชาสัมพันธ์ - งานเลือกตั้ง - งานอำนวยการและประสานงาน - งานดูแลทำความสะอาดอาคารสำนักงาน - งานบริการต้อนรับผู้มาติดต่อราชการ - งานดูแล บำรุงรักษาต้นไม้ สวนหย่อมในสำนักงาน - งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ 1.2 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ 1.3 งานบริหารงานบุคคล - งานบรรจุ แต่งตั้ง การโอน การย้าย	

/โครงสร้าง.....

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567-2569)	หมายเหตุ
- งานเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน - งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานพัฒนาบุคลากร - งานทะเบียนประวัติพนักงาน - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง ฝ่ายปกครอง 1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและระงับอัคคีภัย - งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันยาเสพติด - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน 1.5 งานทะเบียนราษฎร - งานทะเบียนทั่วไป - งานการแจ้งเกิด แจ้งตาย แจ้งย้ายที่อยู่ - งานการขอเลขที่บ้าน - งานการแก้ไขรายการในทะเบียนบ้าน - งานการเพิ่มชื่อในทะเบียนบ้าน	- งานเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทน - งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานพัฒนาบุคลากร - งานทะเบียนประวัติพนักงาน - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง ฝ่ายปกครอง 1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและระงับอัคคีภัย - งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันยาเสพติด - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน 1.5 งานทะเบียนราษฎร - งานทะเบียนทั่วไป - งานการแจ้งเกิด แจ้งตาย แจ้งย้ายที่อยู่ - งานการขอเลขที่บ้าน - งานการแก้ไขรายการในทะเบียนบ้าน - งานการเพิ่มชื่อในทะเบียนบ้าน	
2. กองคลัง 2.1 งานการจ่ายเงิน-การรับเงิน - งานทะเบียนการคุมเงินได้และรายจ่ายต่างๆ - งานการเงิน/เก็บรักษาเงิน 2.2 งานการจัดทำบัญชี - งานการตรวจสอบใบสำคัญทุกประเภท - งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง	2. กองคลัง 2.1 งานการจ่ายเงิน-การรับเงิน - งานทะเบียนการคุมเงินได้และรายจ่ายต่างๆ - งานการเงิน/เก็บรักษาเงิน 2.2 งานการจัดทำบัญชี - งานการตรวจสอบใบสำคัญทุกประเภท - งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567-2569)	หมายเหตุ
2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และ การพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานนำส่งเงิน 2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และ ทรัพย์สินต่างๆ - งานการพัสดุ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท	2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และ การพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานนำส่งเงิน 2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และ ทรัพย์สินต่างๆ - งานการพัสดุ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท	
3. กองช่าง 3.1 งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานออกแบบและบริการข้อมูล 3.2 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างปรับปรุงภูมิทัศน์และแหล่งน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง	3. กองช่าง 3.1 งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานออกแบบและบริการข้อมูล 3.2 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างปรับปรุงภูมิทัศน์และแหล่งน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง	
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u> 4.1 งานบริหารงานสาธารณสุข - งานป้องกัน ฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และไม่ติดต่อ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานการแพทย์ฉุกเฉิน	4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u> 4.1 งานบริหารงานสาธารณสุข - งานป้องกัน ฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และไม่ติดต่อ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานการแพทย์ฉุกเฉิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567-2569)	หมายเหตุ
4.2 งานบริการรักษาความสะอาด - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	4.2 งานบริการรักษาความสะอาด - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
5. กองการศึกษา 5.1 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานการศาสนา 5.2 งานการกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	5. กองการศึกษา 5.1 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานการศาสนา 5.2 งานการกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	
6. กองสวัสดิการสังคม 6.1 งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสำรวจข้อมูลพื้นฐาน - งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆ - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม 6.2 งานสังคมสงเคราะห์ - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมอาชีพและรายได้ให้แก่ประชาชน - งานสภาเด็กและเยาวชน - งานลงทะเบียนเบี่ยงชีฟ เด็กแรกเกิด ผู้พิการ เอดส์ - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส	6. กองสวัสดิการสังคม 6.1 งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสำรวจข้อมูลพื้นฐาน - งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆ - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม 6.2 งานสังคมสงเคราะห์ - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมอาชีพและรายได้ให้แก่ประชาชน - งานสภาเด็กและเยาวชน - งานลงทะเบียนเบี่ยงชีฟ เด็กแรกเกิด ผู้พิการ เอดส์ - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส	
7. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	7. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

ที่ประชุม

คณะกรรมการได้พิจารณาครบทุกส่วนราชการ และมีมติเห็นชอบตาม
โครงสร้างส่วนราชการที่ฝ่ายเลขานุการ เสนอ

ประธานกรรมการ

ครับ ในส่วนของโครงสร้างส่วนราชการก็ผ่านไปแล้ว ต่อไปเป็นการพิจารณา
กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ขอเชิญฝ่ายเลขานุการ
ครับ

/กรรมการ.....

กรรมการและเลขานุการ

ขออนุญาตสรุปในภาพรวมเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง 3
ปี (พ.ศ. 2567 - 2569) ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-00-1101-001								
สำนักปลัดเทศบาล								
พนักงานเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-01-2101-001								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-01-2101-002								
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-01-2101-003								
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-01-3104-001								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-01-3102-001								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-01-3103-001								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-01-4101-001								
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-01-4805-001								
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	
ภารโรง	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (สำนักงาน) (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกน้ำ) (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	4	4	4	4	-	-	-	

/ส่วนราชการ.....

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม (สำนักงาน)	1	1	1	1	-	-	-	
กองคลัง								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-04-2102-001								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-04-3201-001								
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-04-4203-001								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-04-4204-001								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (สำนักงาน) (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-05-2103-001								
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-05-4701-001								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (กระเช้า) (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนสวน	1	1	1	1	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-06-2104-001								
หัวหน้าฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-06-2104-002								

/ส่วนราชการ.....

สรุปกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569
ของเทศบาลตำบลเทพสถิต อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัดเทศบาล	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล	20	20	20	20	-	-	-	
กองคลัง	6	6	6	6	-	-	-	
กองช่าง	5	5	5	5	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	15	15	15	15	-	-	-	
กองการศึกษา	4	4	4	4	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม	3	3	3	3	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	55	55	55	55	0	0	0	

ประธานกรรมการ

เมื่อที่ประชุมได้พิจารณาครบทุกส่วนราชการแล้ว ผมขอมติที่ประชุมครับ

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ มอบให้ฝ่ายเลขานุการ ดำเนินการจัดทำเอกสารในการขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569 เสนอผู้บริหารและเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ ต่อไป

ระเบียบวาระที่ 5 เรื่องอื่น ๆ

ประธานกรรมการ

คณะกรรมการท่านใดมีเรื่องอื่นๆ จะเสนอในที่ประชุมหรือไม่ (ที่ประชุมไม่มี) หากไม่มีประเด็นสอบถามเพิ่มเติม ผมขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ร่วมกันพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569 เพื่อใช้เป็นกรอบในการบริหารงานบุคคล รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลเทพสถิตต่อไป ขอปิดประชุมครับ

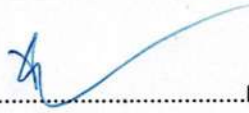
เลิกประชุม เวลา 12.00 น.

(ลงชื่อ).....ผู้จัดรายงานการประชุม
(นางสาวนุจรี แทนน้อย)
นักทรัพยากรบุคคล/ผู้ช่วยเลขานุการ

/(ลงชื่อ).....

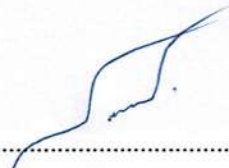
(ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสาวพาภรณ์ วิเศษทรัพย์)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ/ผู้ช่วยเลขานุการ

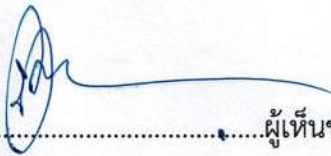
(ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสาวศรัญญา แก่นวิถึ)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล/กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางจณอม จงจิตต์)
ผู้อำนวยการกองคลัง/กรรมการ

(ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสาวจุฑามาศ ดิเรกโกศ)
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข/กรรมการ

(ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสุดใจ ยวงทอง)
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม/กรรมการ

(ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายสรวิชัย สมรูป)
ปลัดเทศบาล/กรรมการ

(ลงชื่อ)..........ผู้เห็นชอบรายงานการประชุม
(นายนิคม แทนทรัพย์)
นายกเทศมนตรีตำบลเทพสถิต/ประธานกรรมการ

The background of the entire page features a photograph of several white wind turbines in a green field. A large, stylized blue wave graphic curves across the middle of the image. In the top left corner, there is a small green palm frond. The text is overlaid on the lower portion of the image.

เทศบาลตำบลเทพสถิต

อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ

สำนักปลัดเทศบาล
งานบริหารงานบุคคล

โทรศัพท์ 0 44 855 252