



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569)



ของเทศบาลตำบลลนาฯแล
อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารงานกัวไป
สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลลนาฯแล
อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569)



ของเทศบาลตำบลหนองแม่
อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารงานกัวไป
สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลหนองแม่
อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

คำนำ

ตามที่จังหวัดเชียงราย ได้รับแจ้งจากสำนักงาน ก.ท.ว่า แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564- 2566 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดบังคับในวันที่ 30 กันยายน 2566 โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ให้แล้วเสร็จก่อน แผนอัตรากำลัง 3 ปี ฉบับเดิมครบกำหนด ตามหนังสือ ที่ ชร 0023.7/1553 ลงวันที่ 27 มีนาคม 2566 โดยพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เท่าที่จำเป็นโดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่างครองปกครอง ส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้ สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนด ตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยเครื่องครัด

สืบเนื่องจากพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 มาตรา 7 กำหนดให้ส่วนราชการจัดให้มีการทบทวนการกิจของตน โดยคำนึงยุทธศาสตร์ชาติแผนแม่บท แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะกรรมการรัฐมนตรีที่แต่งตั้งรัฐสภา และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง ความคุ้มค่าของการกิจและสถานการณ์อื่นประกอบกัน ดังนั้นเทศบาลตำบลลงนา และ จังมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567- 2569 วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2566 ฉบับนี้ ขึ้น

งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัดเทศบาล

1 ตุลาคม พ.ศ. 2566

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569
เทศบาลตำบลลงนาและอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. ครอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัจจุหา ความต้องการของประชาชน	28
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลลงนาและ	35
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	43
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและครอบอัตรากำลัง	44
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	55
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ	69
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลลงนาและ	78
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	85
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	94
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง	97
ภาคผนวก	99
○ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	
○ หนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	
○ รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	
○ ร่างประกาศเทศบาลตำบลลงนาและ เรื่อง แผนอัตรากำลัง 3 ปีฯ	
○ ร่างประกาศเทศบาลตำบลลงนาและ เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใต้ฯ	
○ ร่างประกาศเทศบาลตำบลลงนาและ เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการฯ	

แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569)

ของเทศบาลตำบลนาอง อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

(1) หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจาก การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรนี้ ต้องมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากmany ดังนั้น เทศบาลตำบลนาอง และ จึงได้จัดทำ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569

สืบเนื่องจากพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2562 มาตรา 7 กำหนดให้ส่วนราชการจัดให้มีการทบทวนภารกิจของตน โดยคำนึงยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทแผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะกรรมการรัฐมนตรีที่แสลงต่อ รัฐสภา และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง ความคุ้มค่าของภารกิจและสถานการณ์ในปีงบประมาณกันและจังหวัดเชียงราย ได้รับแจ้งจากสำนักงาน ก.ท.ว่า แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566 ขององค์กร ประกอบส่วนห้องถังทุกแห่งจะครบกำหนดบังคับในวันที่ 30 กันยายน 2566 โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผน อัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง 3 ปี ฉบับเดิมครบ กำหนด ตามหนังสือ ที่ ชร 0023.6/1553 ลงวันที่ 27 มีนาคม 2566 ซึ่งองค์กรประกอบส่วนห้องถังต้องกำหนด ตำแหน่งเพิ่มใหม่เท่าที่จำเป็นโดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่างขององค์กรประกอบส่วนห้องถังจะต้อง พิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับ งบประมาณรายจ่ายประจำปีและต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับ ปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยเคร่งครัด เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความ สมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องถัง (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐาน ที่ว่าไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งลงวันที่ 22 พฤษภาคม 2544 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณากำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้ง ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงาน หรือลูกจ้างเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องถัง (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องถัง โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรประกอบส่วนห้องถัง (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรประกอบส่วนห้องถังเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องถัง โดยเสนอให้คณะกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องถัง (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรประกอบส่วน ห้องถัง (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่และการกิจขององค์กรประกอบส่วนห้องถัง (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องถังตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง)ได้มีมติเห็นชอบประกาศ มาตรฐานที่ว่าไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศ มาตรฐานที่ว่าไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศ กำหนดของ สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกว่าอย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรับรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลลนางแล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ขึ้น

(2) วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้เทศบาลตำบลลนางแลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการ บริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้เทศบาลตำบลลนางแลมีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วน ราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496, พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.2542 และ กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดเชียงราย สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างว่างงานต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลลนางแล

2.5 เพื่อให้เทศบาลตำบลลนางแล สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การ บริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณชน แก่ประชาชน และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็น อาย่างดี

2.6 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการติดตาม ตรวจสอบการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่าง ถูกต้องในงานแต่ละด้าน

2.7 เพื่อกำหนดรอบอัตรากำลังได้อย่างเหมาะสมตรงกับความต้องการ และสามารถควบคุมภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.8 เพื่อจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในการปรับปรุงระบบราชการและการถ่าย โอนภารกิจ โดยกำหนดอัตรากำลังเพื่อรับภารกิจต่าง ๆ ที่รัฐกำหนดจะโอนถ่ายกิจกรรมสาธารณูปโภคให้แก่ ท้องถิ่น

2.9 เพื่อให้เทศบาลตำบลลนางแลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไป ตามที่กฎหมายกำหนด

(3) กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลนางแลประกอบด้วยนายกเทศมนตรี ตำบลนางแลเป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการส่วนท้องถิ่น 2 คน เป็นเลขานุการเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลนางแล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลนางแล เพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลนี้บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงเป็นอนาคต

3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงรายและปัญหาของเทศบาลตำบลนางแล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ใน การพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนการทำงานขององค์กร ดังนี้ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยnlักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเบริยบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ได้ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งาน

เทคนิคด้านซ่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลาตามมาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนห้องถินนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเบรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจานั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมา�ึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/ เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน นาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เมื่อจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการสัมภาษณ์ชั้นมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเขตเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถินมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถินทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ยหรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งใน

ลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนครอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเบรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้รับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะเวลาส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของการงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรับการกิจที่จะเพิ่มลดลง

3.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

3.1.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนี้จะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

● **ศุภชัย yawaprasit** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายในองค์กร ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

● **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อสำรองรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

● **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.1.2 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

(1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจ การบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่าง เหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลนางแล ดังนี้

พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไปได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี 3 ประเภท แต่เทศบาลตำบลนางแลเป็นเทศบาลระดับสามัญด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(2) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่ สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลนางแล ได้พิจารณาด้วยว่า อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนด อัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักปลัดเทศบาล คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ 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 ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา สมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน เทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเมินวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

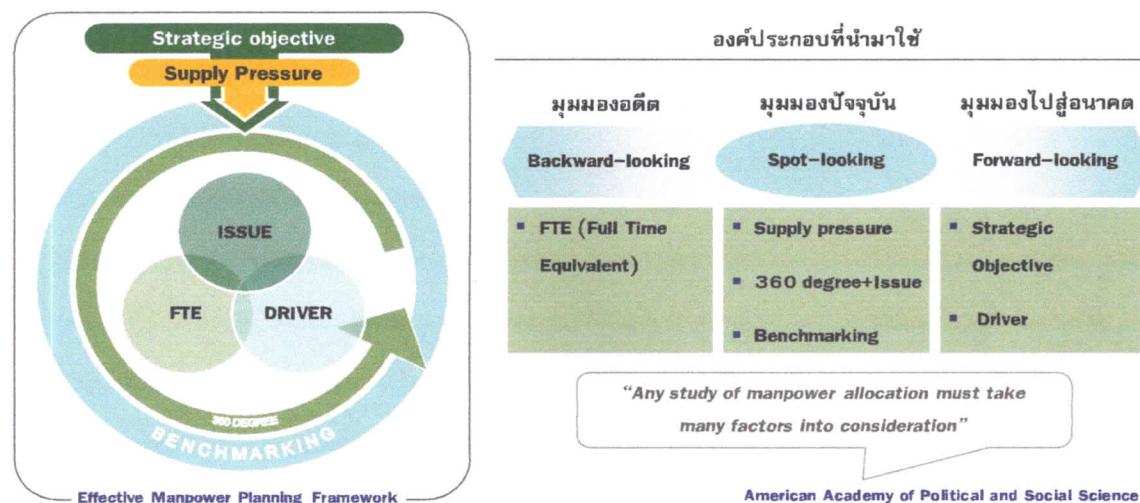
3.1.3 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวม ข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลนางแล ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการได้กระบวนการหนึ่งอย่างเดียวได้ ต้องอาศัยการผสมผสาน และความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึง ปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนี้สามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาฝ่ายวิธีการที่หลากหลายและยืดหยุ่นกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจาด 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบ ความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลนางแล ที่มีอยู่ดังนี้

กระจายด้านที่ 1 Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลนางแล บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับหมายการดำเนินการ โดยจะเป็น การพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนครอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรระกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลนางแล จะพิจารณาคุณภาพการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคคลการเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ตรงตำแหน่ง ในส่วนของการศึกษา เป็นต้น

กระจายด้านที่ 2 Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรงบประมาณ ของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลนางแล ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลลงและ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย กำหนดเป็นสายงานอำนวยการ ระดับต้น ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กรุงศรีฯ ที่ 3 Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ได้ก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ พิจารณาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลลงและ
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรุงศรีฯ ที่ 4 Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลลงและ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลลงและ) มา�ึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลลงและ (การตรวจประเมิน LPA)

กรุงศรีฯ ที่ 5 360° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานซ้ำอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลลงและ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 5 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองซ่อม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา

ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลลงและเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมากหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้น ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบลลงและ รองนายกเทศมนตรีตำบลลงและ ปลัดเทศบาลตำบลลงและ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 5 ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลลงและ เป็นการ

วางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้อง
ในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจักด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาด
เดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลท่าสุด ซึ่งเทศบาลดังกล่าว เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่
ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

วิเคราะห์เปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังของเทศบาลโภคแล้วที่มีงบประมาณและการหน้าที่ที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

เทศบาลตำบลท่าสุด		เทศบาลตำบลหนองแสง	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1
สำนักปลัดเทศบาล(01)			
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1
นิติกร (ชำนาญการพิเศษ)	1		
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป			
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	1	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	2	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	3	นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	2	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1
พนักงานดับเพลิง	2	เจ้าพนักงานทะเบียน (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1
คนงาน	3	พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ)	1
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	1
		พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) (คุณวุฒิ)	1
		พนักงานดับเพลิง	4
		พนักงานขับรถยนต์	1
		คนงาน	6
ฝ่ายอำนวยการ			
ฝ่ายอำนวยการ			
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายอำนวยการ)		หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1
นักวิชาการเกษตร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	1	นักประชาสัมพันธ์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1

เทศบาลตำบลท่าสุด		เทศบาลตำบลหนองแล	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
คณาน	1	นักวิชาการเกษตร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1
		คณาน	2
ฝ่ายสวัสดิการสังคม			
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (หน.สวัสดิการสังคม)	1		
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1		
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1		
คณาน	1		
กองคลัง (04)		กองคลัง (04)	
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	1	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	1
เจ้าพนักงานธุรการ(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	ครุภารกิจและทะเบียนทรัพย์สิน	1
ฝ่ายพัฒนารายได้		คณาน	1
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายพัฒนารายได้)	1	ฝ่ายบริหารงานคลัง	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1
คณาน	2	คณาน	2
ฝ่ายบริหารงานคลัง		กลุ่มงานบริหารงานพัสดุและทรัพย์สิน	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน (ชำนาญการพิเศษ)	-
นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1		
เจ้าพนักงานพัสดุ(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1		
คณาน	1		

เทศบาลตำบลท่าสุด		เทศบาลตำบลลงแปล	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
กองช่าง (05)		กองช่าง (05)	
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	1	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	1
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง		เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(อำนวยการ ท้องถิ่น)	1	คุณงาน	1
สถาปนิก	1	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	
นายช่างโยธา	1	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1
เจ้าพนักงานธุรการ	1	วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1
คุณงาน	1	นายช่างโยธา (อส.)	2
กลุ่มงานการโยธา		กลุ่มงานสาธารณูปโภค	
หัวหน้ากลุ่มงานการโยธา (วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ)	-	หัวหน้ากลุ่มงานสาธารณูปโภค(ชำนาญการพิเศษ)	
วิศวกรโยธา	1	วิศวกรไฟฟ้า (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-
นายช่างไฟฟ้า	1	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	1
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	1
คุณงาน	1	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (รถกระเช้า)	1
กองสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อม (06)		กองสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อม (06)	
ผู้อำนวยการกองสาธารณูปโภคฯ (นักบริหารงานสาธารณูปโภคฯ ระดับกลาง)	1	ผู้อำนวยการกองสาธารณูปโภคฯ (นักบริหารงานสาธารณูปโภคฯ ระดับกลาง)	1
ฝ่ายบริหารงานสาธารณูปโภค		ฝ่ายบริหารงานสาธารณูปโภค	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณูปโภค (นักบริหารงานสาธารณูปโภคฯ ระดับต้น)		หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณูปโภค (นักบริหารงานสาธารณูปโภคฯ ระดับต้น)	1
(หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณูปโภค)	1	นักวิชาการสุขาภิบาล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1
นักวิชาการสาธารณูปโภค(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)**	1	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1
เจ้าพนักงานสาธารณูปโภค (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)**	1	คุณงาน	2
คุณงาน	1	กลุ่มงานบริการสาธารณูปโภค	
คุณงาน	1	หัวหน้ากลุ่มงานบริการสาธารณูปโภค (ชำนาญการพิเศษ)	-
กลุ่มงานสิ่งแวดล้อม		นักวิชาการสาธารณูปโภค (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1
หัวหน้ากลุ่มงานสิ่งแวดล้อม		พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1
(นักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการพิเศษ)	-	เจ้าพนักงานสาธารณูปโภค (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	คุณงาน	1
เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1		

เทศบาลตำบลท่าสุด		เทศบาลตำบลนางแอล	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
กองการศึกษา (08)		กองการศึกษา (08)	
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	1	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	1
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	นักสัน്ഹาการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1
ฝ่ายบริการการศึกษา	1	คณงาน	1
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	1	ฝ่ายบริหารการศึกษา	
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	1
เจ้าพนักงานธุรการ(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1
พนักงานขับรถยนต์ (หักภาษี)	1		
คณงาน	4		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตำบลท่าสุด	4	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลนางแอล	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-
ครุ ศศ.2		ครุ (ศศ.2)	8
ครุ ศศ.1	1	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	1
ครุผู้ช่วย	4	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	2
โรงเรียนอนุบาลตำบลท่าสุด	1		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา			
ครุ ศศ.2	1		
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	6		
คณงาน (การโรง)	1		
โรงเรียนเทศบาลท่าสุด (บ้านป่าหอง)	1		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา			
ครุผู้ช่วย	1		
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)		หน่วยตรวจสอบภายใน (12)	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1

จากตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลนางและเทศบาลตำบลท่าสุด ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ของเทศบาลตำบลนางและ มีความเหมาะสมกับภารกิจที่มีอยู่แล้ว และจะสร้าง habitats ตาม ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ที่เป็นอัตราว่าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ยังไม่มีผู้รับผิดชอบส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลนางและ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ 2567 – 2569 ตาม กรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบและการรับโอน(ย้าย) และทำให้มีพนักงานเทศบาล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569

เทศบาลตำบลนางและ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลนางและ เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและ เลขานุการ และพนักงานเทศบาลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องดังๆ ดังต่อไปนี้

3.2.1 วิเคราะห์ภารกิจ จำนวนหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลนางและ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบล นางและ

3.2.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ในสามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

3.2.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานดังๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความสามารถในการทำงานในสายอาชีพของกลุ่มงาน ดังๆ

3.2.4 กำหนดความต้องการพนักงานจางในเทศบาลตำบลนางและ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเขามามี ส่วนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจางให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในเทศบาล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจาง

3.2.5 กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจาง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบล นางและ

3.2.6 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายและการค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ 35 ของปีที่ผ่านมาและปีจุบันเฉลี่ย

3.2.7 ในพนักงานเทศบาล และพนักงานจากทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3.3 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้เทศบาลดำเนินงานและ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

3.3.1 ทำให้เทศบาลดำเนินงานและ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลดำเนินงานและสามารถแผน กำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ตั้งแต่ล่างไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่เทศบาลดำเนินงานและ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

3.3.2 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลดำเนินงานและ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3.3.3 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลดำเนินงาน และ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของ เทศบาลดำเนินงานและ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3.3.4 ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหานักไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหางานอย่างแม่น้ำจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของ ปัญหานี้ลงได้

3.3.5 ช่วยให้เทศบาลดำเนินงานและ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของ กำลังคนให้เหมาะสมสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลดำเนินงานและ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ของเทศบาลดำเนินงานและ โดยรวม

3.3.6 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาล ดำเนินงานและ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569

3.4.1 แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2567-2569)

3.4.2 ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2567-2569)

3.4.2.1 บททวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลนางแล

3.4.2.2 บททวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลนางแล เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการ ภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

3.4.2.3 วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

3.4.3 เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีของเทศบาลตำบลนางแล และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.4 เทศบาลตำบลนางแลขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย

3.4.5 เทศบาลตำบลนางแล ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569

3.4.6 เทศบาลตำบลนางแลจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอและจังหวัด

3.5 ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนา

“สร้างสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ความสามัคคี ความเสมอภาคและเป็นธรรม”

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและจัดการทรัพยากรน้ำ

พันธกิจ พัฒนาและจัดการทรัพยากรน้ำอย่างเป็นระบบ เป้าประสงค์

1. ประชาชนมีน้ำอุปโภค บริโภคและทำการเกษตรอย่างเพียงพอ ทั่วถึงทุกครัวเรือน

2. สร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อสร้างและรักษาระบบนิเวศเชื่อมโยงการจัดการน้ำอุปโภค บริโภค และทำการเกษตร

3. ประชาชนมีน้ำอุปโภค บริโภคและทำการเกษตรที่สะอาด ปลอดภัย และมีการบริหารจัดการใช้น้ำอย่างเป็นระบบ

4. การระบายน้ำเสียและการระบายน้ำทั้งแหล่งน้ำธรรมชาติและแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นมีการระบายน้ำอย่างเป็นระบบ ลดปัญหาน้ำซึ้ง น้ำเน่าเสีย และน้ำท่วมอย่างเป็นระบบอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

1. ร้อยละของครัวเรือนที่ประสบปัญหาน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภค บริโภค และทำการเกษตร มีน้ำใช้อย่างเพียงพอ

2. ร้อยละของประชาชนที่มีความพึงพอใจในระดับดี – ดีมาก ต่อการสร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อระบบอนิเวศเชื่อมโยงการจัดการน้ำอุปโภค บริโภค และทำการเกษตร

3. ร้อยละของครัวเรือนที่มีปัญหาประปาหมู่บ้านไม่สะอาดได้รับการแก้ไขโดยการใช้น้ำประปาหมู่บ้านที่สะอาด ปลอดภัยและบริหารจัดการใช้น้ำอย่างเป็นระบบ
4. ร้อยละของครัวเรือนที่มีความพึงพอใจในระดับดี – ตีมาก ต่อการใช้น้ำประปาหมู่บ้านที่สะอาด ปลอดภัยและบริหารจัดการใช้น้ำอย่างเป็นระบบ
5. ร้อยละของครัวเรือนที่ประสบปัญหาเหตุความชำรุดจากน้ำเน่าเสีย และปัญหาน้ำท่วมน้ำขัง ได้รับการแก้ไขโดยการจัดการระบบระบายน้ำ
6. ร้อยละของครัวเรือนที่ประสบปัญหาเหตุความชำรุดจากน้ำเน่าเสีย และปัญหาน้ำท่วมน้ำขัง มีความพึงพอใจในระดับดี – ตีมาก ต่อการแก้ไขและการจัดการระบบระบายน้ำ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1. พัฒนาและปรับปรุงแหล่งน้ำธรรมชาติ น้ำใต้ดิน แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และสร้างและรักษาระบบนิเวศ เซื่อมโยงการจัดการน้ำอุบลโภค บริโภค และทำการเกษตร	1. ร้อยละของโครงการพัฒนาที่เกี่ยวกับการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งน้ำธรรมชาติ น้ำใต้ดิน และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรที่ปรากฏในแผนพัฒนาท้องถิ่น ที่ได้นำไปดำเนินการจริง 2. ร้อยละของแหล่งน้ำธรรมชาติ น้ำใต้ดิน และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรที่พัฒนาและปรับปรุงมาจากความต้องการของชุมชน (แผนชุมชน) ที่ได้นำไปดำเนินการจริง
2. พัฒนาและปรับปรุงระบบประปาให้มีน้ำเพียงพอต่อการอุปโภคบริโภค สะอาด ปลอดภัย และบริหารจัดการใช้น้ำอย่างเป็นระบบ	1. ร้อยละของโครงการพัฒนาที่เกี่ยวกับการพัฒนาและปรับปรุงระบบประปาที่ปรากฏในแผนพัฒนาท้องถิ่น ที่ได้นำไปดำเนินการจริง 2. ร้อยละของการพัฒนาและปรับปรุงระบบประปามากจากความต้องการของชุมชน (แผนชุมชน) ที่ได้นำไปดำเนินการจริง
3. พัฒนาและปรับปรุงการระบายน้ำเสีย น้ำขัง และน้ำท่วมอย่างเป็นระบบ	1. ร้อยละของโครงการพัฒนาที่เกี่ยวกับการพัฒนาและปรับปรุงการระบายน้ำเสีย น้ำขัง และน้ำท่วมที่ปรากฏในแผนพัฒนาท้องถิ่น ที่ได้นำไปดำเนินการจริง 2. ร้อยละของการพัฒนาและปรับปรุงการระบายน้ำเสีย น้ำขัง และน้ำท่วมมาจากการความต้องการของชุมชน (แผนชุมชน) ที่ได้นำไปดำเนินการจริง

หน่วยงานที่รับผิดชอบ 1. กองช่าง

2. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีของประชาชน

พัฒนาสังคม คุณภาพชีวิต และสุขภาวะของประชาชนในท้องถิ่น เป้าประสงค์

1. จัดการศึกษาแก่เด็ก เยาวชน ประชาชน ทั้งในระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้มีคุณภาพและเกิดการเรียนรู้ให้อื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาทักษะในยุคปัจจุบันและรองรับในอนาคต

2. จัดสวัสดิการสังคม การสงเคราะห์ และการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม ที่เป็นธรรม และทั่วถึง

3. ปัจจัยเสี่ยงที่คุกคามสุขภาวะของประชาชนลดลง การพัฒนาองค์ความรู้และการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อที่ถูกต้องเพิ่มขึ้น

4. จัดให้มีกิจกรรมการออกกำลังกาย การกีฬาและนันหนนาการ และกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีทั้งกาย ใจ สติปัญญา สังคม และสิ่งแวดล้อมแก่ประชาชนเพิ่มขึ้น

5. จัดให้มีการทำนุบำรุงศิลปะ สถาปัตยกรรม ประเพณีของชาติและของท้องถิ่น รวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นในรูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1. พัฒนาและส่งเสริมการจัดการศึกษาในระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตามมาตรฐานและคุณภาพการจัดการศึกษา	1. ร้อยละของโครงการพัฒนาที่เกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการศึกษาในระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่ปรากฏในแผนพัฒนาท้องถิ่น ที่ได้นำไปดำเนินการจริง 2. ร้อยละของการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยที่มาจากความต้องการของชุมชน (แผนชุมชน) ที่ได้นำไปดำเนินการจริง
2. พัฒนาและส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม การสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อ สตรี เด็ก และเยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้ประสบปัญหาทางสังคม	1. ร้อยละของโครงการพัฒนาที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม การสงเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อ สตรี เด็กและเยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้ประสบปัญหาทางสังคมที่ปรากฏในแผนพัฒนาท้องถิ่น ที่ได้นำไปดำเนินการจริง 2. ร้อยละของการจัดสวัสดิการสังคม การสงเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อ สตรี เด็กและเยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้ประสบปัญหาทางสังคมที่มาจากความต้องการของชุมชน (แผนชุมชน) ที่ได้นำไปดำเนินการจริง
3. พัฒนาและส่งเสริมการออกกำลังกาย การกีฬาและนันหนนาการ และกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีทั้งกาย ใจ สติปัญญา สังคม และสิ่งแวดล้อมของประชาชน	1. ร้อยละของโครงการพัฒนาที่เกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมการออกกำลังกาย การกีฬาและนันหนนาการ และกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีที่ปรากฏในแผนพัฒนาท้องถิ่น ที่ได้นำไปดำเนินการจริง 2. ร้อยละของการจัดการออกกำลังกาย การกีฬาและนันหนนาการ และกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีที่มาจากความต้องการของชุมชน (แผนชุมชน) ที่ได้นำไปดำเนินการจริง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
4. พัฒนาและส่งเสริมการป้องกันโรค การควบคุมโรค การดูแลสุขภาพอนามัย และการสาธารณสุขมูลฐาน ในการเสริมสร้างสุขภาวะที่สมบูรณ์ของประชาชน	1. ร้อยละของโครงการพัฒนาที่เกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมการป้องกันโรค การควบคุมโรค การดูแลสุขอนามัย และการสาธารณสุขมูลฐานที่ปรากฏในแผนพัฒนาท้องถิ่น ที่ได้นำไปดำเนินการจริง 2. ร้อยละของการป้องกันโรค การควบคุมโรค การดูแลสุขอนามัย และการสาธารณสุขมูลฐานที่มาจากการต้องการของชุมชน (แผนชุมชน) ที่ได้นำไปดำเนินการจริง
5. พัฒนาและส่งเสริมการทำนุบำรุงศาสนา และการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีของชาติและของท้องถิ่น รวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นในรูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชน	1. ร้อยละของโครงการพัฒนาที่เกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมการทำนุบำรุงศาสนา และการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีของชาติและของท้องถิ่น รวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ปรากฏในแผนพัฒนาท้องถิ่น ที่ได้นำไปดำเนินการจริง 2. ร้อยละของการการทำนุบำรุงศาสนา และการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มาจากการต้องการของชุมชน (แผนชุมชน) ที่ได้นำไปดำเนินการจริง

1. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนในระดับดี – ดีมาก ต่อคุณภาพการจัดการศึกษาทั้งในระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของเทศบาลดำเนินการและ

2. มีหลักสูตรเฉพาะในการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาทักษะในยุคปัจจุบันและรองรับในระดับชั้นต่อไป

3. ร้อยละของผู้ประสบปัญหาทางสังคมและผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้รับการสงเคราะห์เบื้องต้นอย่างเหมาะสม

4. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนในระดับดี – ดีมาก ต่อคุณภาพการจัดสวัสดิการและการสงเคราะห์แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อ สตด. เด็กและเยาวชนอย่างเหมาะสมตามมาตรฐานที่ต้องการ

5. ร้อยละของผู้ป่วยโรคไม่ติดต่อและโรคติดต่อโดยรวมที่เกิดกับผู้ป่วยในพื้นที่ลดลง

6. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนในระดับดี – ดีมาก ต่อคุณภาพการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีให้แก่ประชาชน

7. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนในระดับดี – ดีมาก ต่อคุณภาพการจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศาสนา และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีของชาติและของท้องถิ่น รวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นในรูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

1. กองการศึกษา
2. สำนักปลัดเทศบาล
3. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจท้องถิ่น

พันธกิจ พัฒนาการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนและสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ของท้องถิ่น เป้าประสงค์

1. จัดการแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยวทุกมิติและสอดคล้องการท่องเที่ยว นวัตวิถี โดยเน้นการสร้างรายได้ให้ชุมชนและบริหารจัดการอย่างยั่งยืน

2. สินค้าและบริการของท้องถิ่น ได้รับการเพิ่มนูลค่า เพิ่มมาตรฐานอาหารปลอดภัย และ เชื่อมโยงการสร้างรายได้ในกิจการท่องเที่ยว

3. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน กลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่มอาชีพ ในการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ โดยการพัฒนาที่มีอิทธิพล เช่น ศักยภาพในการผลิตสินค้าและบริการ เพิ่มพื้นที่การตลาดจำหน่ายสินค้า และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้อย่างเหมาะสม

4. ยกระดับคุณภาพการเกษตรของท้องถิ่น ใน การผลิตปัญญาภรณ์ การแปรรูป การส่งออก และ การเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

1. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนและนักท่องเที่ยวในระดับดี – ดีมาก ต่อคุณภาพการบริหารจัดการและการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยว

2. ร้อยละของสินค้าและบริการของท้องถิ่นแยกแต่ละประเภทได้รับการเพิ่มนูลค่าและอยู่ในมาตรฐานอาหารปลอดภัย

3. ร้อยละของสินค้าและบริการของท้องถิ่นที่เป็นที่นิยมของนักท่องเที่ยว

4. ร้อยละของประชาชนที่ว่างงานมีอาชีพ มีรายได้

5. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชน กลุ่มวิสาหกิจและกลุ่มอาชีพในท้องถิ่นในระดับดี – ดีมาก ต่อคุณภาพการจัดการระดับคุณภาพชีวิตในการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ โดยการพัฒนาที่มีอิทธิพล เช่น ศักยภาพในการผลิตสินค้าและบริการ เพิ่มพื้นที่การตลาดจำหน่ายสินค้า และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้

6. ร้อยละของความพึงพอใจของเกษตรกรในระดับดี – ดีมาก ต่อคุณภาพการจัดการยกระดับคุณภาพการเกษตรของท้องถิ่น ใน การผลิตปัญญาภรณ์ การแปรรูป การส่งออก และการเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1. พัฒนาและส่งเสริมการจัดการแหล่งท่องเที่ยวและ กิจกรรมการท่องเที่ยวทุกมิติและสอดคล้อง การท่องเที่ยวนวัตวิถี	1. ร้อยละของโครงการพัฒนาที่เกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการแหล่งท่องเที่ยวและ กิจกรรมการท่องเที่ยวทุกมิติและสอดคล้องการท่องเที่ยวนวัตวิถีที่ปรากฏในแผนพัฒนาท้องถิ่น ที่ได้นำไปดำเนินการจริง 2. ร้อยละของการจัดการแหล่งท่องเที่ยวและ กิจกรรมการท่องเที่ยวทุกมิติและสอดคล้องการท่องเที่ยวนวัตวิถีที่มาจากความต้องการของชุมชน (แผนชุมชน) ที่ได้นำไปดำเนินการจริง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
<p>2. พัฒนาและส่งเสริมการเพิ่มมูลค่า เพิ่มมาตรฐานอาหารปลอดภัย เพิ่มมาตรฐานสินค้าและบริการ</p>	<p>1.ร้อยละของโครงการพัฒนาที่เกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมการเพิ่มมูลค่า เพิ่มมาตรฐานอาหารปลอดภัย เพิ่มมาตรฐานสินค้าและบริการ ที่ปรากฏในแผนพัฒนาท้องถิ่น ที่ได้นำไปดำเนินการจริง 2.ร้อยละของการเพิ่มมูลค่า เพิ่มมาตรฐานอาหารปลอดภัย เพิ่มมาตรฐานสินค้าและบริการเพื่อการท่องเที่ยวของสินค้าและบริการของท้องถิ่น ที่มาจากการต้องการของชุมชน (แผนชุมชน) ที่ได้นำไปดำเนินการจริง</p>
<p>3. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน กลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่มอาชีพ ในการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ พัฒนาฝีมือแรงงาน เพิ่มศักยภาพในการผลิตสินค้าและบริการ เพิ่มพื้นที่การตลาดจำหน่ายสินค้า และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ ที่ปรากฏในแผนพัฒนาท้องถิ่น ที่ได้นำไปดำเนินการจริง</p>	<p>1.ร้อยละของโครงการพัฒนาที่เกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน กลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่มอาชีพ ในการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ พัฒนาฝีมือแรงงาน เพิ่มศักยภาพในการผลิตสินค้าและบริการ เพิ่มพื้นที่การตลาดจำหน่ายสินค้า และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ ที่มาจากการต้องการของชุมชน (แผนชุมชน) ที่ได้นำไปดำเนินการจริง 2.ร้อยละของการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน กลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่มอาชีพ ในการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ พัฒนาฝีมือแรงงาน เพิ่มศักยภาพในการผลิตสินค้าและบริการ เพิ่มพื้นที่การตลาดจำหน่ายสินค้า และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ ที่มาจากการต้องการของชุมชน (แผนชุมชน) ที่ได้นำไปดำเนินการจริง</p>
<p>4. ยกระดับคุณภาพการเกษตรของท้องถิ่น ในการผลิตปูมภูมิ การปรับรูป การส่งออก และการเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม</p>	<p>1.ร้อยละของโครงการพัฒนาที่เกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพการเกษตรของท้องถิ่น ในการผลิตปูมภูมิ การปรับรูป การส่งออก และการเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ที่ปรากฏในแผนพัฒนาท้องถิ่น ที่ได้นำไปดำเนินการจริง 2.ร้อยละของการยกระดับคุณภาพการเกษตรของท้องถิ่น ใน การผลิตปูมภูมิ การปรับรูป การส่งออก และการเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ที่มาจากการต้องการของชุมชน (แผนชุมชน) ที่ได้นำไปดำเนินการจริง</p>

หน่วยงานที่รับผิดชอบ สำนักปลัดเทศบาล

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและปรับปรุงระบบโครงข่ายการอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

พันธกิจ 1. พัฒนาและปรับปรุงโครงข่ายสาธารณูปการและสาธารณูปโภคเพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

2. พัฒนาและส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

3. พัฒนาและส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

เป้าประสงค์

1. ก่อสร้าง ปรับปรุงถนนสายหลัก สายรอง เพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในการคมนาคมและสัญจร

2. จัดให้มีไฟฟ้าส่องสว่างตามถนน ชุมชน ที่สาธารณะ ลานกีฬา ลานกิจกรรม อย่างเพียงพอ และขยายเขตไฟฟ้าอย่างทั่วถึง เพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของท้องถิ่น

3. จัดให้มีระบบกล้องวงจรปิด เพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของท้องถิ่น

4. ยกระดับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการช่วยเหลือประชาชน โดยการอบรม การซ้อมแผน การจัดทำวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น และการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือของอาสาสมัครป้องกันภัย ฝ่ายพลเรือน กลุ่มพลังมวลชน และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

5. ยกระดับการป้องกันและแก้ไขปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนโดย การอบรม การซ้อมแผนการจัดทำวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น และการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือของอาสาสมัคร ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน กลุ่มพลังมวลชน และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

1. ร้อยละของจำนวนถนนที่ชำรุด เสียหายได้รับการซ่อมแซม ปรับปรุงตามมาตรฐานที่เหมาะสม

2. ร้อยละของการร้องขอไฟฟ้าส่องสว่าง ไฟฟ้าสาธารณะ ได้รับการปรับปรุงและขยายเขต

3. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนในระดับดี – ดีมาก ต่อการบริการสาธารณูปการที่ได้รับ

4. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนในระดับดี – ดีมาก ต่อคุณภาพการจัดการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยและการช่วยเหลือประชาชน

5. ร้อยละของผู้ประสบภัยพิบัติได้รับการช่วยเหลือ พื้นฟู และเยียวยา

6. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนในระดับดี – ดีมาก ต่อคุณภาพการจัดการป้องกัน และแก้ไขปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1. พัฒนาและปรับปรุงสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ และการจัดผังเมืองของท้องถิ่น เพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของท้องถิ่น	1. ร้อยละของโครงการพัฒนาที่เกี่ยวกับพัฒนาและปรับปรุงสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่ปรากฏในแผนพัฒนาท้องถิ่น ที่ได้นำไปดำเนินการจริง 2. ร้อยละของการพัฒนาและปรับปรุงสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่มาจากความต้องการของชุมชน (แผนชุมชน) ที่ได้นำไปดำเนินการจริง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
2. จัดให้มีและปรับปรุงไฟฟ้าส่องสว่างและขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะเพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของท้องถิ่น	1.ร้อยละของโครงการพัฒนาที่เกี่ยวกับการจัดให้มีและปรับปรุงไฟฟ้าส่องสว่างและขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะที่ปรากฏในแผนพัฒนาท้องถิ่น ที่ได้นำไปดำเนินการจริง 2.ร้อยละของการจัดให้มีและปรับปรุงไฟฟ้าส่องสว่างและขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะที่มาจากการต้องการของชุมชน (แผนชุมชน) ที่ได้นำไปดำเนินการจริง
3. พัฒนาและส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	1.ร้อยละของโครงการพัฒนาที่เกี่ยวกับพัฒนาและส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ที่ปรากฏในแผนพัฒนาท้องถิ่น ที่ได้นำไปดำเนินการจริง 2.ร้อยละของการพัฒนาและส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนที่มาจากการต้องการของชุมชน (แผนชุมชน) ที่ได้นำไปดำเนินการจริง
4. พัฒนาและส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการช่วยเหลือประชาชน	1.ร้อยละของโครงการพัฒนาที่เกี่ยวกับพัฒนาและส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และ การช่วยเหลือประชาชนที่ปรากฏในแผนพัฒนาท้องถิ่น ที่ได้นำไปดำเนินการจริง 2.ร้อยละของการพัฒนาและส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการช่วยเหลือประชาชนที่มาจากการต้องการของชุมชน (แผนชุมชน) ที่ได้นำไปดำเนินการจริง

- หน่วยงานที่รับผิดชอบ 1. กองช่าง
2.สำนักปลัดเทศบาล

5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- พันธกิจ ดำเนินความสมบูรณ์และยั่งยืนให้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป้าประสงค์
- เพิ่มพื้นที่สีเขียว และคุ้มครอง ป้องกัน พื้นฟู บำรุงรักษาระบบน้ำธรรมชาติ
 - ลดมลพิษและป้องกันการเกิดมลพิษที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของประชาชน และปัญหามลพิษในท้องถิ่นลดลง
 - การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบ ปัญหายาเสื่อมหลักและสิ่งปฏิกูลในท้องถิ่นลดลง

4. มีการนำพัฒนาทดแทนที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มาใช้ลดปัญหาผลกระทบพิษและลดการใช้ทรัพยากร เพิ่มปริมาณพื้นที่สิ่งแวดล้อมสะอาด

5. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการวางแผน รักษา ดูแล และจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

1. ร้อยละของพื้นที่ป่าไม้ ป่าชุมชน และพื้นที่สาธารณะโดยยั่งยืนที่เสื่อมโทรมได้รับการปรับปรุงบำรุงรักษาเพิ่มเป็นพื้นที่สีเขียวของท้องถิ่น

2. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนในระดับดี – ดีมาก ต่อคุณภาพการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม การนำพัฒนาทดแทนที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมาใช้ และการจัดการมลพิษในท้องถิ่น

3. จำนวนปัญหาการร้องเรียนที่เกี่ยวกับมลพิษลดลง

4. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนในระดับดี – ดีมาก ต่อคุณภาพการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

5. จำนวนปัญหาการร้องเรียนที่เกี่ยวกับขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลลดลง

6. ร้อยละของประชาชนชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1.ส่งเสริมและสนับสนุนการคุ้มครอง ป้องกัน พื้นฟู บำรุงรักษา ดูแลทรัพยากรธรรมชาติให้อุดมสมบูรณ์ และยั่งยืน	1.ร้อยละของโครงการพัฒนาที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนการคุ้มครอง ป้องกัน พื้นฟู บำรุงรักษา ดูแล ทรัพยากรธรรมชาติที่ปรากฏในแผนพัฒนาท้องถิ่น ที่ได้นำไปดำเนินการจริง 2.ร้อยละของโครงการพัฒนาที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนการคุ้มครอง ป้องกัน พื้นฟู บำรุงรักษา ดูแล ทรัพยากรธรรมชาติที่มาจากความต้องการของชุมชน (แผนชุมชน) ที่ได้นำไปดำเนินการจริง
2.ส่งเสริมและสนับสนุนการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลอย่างเป็นระบบ	1.ร้อยละของโครงการพัฒนาที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่ปรากฏในแผนพัฒนาท้องถิ่น ที่ได้นำไปดำเนินการจริง 2.ร้อยละของโครงการพัฒนาที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่มาจากความต้องการของชุมชน (แผนชุมชน) ที่ได้นำไปดำเนินการจริง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
3.ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน การลดภาวะโลกร้อน และการลดมลพิษสิ่งแวดล้อม	<p>1.ร้อยละของโครงการพัฒนาที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน การลดภาวะโลกร้อน และการลดมลพิษสิ่งแวดล้อม ที่ปรากฏในแผนพัฒนาท้องถิ่น ที่ได้นำไปดำเนินการจริง</p> <p>2.ร้อยละของโครงการพัฒนาที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน การลดภาวะโลกร้อน และการลดมลพิษสิ่งแวดล้อมที่มาจากการต้องการของชุมชน (แผนชุมชน) ที่ได้นำไปดำเนินการจริง</p>

หน่วยงานที่รับผิดชอบ 1. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

2. สำนักปลัดเทศบาล
3. กองช่าง

6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการทีดีและธรรมาภิบาล

พันธกิจ พัฒนา ปรับปรุง การบริการประชาชน การบริการสาธารณสุข การบริหารจัดการองค์กร และการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เป็นรูปแบบ ตามหลักบริหารจัดการทีดีและหลักธรรมาภิบาล โดยเน้นการสร้างความประองค์ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

เป้าประสงค์

1. ประชาชน ภาคีเครือข่าย กลุ่มองค์กรชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง
2. ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการบริการประชาชนและการบริการสาธารณสุข
3. การบริการประชาชนและการบริการสาธารณสุขมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน การปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามระเบียบกฎหมาย
4. บุคลากรในองค์กร มีความรู้เชี่ยวชาญต่องานในหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีการบริหารจัดการทีดีและมีธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

1. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชน ภาคีเครือข่าย กลุ่มองค์กรชุมชนในระดับดี – ดีมาก ต่อระบบและกระบวนการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
2. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนในระดับดี – ดีมาก ต่อคุณภาพการรับบริการและการบริการสาธารณสุขของเทศบาลตำบลนางแล
3. ร้อยละของบุคลากรในองค์กรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ
4. ร้อยละของคะแนนประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) (Local Performance Assessment : การประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในขั้นพื้นฐานประจำปี)
5. ร้อยละของคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)
6. ไม่มีปัญหาทุจริตคอร์ปชั่นในเทศบาลตำบลนางแล

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1.ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ภาคีเครือข่าย กลุ่มองค์กรชุมชนในการพัฒนาท้องถิ่นที่ปราภูในแผนพัฒนาท้องถิ่น	1.ร้อยละของโครงการพัฒนาที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ภาคีเครือข่าย กลุ่มองค์กรชุมชนในการพัฒนาท้องถิ่นที่ปราภูในแผนพัฒนาท้องถิ่น ที่ได้นำไปดำเนินการจริง 2.ร้อยละของโครงการพัฒนาที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ภาคีเครือข่าย กลุ่มองค์กรชุมชนในการพัฒนาท้องถิ่นที่มาจากการต้องการของชุมชน (แผนชุมชน) ที่ได้นำไปดำเนินการจริง
2.พัฒนาและปรับปรุงการบริการประชาชน การจัดบริการสาธารณสุข การจัดทำเครื่องมือ ปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงาน สื่อประชาสัมพันธ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ตามหลักการบริหารจัดการที่ดี	1.ร้อยละของโครงการพัฒนาที่เกี่ยวกับการพัฒนาและปรับปรุงการบริการประชาชน การจัดบริการสาธารณสุข การจัดทำเครื่องมือ ปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงาน สื่อประชาสัมพันธ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ตามหลัก การบริหารจัดการที่ดี ที่ปราภูในแผนพัฒนาท้องถิ่น ที่ได้นำไปดำเนินการจริง 2.ร้อยละของโครงการพัฒนาที่เกี่ยวกับการพัฒนาและปรับปรุงการบริการประชาชน การจัดบริการสาธารณสุข การจัดทำเครื่องมือ ปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงาน สื่อประชาสัมพันธ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ตามหลักการบริหารจัดการที่ดี ที่มาจากการต้องการของชุมชน (แผนชุมชน) ที่ได้นำไปดำเนินการจริง
3.พัฒนาชีดความสามารถของบุคลากรและการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส รองรับการบริการประชาชนและการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	1.ร้อยละของโครงการพัฒนาที่เกี่ยวกับการพัฒนาชีดความสามารถของบุคลากรและการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส รองรับการบริการประชาชนและการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ปราภูในแผนพัฒนาท้องถิ่น ที่ได้นำไปดำเนินการจริง 2.ร้อยละของโครงการพัฒนาที่เกี่ยวกับการพัฒนาชีดความสามารถของบุคลากรและการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส รองรับการบริการประชาชนและการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ที่มาจากการต้องการของชุมชน (แผนชุมชน) ที่ได้นำไปดำเนินการจริง

หน่วยงานที่รับผิดชอบ
 1. สำนักปลัดเทศบาล
 2. กองช่าง
 3. กองคลัง

4. กองการศึกษา
 5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

การกิจทั้ง 6 ยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจหน้าที่ของเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลลงและได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

(4) สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาในแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.2566 – 2570) ของเทศบาลตำบลลง แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1.1 ปัญหาการขยายเขตไฟฟ้า

สภาพปัญหา	ความต้องการ	การคาดการณ์ในอนาคต
- ราชบูรนีบางหมู่บ้าน ยังมีไฟฟ้าไม่เพียงพอและครอบคลุ่ม ครัวเรือน	- ดำเนินการขยายเขตไฟฟ้าให้ครอบคลุมทุกครัวเรือน	- สามารถขยายเขตไฟฟ้าภายในหมู่บ้านได้ครอบคลุมทุกหมู่บ้านและทุกครัวเรือน
- การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณูปโภค หมู่บ้านยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ	- จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณูปโภคเพิ่มขึ้นทุกหมู่บ้าน และปรับปรุงซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณูปโภคให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน	- การติดตั้งไฟฟ้าในจุดเสี่ยงภัยในบริเวณชุมชนสามารถดำเนินการเพิ่มขึ้น รวมทั้งมีการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพใช้งานได้ดี

1.2 ปัญหาการสื่อสารและความไม่สงบ

สภาพปัญหา	ความต้องการ	การคาดการณ์ในอนาคต
- ห้องกระจายข่าวและเสียงตามสายบางส่วนยังไม่ครอบคลุม และกระจายเสียงไม่ทั่วถึง ไม่ชัดเจน	- ขยายเขตกระจายเสียงตามสายในทุกหมู่บ้านของตำบลที่ไม่ถึง และปรับปรุงความชัดเจนของเสียงและขยายเขตเสียงตามสายครอบคลุมพื้นที่	- เสียงตามสายมีความจำเป็นในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนในท้องถิ่น

1.3 ปัญหาการขาดเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน

สภาพปัญหา	ความต้องการ	การคาดการณ์ในอนาคต
- การออกโอนดที่ดินยังไม่ทั่วถึง และครอบคลุม	- มีการออกโอนดที่ดินให้แก่ราษฎรในพื้นที่อย่างเหมาะสม	- รัฐเมืองพยายามแก้ไขและช่วยเหลือดำเนินการให้ราษฎรสามารถมีสิทธิ์ในที่ดินอย่างถูกต้องเพิ่มมากขึ้น
- ราชบูรนีทำกินในที่ดินไม่มีเอกสารสิทธิ์	- ราชบูรนีมีสิทธิ์ในการถือครองและทำกินในที่ดินอย่างถูกต้อง	- สามารถปรับปรุงความชัดเจนของเอกสารสิทธิ์ที่สามารถประยุกต์ใช้ได้ถูกต้องและชัดเจน
- การสำรวจและลงทะเบียนที่สาธารณะประจำปีของรัฐยังไม่ครอบคลุม	- มีการสำรวจและลงทะเบียนที่สาธารณะประจำปีให้ถูกต้องครบถ้วน	

1.4 ปัญหาระบายน้ำภายในตำบล

สภาพปัญหา	ความต้องการ	การคาดการณ์ในอนาคต
<ul style="list-style-type: none"> - เกิดอุทกภัยโดยเฉพาะบริเวณที่ เกิดอุทกภัยจะเกิดซ้ำทุกปี - การวางแผนการระบายน้ำไม่ เหมาะสมกับพื้นที่ - การอุดตันของท่อระบายน้ำ ระบบยาน้ำ และคลองหนอง บึงต่างๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - วางระบบการระบายน้ำในพื้นที่ ให้เหมาะสม เพียงพอต่อการ ระบายน้ำ ลดปัญหาน้ำท่วม 	<ul style="list-style-type: none"> - การขอความร่วมมือจากทางหลวง และ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการบริหาร จัดการระบายน้ำในพื้นที่อย่างเหมาะสม

2.ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

2.1 ปัญหาร่วมกลุ่มของเกษตรกร

สภาพปัญหา	ความต้องการ	การคาดการณ์ในอนาคต
<ul style="list-style-type: none"> - การขาดผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถในด้านการเกษตร และส่งเสริมให้เกิดความ ต่อเนื่องในการบริหารจัดการ - เกษตรกรไม่มีความมั่นใจใน การรวมกลุ่มเพื่อแก้ไขปัญหา - เกษตรกรขาดเงินทุนในการ บริหารจัดการกิจกรรมของกลุ่ม 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมให้มีผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถในด้านการเกษตร อย่างแท้จริง เพื่อสร้างความมั่นใจ ในการรวมกลุ่มและร่วมกันแก้ไข ปัญหา - มีการสนับสนุนเงินทุนเพื่อใช้ใน การบริหารกิจกรรมของกลุ่ม 	<ul style="list-style-type: none"> - นโยบายรัฐส่งเสริมให้การช่วยเหลือ เกษตรกร และสนับสนุนความรู้ทางด้าน การเกษตร - กลุ่มอาชีพเกษตรกรรมสามารถขอรับการ สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาอาชีพ ของกลุ่มต่าง ๆ สร้างรายได้และแก้ไข ปัญหาความยากจนเพิ่มขึ้นได้จาก หน่วยงานรัฐ

2.2 ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรต่อตัว

สภาพปัญหา	ความต้องการ	การคาดการณ์ในอนาคต
<ul style="list-style-type: none"> - การขาดความรู้และวางแผนการ เพาะปลูกและพัฒนาผลผลิต - สถานที่รับซื้อและรวบรวม ผลผลิตทางการเกษตรมีน้อย - การผลิต การขนส่งและบรรจุ หีบห่อไม่ได้มาตรฐาน - ราคาที่กำหนดโดยรัฐมีราคาต่ำ 	<ul style="list-style-type: none"> - การส่งเสริมความรู้ในการวางแผน การเพาะปลูกและพัฒนา ผลผลิต - มีสถานที่รับและเปลี่ยน ซื้อขาย สินค้าทางการเกษตรระดับตำบล - การให้ความรู้ทางด้านการผลิต การขนส่ง และการบรรจุภัณฑ์ที่ ได้มาตรฐาน 	<ul style="list-style-type: none"> - การส่งเสริมให้เกิดการค้นหา ศึกษา และ นำประสบการณ์ ภูมิปัญญาการเพาะปลูก การเกษตรกรรมในท้องถิ่นเป็นองค์ความรู้ แก้ไข - สามารถรวมกลุ่มแก้ไขปัญหาและจัด สถานที่รับและเปลี่ยนซื้อขายสินค้าทาง การเกษตรขึ้นภายในตำบล

2.3 ปัญหาการทำการเกษตรในถูกแล้ง

สภาพปัญหา	ความต้องการ	การคาดการณ์ในอนาคต
<ul style="list-style-type: none"> - การขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีและวิทยาการการเกษตรสมัยใหม่ - การจัดระบบชลประทานยังไม่สมดุลต่อพื้นที่ทำการเกษตร - การผลิตส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านภูมิอากาศ 	<ul style="list-style-type: none"> - ต้องการความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและวิทยาการการเกษตรสมัยใหม่เพื่อช่วยในการเพิ่มผลผลิต - มีการจัดระบบชลประทานในพื้นที่ทำการเกษตรอย่างทั่วถึง - ส่งเสริมการผลิตภาคเกษตรกรรมนอกถูกแล้ง 	<ul style="list-style-type: none"> - ให้ความช่วยเหลือด้านความรู้ทางเทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่แก่ประชาชนเพื่อเพิ่มผลผลิตและใช้พัฒนาคุณภาพผลผลิต - มีการวางแผนจัดการระบบชลประทานในพื้นที่ทำการเกษตรครอบคลุมทั่วถึงในทุกหมู่บ้าน

2.4 การประกอบอาชีพเสริม

สภาพปัญหา	ความต้องการ	การคาดการณ์ในอนาคต
<ul style="list-style-type: none"> - การส่งเสริมกลุ่มอาชีพเกษตรกรรมตามทฤษฎีใหม่ยังน้อย - การขาดความรู้และการส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร - ราชภูมิขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพเสริม 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพตามทฤษฎีใหม่ - พัฒนาความรู้ในการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรให้มีความหลากหลายและตรงกับความต้องการของตลาด - สนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพเสริม 	<ul style="list-style-type: none"> - มีกลุ่มอาชีพตามทฤษฎีใหม่เพิ่มมากขึ้น - มีองค์ความรู้จากหลายหน่วยงานที่สามารถช่วยในการสร้างผลผลิตทางการเกษตรและการแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าให้มากขึ้นและเป็นที่ต้องการของตลาด - หน่วยงานรัฐหลายแห่งสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาอาชีพเสริมเพิ่มมากขึ้น

3. ปัญหาด้านการบริหารจัดการน้ำ

3.1 แหล่งน้ำเพื่อการบริโภค

สภาพปัญหา	ความต้องการ	การคาดการณ์ในอนาคต
<ul style="list-style-type: none"> - ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่เพียงพอและทั่วถึง - การพัฒนาระบบประปาหมู่บ้านให้สะอาดและสามารถบริโภคได้ยังไม่สามารถดำเนินการได้ในทุกระบบประปา - การมีภาระเก็บกักไม่เพียงพอในการบรรจุน้ำเพื่อการบริโภค 	<ul style="list-style-type: none"> - ระบบประปาหมู่บ้านครอบคลุมทุกหมู่บ้าน - น้ำประปาสะอาด สามารถใช้ในการบริโภคได้ทุกระบบประปา - ภาระเก็บกักน้ำมีเพียงพอในการบรรจุน้ำเพื่อการบริโภค 	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องมีการสนับสนุนงบประมาณจัดการระบบประปาหมู่บ้านอย่างเพียงพอและครอบคลุมทั่วถึงและพัฒนาน้ำประปามากขึ้นให้สามารถใช้ในการบริโภคได้รวมทั้งภาระเก็บกักน้ำที่สร้างขึ้น เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

3.2 แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค

สภาพปัญหา	ความต้องการ	การคาดการณ์ในอนาคต
<ul style="list-style-type: none"> - การขาดสาระเก็บกักน้ำยังไม่เพียงพอ - การขาดบ่อจืดและบ่อ蝙蝠 ยังมีน้อย - การก่อสร้างฝายกักเก็บน้ำยังมีไม่เพียงพอ 	<ul style="list-style-type: none"> - การขาดสาระเก็บกักน้ำ การขาดบ่อจืดและบ่อ蝙蝠 รวมทั้งการสร้างฝายเก็บกักน้ำมีเพิ่มมากขึ้น - พัฒนาและปรับปรุงแหล่งน้ำที่สร้างขึ้น และแหล่งน้ำตามธรรมชาติให้มีคุณภาพดีเพียงพอ กับความต้องการของประชาชน 	<ul style="list-style-type: none"> - การวางแผนของหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องสนับสนุนการสร้างแหล่งน้ำตามธรรมชาติและได้รับการขาดลอกอย่างทั่วถึง รวมทั้งการสร้างภาชนะเก็บกักน้ำที่สร้างขึ้นจะเพียงพอ กับความต้องการของประชาชน

3.3 แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

สภาพปัญหา	ความต้องการ	การคาดการณ์ในอนาคต
<ul style="list-style-type: none"> - การก่อสร้างคลองส่งน้ำและระบบภายในไม่ทั่วถึง - แหล่งน้ำธรรมชาติ คุณภาพดี จำนวนน้อย - ไม่มีแหล่งสำรองไว้ใช้ในฤดูแล้ง 	<ul style="list-style-type: none"> - แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรที่สร้างขึ้นเองและแหล่งน้ำตามธรรมชาติมีน้ำเพียงพอต่อการเกษตรกรรม 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการขาดลอกคุกคามที่ตื้นเขิน เพื่อใหม่น้ำตามธรรมชาติช่วยในการเพาะปลูกได้มากขึ้น - จัดสร้างฝายและภาชนะเก็บกักน้ำเพื่อเป็นแหล่งน้ำสำรองไว้ใช้ในฤดูแล้ง - การแพร่ระบาดของยาเสพติดและโรคเอดส์ ภายในหมู่บ้านและตำบลลดลง

4.ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต

4.1 ปัญหาด้านสังคม

4.1.1 ปัญหาด้านการศึกษาและนักงานการ

สภาพปัญหา	ความต้องการ	การคาดการณ์ในอนาคต
<ul style="list-style-type: none"> - สนามกีฬา/ลานกีฬา/สถานที่พักผ่อนหย่อนใจไม่เพียงพอ ต่อความต้องการของชุมชน - อุปกรณ์กีฬายังไม่เพียงพอต่อความต้องการของเยาวชน - 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการสร้างสนามกีฬา/ลานกีฬา/สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและจัดอุปกรณ์กีฬาให้เพียงพอต่อความต้องการของเด็กและเยาวชนในชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> - นโยบายรัฐสนับสนุนการสร้างลานกีฬา/สถานที่พักผ่อนหย่อนใจเพื่อให้ประชาชนและเยาวชนใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ส่งเสริมสุขภาพพนามัยที่แข็งแรงและป้องกันยาเสพติดในชุมชน - การแพร่ระบาดของยาเสพติดและโรคเอดส์ภายในหมู่บ้านและตำบลลดลง

4.1.2 ปัญหาด้านยาเสพติดและโรคเอดส์

สภาพปัญหา	ความต้องการ	การคาดการณ์ในอนาคต
<ul style="list-style-type: none"> - การแพร่ระบาดของยาเสพติดและโรคเอดส์ภายในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น - การให้ความรู้และรณรงค์ในเรื่องยาเสพติดและโรคเอดส์ยังมีน้อยและไม่ตอบเนื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดและโรคเอดส์ภายในหมู่บ้านและตำบล - การรณรงค์ให้ความรู้เรื่องโรคเอดส์และยาเสพติดเป็นไปอย่างต่อเนื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเรื่องยาเสพติดและโรคเอดส์เพิ่มมากขึ้นและนำความรู้นี้ไปใช้ป้องกันตนเองได้ - นโยบายรัฐในการปราบปราม ป้องกันยาเสพติดเชิงรุก และอาจจิงอาจังในการปราบปราม ป้องกัน บำบัด ฟื้นฟู

4.1.3 ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

สภาพปัญหา	ความต้องการ	การคาดการณ์ในอนาคต
<ul style="list-style-type: none"> - การไม่เคารพกฎหมายและกฎหมายรัฐ - การว่างงานและความยากจนของประชาชน 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมสำนักและความรู้กฎหมายเบี่ยงกฎหมายอื่นของรัฐให้แก่ประชาชน - ส่งเสริมให้ประชาชนในหมู่บ้านมีงานทำและมีรายได้มากขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - การควบคุม ป้องกัน และปราบปรามจากฝ่ายปกครอง สำรวจ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพิ่มมากขึ้นตามนโยบายรัฐ - การสนับสนุนาเชิญเพิ่มขึ้น อัตราการว่างงานลดลง และประชาชนมีรายได้เพิ่มมากขึ้น

4.2 ปัญหาด้านสาธารณสุข

4.2.1 ปัญหาการคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาล

สภาพปัญหา	ความต้องการ	การคาดการณ์ในอนาคต
<ul style="list-style-type: none"> - การสงบเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับการรักษาพยาบาลยังไม่ทั่วถึง ทุกกลุ่ม - การป้องกันโรคติดต่อต่าง ๆ ยังไม่ทั่วถึงและควบคุมไม่ได้ เด็ดขาด - การมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านการดูแลสุขภาพอนามัย ตนเองและการป้องกันการระบาดของโรคยังมีน้อยและไม่ต่อเนื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการสงบเคราะห์เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลทั่วถึง ทุกกลุ่ม - ส่งเสริม/รณรงค์ป้องกันและให้ความรู้แก่ประชาชนในการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อต่าง ๆ อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง - กลุ่ม осм.มีบทบาทในการดูแลเพิ่มขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนในตำบลได้รับการสงบเคราะห์ เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ มีกองทุนส่งเสริมสุขภาพเกิดเพิ่มขึ้น ได้แก่ สปสช. กองทุนสวัสดิการสังคม เป็นต้น - ประชาชนในตำบลได้รับความรู้ความเข้าใจ เรื่องการป้องกันและการควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อและสามารถลดปริมาณการแพร่ระบาดให้น้อยลง - กลุ่ม осм.มีบทบาทเพิ่มขึ้นตามหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติและรายงานผลในการรับค่าตอบแทน

4.2.2 ปัญหาการบริการสาธารณสุขในหมู่บ้านและตำบล

สภาพปัญหา	ความต้องการ	การคาดการณ์ในอนาคต
<ul style="list-style-type: none"> - การให้บริการด้านสาธารณสุข ยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง - โรงพยาบาลระดับชุมชนยังขาดความพร้อมและเครื่องมือ เครื่องใช้ในการรักษาพยาบาลที่ได้มาตรฐาน 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการบริการด้านสาธารณสุข อย่างครอบคลุมทั่วถึงและเพียงพอ - สนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ได้มาตรฐานแก่โรงพยาบาลของชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดตั้ง กองทุน สปสช. และกองทุนสวัสดิการต่างๆ ตามนโยบายรัฐเพิ่มขึ้น ช่วยส่งเสริมให้การบริการสาธารณสุขในท้องถิ่นได้รับการสนับสนุนงบประมาณเร็ว และเพิ่มขึ้น

4.3 ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

4.3.1 ปัญหาระดับการศึกษาของประชาชนอยู่ในระดับต่ำ

สภาพปัญหา	ความต้องการ	การคาดการณ์ในอนาคต
<ul style="list-style-type: none"> - การขาดความรู้และการส่งเสริมให้เยาวชนศึกษาต่อ - การขาดแคลนทุนทรัพย์ใน การศึกษาต่อของนักเรียน - การส่งเสริมให้ประชาชนเรียนตามโครงการศึกษานอกโรงเรียนยังมีน้อย - ปัญหาสังคมอื่นๆ เช่น ยาเสพติด ค่านิยมวัฒนธรรม ทำให้มีผลกระทบต่อความต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - ให้มีการจัดการศึกษาภาคบังคับ แก่เด็กและผู้ด้อยโอกาสทั้งในและนอกระบบ - สนับสนุนเงินทุนการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ - ส่งเสริมสำนักและความรู้แก่เยาวชนในการดูแลตนเองพัฒนัยสังคม และแนะนำการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - เยาวชนได้รับการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึงโดยมีกฎหมายการศึกษารองรับ - อำนาจหน้าที่การจัดการศึกษาของท้องถิ่นช่วยส่งเสริมการศึกษาในท้องถิ่น - สามารถยกระดับสถานศึกษาภายในตำบลให้มีมาตรฐานเพื่อเป็นแรงจูงใจให้เยาวชนศึกษาต่อ

4.3.2 ปัญหาการจัดกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา	ความต้องการ	การคาดการณ์ในอนาคต
<ul style="list-style-type: none"> - การขาดการส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง - เยาวชนไม่ให้ความสำคัญใน ชนบทรูมนิยมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง - ส่งเสริมให้ประชาชนและเยาวชน มีส่วนร่วมในกิจกรรม และสร้างจิตสำนึกลàให้เห็นความสำคัญของ ชนบทรูมนิยมประเพณีอันดีงาม ของท้องถิ่น 	<ul style="list-style-type: none"> - ความร่วมมือ/การมีส่วนร่วมของ ประชาชนในท้องถิ่นเกี่ยวกับการอนุรักษ์ และสืบสานกิจกรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ชนบทรูมนิยมประเพณี อันดีงามของท้องถิ่นเพิ่มขึ้น ช่วยส่งเสริมให้เยาวชนเห็นคุณค่าและร่วมปฏิบัติตาม - การส่งเสริมครอบครัวตัวอย่าง และการ ส่งเสริมกิจกรรมศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมภายในหมู่บ้านมีเพิ่มขึ้นตามนโยบายรัฐ

5. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.1 ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา	ความต้องการ	การคาดการณ์ในอนาคต
<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนส่วนใหญ่ขาด จิตสำนึกในการอนุรักษ์และ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม - การลักลอบตัดไม้ทำลายป่า - การขุดหน้าดินขาย เพื่อนำไป 	<ul style="list-style-type: none"> - สร้างจิตสำนึกและให้ความรู้แก่ ประชาชน/เยาวชนในหมู่บ้านได้ ตระหนักและเข้าใจในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม - รณรงค์การปลูกป่าทดแทนพื้นที่ ป่าที่ถูกทำลายทั้งในบริเวณที่ 	<ul style="list-style-type: none"> - นโยบายรัฐในการปกป้อง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่าง เด็ดขาดเพิ่มขึ้น - นโยบายท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหาขยะโดย การมีส่วนร่วมของประชาชนเพิ่มขึ้น - การใช้กฎหมายควบคุมอาคาร การรณรงค์

สภาพปัจจุบัน	ความต้องการ	การคาดการณ์ในอนาคต
<ul style="list-style-type: none"> - ຄมที่และก่อสร้างถนน - การบุกรุกแผ้วถางที่สาธารณะ ประโยชน์เพื่อทำการเกษตร - การปลอยน้ำเสียและขยะมูลฝอยลงในแม่น้ำลำคลอง 	<ul style="list-style-type: none"> สาธารณะ ประโยชน์และเขตชุมชน - ส่งเสริมและควบคุมการติดตั้งบ่อตักไขมัน - ปรับปรุงระบบกำจัดสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอยให้ถูกสุขลักษณะและเหมาะสมกับสภาพพื้นที่ 	<ul style="list-style-type: none"> และส่งเสริมการติดตั้งบ่อตักไขมันในครัวเรือน - มีกฎหมาย/กระบวนการร้องเรียนเรื่องปัญหาสิ่งแวดล้อม และการจัดการที่บูรณาการความร่วมมือเพิ่มขึ้น

6. ปัญหาด้านการบริหารจัดการ และการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในด้านการเมืองการปกครอง

6.1 ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางการเมืองของตนเองและบทบาทหน้าที่ของสมาชิกเทศบาล

สภาพปัจจุบัน	ความต้องการ	การคาดการณ์ในอนาคต
<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนไม่สนใจเรื่องการเมือง สิทธิ หน้าที่ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้องเท่าที่ควร - ประชาชนส่วนมากไม่เข้าร่วมกิจกรรมและร่วมตรวจสอบการทำงานของเทศบาลตำบล 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน ถึงการมีส่วนร่วมทางการเมือง ตามสิทธิ หน้าที่ของประชาชนและจัดกิจกรรมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมกับเทศบาลตำบลมากยิ่งขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนมีความสนใจทางการเมืองมากขึ้น และเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง รวมทั้งกิจกรรมอื่น ๆ ที่ เทศบาลจัดขึ้นและร่วมตรวจสอบการทำงานของเทศบาลมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการส่งเสริมตามพระราชบัญญัติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

6.2 การพัฒนาบุคลากร เจ้าหน้าที่และการบริหารงานภายในเทศบาลตำบล

สภาพปัจจุบัน	ความต้องการ	การคาดการณ์ในอนาคต
บุคลากรและเจ้าหน้าที่ของเทศบาลไม่เพียงพอในการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่และการกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย	บรรจุบุคลากรให้เพียงพอต่อปริมาณงาน และจัดการฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรและเจ้าหน้าที่ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจ อำนาจหน้าที่และการบริหารจัดการ	การพัฒนาในด้านการบริหารจัดการและการปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถตอบสนองต่อความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่ และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามพระราชบัญญัติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

(5) ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลลวนางแล

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ของเทศบาลตำบลลวนางแล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2564 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 แบ่งออกได้ 7 ด้าน ดือ

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- การสาธารณูปการ

2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- การปรับปรุงแหล่งชุมชนและอัคคีภัยและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- การส่งเสริมประชาธิบัติ ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

3. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- การผังเมือง
- จัดให้มีที่จอดรถ
- การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- การควบคุมอาคาร

4. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพัฒนาระบบและภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ให้มีตลาด

- การท่องเที่ยว
- กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

5. ด้านการบริหารจัดการและการอนรักษาระบบทุน ภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

6. ด้านการศึกษา ศิลปะวัฒนธรรม jarit ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- บำรุงรักษาศิลปะ jarit ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- การจัดการศึกษา
- การส่งเสริมการกีฬา jarit ประเพณี และวัฒนาธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

7. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- สนับสนุนสภาพอากาศและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

จากการกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล นang และ เพื่อให้การดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ของเทศบาลตำบลนang และ เป็นไปอย่างถูกต้อง ชัดเจน และตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ จึงมีการวิเคราะห์สถานการณ์ขององค์กร (SWOT Analysis) คือการวิเคราะห์โดยการสำรวจจากสภาพการณ์ 2 ด้าน คือ สภาพการณ์ภายในและสภาพการณ์ภายนอกซึ่งเป็น การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อให้รู้ตนเอง (รู้เรา) รู้จักสภาพแวดล้อม (รู้เข้า) ชัดเจน และวิเคราะห์โอกาส อุปสรรค การวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในออกและภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารขององค์กรทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กร ทั้งสิ่งที่ได้เกิดขึ้นแล้วและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้ง ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ที่มีต่อองค์กร และจุดแข็ง จุดอ่อน และความสามารถ ด้านต่าง ๆ ที่องค์กร มีอยู่ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์และการดำเนินตาม กลยุทธ์ขององค์กรที่เหมาะสม

ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี (พ.ศ.2566-2570) ของเทศบาลตำบลนang และ มีการวิเคราะห์ สถานการณ์ของตำบลนang และแล้วปีก ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

ที่	จุดแข็ง (Strength)
1	ทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์เหมาะสมแก่การเป็นจุดศูนย์กลางเชื่อมโยงการคมนาคม การค้า การท่องเที่ยว การลงทุน และการศึกษา โดยมีเส้นทางสายหลักพหลโยธินผ่านกลางตำบล มุ่งสู่ตัวเมืองจังหวัดเชียงราย มุ่งสู่อำเภอแม่จัน อำเภอเชียงแสน อำเภอแม่สาย และอำเภออดอยหลวงอย่างสะดวก
2	มีต้นทุนทางสังคมและวัฒนธรรมที่หลากหลาย เหมาะแก่การพัฒนาให้เป็นอาชีพ สร้างรายได้ พัฒนาการท่องเที่ยว และพัฒนาการผลิตเป็นสินค้าและบริการ ได้แก่ ประวัติศาสตร์การตั้งถิ่นฐาน การประกอบอาชีพที่เป็นอัตลักษณ์ ประเพณี ภาษา ศิลปกรรมวัฒนธรรม ภูมิปัญญาห้องถิน และมี Story ที่น่าสนใจต่อการเรียนรู้
3	มีการรวมกลุ่มโดยมีโครงสร้างกลุ่มในลักษณะเครือข่ายหลายกลุ่ม สามารถร่วมมือในการพัฒนาได้
4	ประชากรส่วนใหญ่มีความสามัคคีโดยมีประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นเป็นเครื่องมือในการสร้างความสามัคคี
5	มีพื้นที่เหมาะสมกับการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ทางวัฒนธรรม สปอร์ตและสุขภาพ รวมทั้งแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
6	ดำเนินงานแล้วเป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพเพื่อการแข่งขัน และมีการจดทะเบียนสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ ด้านการปลูกสับปะรดนางแล ภูแล จึงเป็นเครื่องมือในการส่งเสริม การยกระดับสินค้าการเกษตรและการท่องเที่ยวเชิงเกษตรได้
7	มีทรัพยากรป่าไม้ ที่เป็นต้นน้ำ อยู่ในเขตป่าสงวน และมีป่าชุมชน จึงทำให้เกิดความอุดมสมบูรณ์ทางด้านทรัพยากรธรรมชาติ
8	โครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ มีความครอบคลุมทั่วถึงเกือบทั่วทั้งพื้นที่
9	มีการประกาศใช้เทศบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการสาธารณสุข ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.2535 หลายเรื่อง รวมทั้ง มีเทศบัญญัติเรื่องการติดตั้งบ่อตักไขมัน และเทศบัญญัติเรื่องสาธารณสุขอื่นๆ เพื่อร้องรับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม นำเข้าสู่การลดปัญหาที่อาจเกิดในอนาคต
10	บุคลากรท้องที่ และบุคลากรท้องถิ่นส่วนใหญ่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถและมีการประสานความร่วมมือ และประสานชุมชนได้เป็นอย่างดี
11	ผู้นำท้องที่ (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน) มีบทบาทในการเข้ามามีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับเทศบาล
12	ผู้บริหารท้องถิ่นมีวิสัยทัศน์ และยึดถือแนวทางบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นสำคัญ
13	เทศบาลดำเนินงานและมีขีดความสามารถในด้านการให้บริการสาธารณสุขแก่ประชาชน โดยสามารถบริหารจัดการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในกรณีเร่งด่วน มากกว่าร้อยละ 80 เมื่อเทียบกับผลการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการในห้วง 3 ปี ที่ผ่านมา
14	เทศบาลดำเนินงานและมีศักยภาพในการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
15	ดำเนินงานแล มีผู้ทรงคุณวุฒิ ทรัพยากรบุคคล ที่มีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ จำนวนมาก ซึ่งสามารถนำทรัพยากรบุคคลเหล่านี้มาช่วยในการพัฒนาด้านต่างๆ ได้

จุดอ่อน (Weakness)

ที่	จุดอ่อน (Weakness)
1	การรวมกลุ่มของครัวเรือนพื้นที่ ขาดความเข้มแข็ง ขาดการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง
2	มีความหลากหลายทางด้านเชื้อชาติพันธุ์และมีประชากรแห่งอาชีวศึกษา และการโยกย้ายของประชากร ยากต่อการควบคุมดูแล มีผลต่อความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และการป้องกันและแก้ไขโรคระบาด
3	การจัดเก็บข้อมูล จำกัด และข้อมูลพื้นฐานอื่นๆ ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ และขาดความเที่ยงตรง
4	ประชาชนในพื้นที่ไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ทำการ จึงมีผลต่อการพัฒนาอาชีพและสร้างรายได้
5	วัยแรงงานขาดคุณวุฒิ ทักษะ ความชำนาญ และฝีมือแรงงานที่ตลาดแรงงานต้องการ จึงไม่สามารถพัฒนาอาชีพและสร้างรายได้อย่างต่อเนื่องหรือเกิดอาชีพพิเศษ
6	ขาดการใช้ประโยชน์จากการวางแผนเมืองในการบริหารจัดการพื้นที่
7	ขาดระบบการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวที่มีประสิทธิภาพ ขาดการเชื่อมโยงการจัดการท่องเที่ยวภายในและประสานการจัดการท่องเที่ยวเชือมโยงแหล่งท่องเที่ยวใกล้เคียง และขาดกิจกรรมการท่องเที่ยวในช่วง Green Season และการท่องเที่ยว 3 ฤดู
8	ขาดการสร้างเอกลักษณ์ผลิตภัณฑ์ชุมชนให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานที่ตลาดต้องการ
9	แหล่งน้ำธรรมชาติแห้งในฤดูแล้ง ปริมาณน้ำไม่เพียงพอต่อการเกษตร และไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำใช้ บางหมู่บ้านเกิดภาวะขาดแคลนน้ำอุบiquic บริโภค และใช้ในการเกษตรกรรมอย่างวิกฤติ
10	ประชาชนมีปัญหาด้านสุขภาพจากพฤติกรรมเสียง เช่น การดื่มสุรา สูบบุหรี่ ยาเสพติด ขาดการออกกำลังกาย การบริโภคอาหารไม่ถูกหลักโภชนาการ เพศสัมพันธ์อันก่อให้เกิดโรค AIDS ปัญหาความเครียดและสุขภาพจิต และเป็นพื้นที่เสี่ยง-เสี่ยงสูงในการระบาดของโรคไข้เลือดออก โรคไข้มาลาเรีย และโรคติดต่ออื่นๆ เนื่องจากปัจจัยของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมชนบทเป็นสังคมเมืองเพิ่มขึ้น มีการเคลื่อนไหวของประชากร และพฤติกรรมหรือนิสัย
11	เกิดปัญหาไฟป่าในพื้นที่ป่าสงวนเป็นประจำทุกปี ส่งผลให้เกิดมลพิษและสูญเสียทรัพยากรในการดับไฟป่า
12	ครัวเรือน ร้านค้า ร้านอาหารบางแห่ง ขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม และขาดการติดตั้งบ่อถังไขมันในครัวเรือน ทำให้เกิดมลพิษน้ำเน่าเสีย รวมทั้ง ขาดความต่อเนื่องในการดูแล ตรวจสอบจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง
13	พื้นที่ป่าไม้บางส่วนถูกลอกอบตัดไม้ทำลายป่า แผ่นถาง ทำให้เกิดไฟป่าจากการกระทำของคน
14	ยังมีพื้นที่เสี่ยงต่อปัญหายาเสพติด
15	ผู้เสียภาษีในพื้นที่บางราย ขาดจิตสำนึกในหน้าที่เสียภาษีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
16	ขาดการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาลอย่างต่อเนื่อง และกิจกรรมขาดการสร้างสรรค์ ไม่ดึงดูดความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมของประชาชน

โอกาส (Opportunity)

ที่	โอกาส (Opportunity)
1	มีโอกาสในการเป็นศูนย์กลางการพัฒนาด้านต่างๆ ได้แก่ การศึกษา การค้า การประกอบการรายย่อย และการเก็บรายได้จากการค้า การเนื่องจากมีศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงอยู่ในพื้นที่ และเป็นศูนย์การแพทย์ที่มีเป้าหมายเป็นศูนย์การแพทย์อนุภาคลุ่มน้ำโขง GMS ภายใน 3 – 5 ปี

ที่	โอกาส (Opportunity)
2	พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 มาตรา 16 (4) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณูปโภคเพื่อประโยชน์ในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแผนการกระจายอำนาจ 6 ด้าน ทำให้เทศบาลมีโอกาสได้รับการจัดสรรงบประมาณ การฝึกอบรมความรู้ศักยภาพของเจ้าหน้าที่ และมีอำนาจหน้าที่ในการควบคุม ดูแล ป้องกันและแก้ไขเพิ่มมากขึ้น ทำให้สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาความเร่งด่วนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3	พระราชกฤษ្យาภาฯ ได้รับการยกย่องว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ที่สร้างความตื่นตัว และสร้างแรงขับเคลื่อนกระบวนการเข้ามามีส่วนร่วมภาคประชาชนและภาคบุคลากรผู้ปฏิบัติงานดังต่อไปนี้ การร่วมคิดร่วมตัดสินใจ และร่วมปฏิบัติ โดยกำหนดให้เป็นกลไกในการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งผู้บริหารท้องถิ่นได้กำหนดนโยบายการบริหารบ้านเมืองที่ดีและธรรมาภิบาล จึงเป็นโอกาสให้เทศบาล ดำเนินการและ พัฒนาสู่ความเป็นเลิศด้านการบริการประชาชนและบริหารงานตามหลักบริหารจัดการที่ดี
4	การขอรับการสนับสนุนงบประมาณกรณีโครงการเร่งด่วนและโครงการเกินศักยภาพ มีหมายช่องทาง ได้แก่ จังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด กรมที่สังกัด และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
5	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 หมุดหมายที่ 8 ผังเน้นการย้ายถิ่นฐานของแรงงานกลับสู่ท้องถิ่นต่างจังหวัดจากวิกฤตโควิด 19 และกระแสการให้ความสำคัญกับเศรษฐกิจระดับภูมิภาค (Regionalization) จะเป็นทั้งโอกาสและแรงผลักดันในการพัฒนาพื้นที่ทั้งในแง่ของการส่งเสริมการค้าการลงทุน การเสริมสร้างศักยภาพของท้องถิ่น และชุมชน เพื่อรับรักษาภาระทางเศรษฐกิจ การยกระดับคุณภาพของบริการสาธารณูปโภคในพื้นที่ และการพัฒนาพื้นที่ให้น่าอยู่และมีคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
6	จังหวัดเชียงรายมีนโยบายหลักในการสร้างมูลค่าเพิ่มด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒธรรม เชิงนิเวศ และเชิงสุขภาพ จึงเป็นโอกาสที่จะพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยวจากด้านทุนทางสังคมและทางศีลปวัฒนธรรม ที่มีอยู่ในรูปแบบความร่วมมือและการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
7	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ช่วยให้การพัฒนาระบบแผนที่ภาษีมีประสิทธิภาพและสามารถจัดเก็บภาษีเพิ่มขึ้น
8	การเป็นพื้นที่ที่ใกล้กับมหาวิทยาลัย 2 แห่ง จึงทำให้มีโอกาสเป็นพื้นที่ความร่วมมือในการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

อุปสรรค (Threat)

ที่	อุปสรรค (Threat)
1	ดำเนินการและ มีปัญหาเป็นเส้นทางผ่านของการขนส่งยาเสพติดจึงทำให้อาจเกิดการระบาดของยาเสพติด
2	จากการพัฒนาด้านการค้าการท่องเที่ยวที่ขยายตัวเพิ่มขึ้น จะทำให้เกิดขยะในครัวเรือน ร้านค้า ร้านอาหาร ที่มีปริมาณเพิ่มขึ้นทุกวันทำให้มีความสามารถกำจัดขยะมูลฝอยได้ทันและหมดไปได้ จึงเกิดปัญหามลพิษจากขยะขึ้น
3	ราคายาน้ำมันทางการเกษตรตกต่ำ ขาดตลาดรองรับ และขาดการรับประทานทางราคายาน้ำมันทางการเกษตรจากภาครัฐ ทำให้พิชผลทางการผลิตไม่สามารถบรรยายได้ เน่าเสีย เกษตรกรขาดทุน
4	การดำเนินการตามนโยบายของรัฐขาดความต่อเนื่อง รวมทั้งขาดการสนับสนุนงบประมาณในโครงการเกินศักยภาพของเทศบาล ดำเนินการและ ผลกระทบจากการเมือง
5	การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ที่เข้าสู่จังหวัดเชียงราย ทำให้เกิดคนว่างงาน ขาดรายได้ คนยากจนเพิ่มขึ้น
6	ปัญหาสภาวะโลกร้อน ส่งผลให้เกิดภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย ดินถล่ม ภัยหนาว เป็นต้น และทำให้เกิดโรคระบาดตามมานาคมลายโรค รวมทั้ง โรคไม่ระบาดที่มีผลต่อภาวะอากาศร้อน ประชาชนในพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดสุขภาวะที่ไม่ดี
7	ปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาการว่างงาน ทำให้ประชาชนมีภาวะการป่วยทั้งกายและจิตใจเพิ่มขึ้น

จากการวิเคราะห์ SWOT นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลลنانงแล คือ “สร้างสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ความสามัคคี ความเสมอภาคและเป็นธรรม” และได้กำหนดดยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลลنانงแล โดยนโยบายการพัฒนาสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล นโยบายในระดับภูมิภาค ระดับจังหวัด ระดับอำเภอ มุ่งเน้นการพัฒนาสู่ความยั่งยืน พัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การท่องเที่ยวและกีฬา การรักษาศาสนาและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น การพัฒนาคุณภาพชีวิต การสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมประชาธิปไตยและความมั่นคง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ความเป็นธรรมและเสมอภาค ในการบริการสาธารณสุข การบริหารจัดการที่ดี การพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ร่วมมือ ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อให้คนในชุมชนอยู่ร่วมกันอย่างผาสุข สามัคคีปรองดอง สู่สังคมที่ยั่งยืน สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลลنانงแล ได้กำหนดไว้ 6 ยุทธศาสตร์ โดยมีเป้าประสงค์ตามรายละเอียด ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและจัดการทรัพยากร่น้ำ

พัฒกิจ พัฒนาและจัดการทรัพยากร่น้ำอย่างเป็นระบบ

เป้าประสงค์

1. ประชาชนมีน้ำอุปโภค บริโภคและทำการเกษตรอย่างเพียงพอ ทั่วถึงทุกครัวเรือน
2. สร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อสร้างและรักษาระบบนิเวศเชื่อมโยงการจัดการน้ำอุปโภค

บริโภค และทำการเกษตร

3. ประชาชนมีน้ำอุปโภค บริโภคและทำการเกษตรที่สะอาด ปลอดภัย และมีการบริหารจัดการใช้น้ำอย่างเป็นระบบ

4. การระบายน้ำเสียและการระบายน้ำทั้งแหล่งน้ำธรรมชาติและแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นมีการระบายน้ำอย่างเป็นระบบ ลดปัญหาน้ำขัง น้ำเน่าเสีย และน้ำท่วมอย่างเป็นระบบอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีของประชาชน

พัฒกิจ พัฒนาสังคม คุณภาพชีวิต และสุขภาวะของประชาชนในท้องถิ่น

เป้าประสงค์

1. จัดการศึกษาแก่เด็ก เยาวชน ประชาชน ทั้งในระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้มีคุณภาพ และเกิดการเรียนรู้ให้อิ่มตื้อจากการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาทักษะในยุคปัจจุบันและรองรับในอนาคต

2. จัดสวัสดิการสังคม การสังเคราะห์ และการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม ที่เป็นธรรม และทั่วถึง

3. ปัจจัยเสี่ยงที่คุกคามสุขภาวะของประชาชนลดลง การพัฒนาองค์ความรู้และการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อที่ถูกต้องเพิ่มขึ้น

4. จัดให้มีกิจกรรมการออกกำลังกาย การกีฬาและนันทนาการ และกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีทั้งกาย ใจ สติปัญญา สังคม และสิ่งแวดล้อมแก่ประชาชนเพิ่มขึ้น

5. จัดให้มีการทำนุบำรุงศรัทธาศาสนา และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีของชาติและของท้องถิ่น รวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นในรูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชน

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจท้องถิ่น

พันธกิจ พัฒนาการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนและสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ของท้องถิ่น เป้าประสงค์

1. จัดการแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยวทุกมิติและสอดคล้องการท่องเที่ยวแนววัฒนธรรม โดยเน้นการสร้างรายได้ให้ชุมชนและบริหารจัดการอย่างยั่งยืน

2. สินค้าและบริการของท้องถิ่น ได้รับการเพิ่มมูลค่า เพิ่มมาตรฐานอาหารปลอดภัย และ เชื่อมโยงการสร้างรายได้ในกิจการท่องเที่ยว

3. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน กลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่มอาชีพ ใน การสร้างอาชีพ สร้างรายได้ โดยการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพิ่มศักยภาพในการผลิตสินค้าและบริการ เพิ่มพื้นที่การตลาดจำหน่ายสินค้า และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้อย่างเหมาะสม

4. ยกระดับคุณภาพการเกษตรของท้องถิ่น ใน การผลิตปัจจัยภูมิ การปรับรูป การส่งออก และ การเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและปรับปรุงระบบโครงข่ายการอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

พันธกิจ 1. พัฒนาและปรับปรุงโครงข่ายสาธารณูปการและสาธารณูปโภคเพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

2. พัฒนาและส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

3. พัฒนาและส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

เป้าประสงค์

1. ก่อสร้าง ปรับปรุงถนนสายหลัก สายรอง เพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในการคมนาคมและสัญจร

2. จัดให้มีไฟฟ้าส่องสว่างตามถนน ชุมชน ที่สาธารณะ ลานกีฬา ลานกิจกรรม อย่างเพียงพอ และขยายเขตไฟฟ้าอย่างทั่วถึง เพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของท้องถิ่น

3. จัดให้มีระบบกล้องวงจรปิด เพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของท้องถิ่น

4. ยกระดับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการช่วยเหลือประชาชน โดยการอบรม การซ้อมแผน การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น และการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือของอาสาสมัครป้องกันภัย ฝ่ายพลเรือน กลุ่มพลังมวลชน และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

5. ยกระดับการป้องกันและแก้ไขปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนโดย การอบรม การซ้อมแผนการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น และการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือของอาสาสมัคร ป้องกันภัย ฝ่ายพลเรือน กลุ่มพลังมวลชน และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ ดำเนินความสมบูรณ์และยั่งยืนให้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

1. เพิ่มพื้นที่สีเขียว และคุ้มครอง ป้องกัน ฟื้นฟู บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ

2. ลดมลพิษและป้องกันการเกิดมลพิษที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของประชาชน และปัญามลพิษ ในท้องถิ่นลง

3. การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบ ปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในท้องถิ่นลดลง

4. มีการนำพลังงานทดแทนที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มาใช้ลดปัญหามลพิษและการใช้ทรัพยากรเพิ่มปริมาณพื้นที่สิ่งแวดล้อมสะอาด

5. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการวางแผน รักษา ดูแล และจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

1. ร้อยละของพื้นที่ป่าไม้ ป่าชุมชน และพื้นที่สาธารณะประโยชน์ที่เสื่อมโทรมได้รับการปรับปรุง บำรุงรักษาเพิ่มเป็นพื้นที่สีเขียวของท้องถิ่น

2. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนในระดับดี – ดีมาก ต่อคุณภาพการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม การนำพลังงานทดแทนที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมาใช้ และการจัดการมลพิษในท้องถิ่น

3. จำนวนปัญหาการร้องเรียนที่เกี่ยวกับมลพิษลดลง

4. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนในระดับดี – ดีมาก ต่อคุณภาพการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

5. จำนวนปัญหาการร้องเรียนที่เกี่ยวกับขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลลดลง

6. ร้อยละของประชาชนชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการที่ดีและธรรมาภิบาล

พันธกิจ พัฒนา ปรับปรุง การบริการประชาชน การบริการสาธารณสุข การบริหารจัดการองค์กร และการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตามหลักบริหารจัดการที่ดีและหลักธรรมาภิบาล โดยเน้นการสร้างความปรองดอง และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

เป้าประสงค์

1. ประชาชน ภาคีเครือข่าย กลุ่มองค์กรชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

2. ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการบริการประชาชนและการบริการสาธารณสุข

3. การบริการประชาชนและการบริการสาธารณสุขมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน การปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามระเบียบกฎหมาย

4. บุคลากรในองค์กร มีความรู้เชี่ยวชาญต่องานในหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีการบริหารจัดการที่ดี และมีธรรมาภิบาล

(6) ภารกิจหลักและภารกิจรอง

จากการกิจ อำนวยหน้าที่ ของเทศบาลตำบลลงแล ตลอดจนถึงการวิเคราะห์ SWOT นำไปสู่ วิสัยทัศน์การพัฒนาและยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลลงแล ตามข้อ (5) เทศบาลตำบลลงและ นำบทวิเคราะห์ดังกล่าวมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

1. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
2. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
3. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
4. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
5. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
6. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
7. ส่งเสริมพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
8. บำรุงศิลปะ จาริตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
9. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

ภารกิจรอง

1. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
2. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
3. ให้มีตลาด
4. ให้มีสุขาและมาปนสถาน
5. บำรุงและส่งเสริมการทำอาหารของราษฎร
6. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
7. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
8. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
9. เทศพาณิชย์

(7) สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากการกิจ อำนวยหน้าที่ของเทศบาลตำบลลงแล้วที่ต้องดำเนินการ ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ SWOT นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์นโยบาย และยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลลงแล ตลอดจนกำหนดภารกิจหลักภารกิจรอง เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างถูกต้องเหมาะสมกับสภาพการณ์ในพื้นที่ตำบลลงแล .

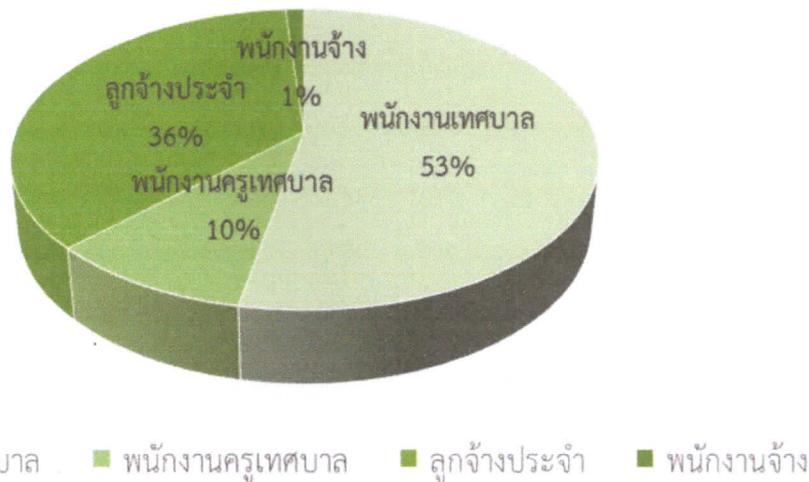
ดังนั้น จึงนำแนวโน้มนโยบายตามยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ของเทศบาลตำบลลงแล เป็นแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569) และแผนพัฒนาบุคลากร ให้ตรงตาม วัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ใน ข้อ (2) ภายใต้กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในข้อ (3)

7.1 แนวคิดการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความ เหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยึดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการ บริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับ ภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

- **พนักงานส่วนท้องถิ่น :** ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความ ต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ ละประเภทของพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ ดังนี้
 - สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล
 - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
 - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มนั้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
 - สายงานทั่วไปได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มนั้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่อง จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้
 - กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
 - กลุ่มงานสนับสนุน
 - กลุ่มงานช่าง
- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจของ ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการ ปฏิบัติงานเริ่มนั้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ เทศบาลตำบลลงแล เป็นเทศบาลประเภทสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึง กำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้
 - พนักงานจ้างทั่วไป
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ

สัดส่วนอัตรากำลังพนักงาน สังกัดเทศบาลตำบลนางแล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



7.2 วิเคราะห์สภาพการณ์ (SWOT Analysis) ด้านบุคลากรขององค์กร

7.2.1 สภาพการณ์ภายใน

จุดแข็ง (S : Strength)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน โดยผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถพัฒนาและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์
- มีวิธีการยกย่องเชียร์ การให้รางวัลลุงใจ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ
- ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร ภายใต้เทศบาลตำบลนางแลอย่างเสมอภาคกัน
- มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการศึกษาต่อและเข้ารับการฝึกอบรมในด้านต่างๆตามสายงานที่เกี่ยวข้อง
- มีวิธีประเมินประสิทธิผลของการศึกษาและฝึกอบรมของบุคลากร
- มีการตั้งงบประมาณในด้านการพัฒนาบุคลากร
- มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัย ความปลอดภัย การป้องกันภัย การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและอุปกรณ์ให้เหมาะสมสมกับการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน (W : Weakness)

- ยังขาดกระบวนการในการบูรณาการระบบงานที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการให้สอดคล้องต้องกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างเต็มที่
- ยังไม่ได้นำผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ยังขาดความรู้และทักษะบางด้าน มาวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม
- ยังไม่มีกระบวนการทบทวนและประเมินผลการรักษาบุคลากรว่าได้ผลหรือจะต้องสร้าง/พัฒนาวัตกรรมการจัดการทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่เพื่อรักษาบุคลากรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ยังไม่มีกระบวนการทบทวนและประเมินผลว่าวิธีการสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การให้แก่บุคลากรของเทศบาล นั้นได้ผลดีมากน้อยเพียงใด เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงต่อไป
5. ยังขาดกระบวนการเชื่อมโยงการพัฒนาบุคลากร ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรกับเป้าหมายการดำเนินงานของเทศบาล ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
6. ยังขาดกระบวนการนำผลการประเมินการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมารับรุ่ง หรือออกแบบรูปแบบการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
7. ยังขาดแผนแม่บทในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนทำให้ขาดการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
8. บุคลากรในองค์กรยังขาดการติดต่อประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร
9. บุคลากรในองค์กรบางส่วนยังขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และไม่สามารถใช้ระบบสารสนเทศได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ
10. บุคลากรมีภาระหนักล้น

7.2.2 สภาพการภายนอก

โอกาส (O : Opportunity)

1. หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรและมีการจัดกิจกรรม ประชุม สัมมนาและดูงานมากขึ้น
2. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรมากขึ้น
3. จากเทคโนโลยี ระบบการสื่อสารที่รวดเร็ว ทันสมัย ทำให้เกิดการรวมกลุ่มสร้างเป็นเครือข่ายที่ให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูล ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

อุปสรรค (T : Treat)

1. ดำเนินงานภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับ และการกำกับดูแล ตลอดจนการตรวจสอบการทำงานจากหน่วยงานของรัฐหลายแห่ง
2. ข้อระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับปฏิบัติงานในบางเรื่องต้องใช้ระเบียบของหน่วยงานภาครัฐ อื่นทำให้ไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. ข้อระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในบางเรื่องล้าสมัย ไม่มีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน
4. ข้อระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ตลอดจนหนังสือสั่งการ ต่าง ๆ ไม่มีความชัดเจน ไม่มีการตีความที่ชัดเจน ก่อให้เกิดข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน

7.5 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจัดการ (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ได้ก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่

- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานมีอพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลลงແລ
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมีได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลลงແລ ให้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี \times 6 = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

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

เทศบาลตำบลลงและได้ทำการวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ผลปรากฏ ดังนี้

ลำดับ	หน่วยงานราชการ	จำนวนตำแหน่งที่คุณวณได้	จำนวนตำแหน่งที่มีในปัจจุบัน	อัตราตำแหน่งที่ขาด
1.	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	1	1	-
2.	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	1	1	-
3.	สำนักปลัดเทศบาล (01) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	-
	3.1 ฝ่ายอำนวยการ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	-
	3.1.1 นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	1	1	-
	3.1.2 นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	2	1	1
	3.1.3 นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	2	1	1
	3.1.4 นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	2	1	1
	3.2 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	-
	3.2.1 นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	1	1	-
	3.2.2 นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	1	1	-
	3.2.3 นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	1	1	-
	3.2.4 นิติกร (ปก./ชก.)	1	1	-
	3.2.5 นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	2	1	1
	3.2.6 นักวิชาการคอมพิวเตอร์(ปก./ชก.)	1	1	-
	3.2.7 เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	3	1	2
	3.2.8 เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง./ชง.)	3	1	2
	3.3 ลูกจ้างประจำ พนักงานขับรถยนต์	2	2	-
	3.4 พนักงานจ้างตามภารกิจ			
	3.4.1 ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	1	1	-
	3.4.2 พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) (คุณวุฒิ)	1	1	-
	3.5 พนักงานจ้างทั่วไป			
	3.5.1 พนักงานดับเพลิง	7	4	3
	3.5.2 คนงาน	10	8	2
4	กองคลัง (04) 4.1 ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	1	1	-
	4.1.1 เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	1	1	-
	4.2 ฝ่ายบริหารงานคลัง			
	4.2.1 หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	-

ลำดับ	หน่วยงานราชการ	จำนวนตำแหน่งที่คุณวณได้	จำนวนตำแหน่งที่มีในปัจจุบัน	อัตราตำแหน่งที่ขาด
	4.2.2 นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	1	1	-
	4.2.3 เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.)	1	1	-
	4.3 กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน			
	4.3.1 หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน(ชพ.)	1	-	1
	4.3.2 นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก)	1	1	-
	4.3.3 เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	1	1	-
	4.4 พนักงานจ้างตามภารกิจ			
	4.4.1 ลูกน้องช่างแผนที่ภาครີและทะเบียนฯ	1	1	-
	4.5 พนักงานจ้างทั่วไป			
	4.5.1 คนงาน	6	3	3
5	กองช่าง (05)			
	5.1 ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	1	1	-
	5.2 เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	-
	5.3 ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง			
	5.3.1 หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	-
	5.3.2 วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	1	1	-
	5.3.3 นายช่างโยธา (อส.)	2	2	-
	5.4 กลุ่มงานสาธารณูปโภค			
	5.4.1 หัวหน้ากลุ่มงานสาธารณูปโภค (ชพ.)	1	-	-
	5.4.2 วิศวกรไฟฟ้า (ปก./ชก.)	1	-	1
	5.4.3 นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	1	1	-
	5.5 พนักงานจ้างตามภารกิจ			
	5.5.1 ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	1	1	-
	5.5.2 ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	1	1	-
	5.6 พนักงานจ้างทั่วไป			
	5.6.1 พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (รถกระเช้า)	1	1	-
	5.6.2 คนงาน	2	1	1
6	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)			
	6.1 ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง)	1	1	-
	6.2 ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข			-
	6.2.1 หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	1	1	
	6.2.2 นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	1	1	
	6.2.3 เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	

ลำดับ	หน่วยงานราชการ	จำนวนตำแหน่งที่ค้นรวมได้	จำนวนตำแหน่งที่มีในปัจจุบัน	อัตราตำแหน่งที่ขาด
	6.3 กลุ่มงานบริการสาธารณสุข			
	6.3.1 หัวหน้ากลุ่มงานบริการสาธารณสุข(ชำนาญการพิเศษ)	1	1	
	6.3.2 นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	1	1	-
	6.3.3 พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	2	1	1
	6.3.4 เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	2	1	1
	6.4 พนักงานจ้างทั่วไป			
	คณงาน	5	3	2
7	กองการศึกษา (08)			
	7.1 ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	-
	7.2 นักสัน്ഥนาการ (ปก./ชก.)	1	1	-
	7.3 พนักงานจ้างทั่วไป			
	7.3.1 คณงาน	1	1	-
	7.4 ฝ่ายบริหารการศึกษา			
	7.3.1 หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	-
	7.3.2 นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	1	1	-
	7.3.3 นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	1	1	-
	7.3.4 เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	-
	7.4 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลวนางแล			
	7.4.1 ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	8	8	-
	7.4.2 ครู (คศ.2)			
	7.5 พนักงานจ้างตามภารกิจ			
	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	-
	7.6 พนักงานจ้างทั่วไป			
	7.6.1 ผู้ดูแลเด็ก	2	2	-
8	หน่วยตรวจสอบภายใน (12)			
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	1	1	-
	รวม	106	83	23

7.6 ข้อมูลของผู้เกณฑ์อายุ

เนื่องจากเทศบาลตำบลลงและเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมากนั่น ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคต ข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

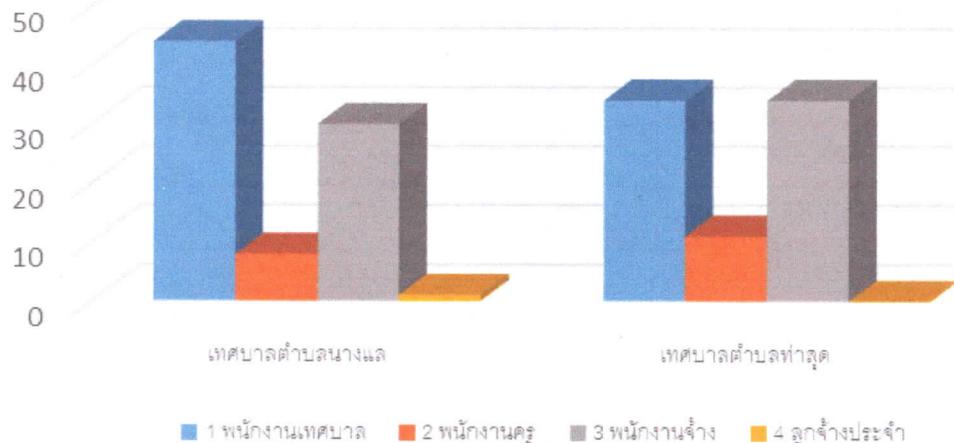
จากการสำรวจ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569 มีบุคลากรเกษียณอายุราชการ จำนวน 2 ราย ดังนี้

1. ว่าที่ร้อยตรีสุเมธ วิชัยนันท์ ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลลงและ สังกัด เทศบาลตำบลลงและ เกษียณอายุราชการ ในวันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2567
 2. นางวรรณี ไชยเลิศ ตำแหน่ง ครู (คศ.2) สังกัดกองการศึกษา เทศบาลตำบลลงและ เกษียณอายุราชการ ในวันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2567
- เทศบาลตำบลลงและ จะได้เตรียมความพร้อมในการจัดเตรียมอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับภาระงานแก่องค์กรต่อไป

7.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ

เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลประเภทเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลท่าสุด ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน ลักษณะทางภูมิประเทศ บริบททางด้านสภาพเศรษฐกิจและสังคม มีความคล้ายคลึงกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง กับองค์กรปกครองท้องถิ่นใกล้เคียง



ลำดับ	ข้อมูล	เทศบาลตำบลลนางแล	เทศบาลตำบลท่าสุด
1	ประเภทของเทศบาล	เทศบาลตำบล (สามัญ)	เทศบาลตำบล (สามัญ)
2	จำนวนพื้นที่ความรับผิดชอบ	55 ตร.กม.	81.56 ตร.กม.
3	จำนวนหมู่บ้านในพื้นที่	17 หมู่บ้าน	11 หมู่บ้าน
4	จำนวนประชากร	12,005 คน	12,935 คน
5	งบประมาณปี พ.ศ.2566	85,000,000 บาท	80,000,000 บาท

ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2566

จากตารางการเปรียบเทียบข้อมูลของเทศบาลตำบลลนางแลและเทศบาลตำบลท่าสุด พบร่วมกัน พบว่าเทศบาลตำบลท่าสุด มีบริบทในการรวมคล้ายคลึงกับเทศบาลตำบลลนางแล ด้วยพื้นที่ตำบลมีบริบทในการรวมที่ใกล้เคียงกับเทศบาลตำบลลนางแล อยู่ค่อนข้างมาก ทั้งสภาพทางเศรษฐกิจ จำนวนประชากร พื้นที่ รวมถึงงบประมาณรายจ่ายประจำปีด้วย

ดังนั้น จังหวัดเชียงใหม่ เปรียบเทียบ เทศบาลตำบลลนางแลกับเทศบาลตำบลท่าสุด เป็นองค์กรที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบทหลักจะมีภูมิภาคใกล้เคียงกัน ประกอบกับมีเขตพื้นที่ติดตอกันจะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่งโครงสร้างของส่วนราชการเหมือนกัน กรอบและจำนวนอัตรากำลังใกล้เคียงกัน ทำให้วิเคราะห์ได้ว่าการกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างของเทศบาลตำบลลนางแลเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบริบทคล้ายคลึง มีการกำหนดโครงสร้างและอัตราตำแหน่งใกล้เคียงกัน แสดงให้เห็นว่าการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569) ของเทศบาลตำบลลนางแล ถูกต้องเหมาะสม จึงยังไม่มีความจำเป็นต้องลดตำแหน่ง แต่ยังต้องมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2563 และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดของ สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกว่า “อ่อง” พ.ศ. 2563 เพื่อกำหนดจำนวนคนที่มีอยู่ในปัจจุบันให้สอดคล้องกับโครงสร้างตามประกาศฯ ดังกล่าว และพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับปัญหาภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลลนางแลไม่สัมพันธ์กับรายได้ของท้องถิ่นที่ได้รับในแต่ละปี จึงต้องมีการบริหารจัดการภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณ และกำหนดอัตราตำแหน่งเท่าที่จำเป็น

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

1. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และการกำหนดชื่อองค์งาน ฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจงานในปัจจุบัน
2. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
3. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากข้อจำกัดด้านการกำหนดกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ
4. การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง ไม่สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่
5. ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้นเมื่อมีการกำหนดอัตรากำลังเพิ่ม

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

1. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทึ้งอัตรากำลังพนักงานส่วนห้องถิน ครอบอัตรากำลังพนักงานจ้างโดยยึดหลักวางแผนให้เหมาะสมกับงานหรือตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

2. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัลตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ

3. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพื่อระดับมาตรฐานที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ

4. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความคาดหวังอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ของเทศบาลตำบลนางแล ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลนางแล ภารกิจหลัก ภารกิจรองดังที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลนางแล มีความคาดหวังเกี่ยวกับอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว ดังนี้

1. กำหนดงานเพิ่มให้สอดคล้องตามโครงสร้างงาน ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนห้องถินหรือพนักงานส่วนห้องถิน เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องถิน และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนห้องถิน พ.ศ. 2563 และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องถิน เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออวยลักษณ์ พ.ศ. 2563 และเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาห้องถินประจำปี พ.ศ. 2566-2570 ของเทศบาลตำบลนางแล

2. การกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่างๆ ตามการแบ่งส่วนราชการเพิ่มให้สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการ ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนห้องถินหรือพนักงานส่วนห้องถิน เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องถิน และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนห้องถิน พ.ศ. 2563 และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องถิน เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออวยลักษณ์ พ.ศ. 2563

3. กำหนดแนวทางการพัฒนา แผนการพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคมตำบลนางแล สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาห้องถิน อำเภอ จังหวัด และประเทศ เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลนางแลมีประสิทธิภาพ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน รองรับกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

จากการวิเคราะห์ พิจารณาของคณะกรรมการฯ ขอให้กำหนดเพิ่มภารกิจงาน กำหนดตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569) ครั้งนี้ โดยให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่จะตามมาเกรงว่าจะเกินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และเป็นภาระของเทศบาลตำบลนางแล

แต่อย่างไรก็ตี เพื่อให้รองรับนโยบายประเทศไทย 4.0 (ให้ความสำคัญต่อการสร้างผลงานนวัตกรรมและพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ) ประกอบกับพื้นที่ตำบลนางแล เป็นพื้นที่การuhnส่งและจุดเชื่อมต่อตามนโยบายของรัฐบาล การพัฒนาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษเชียงราย เมืองค้าชายแดน-ลงทุน-ท่องเที่ยวโโยง อนุภาคลุ่มน้ำโขง โดยมีเป้าหมายสำคัญในพื้นที่อำเภอแม่สาย เชียงแสนและเชียงของ จึงมีการเร่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเป็นจุดเชื่อมโยงไปยังพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษดังกล่าว ตำบลนางแลจึงถูกยกเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษในด้านพื้นที่จุดเชื่อมต่อและการuhnส่ง ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงด้านสภาพสังคมเข้าสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว ภาคเอกชนลุ่งเห็บว่าในพื้นที่ตำบลนางแลเป็นพื้นที่ที่เหมาะสมแก่การลงทุนประกอบธุรกิจ เช่น มีการจัดตั้งโรงพยาบาลจำนวน 2 แห่ง คือโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง และโรงพยาบาลเชียงรายกรุงเทพ (บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน) หรือบีดีเอ็มเอส หรือกลุ่มโรงพยาบาลกรุงเทพ) และยังมีการลงทุนในธุรกิจขนาดเล็ก เช่น ร้านกาแฟ ร้านขายวัสดุอุปกรณ์ก่อสร้าง และอื่น ๆ อีกมากมาย ดังนั้น การปรับปรุงโครงสร้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจ มีความจำเป็นต่อการพัฒนาให้เป็นไปตามนโยบาย และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับต่าง ๆ และรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจในพื้นที่ตำบลนางแล ตำแหน่งดังกล่าวอาจจะมีการกำหนดเพิ่มในวาระครั้งต่อไปของการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง หรือในแผนอัตรากำลังใน 3 ปี ข้างหน้า

(8) โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัจจุบันของเทศบาลตำบลลงางแล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายในสำนักงานที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตาม พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.2542 โดยมีการรายละเอียด ดังนี้

8.1 โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> - ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล 	
(1) สำนักปลัดเทศบาล <ul style="list-style-type: none"> 1.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนราชภูมิ - งานเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการ 1.2 ฝ่ายอำนวยการ <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - สวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการเกษตร 	(1) สำนักปลัดเทศบาล <ul style="list-style-type: none"> 1.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานทะเบียนราชภูมิ - งานเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานประสานงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น* - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์* - งานกิจการคณะผู้บริหาร* - งานกิจการสภา 1.2 ฝ่ายอำนวยการ <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมการเกษตร - งานแผนงานและงบประมาณ* 	
(2) กองคลัง <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน <ul style="list-style-type: none"> 2.1 ฝ่ายบริหารงานคลัง <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน 	(2) กองคลัง <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน <ul style="list-style-type: none"> 2.1 ฝ่ายบริหารงานคลัง <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานสถิติการคลัง* - งานบำเหน็จบำนาญ* - งานบริหารงานคลัง* 	กำหนดเพิ่ม กลุ่มงานพัสดุ และทรัพย์สิน ตามประกาศศก. กลาง เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฯ พ.ศ. 2563
		กำหนดเพิ่ม <ul style="list-style-type: none"> - งานสถิติการคลัง - งานบำเหน็จบำนาญ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	<p>2.1 กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานทะเบียนทรัพย์สิน 	<ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานคลัง - งานจัดหาพัสดุ <p>ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลนางแล ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาการบริหารจัดการที่ดีและธรรมาภิบาล</p>
<p>(3) กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสาธารณูปโภค <p>3.1 ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมอาคารและผังเมือง - งานวิศวกรรมโยธา 	<p>(3) กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ <p><u>3.1 ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมอาคาร - งานผังเมือง - งานวิศวกรรมโยธา - งานสำรวจและออกแบบ* - งานควบคุมการก่อสร้าง* <p><u>3.2 กลุ่มงานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า สาธารณูปโภค* 	<p>กำหนดเพิ่ม กลุ่มงานสาธารณูปโภค ตามประกาศ ก. กลาง เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฯ พ.ศ. 2563</p> <p>กำหนดเพิ่ม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและออกแบบ - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า <p>สาธารณูปโภค</p> <p>ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลนางแล ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาและปรับปรุงโครงข่ายการอำนวยความสะดวก ความสะดวกและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p>
<p>(4) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ <p><u>4.1 ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนสาธารณสุข 	<p>(4) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p><u>4.1 ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนสาธารณสุข - งานธุรการ - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล* - งานรักษาความสะอาด* <p><u>4.2 กลุ่มงานบริการสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานบริการทางการแพทย์* 	<p>กำหนดเพิ่ม กลุ่มงานบริการ สาธารณสุข ตามประกาศ ก. กลาง เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฯ พ.ศ. 2563</p> <p>กำหนดเพิ่มงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด - งานบริการทางการแพทย์ <p>ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลนางแล ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนา สังคม คุณภาพชีวิตและสุขภาวะ ที่ดีของประชาชนในท้องถิ่น</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเติม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>(5) กองการศึกษา</p> <p>5.1งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>5.2ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานธุรการ -งานการเงินและบัญชี -งานการศึกษาและปฐมวัย -งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา 	<p>(5) กองการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ* <p>5.1 ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษาและปฐมวัย - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน* - งานการเงินและบัญชี - งานธุรการ 	<p>กำหนดเพิ่ม</p> <p>-งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลคงนางและยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิตและสุขภาวะ ที่ดีของประชาชนในท้องถิ่น</p>
(6) หน่วยตรวจสอบภายใน	(6) หน่วยตรวจสอบภายใน	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการซื้อให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอนการลาออก ฯ

3. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน 10 ประการ

1. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

2. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

3. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานได้ควรเพิ่มงานได้ควรลด

4. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

5. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

6. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

7. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

8. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงาน

อนาคต

9. มีการใช้ค่านิยมที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

10. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ 3 การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

1. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ 2 ประการ

1.1 ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพรองอ้างอิงได้

1.2 มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน 1 คน จะใช้การทำงานแต่ละชั่วโมง

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.–เวลาพักส่วนตัว 1 ชม.)		
** เวลาทำงานของข้าราชการใน 1 ปี (230×6)	1,380	ชั่วโมง
หรือ	($1,380 \times 60$)	82,800 นาที
ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์		
สูตรในการคำนวณ		
จำนวนคน = $\frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(1ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ 1 ชั่วโมง}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$		

2. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

2.1 ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

2.2 งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมชาติแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี่เรามาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลนางแล ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและการจัดการทรัพยากร่น้ำ
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิต และสุขภาวะที่ดีของประชาชนในท้องถิ่น
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจท้องถิ่น
4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและปรับปรุงโครงข่ายการอำนวยความสะดวกและลดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการที่ดีและธรรมาภิบาล

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เทศบาลตำบลนางแล มีอัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

เทศบาลตำบลนางแล ได้วิเคราะห์การกิจทลักษณะการกิจกรรม ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตในระยะเวลา 3 ปี ต่อไปข้างหน้า ว่าจะมีการใช้อัตรากำลังบุคลากรจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่าย

งบประมาณของเทศบาลตำบลน้ำดี ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลน้ำดี เป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569) แต่ละส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

หัวหน้าหน่วยงาน

- ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน 1 อัตรา
- รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน 1 อัตรา

1. สำนักปลัดเทศบาล

มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของ หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การจัดทำร่างเทศบัญญัติ และข้อบังคับ การประชุมสภาการจัดทำระเบียนสมาชิกสภาเทศบาล คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาลลูกจ้าง พนักงานจ้าง การเลือกตั้ง งานเกี่ยวกับกฎหมายและคดีการประนีประนอมข้อพิพาทด้วย งานส่งเสริม การเกษตร การดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาลแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาในหน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา พนักงานเทศบาล ลูกจ้างพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลของเทศบาล ทั้งหมดการดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไป ตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ ของเทศบาลรวมถึงปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งงานภายใต้ออกเป็น 2 ฝ่าย 18 งานภายใต้การกำกับดูแลของ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ดังนี้

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน 1	อัตรา
งานบริหารงานทั่วไปและงานกิจกรรมคณะผู้บริหาร		
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	จำนวน 1	อัตรา
งานธุรการ งานประสานงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและงานกิจกรรมสภา		
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	จำนวน 1	อัตรา
พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน 1	อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน 1	อัตรา
พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน 1	อัตรา
คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน 2	อัตรา
งานการเจ้าหน้าที่		
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	จำนวน 1	อัตรา
คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน 1	อัตรา
งานทะเบียนรายภูมิ		
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	จำนวน 1	อัตรา
เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง./ชง.)	จำนวน 1	อัตรา
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	จำนวน 1	อัตรา
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (รถกระเช้า)	จำนวน 1	อัตรา
พนักงานดับเพลิง (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน 4	อัตรา
คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน 1	อัตรา

งานนิติการและงานรับเรื่องราวร้องทุกข์

นิติกร (ปก./ชก.)	จำนวน 1	อัตรา
คณงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน 1	อัตรา
งานเทคโนโลยีสารสนเทศ		
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปก./ชก.)	จำนวน 1	อัตรา

ฝ่ายอำนวยการ

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน 1	อัตรา
คณงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน 1	อัตรา

งานวิเคราะห์นโยบายและแผนและงานแผนงานและงบประมาณ

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	จำนวน 1	อัตรา
------------------------------------	---------	-------

งานสวัสดิการสังคมและงานพัฒนาชุมชน

นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	จำนวน 1	อัตรา
คณงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน 1	อัตรา

งานประชาสัมพันธ์และงานส่งเสริมการท่องเที่ยว

นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	จำนวน 1	อัตรา
----------------------------	---------	-------

งานส่งเสริมการเกษตร

นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	จำนวน 1	อัตรา
---------------------------	---------	-------

2. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ภาระงานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรงบต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทบทวนคุณเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายโดยแบ่งงานภายในออกเป็น 1 ฝ่าย 1 กลุ่มงาน 8 งาน ภายใต้การกำกับดูแลของ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) ดังนี้

ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	จำนวน 1	อัตรา
--	---------	-------

งานพัฒนารายได้, งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์

งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	จำนวน 1	อัตรา
------------------------------------	---------	-------

ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน(พนักงานจ้าง ตามภารกิจ)	จำนวน 1	อัตรา
--	---------	-------

คณงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน 1	อัตรา
---------------------------	---------	-------

ฝ่ายบริหารงานคลัง

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน 1	อัตรา
---	---------	-------

งานการเงินและบัญชี, งานสถิติการคลังและงานบำเหน็จบำนาญ

งานบริหารงานคลัง		
------------------	--	--

นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	จำนวน 1	อัตรา
--------------------------	---------	-------

เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	จำนวน 1	อัตรา
คณงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน 2	อัตรา
กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน		
หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน (ชพ.)	จำนวน 1	อัตรา
งานพัสดุและทรัพย์สินและงานจัดหาพัสดุ		
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	จำนวน 1	อัตรา
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	จำนวน 1	อัตรา

3. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานคุณควบคุมอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรับรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และyanพานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่าย วัสดุ อุปกรณ์ อรห์เหลล น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานภายในออกเป็น 1 ฝ่าย 1 กลุ่มงาน 8 งาน ภายใต้การกำกับดูแลของ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) ดังนี้

ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	จำนวน 1	อัตรา
งานธุรการ		
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	จำนวน 1	อัตรา
คณงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน 1	อัตรา

ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน 1	อัตรา
งานควบคุมอาคาร งานผังเมือง งานวิศวกรรมโยธา งานสำรวจและออกแบบและงานควบคุมการ ก่อสร้าง		
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	จำนวน 1	อัตรา
นายช่างโยธา (อส.)	จำนวน 2	อัตรา

กลุ่มงานสาธารณูปโภค

หัวหน้ากลุ่มงานสาธารณูปโภค(ชพ.)	จำนวน 1	อัตรา
งานสาธารณูปโภคและงานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณูปโภค		
วิศวกรไฟฟ้า (ปก./ชก.)	จำนวน 1	อัตรา
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	จำนวน 1	อัตรา
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน 1	อัตรา
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน 1	อัตรา
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน 1	อัตรา

4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพและอนามัยการป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม และงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ งานด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้นและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายโดยแบ่งงานภายในออกเป็น 1 ฝ่าย 1 กลุ่มงาน 9 งาน ภายใต้การกำกับดูแลของ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง) ดังนี้

<u>ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง)	จำนวน 1 อัตรา
<u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u>	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	จำนวน 1 อัตรา
งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม	
งานวางแผนสาธารณสุข	
งานธุรการ	
งานส่งเสริมสาธารณสุข	
งานจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	
งานรักษาความสะอาด	
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	จำนวน 1 อัตรา
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	จำนวน 1 อัตรา
คงงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน 2 อัตรา
<u>กลุ่มงานบริการสาธารณสุข</u>	
หัวหน้ากลุ่มงานบริการสาธารณสุข (ชพ.)	จำนวน 1 อัตรา
งานส่งเสริมสุขภาพ	
งานบริการทางการแพทย์	
พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	จำนวน 1 อัตรา
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปก./ชก.)	จำนวน 1 อัตรา
คงงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน 1 อัตรา
งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	จำนวน 1 อัตรา

5. กองการศึกษา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา โดยมีงานธุรการ งานการศึกษาปฐมวัย งานกิจกรรมศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษาอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานภายใน 1 ฝ่าย 7 งาน ภายใต้การกำกับดูแลของ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ดังนี้

ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	จำนวน 1 อัตรา
นักสัมนาการ (ปก./ชก.)	จำนวน 1 อัตรา
คณงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน 1 อัตรา
 ฝ่ายบริหารการศึกษา	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน 1 อัตรา
งานธุรการ	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	จำนวน 1 อัตรา
งานการเงินและบัญชี	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	จำนวน 1 อัตรา
งานการศึกษาและปฐมวัย	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน 1 อัตรา
ครู	จำนวน 8 อัตรา
ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน 1 อัตรา
ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน 2 อัตรา
คณงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน 1 อัตรา
งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	จำนวน 1 อัตรา

6. หน่วยตรวจสอบภายใน

สายงานนี้คุณถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานตรวจสอบป้องกันการรั่วไหลเสียหายในการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินของทางราชการ การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นเครื่องมือของผู้บริหาร ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจสอบการดำเนินงานการบริหารจัดการการงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ ของหน่วยงานในสังกัดของส่วนราชการ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบทางราชการ ให้สอดคล้องกับแผนงานโครงการ และนโยบายของส่วนราชการ กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง การประเมินประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน และเทคนิควิธีการตรวจสอบ เสนอแนะนโยบายและแนวทางการตรวจสอบ มาตรการการควบคุมภายใน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลนางแล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามตามกฎหมายและระเบียบทางราชการ จึงกำหนดหน่วยตรวจสอบภายใน และกำหนดตำแหน่งข้าราชการในหน่วยงานนี้ ดังนี้

พนักงานเทศบาล

6.1 นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.

จำนวน 1 อัตรา

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

ที่	ส่วนราชการ	อัตรา กำลัง เดิม	คน ครอง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมาย เหตุ
				2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	1	-	-	-	
2	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	2	2	2	2	2	2	-	-	

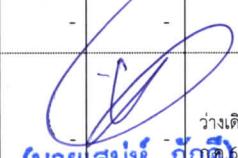
สำนักปลัดเทศบาล (01)

3	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	1	-	-	-	
4	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป									
5	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	1	-	-	-	
6	นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	1	-	-	-	
7	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	1	-	-	-	
8	นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	1	-	-	-	
9	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	1	-	-	-	
10	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	1	-	-	-	
11	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	1	1	1	1	-	-	-	
12	เจ้าพนักงานทะเบียน (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	1	1	1	1	-	-	-	
13	ฝ่ายอำนวยการ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	1	-	-	-	
14	นักวิเคราะห์นโยบายฯ(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	1	-	-	-	
15	นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	1	-	-	-	
16	นักประชาสัมพันธ์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	1	-	-	-	
17	นักวิชาการเกษตร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	1	-	-	-	
18	ลูกจ้างประจำ พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	1	-	-	-	
19	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	1	-	-	-	
20	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	1	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	อัตรา กำลัง เดิม	คน ครอง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ^{ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี} ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
				2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>									
21	พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม 19 มิ.ย.66
22	พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	1	-	-	-	
23	พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	1	-	-	-	
24	พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	1	-	-	-	
25	พนักงานขับรถยก	1	1	1	1	1	-	-	-	
26	คณงาน	1	1	1	1	1	-	-	-	
27	คณงาน	1	1	1	1	1	-	-	-	
28	คณงาน	1	1	1	1	1	-	-	-	
29	คณงาน	1	1	1	1	1	-	-	-	
30	คณงาน	1	1	1	1	1	-	-	-	
31	คณงาน	1	1	1	1	1	-	-	-	
32	คณงาน	1	1	1	1	1	-	-	-	
33	คณงาน	1	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม สำนักปลัดเทศบาล	31	31	31	31	31	-	-	-	

กองคลัง (04)

34	<u>ผู้อำนวยการกองคลัง</u> (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	1	1	1	1	1	-	-	-	
35	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	1	1	1	1	-	-	-	
36	<u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u> <u>หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง</u> (นักบริหารงานการคลัง ระดับดัน)	1	1	1	1	1	-	-	-	
37	นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	1	-	-	-	
38	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	1	1	1	1				
	<u>กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน</u>									
39	<u>หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน</u> (นักวิชาการพนักงานพัสดุ ชำนาญการพิเศษ)	-	-	1	1	1	+1			กำหนดเพิ่มตาม โครงสร้าง*
40	นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	1	-	-	-	
41	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
42	ลูกมือช่างแผนที่ภารกิจและทะเบียนทรัพย์สิน	1	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>									
43	คณงาน	1	1	1	1	1	-	-	-	
44	คณงาน	1	1	1	1	1	-	-	-	

	ส่วนราชการ	อัตรา กำลัง เดิม	คน ครอง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง [*] ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด	หมายเหตุ
				2567	2568	2569		
45	คณงาน	1	1	1	1	1	-	-
	รวม กองคลัง	11	11	12	12	12	+1	-
กองช่าง (05)								
46	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	1	1	1	1	1	-	-
47	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	1	1	1	1	-	-
48	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	1	-	ว่างเดิม 3  (นายเสน่ห์ ภักดี) พ.ศ. ๒๕๖๖
49	วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	1	-	นายกเทศมนตรีตำบลสานิวา ว่างเดิม 1 ก.ย.๖๕
50	นายช่างโยธา (อส.)	1	1	1	1	1	-	-
51	นายช่างโยธา (อส.)	1	1	1	1	1	-	-
52	กลุ่มงานสาธารณูปโภค หัวหน้ากลุ่มงานสาธารณูปโภค (วิศวกรไฟฟ้า ชำนาญการพิเศษ)	-	-	1	1	1	+1	กำหนด เพิ่มตาม โครงสร้าง*
53	วิศวกรไฟฟ้า (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	-	1	1	1	+1	กำหนด เพิ่มตาม โครงสร้าง*
54	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	1	1	1	1	-	-
55	พนักงานจ้างตามภารกิจ							
55	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	1	-	-
56	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	1	-	ว่างเดิม 1 พ.ค.2566
57	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (รถกระเช้า)	1	1	1	1	1	-	-
58	คณงาน	1	1	1	1	1	-	-
	รวม กองช่าง	11	11	13	13	13	+2	-
กองสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อม (06)								
59	ผู้อำนวยการกองสาธารณูปโภคฯ (นักบริหารงานสาธารณูปโภคฯ ระดับกลาง)	1	1	1	1	1	-	-
60	ฝ่ายบริหารงานสาธารณูปโภคฯ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณูปโภคฯ (นักบริหารงานสาธารณูปโภคฯ ระดับต้น)	1	1	1	1	1	-	-
61	นักวิชาการสุขาภิบาล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	1	-	-
62	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	1	1	1	1	-	-

ที่	ส่วนราชการ	อัตรา กำลัง เดิน	คน ครอง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง [*] ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
				2567	2568	2569	2567	2568	2569	
63	กลุ่มงานบริการสาธารณสุข หัวหน้ากลุ่มงานบริหารการสาธารณสุข (นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการพิเศษ)	-	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนด เพิ่มตาม โครงสร้าง*
64	นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	1	-	-	-	
65	พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	1	-	-	-	
66	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนด เพิ่มตาม โครงสร้าง*
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>									
67	คณงาน	1	1	1	1	1	-	-	-	
68	คณงาน	1	1	1	1	1	-	-	-	
69	คณงาน	1	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	9	9	11	11	11	+2	-	-	

กองการศึกษา (08)

70	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	1	-	-	-	
71	นักสันทนาการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม 1 พ.ย. 65
72	<u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u> หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	1	-	-	-	
73	นักวิชาการศึกษา(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	1	-	-	-	
74	นักวิชาการเงินและบัญชี(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	1	-	-	-	
75	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>									
76	คณงาน	1	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินงานแล</u>									
77	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	1	1	1	+1	-	-	**
78	ครุ (ศศ.2)	1	1	1	1	1	-	-	-	
79	ครุ (ศศ.2)	1	1	1	1	1	-	-	-	
80	ครุ (ศศ.2)	1	1	1	1	1	-	-	-	
81	ครุ (ศศ.2)	1	1	1	1	1	-	-	-	
82	ครุ (ศศ.2)	1	1	1	1	1	-	-	-	
83	ครุ (ศศ.2)	1	1	1	1	1	-	-	-	
84	ครุ (ศศ.2)	1	1	1	1	1	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	อัตรา กำลัง เดิม	คน ครอง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ^{ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี} ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมาย เหตุ
				2567	2568	2569	2567	2568	2569	
85	ครู (คศ.2)	1	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
86	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>									
87	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	1	-	-	-	
88	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	1	-	-	-	ร่างเดิม ม.ค. 2565
	รวม กองการศึกษา	18	18	19	19	19	+1	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)										
89	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม หน่วยตรวจสอบภายใน	1	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	83	83	89	89	89	+6	-	-	

หมายเหตุ **1. กำหนดเพิ่มตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ต. ที่ มท. 0809.4/ว36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566

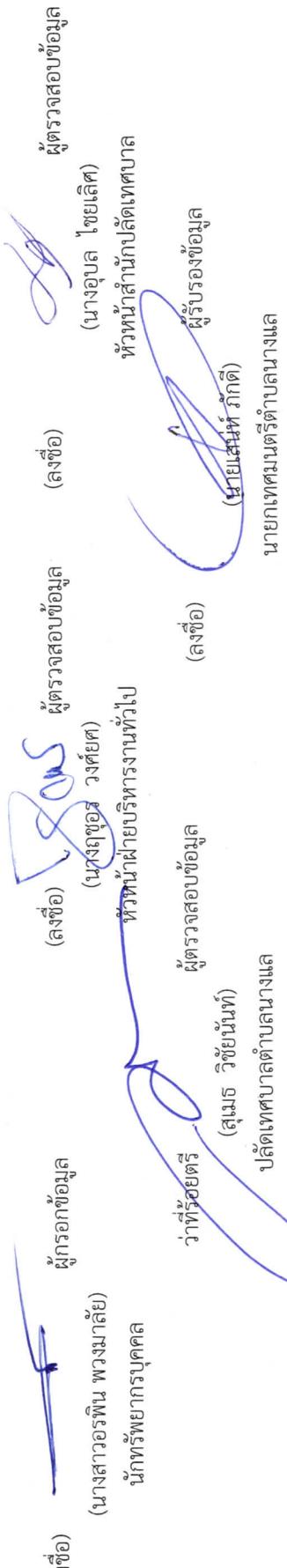
2. ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะบรรยายผู้ดูแลร่างตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

9. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนของบุคลากรประจำบ้านที่อยู่ต่อไปจนกว่าจะได้รับการแต่งตั้งเป็นบุคลากรประจำบ้านที่อยู่ต่อไป พ.ศ. 2542 มาตรา 35

ក	ឯកសារយោង	ចំណាំនៃក្រុមហ៊ុនប៉ូបីស	ការបង់ប្រាក់ជាប្រាក់ត្រួតពិនិត្យគ្នា						ចំណាំរាយកម្ម(4)	
			ចំណាំពិនិត្យ	ចំណាំអាជីវកម្ម	ចំណាំប្រើប្រាស់	ចំណាំប្រើប្រាស់ត្រួតពិនិត្យគ្នា	ចំណាំរាយកម្ម(3)	ចំណាំរាយកម្ម(4)		
			ចំណាំប្រាក់ត្រួតពិនិត្យគ្នា	ចំណាំរាយកម្ម(3)	ចំណាំរាយកម្ម(4)	ចំណាំរាយកម្ម(4)	ចំណាំរាយកម្ម(4)	ចំណាំរាយកម្ម(4)	ចំណាំរាយកម្ម(4)	
15	ឯកសារការគុណភាពទូទៅ	បរ.	1	1	218,400	0	1	1	-	7,680
16	តំបន់ការងារស្ថារករ	បរ.	1	1	369,240	0	1	1	-	11,880
17	តំបន់ការងារបែងចែង	បរ.	1	1	352,080	0	1	1	-	11,400
	ពូកៗសង្រែចាំខែ									
18	ផែកងារបែងចែង	-	1	1	317,520	0	1	1	-	12,240
	ផែកងារបែងចែងមានការកិច្ចការ									
19	ផែកងារបែងចែងការងារប្រចាំខែ	-	1	1	190,560	0	1	1	-	7,680
20	ផែកងារបែងចែងការងារប្រចាំខែ (ប្រចាំកញ្ញា)	-	1	1	136,800	0	1	1	-	5,520
	ផែកងារបែងចែងពាណិជ្ជកម្ម									
21	ផែកងារបែងចែង	-	1	1	108,000	0	1	1	-	0
22	ផែកងារបែងចែង	-	1	1	108,000	0	1	1	-	0
23	ផែកងារបែងចែង	-	1	1	108,000	0	1	1	-	0
24	ផែកងារបែងចែង	-	1	-	108,000	0	1	1	-	0
25	ផែកងារបែងចែង	-	1	1	108,000	0	1	1	-	0
26	គណនោយ	-	1	1	108,000	0	1	1	-	0
27	គម្រោង	-	1	1	108,000	0	1	1	-	0
28	គណនោយ	-	1	1	108,000	0	1	1	-	0

ที่	ชื่อสถานะ	จำนวนที่อยู่ปลดบุญ		อัตราค่าเหมือนที่คิด ว่าจะต้องใช้เงินช่วง ระยะเวลา 3 ปีถังหน้า						อัตรา กำลังค่า เพิ่ม/ลด	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)	ค่าใช้จ่ายรวม(4)	หมาย เหตุ				
		ระบุตัว เลขที่บัน ทึก	จำนวน ห้อง	จำนวน เตียง	จำนวน เตือน (คน)	เงิน ประจำ ตัวแหนง	(2)	67	68	69	68	69	2567	2568	2569		
29	คงงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	(9,000)
30	คงงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	(9,000)
31	คงงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	(9,000)
32	คงงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	(9,000)
33	คงงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	(9,000)
สำนักกองคลัง (04)																	
34	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	คง	1	1	539,160	134,400	1	1	1	-	-	19,560	19,680	19,560	693,120	712,800	732,360 (44,930)
35	หัวหน้าผู้บริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	442,320	18,000	1	1	1	-	-	13,200	13,440	14,160	473,520	486,960	501,120 (36,860)
36	หัวหน้างานส่วนงานพัสดุและรักภัยสิน ทรัพย์ (นักวิชาการพัสดุ ชำนาญการพิเศษ)	ชบ.	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	0	0	0	0	0	กับดุ เพิ่มความ โปร่งใส
37	นักวิชาการคลัง	ชบ.	1	1	448,920	0	1	1	1	-	-	13,320	13,320	15,240	462,240	475,560	490,800 (37,410)
38	นักวิชาการพัสดุ	ชบ.	1	1	442,320	0	1	1	1	-	-	13,200	13,440	14,160	455,520	468,960	483,120 (36,860)
39	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชบ.	1	1	259,440	0	1	1	1	-	-	10,440	10,560	10,800	269,880	280,440	291,240 (21,620)
40	เจ้าพนักงานจัดซื้อเจ้าหน้าที่รายได้	ชบ.	1	1	230,400	0	1	1	1	-	-	9,240	9,720	10,080	239,640	249,360	259,440 (19,200)
41	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชบ.	1	1	239,640	0	1	1	1	-	-	9,720	10,080	10,440	249,360	259,440	269,880 (19,970)
หนังงานจังหวัดมหาดไทยกรุง																	
42	บุคลากรและบุคลากรประจำหน่วยพัสดุ	-	1	1	117,240	0	1	1	1	-	-	4,800	4,920	5,160	122,040	126,960	132,120 (9,770)

ที่	ชื่อสถานงาน	รหัสตัวบุคคล	จำนวนหน่วยบัญชีงบบุคคล	จำนวนหน่วยบัญชีงบบุคคล			อัตราตัวบุคคลที่คาดว่าจะต้องใช้ในครองรงค์ ระยะ 3 ปีข้างหน้า	กิจกรรมตามเงื่อนไข/ผล	อัตรากิจกรรมตามเงื่อนไข/ผล	กำไรจากการดำเนินการ(3)	กำไรจากการดำเนินการ(4)
				จำนวนทั้งหมด	จำนวนเดือน	จำนวนคน					
พนักงานประจำทั่วไป											
43	คณาน	-	1	1	108,000	0	1	1	-	0	0
44	คณาน	-	1	1	108,000	0	1	1	-	0	0
45	คณาน	-	1	1	108,000	0	1	1	-	0	0
สำนัก/กองช่าง (05)											
46	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กสจ	1	1	486,720	134,400	1	1	-	16,440	19,560
47	หัวหน้าฝ่ายแบบและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง)	หตุน	1	-	393,600	0	1	1	-	13,620	13,620
48	หัวหน้ากลุ่มงานสารสนเทศฯ (ผู้ดูแลระบบคอมพิวเตอร์) (วิศวกรไฟฟ้า ชำนาญการพิเศษ)	ชพ.	1	-	0	0	1	1	+1	-	0
49	วิศวกรไฟฟ้า	บก./ ชก.	1	-	355,320	0	1	1	-	12,000	12,000
50	วิศวกรไฟฟ้า	บก./ ชก.	1	-	0	0	1	1	+1	-	355,320
51	นายช่างนโยบาย	ชช.	1	1	296,760	0	1	1	-	11,160	11,040
52	นายช่างนโยบาย	อาชว.	1	1	356,160	0	1	1	-	13,320	13,080
53	นายช่างนโยบาย	อาชว.	1	1	362,640	0	1	1	-	13,440	13,320
54	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชช.	1	1	194,280	0	1	1	-	8,760	9,000



หมายเหตุ ** กำหนดเดือนตามที่แจ้ง สำนักงาน ก.จ. ก.พ.และ ก.อ.ด. ที่ แขวง 0809.4/36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566
- ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและปรับรวมมาสามรายสำนัก
งบประมาณหรือครุ่งส่องสวิงการปกครองห้องห้อเดิมแล้วแต่กรณี

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566 = 85,000,000

- ภารกิจดำเนินการอย่างประจำปี พ.ศ.2567 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 จำนวน 85,000,000 บาท = $(85,000,000 \times 5\%) + 85,000,000 = 89,250,000$.

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 กำหนดได้ จำนวน 89,250,000 บาท

- ภารกิจดำเนินการอย่างประจำปี พ.ศ.2568 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 จำนวน 89,250,000 บาท = $(89,250,000 \times 5\%) + 89,250,000 = 93,712,500$.

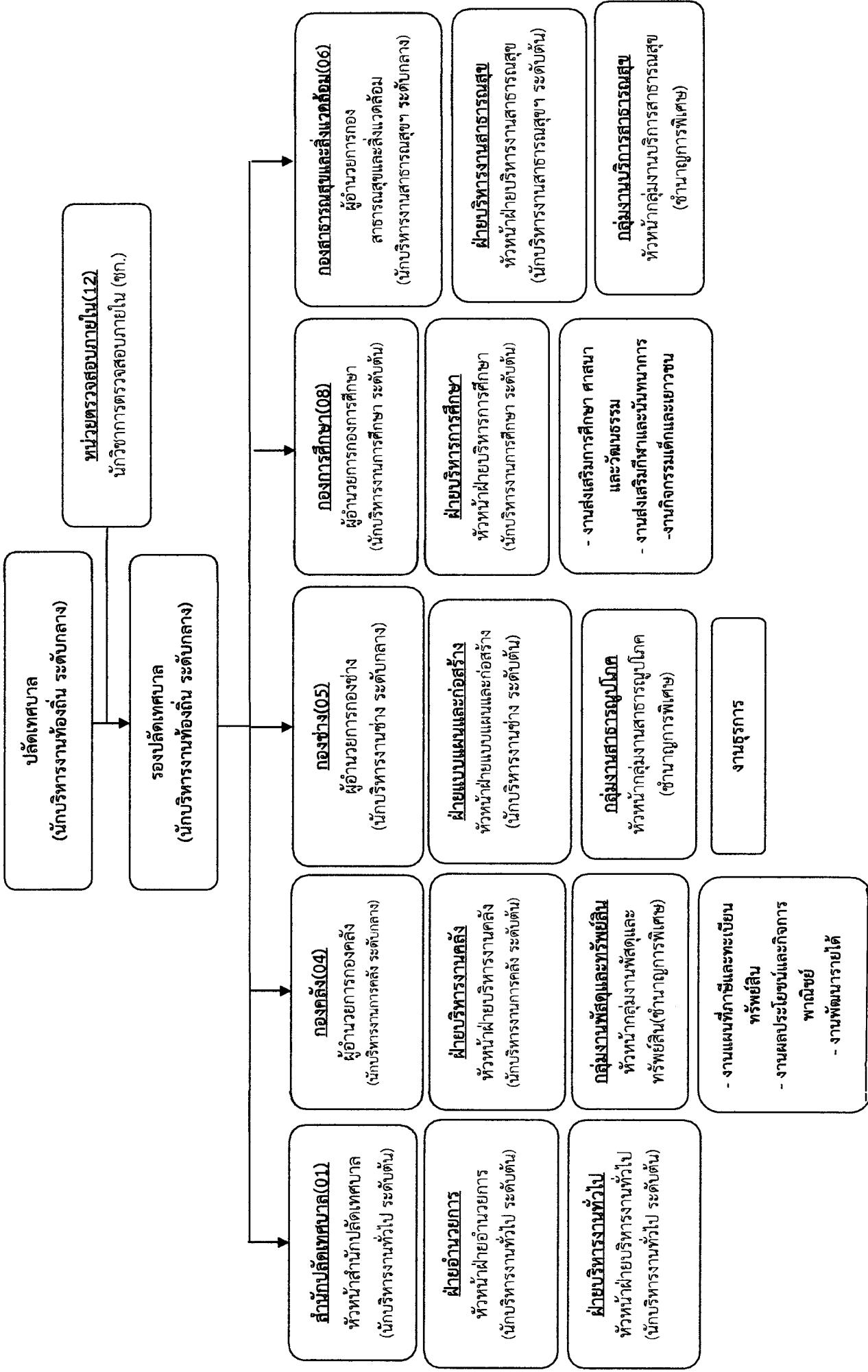
- ภารกิจดำเนินการอย่างประจำปี พ.ศ.2569 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 จำนวน 93,712,500 บาท = $(93,712,500 \times 5\%) + 93,712,500 = 98,398,125$.-

: ช่างภาพถ่ายเงิน ถูกจ้างประจำอยู่ใน รวมถึงช่างรายการ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุน
ให้ระบบไม่เสียด้วยการตัดส่วนกำไร ให้กับผู้ผลิตและประมวลผลบนอินเทอร์เน็ต ตามมาตรฐาน 35

และต่อรองความต้องการของผู้ใช้งานโดยไม่เสียค่าธรรมเนียมใดๆ ก็ตาม ตามมาตรฐาน 35
* ห้องสูบในห้องเรียนเดือน (1) ต้องมีจำนวนครัวกันที่อยู่ในห้องเรียนเดือนเดียวกัน ตามที่กำหนด เดือนที่ทำหน้าที่ใน
แผนอัตรากำลัง

: ให้บันทึกทุกชั่วโมงครึ่งทางค่าใช้จ่ายเดือนที่ผ่านมาและประเมินค่าใช้จ่ายเดือนที่จะมา ตามที่กำหนด เดือนที่ทำหน้าที่ใน
เดือนที่ 13 พฤศจิกายน 2558 เรื่อง การจัดทำหนังสือราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เป็นเจ้าของที่ดินเข้าสู่ระบบพาทีเดือนหน้า

(10) แผนภูมิโครงสร้างการนำเสนอส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปีของเทศบาลตำบลนาforge



สำนักปลัดเทศบาล

สำนักปลัดเทศบาล (01)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

หัวหน้าบริหารงานทั่วไป
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (1)

- พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงาน (6)

ฝ่ายอำนวยการ

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (1)

- พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงาน (6)

งานทะเบียนและราชบัตร

- นักจัดการงานทะเบียนและราชบัตร (ปก./ชก.) (1)
- จ้าพนักงานทะเบียน (ปก./ชง.) (1)

งานบริการเจ้าหน้าที่

- นักจัดการงานทะเบียน (ปก./ชก.) (1)
- นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) (1)

งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

- งานแม่แบบและงบประมาณ
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (1)

งานสวัสดิการสังคมฯและสุขอนามัย

- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (1)

งานพัฒนาศักยภาพแรงงาน

- นักอջลันเพื่อเปลี่ยนผ่านอาชญากรรม (บรธ.ท.) (1)
- พนักงานดูแลเด็ก (ทั่วไป) (4)

งานบริการเจ้าหน้าที่

- นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) (1)
- พนักงานทั่วไป (ปก.) (1)

งานส่งเสริมการเกษตร

- นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) (1)

งานประชาสัมพันธ์ฯและสื่อมวลชน

- พนักงานจังหวัดทั่วไป (ปก./ชก.) (1)

งานพัฒนาศักยภาพแรงงาน

- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปก./ชก.) (1)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ (คุณวุฒิ)(1)
- พนักงานทั่วไป (ปก.) (1)

งานนิติการ งานรับเรื่องร้องเรียนของพยาน

- นิติกร (ปก./ชก.) (1)

- 79 -

งานพัฒนาศักยภาพแรงงาน

- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปก./ชก.) (1)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ (คุณวุฒิ)(1)
- พนักงานทั่วไป (ปก.) (1)

งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

- งานแม่แบบและงบประมาณ
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (1)

งานสวัสดิการสังคมฯและสุขอนามัย

- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (1)

งานส่งเสริมการเกษตร

- นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) (1)

งานประชาสัมพันธ์ฯและสื่อมวลชน

- พนักงานจังหวัดทั่วไป (ปก./ชก.) (1)

งานนิติการ งานรับเรื่องร้องเรียนของพยาน

- นิติกร (ปก./ชก.) (1)

- พนักงานจังหวัดทั่วไป (ปก./ชก.) (1)
- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปก./ชก.) (1)

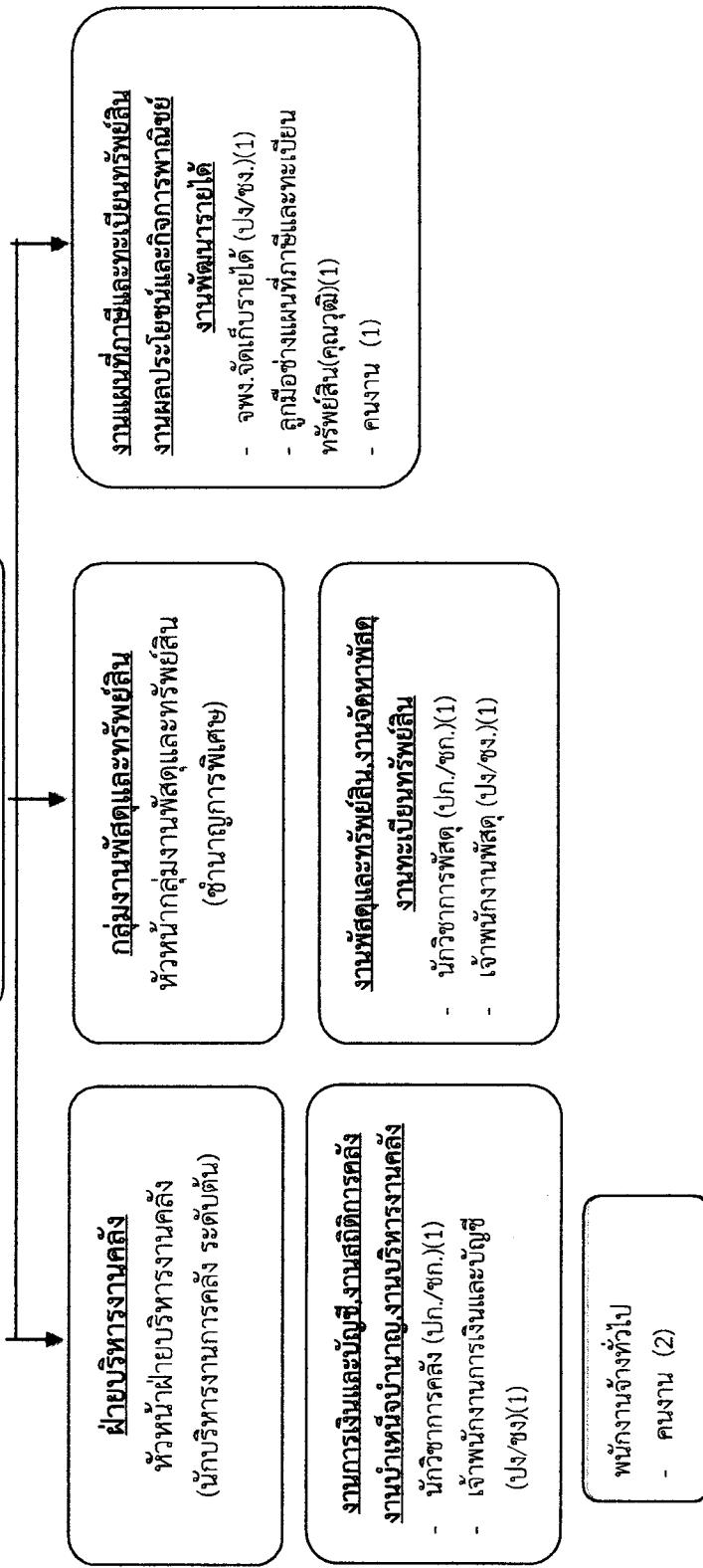
รับทั่วไป

ระดับ	จำนวนพนักงานทั้งหมด	วิชาการ	พนักงานจ้าง				รวม
			ต้น	กลาง	สูง	ปริบัตการ	
จำนวน	3	-	-	2	8	-	13

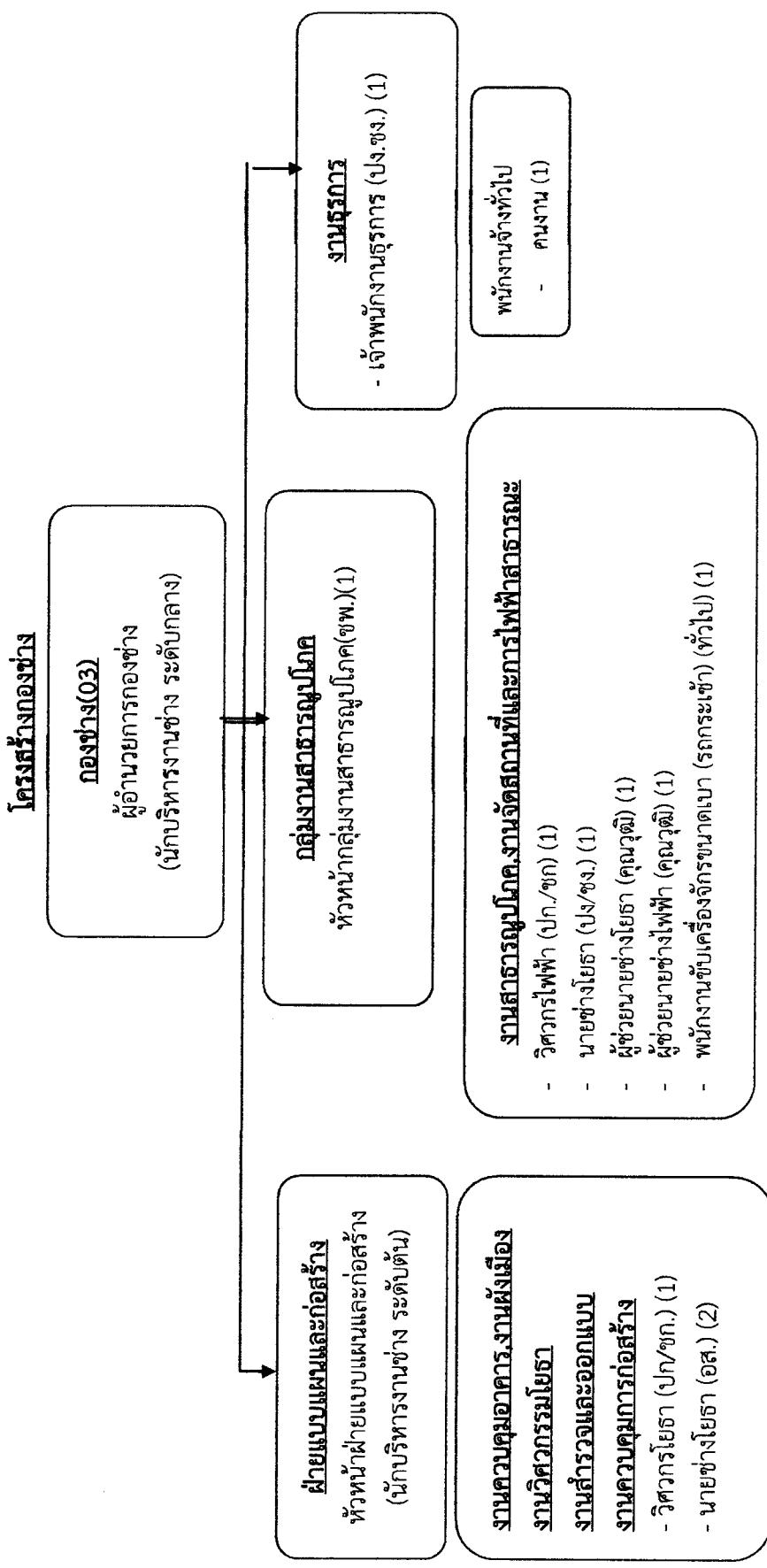
โครงสร้างของคณิต

กล่องที่ 4)

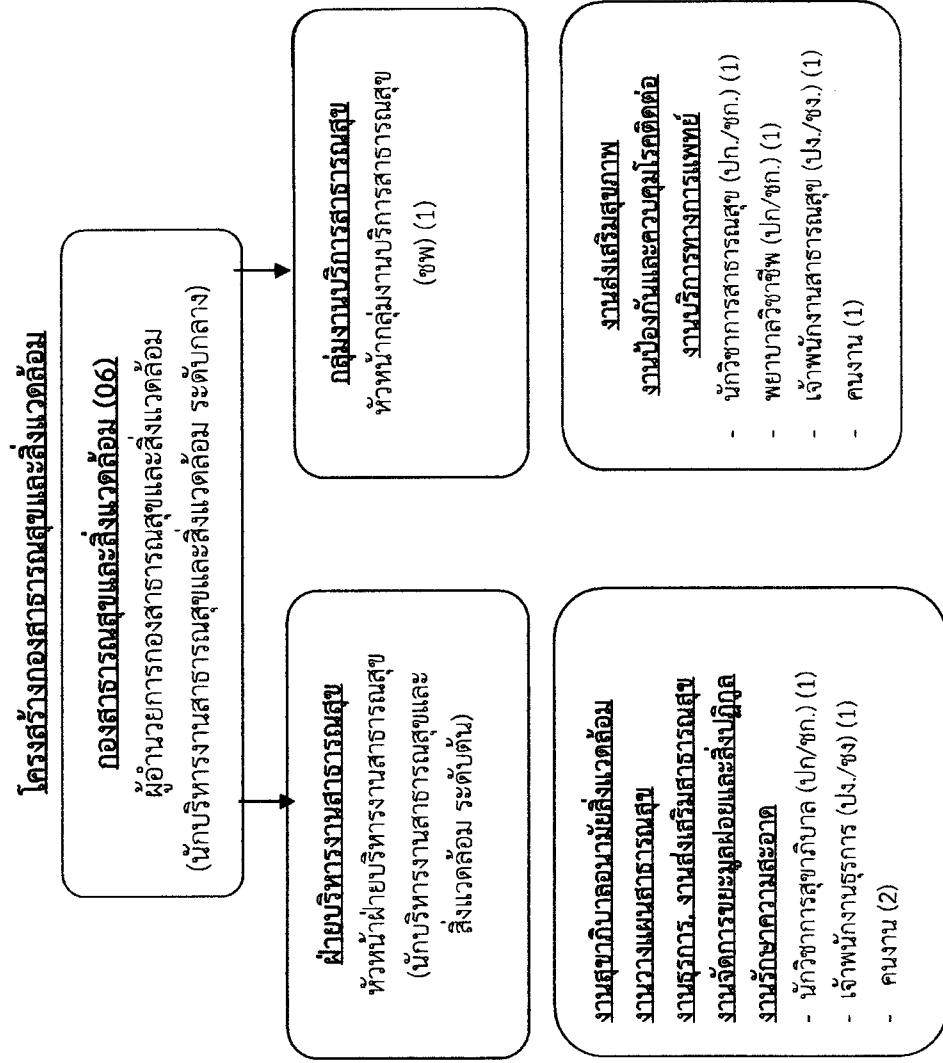
ผู้อ่านวิเคราะห์องค์กร
(นักบริหารงานการครั้ง ระดับกลาง)



ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป			พื้นฐานจัดทั่วไป						
			ต้น	กลาง	สูง							
จำนวน	1	1	-	-	2	1	3	-	-	1	3	12



ระดับ	จำนวนภาระท่องเที่ยว	วิชาการ			พนักงานจ้าง	ห้องประชุม	รวม
		ต้ม	กล่อง	สูง			
จำนวน	1	1	-	2	-	1	2
					-	1	2



ระดับ	อ้านวยการห้องปฏิบัติ	วิชาการ	หัวข้อ		พนักงานจ้าง		รวม
			ปฏิบัติการ	ซ้านภารกิจ	ปฏิบัติงาน	อาชีว	
ชำนาญ	1 1	คลัง สูง	ปฏิบัติการ	ซ้านภารกิจ	1 2	-	3 11

โครงสร้างของสารศึกษา

กองการศึกษา (08)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานบุคคล ระดับต้น)

ฝ่ายบริหารการศึกษา

หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

งานครุภัณฑ์

- เจ้าหน้าที่งานครุภัณฑ์ (ป.ว./ช.) (1)
- พอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(1)
- ครร. (ศศ.2) (8)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (1)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (2)

งานการเงินและบัญชี

- นักวิชาการเงินและบัญชี (ป.ก./ช.) (1)

งานการศึกษาและปั้นบุคคล

- งานส่งเสริมความคิดเห็นทางการศึกษา
งานกิจกรรมเชิงคิดเห็นทางการศึกษา
- นักวิชาการศึกษา (ป.ก./ช.) (1)

งานส่งเสริมการศึกษาและวัฒนธรรม	
- นักสื่อสารนักการ (ป.ก./ช.) (1)	

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน (1)

อัตราบัญชี	คงเหลือ	คงเหลือ	คงเหลือ	คงเหลือ	พนักงานจ้างทั่วไป	
					คงเหลือ	คงเหลือ
จำนวน	-	8	-	-	1	2
					11	11

ระดับ	จำนวนยกเว้นอย่างเงิน	จำนวนยกเว้นอย่างเงิน	ทั่วไป				พนักงานจ้าง
			ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	
จำนวน	2	-	-	1	2	-	1
					1	-	1
						-	7
							รวม

អង់គ្លេសទទួលខុសត្រូវការពិនិត្យ(12)
ដែលបានរាយការណ៍ដោយប្រធានាធិបតេយ្យ (ជាតិ) (១)

រដ្ឋប្រជាពលរដ្ឋ	វិធានការ	ចំណាំរាយការណ៍ដោយប្រធានាធិបតេយ្យ	ចំណាំរាយការណ៍ដោយប្រធានាធិបតេយ្យ
ជាតិ	ប្រជាជាតិ	ជាតិ	ជាតិ

11. บัญชีแสดงงัดคณลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดแหล่งที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
1	ว่าท่าอยุธยาสมเด็จ วิชัยันนท์	ร.ม.(รัฐศาสตรบัณฑิต)	122001101001	บังคับใหญ่ศูนย์	葛拉. ก.	122001101001	บังคับใหญ่ศูนย์	葛拉. ก.	618,240	84,000	786,240
2	นายวิษณุ ชัยภูมิ	ร.ม.(รัฐศาสตรบัณฑิต)	122001101002	รองบังคับใหญ่ศูนย์	葛拉. ก.	122001101002	รองบังคับใหญ่ศูนย์	葛拉. ก.	(51,520 x 12)	(7,000 x 12)	(7,000 x 12)
	สำนักปลัดมหาศาล (01)								-	-	เงินอุดหนุน
3	นางอุบล ใจยุทธิ์	ร.บ.(รัฐศาสตรบัณฑิต)	112012101001	หัวหน้าสำนักปลัด	ตู้ป.	112012101001	หัวหน้าสำนักปลัด	ตู้ป.	455,520	42,000	497,520
									(37,960 x 12)	(3,500 x 12)	
4	นางสาวอรุณารักษ์ แสงศรี	ศศ.บ.รัฐศาสตรบัณฑิต	122012101002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ตู้ป.	122012101002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ตู้ป.	475,560	42,000	517,560
									(39,630 x 12)	(3,500 x 12)	
5	นางอนุช่อร วงศ์ยศ	ร.ม.(รัฐศาสตรบัณฑิต)	112012101003	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ตู้ป.	112012101003	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ตู้ป.	455,520	42,000	497,520
									(37,960 x 12)	(3,500 x 12)	
6	นายณัฐย ผาสุก	น.บ.	122013105001	นิติกร	ๆก.	122013105001	นิติกร	ๆก.	422,640	-	422,640
									(35,220 x 12)		
7	นางสาวพรพรรณ ใจอัน	ร.บ.(รัฐศาสตรบัณฑิต)	122013104001	นักจัดการงานทั่วไปเบียนและบูรณาการ	ๆก.	122013104001	นักจัดการงานทั่วไปเบียนและบูรณาการ	ๆก.	429,240	-	429,240
									(35,770 x 12)		
8	นางประเมธ อังคงไกรวัฒ์	ร.บ.(รัฐศาสตรบัณฑิต)	122013101001	นักจัดการงานทั่วไป	ๆก.	122013101001	นักจัดการงานทั่วไป	ๆก.	376,080	-	376,080
									(31,340 x 12)		
9	นางสาวอรพัน พวงมาลัย	ร.บ.ป.ม.	122013102001	นักทรัพยากรบุคคล	ๆก.	122013102001	นักทรัพยากรบุคคล	ๆก.	429,240	-	429,240
									(35,770 x 12)		
10	นายวรวุฒิ ภูตานัฐน์	วศ.บ.(ครุภัณฑ์)	122013810001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	บ.ก.	122013810001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	บ.ก.	180,720	-	180,720
									(15,060 x 12)		

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	หน่วยการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเพิ่ม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินประจำตำแหน่ง	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	มาตรฐานตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	เงิน	หมายเหตุ
11	นางสาวปิยะา เรืองพะร พศ.บ.(กรังจัตกรพ่วง)	122013801001 นักพัฒนาชุมชน	ชก.	122013801001 นักพัฒนาชุมชน	ชก.	409,320	-	-	409,320	-	-	
12	นางกิตติกาล คำลีอ ร.บ.(รัฐศาสตร์บัณฑิต)	122013103001 นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	122013103001 นักวิเคราะห์ที่มีความสามารถ	ชก.	(34,110 x 12)	-	-	(34,110 x 12)	-	-	382,560
13	นายมนู ใจดีชัยกุ งาม(รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	122013301001 นักบริษัทสื่อสารมวลชน	ชก.	122013301001 นักบริษัทสื่อสารมวลชน	ชก.	(31,880 x 12)	-	-	(31,880 x 12)	-	-	369,400
14	นางสาวดาวรัตน์ คงสู ว.บ.(พีชส่วน)	122013401001 นักวิชาการกรุงเทพฯ	ชก.	122013401001 นักวิชาการกรุงเทพฯ	ชก.	(32,450 x 12)	-	-	(32,450 x 12)	-	-	376,080
15	นายพศพลด ตีร์เวทน์ ว.บ.(คอมพิวเตอร์)	122013106001 นักวิชาการคอมพิวเตอร์	บก.	122013106001 นักวิชาการคอมพิวเตอร์	บก.	(31,340 x 12)	-	-	(31,340 x 12)	-	-	218,400
16	นางอี้นี เถินมงคล รบ.(รัฐศาสตรบัณฑิต)	122014101001 เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชง.	122014101001 เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชง.	(18,200 x 12)	-	-	(18,200 x 12)	-	-	369,240
17	นางสาวกัญญา ฤทธิ์เลิศ ปวส.(การตลาด)	122014102001 เจ้าหน้าที่งานทะเบียน	ชง.	122014102001 เจ้าหน้าที่งานทะเบียน	ชง.	(30,770 x 12)	-	-	(30,770 x 12)	-	-	352,080
	ถูกจ้างประจำ											
18	นายศิริษัย พระเป็ญา บวช.(เกษตรกรรม)	100001 พนักงานชั้นปรนัยนํา	-	100001 พนักงานชั้นปรนัยนํา	-	(29,340 x 12)	-	-	(29,340 x 12)	-	-	317,520
	พนักงานชั้นปรนัยนํา											
19	นางพันธุรัตน์ พงษ์ภัณ พศ.บ.(กรังจัตกรพ่วง)	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	190,560	-	190,560
20	นายยุทธพงษ์ เรืองพะร ปวส.(ช่างยุทธศาสตรกรรม)	-	-	-	-	-	พนักงานชั้นปรนัยนํา(บรรทัดหน้า)	-	-	136,800	-	136,800

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม						กรอบอัตรากำลังใหม่						หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	จำนวนเงินเพิ่มขึ้นๆ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	จำนวนเงินเพิ่มขึ้นๆ	
เงินประจำตำแหน่ง															
21	นายเรนัลป์ สมเดช ม.6			พนักงานจ้างประจำทั่วไป		พนักงานตัวบاضลิจ		พนักงานตัวบاضลิจ	-	108,000	-	-	-	-	108,000
22	นายชนันท์ นาครожัยแสง	ว.บ.(บริษัทอาชีวศึกษาภูริษา)		พนักงานตัวบاضลิจ	-	พนักงานตัวบاضลิจ	-	พนักงานตัวบاضลิจ	-	108,000	-	-	-	-	108,000
23	นายพศธร พัฒนาวงศ์	บ.บ.(กรุงธนกรทวีวัฒนา)		พนักงานตัวบاضลิจ	-	พนักงานตัวบاضลิจ	-	พนักงานตัวบاضลิจ	-	108,000	-	-	-	-	108,000
24	ว่าง 19 มิ.ย. 2566			พนักงานตัวบاضลิจ	-	พนักงานตัวบاضลิจ	-	พนักงานตัวบاضลิจ	-	108,000	-	-	-	-	(ร่างเต็ม)
25	นายธีรชัย หาภิน	ค.บ.(คณิตศาสตร์)		พนักงานตัวบูรณาธิการ		พนักงานตัวบูรณาธิการ		พนักงานตัวบูรณาธิการ	-	(9,000 x 12)	-	-	-	-	108,000
26	นางสาวรัตนพร แก้วสิงหา	ศศบ.(ยุทธศาสตร์และเชิงยุทธ์)		คณาน	-	คณาน	-	คณาน	-	108,000	-	-	-	-	108,000
27	นายไนยองมานะ จันทร์คำ	ม.6		คณาน	-	คณาน	-	คณาน	-	108,000	-	-	-	-	108,000
28	นางสาวพงษ์นภา บุญเรือง	ว.บ.		คณาน	-	คณาน	-	คณาน	-	108,000	-	-	-	-	108,000
29	นายสุทธิเบศ ศิริชูงบวน	ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง)		คณาน	-	คณาน	-	คณาน	-	108,000	-	-	-	-	108,000
30	นางสาวอรุณี ดวงแก้ว	รป.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)		คณาน	-	คณาน	-	คณาน	-	108,000	-	-	-	-	108,000

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
31	นางสาวดวงรัตน์ ยอดพิศาล รบ.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	-	คณนา	-	คณนา	-	คณนา	-	108,000	-	
32	นางสาวนุชนา กันเกริก ศศ.บ.(พัฒนาสังคม)	-	คณนา	-	คณนา	-	คณนา	-	(9,000 × 12)	-	
33	นางสาววนารัตน์ คำวงศ์ ม.6	-	คณนา	-	คณนา	-	คณนา	-	(9,000 × 12)	-	
สำเน้า/เอกสารอ้าง (04)											
34	นางพัชรินทร์ ໂຄມแดง บศ.บ.(บริหารธุรกิจบัณฑิต)	122042102001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	กล่าง	122042102001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	กล่าง	539,160	67,200	67,200	673,560
35	นางพัชรินทร์ เตี๊ยนยะ ศศ.บ.(การจัดการธุรกิจ)	122042102002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	122042102002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	442,320	18,000	-	460,320
36	กานดาณพิม	-	ผู้อำนวยการส่วนงานพัฒนาและพัฒนากลุ่ม ชป.	-	ผู้อำนวยการส่วนงานพัฒนาและพัฒนากลุ่ม ชป.	-	ผู้อำนวยการส่วนงานพัฒนาและพัฒนากลุ่ม ชป.	(36,860 × 12)	(1,500 × 12)	-	88 (หักภาษี ณ 30%)
37	นางสาวพัชริกา มะนาวคำ ศศ.บ.(การจัดการธุรกิจ)	122043201001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	122043201001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	448,920	-	-	448,920
38	นางนนทนิจ เทียมสา ศศ.บ.(บริหารธุรกิจ)	122043201001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	122043201001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	(37,410 × 12)	-	-	442,320
39	นางสาวรุ่งนภา ไชยย牲 ปราศ(คุณพิยวารถรุ่งนภา)	122044203001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชก.	122044203001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชก.	(36,860 × 12)	-	-	442,320
40	นางนนทนิจ ไชยย牲 อุบลรัตน์ศิลปอาสาศรัทธ์	122044204001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชก.	122044204001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชก.	(21,620 × 12)	-	-	259,440
41	นางสาวพัชริกา วงศ์แคนทรี ศศ.บ.(การบริหารธุรกิจ)	11044201001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชก.	122044201001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชก.	(19,200 × 12)	230,400	-	230,400
								(19,970 × 12)	239,640	-	239,640

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบบัญชารากลังเต้ม						กรอบบัญชารากลังใหญ่						
			เลขที่ทำหนังสือ	ทำหนังสือ	ลงตัว	เลขที่ทำหนังสือ	ทำหนังสือ	ลงตัว	เงินเดือน	เงินประ稼ด้วยตัวเอง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	เงิน	เงินประ稼ด้วยตัวเอง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
45	นายอาคม เรืองเพชร ม.6	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	-	-	-	108,000
46	นายเรนโนซิตี ธรรมจักร ภ.บ.(ศิลปศาสตรบัณฑิต) ว่าง 3 ก.ศ. 2566 นายธนพนธ์ รักดี 2052103002	ผู้อำนวยการกองเช่าง (นักบริหารงานเช่าง)	122052103001	ผู้อำนวยการกองเช่าง (นักบริหารงานเช่าง)	คลัง	122052103001	ผู้อำนวยการกองเช่าง (นักบริหารงานเช่าง)	คลัง	486,720 (40,560 x 12)	67,200 (5,600 x 12)	67,200 (5,600 x 12)	67,200 (5,600 x 12)	67,200 (5,600 x 12)	621,120 (4 งวดเดือน)	
47	นายพิษณุ พันธ์ ภ.บ. ว่าง 1 ก.ย. 2566	หัวหน้าฝ่ายและกล่องสร้าง (นักบริหารงานเช่าง)	122052103002	หัวหน้าฝ่ายและกล่องสร้าง (นักบริหารงานเช่าง)	ต้น	122052103002	หัวหน้าฝ่ายและกล่องสร้าง (นักบริหารงานเช่าง)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	-	-	393,600 (4 งวดเดือน)
48	นายพะสุณ พรม ว่าง 1 ก.ย. 2566	หัวหน้าฝ่ายและกล่องน้ำดื่ม กำหนดเพิ่ม	-	-	-	-	หัวหน้าฝ่ายและกล่องน้ำดื่ม กำหนดเพิ่ม	ชพ.	-	-	-	-	-	-	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)
49	นายวิภากร โยรา	บร./ชก.	122053701001	วิภากรโยรา	บร./ชก.	บร./ชก.	วิภากรโยรา	บร./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	-	-	355,320 (4 งวดเดือน)
50	กำหนดเพิ่ม	วิศวกรไฟฟ้า	บร./ชก.	-	วิศวกรไฟฟ้า	บร./ชก.	-	วิศวกรไฟฟ้า	บร./ชก.	-	-	-	-	-	296,760 (24,730 x 12)
51	นายอาทิตย์ สักกินา ปวส.(ก่อสร้าง)	นายช่างปั้น瑜珈	ชง.	นายช่างปั้น瑜珈	นายช่างปั้น瑜珈	ชง.	นายช่างปั้น瑜珈	ชง.	296,760 (24,730 x 12)	-	-	-	-	-	296,760 (กำหนดเพิ่ม)
52	นายปิยะพงษ์ ชัยธีระสุข ว.บ. ว่าง 1 ก.ย. 2566	นายช่างปั้น瑜珈	12054701002	นายช่างปั้น瑜珈	อาชุส	12054701002	นายช่างปั้น瑜珈	อาชุส	356,160 (29,680 x 12)	-	-	-	-	-	356,160 (กำหนดเพิ่ม)
53	นายก่อพจน์ เอี่ยมสำอางค์ ปวส.(ก่อสร้าง)	นายช่างปั้น瑜珈	122054701003	นายช่างปั้น瑜珈	อาชุส	122054701003	นายช่างปั้น瑜珈	อาชุส	362,640 (30,220 x 12)	-	-	-	-	-	362,640 (กำหนดเพิ่ม)
54	สิบเอกนิวัฒน์ จันทร์ธิ ศิลปศาสตรบัณฑิต) ว่าง 1 พ.ค. 2566	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	122054101003	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	194,280 (16,190 x 12)	-	-	-	-	-	194,280 (4 งวดเดือน)
55	ผู้ช่วยนายนายช่างปั้น瑜珈	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	138,000 (4 งวดเดือน)
56	นายพัฒน์มนกร ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง)	ผู้ช่วยนายนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	136,800 (11,400 x 12)

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบบัตรถูกสังคม			กรอบบัตรถูกสังคม			เงินประจำเดือน			เงินประจำเดือน			
			เลขที่บัตรถูกสังคม	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่บัตรถูกสังคม	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำเดือน	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำเดือน	ตำแหน่ง	ระดับ	
53	นายก่อพจน์ เอ็มสก้าวงศ์ ปวส.(ก่อสร้าง)	122054701003	นายช่างปูนิช	อาชีวศึกษา	อาชีวศึกษา	122054701003	นายช่างปูนิช	อาชีวศึกษา	362,640	-	-	362,640	-	หมายเหตุ	
54	สีเปอกันวัฒน์ จันทร์รัตน์ (ศศ.บ.ศศ.บ.ศศ.บ.ศศ.บ.ศศ.บ.)	122054101003	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ช่าง.	122054101003	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ช่าง.	194,280	-	-	194,280	-	-		
	พนักงานจัดประปาและควบคุมภารภิจิ								(30,220 x 12)						
55	ว่าง 1 พ.ศ. 2566			ผู้ช่วยนานาชาติปูนิช					-	-	-	-	-	(16,190 x 12)	(่ว่างเดือน)
56	นายพัทธ์เดช มนิกร ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง)			ผู้ช่วยนานาชาติปูนิช					-	-	-	-	-	(11,400 x 12)	138,000
57	นายณัฐพงษ์ แก้วหาลา ศศ.บ. (พัฒนาสังคมฯ)			พนักงานชั่วคราวจัดการคลัง(ธุรกรรมพัสดุ)					-	-	-	-	-	(9,000 x 12)	108,000
58	นายเสิงฟ้าทอง อารี น.ร			คณาจารย์					-	-	คณาจารย์	-	-	(9,000 x 12)	108,000
	สำนัก/กองสหกิจสัมพันธ์และส่งเสริมความต้อน (06)														
59	นายพชรชัย ศุภสำราญ น.บ. (นิติศาสตร์)	122062104001	ผู้อำนวยการกองสหกิจสัมพันธ์และส่งเสริมความต้อน	คลัง	122062104001	ผู้อำนวยการกองสหกิจสัมพันธ์และส่งเสริมความต้อน	คลัง	486,720	67,200	67,200	621,120				
60	นายณัฐพงษ์ กรมภพ สส.บ.(สส.บ.สส.บ.สส.บ.สส.บ.)	122062104002	พัฒนาผู้เยี่ยมริหารงานสถานศึกษา	ต.ไม.	122062104002	พัฒนาผู้เยี่ยมริหารงานสถานศึกษา	ต.ไม.	(40,560 x 12)	(5,600 x 12)	(5,600 x 12)	(5,600 x 12)	(440,640			
61	กำหนดเพิ่ม			ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษา	ชชพ.			(35,220 x 12)	(1,500 x 12)	(1,500 x 12)	(1,500 x 12)	(522,960			(กำหนดเพิ่ม)
62	นางผักกาด ฤปันโน วุฒิศักข์	122063601001	นักวิชาการสารสนเทศนวัตุ	ชชก.	122063601001	นักวิชาการสารสนเทศนวัตุ	ชชก.	(43,580 x 12)	-	-	-	522,960			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		
			เลขอีต์ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ
63	นางปิริณดา อุดมสม	ว.บ.(อนัมสิโนด์ล้อม)	122063606001	นักวิชาการสุขาภิบาล	บก.	122063606001	นักวิชาการสุขาภิบาล	บก.	222,240	-	222,240
64	นายสุพจน์ วงศ์	บ.บ.(บริหารธุรกิจบัณฑิต)	122064101004	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ.	122064101004	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ.	(18,520 × 12)	-	181,680
65	นางวิภาวดี จัตนาນท์	พยาบาลคลินิกสัตว์แม่น้ำ	122063602001	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	122063602001	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	(15,140 × 12)	-	484,320
66	กำหนดเพิ่ม		122064601001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	122064601001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	-	-	(ทำผลเพิ่ม)
67	นางสาวณัฐิดี เรียงฤทธิ์	น.บ.		คณงาน	-		คณงาน	-	108,000	-	108,000
68	นางสาวเมธุรียา สมเมธุรียา	ศ.บ.บ.(จดหมายความเห็นชอบ)		คณงาน	-		คณงาน	-	108,000	-	108,000
69	นางสาวไพลิน ปากหวาน	ศ.บ.บ.(จดหมายความเห็นชอบ)		คณงาน	-		คณงาน	-	108,000	-	108,000
สำเนา/กองการศึกษา (08)									(9,000 × 12)		
70	นางสาวอรุณา เรืองพิชัย	ศ.บ.บ.(ศิลปศาสตรบัณฑิต)	122082107001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต.ป.	122082107001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต.ป.	462,240	-	462,240
71	นางสาวนรนภมา ภักดีสาร	ร.บ.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	122082107002	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ต.ป.	122082107002	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ต.ป.	(38,520 × 12)	-	422,640
72	ว่างเต็ม 1 พ.ย. 2566		122083806001	นักสัมบทະการ	บก./ชก.	122083806001	นักสัมบทະการ	บก./ชก.	355,320	-	(ร่างเต็ม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)		355,320

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินประจำตำแหน่ง	เงิน
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ		
73	นางสาวชรัส พรอนรัตน์ ศษม(กรรเชษฐารักษ์)	122083803001 นักวิชาการศึกษา	122083803001 นักวิชาการศึกษา	ชก.	122083803001 นักวิชาการศึกษา	ชก.	122083803001 นักวิชาการศึกษา	ชก.	254,880 (21,240 x 12)	-	254,880	
74	นางลดา เทื่องเพชร บ.บ.(ปั้นพันธ์ต)	122083201001 นักวิชาการเงินและบัญชี	122083201001 นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	122083201001 นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	122083201001 นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	376,080 (31,340 x 12)	-	376,080	
75	นางสาวอรุณญา เชื่อมพงษ์ รบ.(บริหารธุรกิจ)	122084101002 เจ้าหน้าที่งานธุรการ	122084101002 เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชก.	122084101002 เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชก.	122084101002 เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชก.	280,440 (23,370 x 12)	-	280,440	
76	นางสาวสุดารัตน์ ลีลาภูญวงศ์ aths.(วิทยาศาสตรบัณฑิต)	- คณานุ	- คณานุ	-	- คณานุ	-	- คณานุ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	108,000	
คุณย์พัฒนาเด็ก (เทศบาลตำบลนา闷แสง)												
77	-กำหนดเพิ่ม-		- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		- ***	
78	นางสาวพิณ กิจรักษ์ ค.บ.(กรรเชษฐาปั้นวัย)	122086600259 ศษม(กรรเชษฐารักษ์)	ค.บ.	ค.บ.(กรรเชษฐาปั้นวัย)	ค.บ.	ค.บ.	ค.บ.	ค.บ.	92 ครร คศ.2	-	-	
79	นางกรรณิการ์ นันตีรส ศษม(กรรเชษฐารักษ์)	122086600262 ครร	ค.บ.	ค.บ.(กรรเชษฐาปั้นวัย)	ค.บ.	ค.บ.	ค.บ.	ค.บ.	92 ครร คศ.2	-	-	
80	นางสาวชนกนิต ยอดดี ค.บ.(กรรเชษฐาปั้นวัย)	122086600261 ครร	ค.บ.	ค.บ.(กรรเชษฐาปั้นวัย)	ค.บ.	ค.บ.	ค.บ.	ค.บ.	92 ครร คศ.2	-	-	
81	นางวรรณา ไชยวงศ์ ศษม(กรรเชษฐารักษ์)	122086600263 ครร	ค.บ.	ค.บ.(กรรเชษฐาปั้นวัย)	ค.บ.	ค.บ.	ค.บ.	ค.บ.	92 ครร คศ.2	-	-	
82	นางล้านเพ็ชร สมประเสร็จ ศษม(กรรเชษฐารักษ์)	122086600266 ครร	ค.บ.	ค.บ.(กรรเชษฐาปั้นวัย)	ค.บ.	ค.บ.	ค.บ.	ค.บ.	92 ครร คศ.2	-	-	
83	นางปิยะพร สำราญดี ค.บ.(กรรเชษฐาปั้นวัย)	122086600264 ครร	ค.บ.	ค.บ.(กรรเชษฐาปั้นวัย)	ค.บ.	ค.บ.	ค.บ.	ค.บ.	92 ครร คศ.2	-	-	
84	นางนันทนा ไชยวงศ์ ศษม(กรรเชษฐารักษ์)	122086600260 ครร	ค.บ.	ค.บ.(อนุบาลศึกษา)	ค.บ.	ค.บ.	ค.บ.	ค.บ.	92 ครร คศ.2	-	-	
85	นางพรสวรรค์ บุญเมือง ศษม(อนุบาลศึกษา)	122086600265 ครร	ค.บ.	ค.บ.(อนุบาลศึกษา)	ค.บ.	ค.บ.	ค.บ.	ค.บ.	92 ครร คศ.2	-	-	
86	นางสาวกัญญา อواتสุข ศษม(กรรเชษฐารักษ์)	- ผู้ดูแลเด็ก	- ผู้ดูแลเด็ก	-	- ผู้ดูแลเด็ก	-	- ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังพัสดุ			กรอบอัตรากำลังใหญ่			เงินประจำตำแหน่ง		
			ครบที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ครบที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ
87	พนักงานจ้าประจำหน้าหัวบุญ ว่างเดิม 1 ปี.ค.2566	ครบที่ตำแหน่ง	ครบที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ครบที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ
88	นางสาวนภจัย ไกรฤทธิ์พนา น.6	-	ผู้ดูแลเครื่อง	-	-	ผู้ดูแลเครื่อง	-	-	(9,000 x 12)	-	(ร่างดิตม)
89	นางสาวปราณี เกตุบาน บ.บ.(บัญชีบัญชิด)	ผู้ดูแลเครื่อง	ผู้ดูแลเครื่อง	-	-	ผู้ดูแลเครื่อง	-	-	-	-	เงินเดือน
หมายเหตุจสก.ภายนอกภายใน (12)											
90	นางสาวปราณี เกตุบาน บ.บ.(บัญชีบัญชิด)	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	122123205001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	402,720	-	-	402,720
								(33,560 x 12)			

หมายเหตุ ** ก้าวที่ 3 เพิ่มเติมตามที่มีสืบ
สำเนาไว้ใน ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ท.ท. มา 0809.4/ว.36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566
- ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาศึกษาดูงานที่เกี่ยวกับการจัดสรรงานผู้นำทางการค้าและเทคโนโลยีดิจิทัล ให้ได้ก่อตัวเมื่อได้รับการจัดตั้งและเป็นไปตามกำหนดเวลาที่ได้ระบุไว้ในประกาศฯ ให้ดำเนินการตามที่ได้ระบุไว้ในประกาศฯ ทันทีและดำเนินการตามที่ได้ระบุไว้ในประกาศฯ ทันที

(12) แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างนอกจะพัฒนาด้านความรู้ความท้าทายในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลต่ำลงต้องทราบนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 ดังนั้น เทศบาลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนไปสู่รัฐบาลดิจิทัลเข่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลเข่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังเชื่อมโยงการทำงานภายใต้ภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เช่นว่า ประชาชนจะได้อะไร บุ่นเน้นแก่ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรบริหารส่วนต่ำลง รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลต่ำลงได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเต็มความสามารถให้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสาขาวิชาเข้ามายield ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะ และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตัวเอง

4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้อีกบัญชีตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรบริหารส่วนต่ำลงใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการได้วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การประเมินเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประเมินผล นอกนอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของ บุคลากรก็เป็นอย่างปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณ คนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้ กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยเทศบาลตำบลลงและได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามตารางแบบท้ายนี้

เทศบาลตำบลลงและ ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ชั้นเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตาม จุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

1. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงาน ต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นรวมส่งเสริมการปักครอง ท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ ของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้เทศบาลตำบลลงและ เป็น ผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือ เนพะสายงานของบุคลากร

3. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับ คำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

4. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปักครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากร สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

5. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ทราบถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการ ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

6. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมาก ขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงาน และการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้บประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่าน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถ ประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ต่อไป

8. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลลงและ ตามแนวทางข้างต้นนี้ กำหนดให้ทุก ตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนยั่งยืน 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้ วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ

ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพุทธิกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลนางแลเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพุทธิกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพุทธิกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลนางแล ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

(13) ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง

พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลลงนามแล้ว มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลโดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ซับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
5. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลช่วยเหลือประชาชนอย่างครบถ้วน และไม่ปิดเบี้ยนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณอาชีพขององค์กร

สิ่งที่ผู้บริหารพึงประทาน จะให้บุคลากรในองค์กรมี

1. มีความรับผิดชอบ
2. มีความซื่อสัตย์สุจริต
3. มีวินัย
4. มีความซื่อตรงต่อหน้าที่
5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
6. มีการควบคุมตนเอง
7. มีดุลพินิจที่ดี
8. มีจิตสำนึกที่เปิดกว้าง

สิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงประทานจากผู้บังคับบัญชา

1. มีความเคารพนับถือรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
2. มีความเต็มใจที่จะเปิดเผยข้อมูลให้ทราบตามสมควร
3. มีความเป็นธรรม
4. มีน้ำใจ รู้จักถนนนำน้ำใจผู้ใต้บังคับบัญชา
5. มีความสามารถในการกระตุ้นให้กำลังใจแก่หมู่คณะ
6. มีความพร้อมที่จะยกย่องชมเชยลูกน้อง
7. มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือลูกน้อง
8. มีเวลาว่างให้แก่ลูกน้องตามสมควร

สิ่งที่เพื่อนร่วมงานพึงประทาน

1. มีความร่วมมือ
2. มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ
3. ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน
4. ความเอื้อเฟื้อความมีน้ำใจต่อกัน
5. มีใจที่เกิดกว้าง

สิ่งที่ประชาชนควรทราบ

1. มีความเคารพนับถือผู้อื่นตามสมควร
2. มีความเต็มใจที่จะให้บริการ
3. มีความเป็นธรรม
4. มีน้ำใจต่อผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
5. มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
6. รู้จักคุณค่าของเวลาของผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลนางแล
เรื่อง แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569)
ของเทศบาลตำบลนางแล

ด้วยแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566) ของเทศบาลนางแล อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย ครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2566

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ 14 ถึง ข้อ 18 ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. 2545 ลงวันที่ 13 พฤษภาคม 2545 ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566 และตามที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในคราว การประชุม ก.ท.ล.เชียงราย ครั้งที่ 9/2566 เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2566 มีมติเห็นชอบการจัดทำแผน อัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569) ของเทศบาลตำบลนางแล จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567– 2569) เทศบาลตำบลนางแล อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2566 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2566

(นายเสน่ห์ ภักดี)
นายกเทศมนตรีตำบลนางแล



ประกาศเทศบาลตำบลนางแล
เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน
ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569)

ด้วยแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566) ของเทศบาลตำบลนางแล อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย ครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ในวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2566

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ 17(5) ของ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. 2545 ลงวันที่ 13 พฤษภาคม 2545 ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569) และมติ ก.ท.จ. เชียงราย ครั้งที่ 9/2566 เมื่อวันที่ 2 กันยายน 2566 จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผน อัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569) ของเทศบาลตำบลนางแล รายละเอียดปรากฏตาม โครงสร้างส่วนราชการ แนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2566 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2566

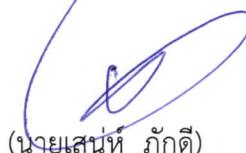
(นายเสน่ห์ ภักดี)

นายกเทศมนตรีตำบลนางแล

**โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน
เทศบาลตำบลลนางและ อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย
(แนบท้ายประกาศเทศบาลตำบลลนางและ ลงวันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2566)**

ลำดับ	ส่วนราชการ	การแบ่งงานภายใน	หมายเหตุ
1.	สำนักปลัดเทศบาล	<p style="text-align: center;">1.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานทะเบียนราชภูมิ - งานเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานประสานงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น* - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์* - งานกิจกรรมคณะผู้บริหาร* - งานกิจการสภาก* <p style="text-align: center;">1.2 ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมการเกษตร - งานแผนงานและงบประมาณ* 	
2.	กองคลัง	<ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่ภาระและทะเบียนทรัพย์สิน <p style="text-align: center;">2.1 ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานสถิติการคลัง* - งานบำเหน็จบำนาญ* - งานบริหารงานคลัง* <p style="text-align: center;">2.1 กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานทะเบียนทรัพย์สิน 	

ลำดับ	ส่วนราชการ	การแบ่งงานภายใต้	หมายเหตุ
3.	กองช่าง	<ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ <u>3.1 ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u> - งานควบคุมอาคาร - งานผังเมือง - งานวิศวกรรมโยธา - งานสำรวจและออกแบบ* - งานควบคุมการก่อสร้าง* <u>3.2 กลุ่มงานสาธารณูปโภค</u> - งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณูปโภค* 	
4.	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> <u>4.1 ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u> - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนสาธารณสุข - งานธุรการ - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล* - งานรักษาความสะอาด* <u>4.2 กลุ่มงานบริการสาธารณสุข</u> - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานบริการทางการแพทย์* 	
5.	กองการศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ* <u>5.1 ฝ่ายบริหารการศึกษา</u> - งานการศึกษาและปฐมวัย - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา - งานเงินและบัญชี - งานธุรการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน* 	
6.	หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	



(นายเสน่ห์ ภักดี)

นายกเทศมนตรีตำบลนางแล



คำสั่งเทศบาลตำบลนาโน

ที่ ๑๗๔ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๘ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๘ ใน การจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อให้องค์ประกอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ ข้อ ๑๖ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลนาโน และ ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลนาโน	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลนาโน	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๘. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ผู้ช่วยเลขานุการ
๙. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการมีหน้าที่ร่วมกันจัดทำ ทบทวน และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลนาโน โดยให้หน้าส่วนราชการเป็นผู้รับผิดชอบการวางแผนอัตรากำลังคนของแต่ละส่วน และนำเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ให้ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และการกิจ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดขั้นแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งนี้ให้เคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค รวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนด

/ (๑) บทวิเคราะห์...

(๒) บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

ให้ดำเนินการวิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และการกิจกรรมข้อ ๑ โดยให้มีการเก็บสถิติประมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด เพื่อให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๓) บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อให้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสม กับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภทเกิดประโยชน์สูงสุด

(๔) การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ มาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ โดยให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลัง โดยแยกข้อมูลแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของ ข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และข้อเสนอแนะ นำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๖๕ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๑ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

(๕) ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นได้ไม่เกินกว่า ร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

(๖) ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ต่อ ก.ท.จ. จังหวัดเชียงราย ภายในวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ เมื่อ ก.ท.จ. มีมติเห็นชอบร่าง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศใช้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายเสนห์ ภักดี)

นายกเทศมนตรีตำบลนางแล