



แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566
(เล่มที่ 1)

ของเทศบาลตำบลชนบท
อำเภอชนบท จังหวัดขอนแก่น

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล

คำนำ

ด้วยเทศบาลตำบลชนบท ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 – 2566) ที่ผ่านมาและได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่นแล้ว ตามที่เทศบาลตำบลชนบท ได้มีคำสั่งเทศบาลตำบลชนบทที่ 375/2558 เรื่องจัดตำแหน่งข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นสู่ประเภทตำแหน่งสายงานและระดับตำแหน่ง (ระบบแท่ง) ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2558 โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2559 เป็นต้นมานั้น ส่งผลให้ชื่อในตำแหน่งในการบริหารงาน ประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ดังนั้นคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566) จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นรอบระยะเวลา 3 ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับนำไปใช้ในการสรรหา การใช้ การพัฒนา และการรักษาบุคลากร ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) เป็นกิจกรรมหรืองานในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด ไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และโดยวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมอย่างเพียงพอ การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี คือวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถคาดได้ว่า ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และพัฒนาบุคลากรในเรื่องใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยังสามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

สำนักงานเทศบาลตำบลชนบท
อำเภอชนบท จังหวัดขอนแก่น

สารบัญ

หน้า

1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลชนบท	5
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	9
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	11
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	12
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	14
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	24
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	28
11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	33
12. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และลูกจ้างของเทศบาล	41
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างของเทศบาล	44

1. หลักการและเหตุผล

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาลแบ่งส่วนราชการ และการบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้เป็นไปตามกฎหมาย และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและระบบสาธารณูปการ ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และทันต่อเหตุการณ์ จึงทำให้เทศบาลตำบลชนบท มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขึ้นโดยอาศัย ประกาศ ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล , อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2547 โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 10 กรกฎาคม 2557

1.3 คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ, เทศบาล ,อบต.) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้เทศบาลตำบลชนบท มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 เพื่อให้เทศบาลตำบลชนบท มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.5 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลชนบท

2.6 เพื่อให้เทศบาลตำบลชนบท สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการและการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.7 เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.8 เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาล

2.9 เพื่อให้เทศบาลตำบลชนบท สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.1 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

(1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลชนบท ดังนี้

● พนักงานเทศบาล ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

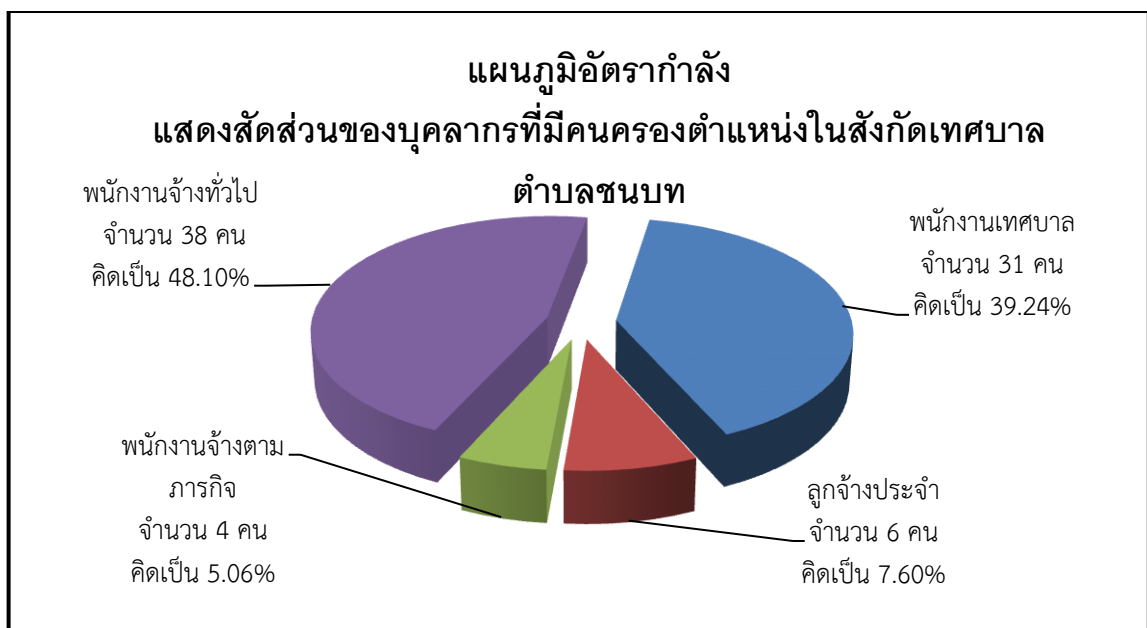
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

● ลูกจ้างประจำ ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

● พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภท แต่เทศบาลตำบลชนบทเป็นเทศบาลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด ปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป



(2) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้น คือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อัน ได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ เทศบาลตำบลชนบท ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาลส่วนใหญ่ จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ศาสนาและวัฒนธรรม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้วุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงินการบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้วุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

- **หน่วยงานตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

3.2 ขอบเขตการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลชนบท ซึ่งมีนายกเทศมนตรีเป็นประธาน เห็นควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลชนบท ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลชนบท

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลชนบท ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

3.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

3.4 กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

3.5 กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.6 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

3.7 ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลชนบทวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาล ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

4.1 สภาพปัญหาของพื้นที่

4.1.1 ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

4.1.1.1 ถนนภายในเขตเทศบาล ส่วนมากยังไม่ได้มาตรฐาน ราษฎรสัญจรไปมาได้รับความยากลำบาก โดยเฉพาะในช่วงฤดูฝนถนนบางสายเป็นหลุมเป็นบ่อและมีน้ำท่วมขังซึ่งเป็นปัญหาที่เทศบาลจะต้องเร่งปรับปรุงแก้ไขให้ถนนมีมาตรฐานยิ่งขึ้น

4.1.1.2 เขตเทศบาลบางส่วนยังขาดแคลนปัจจัยด้านสาธารณูปการไม่ว่าจะเป็นไฟฟ้า สาธารณะและโทรศัพท์สาธารณะ เป็นต้น

4.1.1.3 ระบบระบายน้ำในเขตเทศบาลไม่ได้มาตรฐานและขาดระบบบำบัดน้ำเสียรวม

4.1.1.4 ไฟฟ้าสาธารณะตามจุดต่าง ๆ ภายในเขตเทศบาลไม่ครบถ้วน

4.1.1.5 แหล่งน้ำเป็นปัจจัยสำคัญของการดำรงชีพประชากร

4.1.1.6 น้ำเสียจากการย้อมไหม

4.1.2. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

สภาพเศรษฐกิจของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลชนบท ส่วนใหญ่มีอาชีพหลัก คือ การทำนา รองลงมาคืออุตสาหกรรมในครัวเรือน ได้แก่ การทอผ้าไหม และรับจ้างในโรงงานในพื้นที่และนอกพื้นที่ ซึ่งการทอผ้าไหมนี้เองเป็นอาชีพเสริมรายได้ที่เป็นกอบเป็นกำให้กับประชาชนในเขตเทศบาลเป็นอย่างดี ในอดีต 3-5 ปี ย้อนหลัง สินค้าผ้าไหมเฟื่องฟูทำให้ชาวเทศบาลตำบลชนบทพากันร่ำรวยกลายเป็นเจ้าของร้าน เป็นเจ้าของโรงทอเป็นจำนวนมาก เศรษฐกิจรุ่งเรือง ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ปัจจุบันเศรษฐกิจชาติ ตกต่ำ การค้าผ้าไหมจึงไม่เฟื่องฟูเช่นเคย กอปรกับประชาชนในเขตเทศบาลไม่มีการรวมกลุ่มในการผลิต ผ้าไหม ต่างคนต่างทำ ต่างคนต่างขายจึงทำให้สินค้าผ้าไหมราคาตกต่ำและต้นทุนในการผลิตสูงขึ้นตามสภาพ เศรษฐกิจในภาพรวม

4.1.3. ปัญหาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.1.3.1 ประชาชนยังมีการทิ้งขยะโดยไม่ถูกที่ทำให้มีขยะเพิ่มมากขึ้น

4.1.3.2 ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการที่จะช่วยกันพิทักษ์รักษาสิ่งแวดล้อม รวมทั้งช่วยกันต่อต้านผู้ที่ทำลายสิ่งแวดล้อม

4.1.3.3 หน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องยังไม่สามารถเข้าไปดูแลสิ่งแวดล้อม เหล่านี้ได้อย่างทั่วถึงเนื่องจากยังมีงบประมาณไม่เพียงพอ

4.1.3.4 เทศบาลยังขาดระบบการกำจัดขยะ การบำบัดน้ำเสียที่ถูกสุขลักษณะและ ไม่กระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติรวมทั้งสิ่งแวดล้อม

4.1.3.5 การสร้างจิตสำนึก ประชาชนในเขตเทศบาล ยังขาดจิตสำนึกในการ อนุรักษ์รักษาสิ่งแวดล้อม ควรมีการรณรงค์ปลูกฝังสร้างค่านิยมในเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อม และยังมีค่านิยม ต้องมีถึงขยะหน้าบ้านทุกหลังคาเรือน ทำให้เกิดปัญหาการจัดเก็บขยะของพนักงานล่าช้าและทำให้ทัศนียภาพ ไม่สวยงาม

4.1.4. ปัญหาสังคม

4.1.4.1 ปัญหาทางสังคม มีเป็นจำนวนมาก เนื่องจากความเจริญทางด้านวัตถุ มีการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจสูง อีกทั้งสภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ทำให้ประชาชนขาดคุณธรรม จริยธรรมทาง สังคม ในขณะที่มีสถานศึกษาอย่างเพียงพอ แต่เด็กนักเรียนบางส่วนไม่สนใจการเรียน ก่อปัญหาทางสังคม ซึ่งมีผลต่อปัญหาครอบครัวและยาเสพติดให้โทษในโรงเรียน ประกอบกับประสบภาวะแห้งแล้ง ประชาชนใน วยแรงงานจะอพยพไปหางานทำตามเมืองใหญ่ๆ ให้ได้ๆ กับคนแก่อยู่เฝ้าบ้านทำให้ครอบครัวแตกแยกและ เด็กขาดความอบอุ่นซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาสังคมตามมาอีกมาก

4.1.4.2 ประชาชนยังมีระดับการศึกษาต่ำมาก จึงขาดความเข้าใจในการปรับตัวให้ก้าวหน้าทันสมัยกับเทคโนโลยีใหม่ๆ และถูกชักจูงไปในทางเสื่อมเสียได้ง่าย

4.1.4.3 จากการที่เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว สิ่งที่มาพร้อมกับความเจริญทางวัตถุ ก็คือปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด โดยเฉพาะยาบ้าซึ่งนับวันจะมียอดผู้กระทำความผิดเพิ่มมากขึ้นและมีหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนกำลังร่วมกันรณรงค์ป้องกันและแก้ไข

4.1.4.4 การกำจัดขยะในเขตเทศบาล เนื่องจากภาวะปัจจุบัน ครอบครัวและชุมชนได้ขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็ว มีการปลูกสร้างบ้านแยกครอบครัวเป็นจำนวนมาก ทำให้ปริมาณขยะมีมากขึ้น และการบริการด้านจัดเก็บขยะยังไม่เพียงพอ ซึ่งในปัจจุบันจะเป็นปัญหาใหญ่อีกปัญหาหนึ่ง

4.1.4.5 ประชาชนในเขตเทศบาลยังขาดสวนสาธารณะเพื่อการพักผ่อน หรือการออกกำลังกายและการปรับปรุงตามแผนฯ ที่ผ่านมายังไม่ครบสมบูรณ์แบบเพราะยังขาดสิ่งสาธารณูปโภค คือ ห้องน้ำ ห้องส้วม ไฟฟ้า ประปาบริเวณสวนสาธารณะ

4.1.5. ปัญหาด้านการเมือง การบริหารจัดการ

4.1.5.1 บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอที่จะให้บริการแก่ประชาชน

4.1.5.2 ประชาชนกับหน่วยงานภาครัฐยังขาดความเข้าใจซึ่งกันและกัน

4.1.5.3 หน่วยงานภาครัฐยังไม่เข้าใจบทบาทของตัวเองดีพอว่า ต้องจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน

4.1.5.4 ประชาชนขาดการบริการสาธารณสุข สวัสดิการเกี่ยวกับการสาธารณสุขและอนามัย

4.1.5.5 ค่านิยมในการเลือกสมาชิกสภาท้องถิ่นของประชาชนยังติดอยู่กับระบบญาติพี่น้องและสินจ้าง

4.1.5.6 ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

4.1.5.7 ตลาดยังขาดการพัฒนาด้านการจัดเก็บรายได้และยังขาดการปรับปรุงอีกมาก เช่น ห้องสุขา และการรักษาความสะอาด

4.1.5.8 โรงฆ่าสัตว์ยังไม่ได้มาตรฐาน และไม่มีบุคลากรโดยตรงที่จะดูแล ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ความต้องการของประชาชน

4.2.1 ต้องการให้ปรับปรุงซ่อมแซมผิวถนนเพื่อให้การคมนาคมสะดวกและได้มาตรฐานเพื่อขนส่งสินค้าและบริการ

4.2.2 ต้องการแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการทำประปาในการอุปโภคบริโภคให้ราษฎรอย่างเพียงพอ

4.2.3 ต้องการสร้างและบูรณสาธารณูปการด้านการไฟฟ้าสาธารณะ โทรศัพท์ สาธารณะให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

4.2.4 ต้องการส่งเสริมอาชีพเพื่อให้มีทางเลือกมากขึ้นกว่าเดิม สามารถช่วยเหลือตนเองได้โดยไม่ต้องให้ทางราชการเข้าไปช่วยเหลืออย่างเดียวเหมือนที่ผ่านมา อันจะทำให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

- 4.2.5 ต้องการการศึกษาอย่างพอเพียงอันจะเป็นการพัฒนาคนและพัฒนาด้านอื่น ๆ
- 4.2.6 ต้องการขายสินค้าการเกษตรได้ราคาดีไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากพ่อค้าคนกลาง
- 4.2.7 ประชาชนต้องการให้มีสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยอย่างเพียงพอ
- 4.2.8 ต้องการให้ท้องถิ่นปฏิบัติและบริการประชาชนด้วยความจริงใจ และมีความยุติธรรม
- 4.2.9 ต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของชุมชนตลอดจนการพัฒนาในด้านอื่น ๆ
- 4.2.10 ต้องการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ เพื่อเป็นแกนนำและประสานงานสร้างความเข้าใจอันดีกับประชาชน
- 4.2.11 ต้องการให้มีการเลือกตั้งอย่างโปร่งใสปราศจากการทุจริตในทุกระดับ
- 4.2.12 ต้องการระบบบำบัดน้ำเสียของชุมชน เนื่องจากไม่มีระบบระบายน้ำที่ได้มาตรฐาน
- 4.2.13 ต้องการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่เพียงพอ เกี่ยวกับการดำเนินงานของเทศบาล
- 4.2.14 ต้องการส่งเสริมกีฬาเยาวชน เนื่องจากเยาวชนจะเป็นผู้ที่เป็นผู้ใหญ่ที่ดีในอนาคตส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและศาสนา ควรมีการส่งเสริมด้านประเพณีอันดีงามเพื่อสืบทอดและเป็นกิจกรรมตลอดไป เช่น ประเพณีวันสงกรานต์ ประเพณีลอยกระทง และทางศาสนา
- 4.2.15 ต้องการฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและการศึกษาดูงาน
- 4.2.16 ต้องการให้สนับสนุนเงินทุนในการตั้งกลุ่มอาชีพเพื่อผลิตสินค้าชุมชน
- 4.2.17 ต้องการให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุ่งลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- 4.2.18 ต้องการฝึกอบรมความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- 4.2.19 ต้องการให้จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ
- 4.2.20 จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

5. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลชนบท นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลชนบท ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลชนบทจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลชนบท ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลชนบท มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลชนบท กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชน แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

5.1 การกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลชนบท ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496

5.1.1 มาตรา 50 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายเทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้

5.1.1.1 รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

5.1.1.2 ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ

5.1.1.3 รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

5.1.1.4 ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

5.1.1.5 ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

5.1.1.6 ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

5.1.1.7 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

5.1.1.8 บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

5.1.1.9 หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

5.1.2 มาตรา 51 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายเทศบาลตำบลอาจทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้

- 5.1.2.1. ให้มีน้ำสะอาดหรือประปา
- 5.1.2.2. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- 5.1.2.3. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- 5.1.2.4. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- 5.1.2.5. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- 5.1.2.6. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- 5.1.2.7. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- 5.1.2.8. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- 5.1.2.9. เทศพาณิชย์

5.2 ภารกิจและอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

5.2.1 มาตรา 16 ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริหารสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในเขตท้องถิ่นของตนเอง

- 5.2.1.1 การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- 5.2.1.2 การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- 5.2.1.3 การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- 5.2.1.4 การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- 5.2.1.5 การสาธารณสุขการ
- 5.2.1.6 การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- 5.2.1.7 การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- 5.2.1.8 การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- 5.2.1.9 การจัดการศึกษา
- 5.2.1.10 การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ
- 5.2.1.11 การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอัน
- 5.2.1.12 การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- 5.2.1.13 การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- 5.2.1.14 การส่งเสริมกีฬา
- 5.2.1.15 การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- 5.2.1.16 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- 5.2.1.17 การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- 5.2.1.18 การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

ผู้ด้อยโอกาส

ดีของท้องถิ่น

- 5.2.1.19 การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- 5.2.1.20 การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- 5.2.1.21 การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- 5.2.1.22 การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- 5.2.1.23 การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ
- 5.2.1.24 การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 5.2.1.25 การผังเมือง
- 5.2.1.26 การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- 5.2.1.27 การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- 5.2.1.28 การควบคุมอาคาร
- 5.2.1.29 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 5.2.1.30 การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- 5.2.1.31 กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่ คณะกรรมการการกระจายอำนาจฯ ประกาศกำหนด

ภารกิจตามที่กฎหมายกำหนดให้เทศบาลตำบลชนบท สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาล ตำบลชนบทได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชน แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารของ เทศบาลเป็นสำคัญ

6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ 5 มากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตาม แผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยเทศบาลตำบลชนบทมีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

6.1 ภารกิจหลัก

- 6.1.1 การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน
- 6.1.2 รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- 6.1.3 รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะ มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- 6.1.4 ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- 6.1.5 ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- 6.1.6 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

ท้องถิ่น

- 6.1.7 บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- 6.1.8 บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- 6.1.9 พิจารณาการจัดเก็บรายได้และผลประโยชน์
- 6.1.10 การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- 6.1.11 จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- 6.1.12 การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- 6.1.13 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- 6.1.14 การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- 6.1.15 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 6.1.16 การบริหารตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- 6.1.17 จัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ที่ได้มาตรฐาน ถูกสุขลักษณะ
- 6.1.18 การผังเมือง และการควบคุมอาคาร

6.2 ภารกิจรอง

- 6.2.1 เทศพาณิชย์
- 6.2.2 การจัดให้มีและควบคุมตลาด
- 6.2.3 การสาธารณสุขโรค
- 6.2.4 การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
- 6.2.5 การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- 6.2.6 การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- 6.2.7 การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 6.2.8 การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- 6.2.9 การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- 6.2.10 การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม
- 6.2.11 การสนับสนุนหรือช่วยส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

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

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลชนบท ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก เทศบาลตำบลชนบท เป็นเทศบาลประเภทสามัญออกเป็น 4 กอง 1 หน่วย ได้แก่

1. สำนักปลัดเทศบาล
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
5. หน่วยตรวจสอบภายใน

เพื่อให้การบริหารราชการของเทศบาลตำบลชนบท เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล และเพื่อให้การกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลชนบทบรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดประโยชน์แก่ทางราชการสูงสุด จึงมีความจำเป็นที่จะต้องบริหารจัดการบุคลากรเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลชลบถวิบูลย์ เทศบาลตำบลแวงใหญ่ ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	กำหนดส่วนราชการ	พนักงาน/ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม (คน)
เทศบาลตำบลชนบท	5	31	6	38	79
เทศบาลตำบลชลบถวิบูลย์	4	17	1	11	29
เทศบาลตำบลแวงใหญ่	5	20	-	2	22

จากตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลชนบท เทศบาลตำบลชลบถวิบูลย์ และเทศบาลตำบลแวงใหญ่ ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566 ของเทศบาลตำบลชนบท ยังมีความจำเป็นที่จะขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มอีก ตำแหน่ง เพื่อให้เพียงพอกับงานที่เพิ่มมากขึ้นและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลชนบทได้ขอใช้บัญชีจากการสอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ 2564 – 2566 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบแข่งขัน และทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลชนบท เทศบาลมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

8.1 โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่เทศบาลตำบลชนบท ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลชนบท กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นและเทศบาลตำบลชนบทพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) (2561 – 2563)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2564 – 2566)	หมายเหตุ
1. ปลัดเทศบาล (นบพ.งานท้องถิ่น)	1. ปลัดเทศบาล (นบพ.งานท้องถิ่น)	
1.1 รองปลัดเทศบาล (นบพ.งานท้องถิ่น)	1.1 รองปลัดเทศบาล (นบพ.งานท้องถิ่น)	
2. สำนักปลัดเทศบาล	2. สำนักปลัดเทศบาล	
2.1 งานธุรการ	2.1 งานธุรการ	
2.2 งานการเจ้าหน้าที่	2.2 งานการเจ้าหน้าที่	
2.3 งานทะเบียนราษฎร	2.3 งานทะเบียนราษฎร	
2.4 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	2.4 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
2.5 งานรับเรื่องราวร้องทุกข์	2.5 งานรับเรื่องราวร้องทุกข์	
2.6 งานพัฒนาชุมชน	2.6 งานพัฒนาชุมชน	
2.7 งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	2.7 งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	
2.7.1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลชนบทตำบล	2.7.1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลชนบทตำบล	
2.8 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	2.8 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
2.9 งานเทศกิจ	2.9 งานเทศกิจ	
3. กองคลัง	3. กองคลัง	
3.1 งานธุรการ	3.1 งานธุรการ	
3.2 ฝ่ายบริหารงานคลัง	3.2 ฝ่ายบริหารงานคลัง	
3.2.1 งานการเงินและบัญชี	3.2.1 งานการเงินและบัญชี	
3.2.2 งานพัสดุและทรัพย์สิน	3.2.2 งานพัสดุและทรัพย์สิน	
3.3 ฝ่ายพัฒนารายได้	3.3 ฝ่ายพัฒนารายได้	
3.3.1 งานพัฒนารายได้	3.3.1 งานพัฒนารายได้	
3.3.2 งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	3.3.2 งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม) (2561 – 2563)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2564 – 2566)	หมายเหตุ
4. กองช่าง	4. กองช่าง	
4.1 งานธุรการ	4.1 งานธุรการ	
4.2 ฝ่ายการโยธา	4.2 ฝ่ายการโยธา	
4.2.1 งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	4.2.1 งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	
4.2.2 งานสวนสาธารณะ	4.2.2 งานสวนสาธารณะ	
4.3 ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	4.3 ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	
4.3.1 งานวิศวกรรม	4.3.1 งานวิศวกรรม	
4.3.2 งานสาธารณูปโภค	4.3.2 งานสาธารณูปโภค	
5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
5.1 งานธุรการ	5.1 งานธุรการ	
5.2 งานส่งเสริมสุขภาพ	5.2 งานส่งเสริมสุขภาพ	
5.3 ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	5.3 ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	
5.3.1 งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม	5.3.1 งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม	
5.3.2 งานรักษาความสะอาด	5.3.2 งานรักษาความสะอาด	
6. หน่วยตรวจสอบภายใน	6. หน่วยตรวจสอบภายใน	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลชนบท ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) (2561 – 2563)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2564 – 2566)	หมายเหตุ
ปลัดเทศบาล (นบพ.งานท้องถิ่นระดับกลาง) (1)	ปลัดเทศบาล (นบพ.งานท้องถิ่นระดับกลาง) (1)	
รองปลัดเทศบาล (นบพ.งานท้องถิ่นระดับต้น) (1)	รองปลัดเทศบาล (นบพ.งานท้องถิ่นระดับต้น) (1)	
สำนักปลัดเทศบาล	สำนักปลัดเทศบาล	
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นบพ.งานทั่วไประดับต้น) (1)	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นบพ.งานทั่วไประดับต้น) (1)	
งานธุรการ	งานธุรการ	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (1)	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (1)	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (1)	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (1)	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (1)	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (1)	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) (2561 – 2563)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2564 – 2566)	หมายเหตุ
ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างประจำ	
ภารโรง (1)	ภารโรง (1)	ว่างให้ยุบ
พนักงานขับรถยนต์ (1)	พนักงานขับรถยนต์ (1)	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	
พนักงานขับรถยนต์ (1)	พนักงานขับรถยนต์ (1)	
งานการเจ้าหน้าที่	งานการเจ้าหน้าที่	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (1)	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (1)	
งานทะเบียนราษฎร	งานทะเบียนราษฎร	
เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน (1)	เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน (1)	
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ (1)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ (1)	
งานรับเรื่องราวร้องทุกข์	งานรับเรื่องราวร้องทุกข์	
นิติกรปฏิบัติการ (1)	นิติกรปฏิบัติการ (1)	
งานพัฒนาชุมชน	งานพัฒนาชุมชน	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ (1)	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ (1)	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน (1)	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน (1)	
งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ (1)	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ (1)	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลชนบท	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลชนบท	
ครูผู้ดูแลเด็ก (1)	ครูผู้ดูแลเด็ก (1)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (1)	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (1)	
พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	
ผู้ดูแลเด็ก (3)	ผู้ดูแลเด็ก (3)	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
เจ้าพนักงานป้องกันฯปฏิบัติงาน (1)	เจ้าพนักงานป้องกันฯปฏิบัติงาน (1)	
เจ้าพนักงานป้องกันฯปฏิบัติงาน (1)	เจ้าพนักงานป้องกันฯปฏิบัติงาน (1)	
พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	
พนักงานดับเพลิง (3)	พนักงานดับเพลิง (3)	
พนักงานวิทยุ (1)	พนักงานวิทยุ (1)	
พนักงานขับรถยนต์ (2)	พนักงานขับรถยนต์ (2)	
งานเทศกิจ	งานเทศกิจ	
เจ้าพนักงานเทศกิจชำนาญงาน (1)	เจ้าพนักงานเทศกิจชำนาญงาน (1)	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม) (2561 – 2563)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2564 – 2566)	หมายเหตุ
พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	
พนักงานเทคนิค (2)	พนักงานเทคนิค (2)	
กองคลัง	กองคลัง	
ผู้อำนวยการกองคลัง (นบพ.งานการคลังระดับต้น) (1)	ผู้อำนวยการกองคลัง (นบพ.งานการคลังระดับต้น) (1)	
งานธุรการ	งานธุรการ	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (1)	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (1)	
ฝ่ายบริหารงานคลัง	ฝ่ายบริหารงานคลัง	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นบพ.งานการคลังระดับต้น) (1)	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นบพ.งานการคลังระดับต้น) (1)	
งานการเงินและบัญชี	งานการเงินและบัญชี	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน (1)	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน (1)	
งานพัสดุและทรัพย์สิน	งานพัสดุและทรัพย์สิน	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ (1)	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ (1)	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน (1)	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน (1)	
พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงาน (2)	คนงาน (2)	
ฝ่ายพัฒนารายได้	ฝ่ายพัฒนารายได้	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นบพ.งานการคลังระดับต้น) (1)	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นบพ.งานการคลังระดับต้น) (1)	
งานจัดเก็บรายได้	งานพัฒนารายได้	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ (1)	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ (1)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผช.เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (ทักษะ) (1)	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ทักษะ) (1)	
งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงาน (1)	คนงาน (1)	
คนงาน (1)	คนงาน (1)	
กองช่าง	กองช่าง	
ผู้อำนวยการกองช่าง (นบพ.งานช่างระดับกลาง) (1)	ผู้อำนวยการกองช่าง (นบพ.งานช่างระดับกลาง) (1)	
งานธุรการ	งานธุรการ	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (1)	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (1)	
ฝ่ายการโยธา	ฝ่ายการโยธา	
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นบพ.งานช่างระดับต้น) (1)	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นบพ.งานช่างระดับต้น) (1)	
งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า	งานจัดสถานที่การไฟฟ้าสาธารณะ	
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน (1)	นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน (1)	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม) (2561 – 2563)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2564 – 2566)	หมายเหตุ
พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงาน (1)	คนงาน (1)	
งานสวนสาธารณะ	งานสวนสาธารณะ	
นายช่างโยธาชำนาญงาน (1)	นายช่างโยธาชำนาญงาน (1)	
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นบห.งานช่างระดับต้น) (1)	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นบห.งานช่างระดับต้น) (1)	
งานวิศวกรรม	งานวิศวกรรม	
วิศวกรโยธา ปก./ชก. (1)	วิศวกรโยธา ปก./ชก. (1)	
ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างประจำ	
พนักงานขับรถยนต์ (1)	พนักงานขับรถยนต์ (1)	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงาน (2)	คนงาน (2)	
งานสาธารณูปโภค	งานสาธารณูปโภค	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (1)	นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (1)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (1)	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (1)	
พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงาน (3)	คนงาน (3)	
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นบห.งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (1)	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นบห.งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (1)	
งานธุรการ	งานธุรการ	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (1)	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (1)	
ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างประจำ	
พนักงานขับรถยนต์ (1)	พนักงานขับรถยนต์ (1)	ว่างให้ยุบ
งานส่งเสริมสุขภาพ	งานส่งเสริมสุขภาพ	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ (1)	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ (1)	
พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงาน (1)	คนงาน (1)	
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นบห.งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (1)	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นบห.งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (1)	
งานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม	งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม	
คนงาน (2)	คนงาน (2)	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม) (2561 – 2563)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2564 – 2566)	หมายเหตุ
งานรักษาความสะอาด	งานรักษาความสะอาด	
ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างประจำ	
คนงานประจำรถยนต์ (2)	คนงานประจำรถยนต์ (2)	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (1)	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (1)	
พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงาน (8)	คนงาน (8)	
คนงานประจำรถยนต์ (4)	คนงานประจำรถยนต์ (4)	
หน่วยตรวจสอบภายใน	หน่วยตรวจสอบภายใน	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (1)	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (1)	

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของพนักงานเทศบาล

แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานลูกจ้าง

ลำดับที่	การดำเนินงาน	เป้าหมาย			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	
1	การปฐมนิเทศงาน ก่อนมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติงาน อย่างน้อยต้องมีหลักสูตรต่อไปนี้ 1.1 หลักและวิธีปฏิบัติราชการ 1.2 บทบาทและหน้าที่ของเทศบาล 1.3 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ 1.4 ความรู้เกี่ยวกับงานที่ต้องปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่งานที่รับผิดชอบ 1.5 อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร				พนักงาน/ลูกจ้างบรรจุใหม่หรือเปลี่ยนสายงาน ทุกครั้งที่มีการปรับเปลี่ยนระดับพนักงานและลูกจ้างแยกเป็น -สายปฏิบัติ -สายผู้บริหาร
2	มอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานที่บรรจุแต่งตั้ง 2.1 ผู้บังคับบัญชามอบหมายและสอนงาน 2.2 ผู้บังคับบัญชาพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มพูนความรู้ทักษะ คุณธรรมจริยธรรม 2.3 ทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุแต่งตั้ง 2.4 ประเมินผลการปฏิบัติงาน 2.5 ฝึกอบรมประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา	1 ครั้ง 2 ครั้ง 1 ครั้ง / เดือน	1 ครั้ง 2 ครั้ง 1 ครั้ง/เดือน	1 ครั้ง 2 ครั้ง 1 ครั้ง / เดือน	พนักงาน/ลูกจ้างทุกระดับ กรณีบรรจุใหม่ พนักงานทุกระดับ มีการประชุมประจำเดือนของแต่ละหน่วยงานแต่ละระดับ

ลำดับที่	การดำเนินงาน	เป้าหมาย			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	
3	ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึง คุณภาพ ปริมาณงาน ความสามารถ ตลอดจนรักษาระเบียบวินัยที่เหมาะสม	2 ครั้ง	2 ครั้ง	2 ครั้ง	พนักงาน/ลูกจ้างทุกระดับ
4	ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามหน่วยงานอื่นตามความเหมาะสมและตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ หรือตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย	ไม่ต่ำกว่า 1 หลักสูตร	ไม่ต่ำกว่า 1 หลักสูตร	ไม่ต่ำกว่า 1 หลักสูตร	พนักงาน/ลูกจ้างทุกระดับ
5	ทัศนศึกษาหรือดูงาน	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	ศึกษาดูงานเป็นกลุ่มหรือทั้งองค์กร
6	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระดับการศึกษาของพนักงานและลูกจ้างให้ได้รับวุฒิการศึกษาหรือใบประกาศหรือการเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่	20 %	20 %	20 %	พนักงานทุกระดับจะต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาหรือเข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 หลักสูตร
7	การตอบแทนและยกย่อง พนักงานและลูกจ้างต้องได้รับการประเมินผลงานและคุณภาพงานเป็นค่าตอบแทนเป็นการยกย่องจากสังคม ให้เกียรติ วุฒิบัตร เงินโบนัส หรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่น โดยได้รับการประเมินจากประชาชนผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทุกคนในองค์กร	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	นอกจากการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับและตำแหน่งงาน
8	เทศบาลจะต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เพียงพอต่อการพัฒนาบุคคล	12 %	14 %	16 %	ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ลำดับที่	การดำเนินงาน	เป้าหมาย			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	
9	บุคลากรในเทศบาล ผ่านเกณฑ์การประเมินการประกัน คุณภาพของพนักงานและลูกจ้าง ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น ดังนี้ -จากภาคพนักงานและลูกจ้าง -จากภาคประชาชน -จากภาคองค์กรเอกชน เพื่อร่วมกันกำหนดหลักเกณฑ์ สำหรับการประเมินประกัน คุณภาพของท้องถิ่น				สามารถผ่านเกณฑ์ภายใน 3 ปีที่ กำหนดได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง
11	พนักงานและลูกจ้างต้องมีความสุขกาย ใจ ที่ดี ซึ่งได้รับการ ตรวจสุขภาพ การเล่นกีฬาสันทนาการอื่นอย่างเพียงพอ				

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลชนบท ได้จัดทำมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้างแล้วจึงขอประกาศคุณธรรม จริยธรรมเพื่อให้พนักงานเทศบาลยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติงาน ดังนี้

จรรยาบรรณต่อตนเอง

- 1) พนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้างของเทศบาลพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาล
- 2) พนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้าง พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์ ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ
- 3) พนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้าง พึงมีทัศนคติที่ดี พัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น

จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

- 1) พนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสมอภาคและปราศจากอคติ
- 2) พนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร
- 3) พนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ต้องเป็นผู้ประพฤติตนตรงต่อเวลาและใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

- 1) พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ต้องมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความช่วยเหลืองานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงานและการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่ามีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย
- 2) พนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนอง
- 3) พนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้าง พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
- 4) พนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน
- 5) พนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้าง พึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

/จรรยาบรรณ.....

จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

- 1) พนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้าง พึงให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อมีน้ำใจและใช้กิริยาวาจาที่สุภาพ อ่อนโยน มองเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่า มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องนั้นต่อไป
- 2) พนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้าง พึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป
- 3) พนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้าง พึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่มีค่า ปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ซึ่งได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินกว่าปกติวิสัย ก็ให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

aaaaaaaaaaaaaaaa

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2564 - 2566

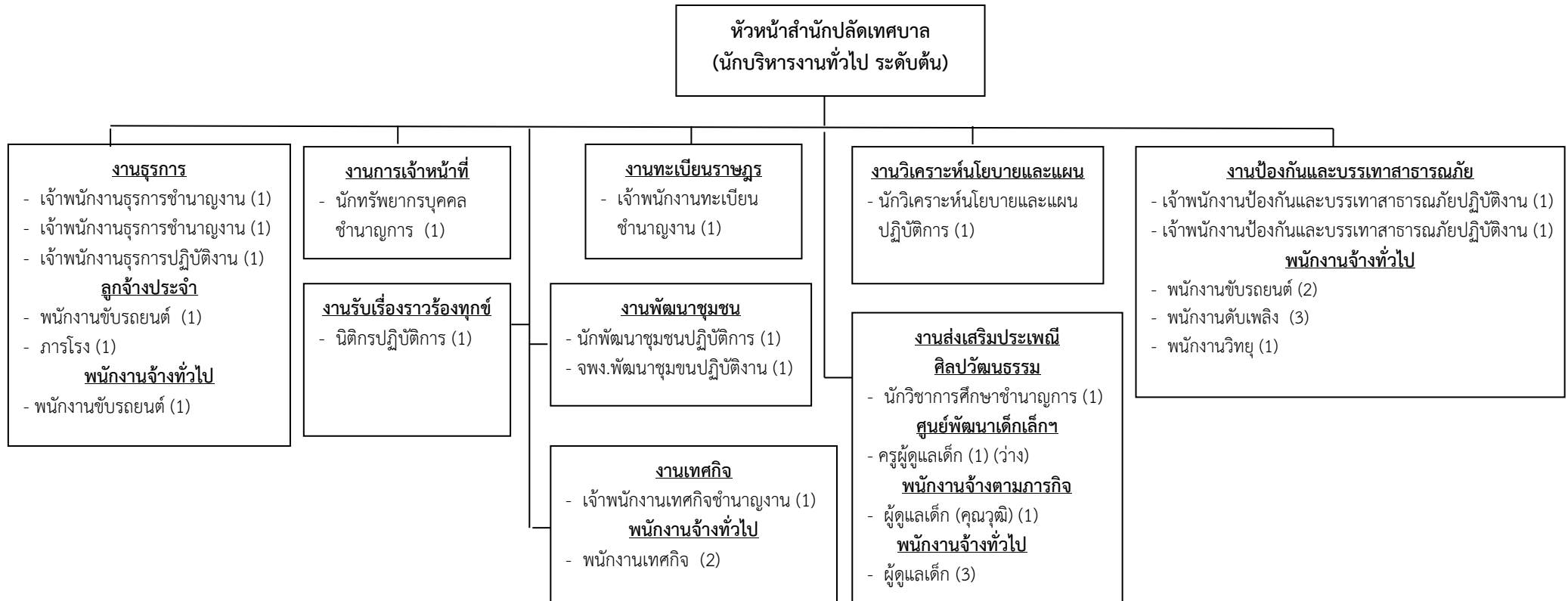
ที่	สังกัด/ตำแหน่งและสายงาน	กรอบอัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		เดิม	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบ ว่างให้ยุบ
2	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
3	สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นบพ.งานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
4	งานธุรการ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
5	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
6	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	
7	ลูกจ้างประจำ ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
8	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
9	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
10	งานการเจ้าหน้าที่ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
11	งานทะเบียนราษฎร เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
12	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
13	งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ นิติกรปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
14	งานพัฒนาชุมชน นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
15	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	
16	งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
17	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลชนบท ครูผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
18	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
19	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก	3	3	3	3	-	-	-	
20	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	
21	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	

ที่	สังกัด/ตำแหน่งและสายงาน	กรอบอัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
22	พนักงานดับเพลิง	3	3	3	3	-	-	-	
23	พนักงานวิทยุ	1	1	1	1	-	-	-	
24	พนักงานขับรถยนต์	2	2	2	2	-	-	-	
	งานเทคนิค								
25	เจ้าพนักงานเทคนิคชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
26	พนักงานเทคนิค	2	2	2	2	-	-	-	
	กองคลัง								
27	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
	งานธุรการ								
28	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
	ฝ่ายบริหารงานคลัง								
29	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นบพ.งานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
	งานการเงินและบัญชี								
30	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	
	งานพัสดุและทรัพย์สิน								
31	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
32	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
33	คนงาน	2	2	2	2	-	-	-	
	ฝ่ายพัฒนารายได้								
34	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นบพ.งานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
	งานพัฒนารายได้								
35	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
36	ผช.จนท.จัดเก็บรายได้ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน								
	พนักงานจ้างทั่วไป								
37	คนงาน	2	2	2	2	-	-	-	
	กองช่าง								
38	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
	งานธุรการ								
39	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	
	ฝ่ายการโยธา								
40	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	

ที่	สังกัด/ตำแหน่งและสายงาน	กรอบอัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		เดิม	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ								
41	นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน พนักงานจ้างทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
42	คนงาน งานสวนสาธารณะ	1	1	1	1	-	-	-	
43	นายช่างโยธาชำนาญงาน ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	1	1	1	1	-	-	-	
44	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น) งานวิศวกรรม	1	1	1	1	-	-	-	
45	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) ลูกจ้างประจำ	1	1	1	1	-	-	-	
46	พนักงานขับรถยนต์ พนักงานจ้างทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบ
47	คนงาน งานสาธารณูปโภค	2	2	2	2	-	-	-	
48	นายช่างโยธา (ปจ./ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	1	1	1	-	-	-	
49	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) พนักงานงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
50	คนงาน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	3	3	3	3	-	-	-	
51	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) งานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
52	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ลูกจ้างประจำ	1	1	1	1	-	-	-	
53	พนักงานขับรถยนต์ งานส่งเสริมสุขภาพ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบ
54	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ พนักงานจ้างทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
55	คนงาน ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	1	1	1	1	-	-	-	
56	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม	1	1	1	1	-	-	-	
57	คนงาน	2	2	2	2	-	-	-	

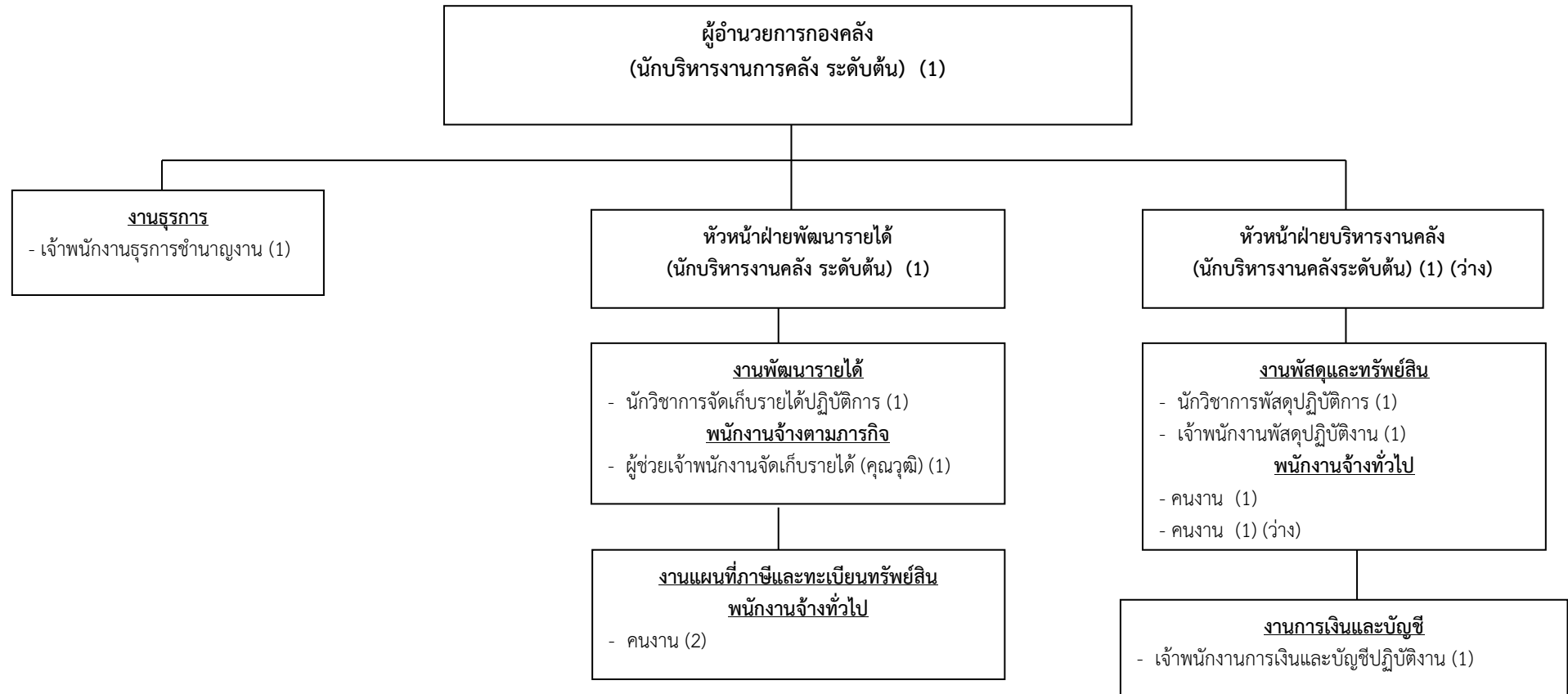
ที่	สังกัด/ตำแหน่งและสายงาน	กรอบอัตราเก่า	กรอบอัตราเก่าใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		เดิม	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	งานรักษาความสะอาด								
	ลูกจ้างประจำ								
58	คณงานประจำรถขยะ	2	2	2	2	-	-	-	ว่างให้ยุบ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
59	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
60	คณงาน	8	8	8	8	-	-	-	
61	คณงานประจำรถขยะ	4	4	4	4	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
62	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	1	1	1	1				
รวม		85	85	85	85	-	-	-	

โครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัดเทศบาล



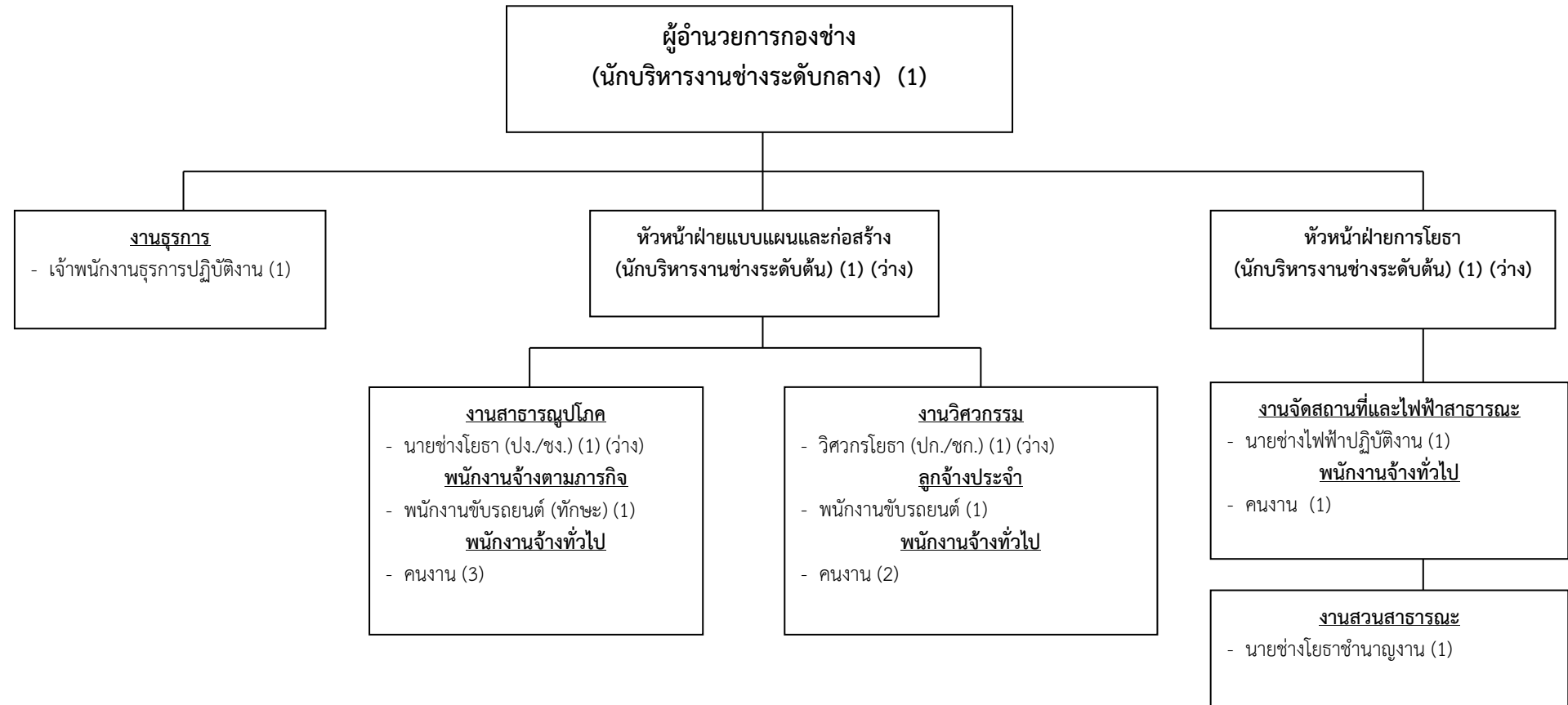
บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบประกอบวิชาชีพ			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			
สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	บริหารสถานศึกษา	ครู	ศน.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.		ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป
-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	5	-	8	2		1	-	12

โครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง กองคลัง



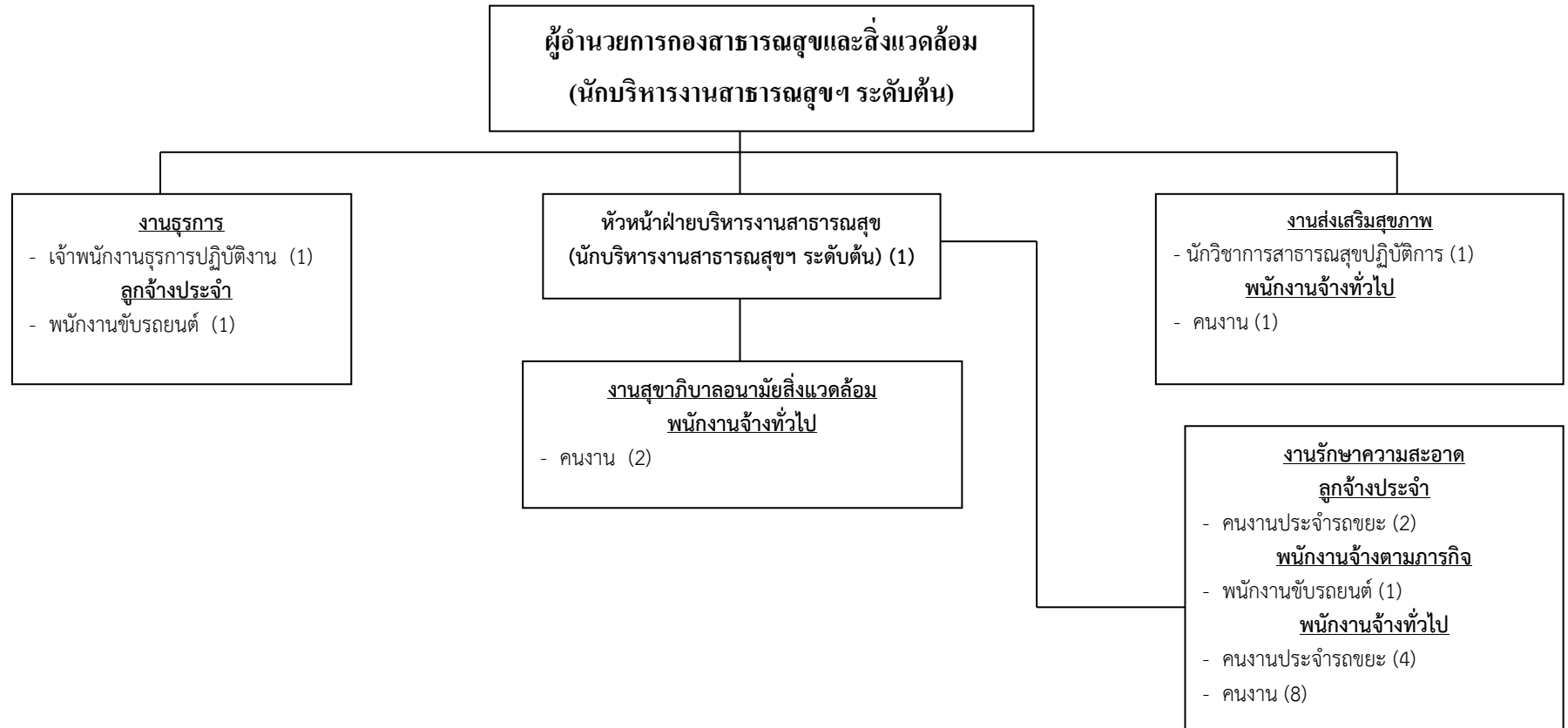
บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีใบประกอบวิชาชีพ			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง			
สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	บริหาร สถานศึกษา	ครู	ศน.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.		ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป
-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2	-	3	-	-	1	-	3

โครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง กองช่าง



บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีใบประกอบวิชาชีพ			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง			
สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	บริหาร สถานศึกษา	ครู	ศน.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.		ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป
-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	3	1	-	-	1	6

โครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีใบประกอบวิชาชีพ			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง			
สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	บริหาร สถานศึกษา	ครู	ศน.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.		ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป
-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	1	-	1	3	-	-	1	15

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2564 – 2566)

