

คำนำ

เทศบาลตำบลซึ้ง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖(และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เหมาะสม

เทศบาลตำบลซึ้ง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ บรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลซึ้ง

๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๔
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
- การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลซึ้ง	๙
- ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙)	๙
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓(พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)	๙
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดจันทบุรี	๑๐
- วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลซึ้ง	๑๑
- นโยบายของนายกเทศมนตรีตำบลซึ้ง	๑๒
- การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis)	๑๓
๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลซึ้ง	๑๗
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๑๙
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลซึ้ง	๑๙
- ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ	๒๑
- อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน	๒๒
- กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙	๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๒
<u>ภาคผนวก</u>	
- สำเนาคำสั่งเทศบาลตำบลซึ้ง ที่ ๑๗๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	
- สำเนาประกาศเทศบาลตำบลซึ้ง ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง ให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	
- สำเนาประกาศเทศบาลตำบลซึ้ง ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลซึ้ง	
- สำเนาคำสั่งเทศบาลตำบลซึ้ง ที่ ๒๔๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดคนลงสู่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	
- สรุปภาระค่าใช้จ่าย ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น (๒๐ รายการ)	
- ปริมาณงาน สำนักปลัด , กองคลัง , กองช่าง , กองการศึกษา	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลซึ้ง

๑. หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลซึ้งได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้แทนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ มีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ การกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง โดยมีหลักการและเหตุผลดังต่อไปนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.เทศบาล,อบต.และเมืองพัทยา)โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล,อบต.และเมืองพัทยา)จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด)ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง)กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง)ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล,อบต.และเมืองพัทยา)จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง)ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลซึ้งจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลซึ้ง ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลซึ่งมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน
- ๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลซึ่งมีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับการกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่
- ๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลกรของเทศบาลตำบลซึ่ง
- ๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลซึ่งสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลซึ่งเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี
- ๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลซึ่งสามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลซึ่งได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคล นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลซึ่ง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลซึ่ง เพื่อให้การดำเนินการเทศบาลตำบลซึ่ง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะ งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหาทางในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดจันทบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละ ส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนด ตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตาม กระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการ และเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบาง ลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลา มาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความ สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการ พิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลัง เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและ สนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วน เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่ นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้น ตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้อง ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวน มาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่า จะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบ อัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูล ของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน เทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลัง ของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับ การพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็น สำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง

ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่า การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตราค่าจ้างระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง และเพื่อให้ทราบว่าภารกิจในแต่ละด้านต้องการจำนวนบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าใด ระดับใด ในการดำเนินงาน

สภาพปัญหาของพื้นที่

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- กำลังไฟฟ้าไม่เพียงพอต่อการใช้ในช่วงฤดูทำการเกษตร
- ถนนชำรุด ทางสัญจรไม่สะดวก ถนนภายในหมู่บ้านเป็นถนนดินลูกรัง
- น้ำกักเซาะบริเวณสะพานและริมทางที่มีน้ำไหลผ่าน
- ฝายกักเก็บน้ำชำรุด
- สาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า ไม่ครบทุกครัวเรือน ,การบริการประปาหมู่บ้าน ประปาภูมิภาคไม่เพียงพอ
- การฝังท่อระบายน้ำไม่เป็นระเบียบฝังท่อตันเกินไป น้ำไหลไม่สะดวก ท่อระบายน้ำอุดตัน และเล็กเกินไป
- ถนนที่อยู่ต่ำทำให้น้ำท่วม
- น้ำสะอาดสำหรับบริโภคไม่เพียงพอ
- น้ำสำหรับทำการเกษตรไม่พอเพียง
- สระเก็บน้ำและบ่อน้ำสาธารณะตื้นเขิน ทำให้เก็บกักน้ำไม่ได้มาก

๒.ด้านเศรษฐกิจ

- การจ้างแรงงาน ค่าครองชีพสูง ขาดแคลนแรงงานในพื้นที่
- ต้นทุนทางการเกษตรสูง เช่น ปุ๋ย ยาฆ่าแมลง ,เครื่องมืออุปกรณ์ทางการเกษตร ,ค่าแรงงานสูง ฯลฯ
- ด้านการพัฒนากลุ่มอาชีพ
- การให้ความรู้ความสนใจด้านอาชีพเสริมค่อนข้างน้อย
- ความรู้ ความเข้าใจทางเทคโนโลยี และทักษะการเกษตรทฤษฎีใหม่ยังมีไม่ทั่วถึง

- หนี้สิน สาเหตุจากการใช้จ่ายเพื่อการลงทุนในการประกอบอาชีพสูง ,ขาดแคลนทุนทรัพย์ในการประกอบอาชีพ, รายจ่ายเพื่อการดำรงชีพมากกว่ารายได้

๓.ด้านสังคม

- การแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มวัยรุ่น
- ประชาชนต่างคนต่างอยู่รวมกลุ่มกันค่อนข้างน้อย
- ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- การไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกินและที่อยู่อาศัย
- การลักขโมย ,อุบัติเหตุ

๔.ด้านการเมือง การบริหาร

- ความรู้ ความเข้าใจในการบริหารท้องถิ่นค่อนข้างน้อย
- การสื่อสารไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร
- บุคลากรขาดประสบการณ์ ความชำนาญ
- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในการเลือกตั้งและการบริหารงานของเทศบาลตำบล
- ผู้นำชุมชน กรรมการหมู่บ้าน ควรได้รับการพัฒนาอบรม และสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาเพิ่มเติม
- การเผยแพร่ความรู้ การทำความเข้าใจในหน้าที่ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล ยังไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร

๕.ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาแหล่งน้ำไม่เพียงพอต่อการทำการเกษตร
- การขาดแคลนความรู้ความเข้าใจในการรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อคุณภาพชีวิต
- การตัดไม้ทำลายป่า
- การทิ้งขยะ , กำจัดไม่ถูกวิธี
- มีมลภาวะทางอากาศ เนื่องจากการเลี้ยงสัตว์
- การไม่หวงแหนในทรัพยากรธรรมชาติ

๖.ด้านสาธารณสุข

- ความร่วมมือในการรักษาความสะอาดและกำจัดขยะมูลฝอยบริเวณพื้นที่สาธารณะ ที่อยู่อาศัยรวมถึงการประกอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพค่อนข้างน้อย

- ขาดความรู้ความเข้าใจและบุคลากรในการควบคุมป้องกันโรคติดต่อต่าง ๆ เช่น ยุงทำให้เกิดไข้เลือดออก ฯลฯ
- ประชาชนขาดการดูแลสุขภาพของตนเอง
- ความสนใจและเข้าใจในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดค่อนข้างยาก

๗.ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม

- ด้านการศึกษาของเยาวชนขาดการต่อเนื่อง เพราะมีปัญหาด้านรายได้
- ประชาชนยังขาดการสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น
- โรงเรียนขาดสื่อการเรียนการสอน

๘.ด้านอื่นๆ

- ด้านการพัฒนาพื้นที่ไม่ครบทุกด้าน
- การเกิดอุบัติเหตุบริเวณช่วงระหว่างสี่แยกถนนและพื้นที่อันตราย
- การบุกรุกที่สาธารณะเพื่อทำกินและอยู่อาศัย

ความต้องการของประชาชน

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ให้มีบริการสาธารณูปโภคอย่างทั่วถึง
- ให้มีถนนใช้ในการส่งสินค้าและสัญจรที่สะดวกและปลอดภัย
- ให้มีการปรับปรุงถนนที่ชำรุดเสียหาย
- การขอขยายเขตไฟฟ้าและเพิ่มกำลังไฟฟ้า
- ผู้ประกอบการควรมีการทำความสะอาดและซ่อมแซมถนนที่ชำรุดหลังจากเสร็จจากงานบรรทุกอย่างสม่ำเสมอรักษาความสะอาดของถนน
- ขอสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการทำฝายกักเก็บน้ำที่ชำรุด
- ให้มีระบบส่งน้ำสำหรับการเกษตรเพิ่ม
- ให้มีการปรับปรุงแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรอย่างพอเพียง
- ให้มีการขุดลอกลำราง สระน้ำ ฯลฯ
- ก่อสร้างแหล่งน้ำ เช่น ขุดลำราง ขุดสระน้ำ ฯลฯ
- ให้มีระบบน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคอย่างทั่วถึง

๒.ด้านเศรษฐกิจ

- ให้มีการส่งเสริมกลุ่มอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้
- ให้มีการพัฒนาอาชีพเพื่อการสร้างงานให้ชุมชน
- ให้มีการรับซื้อ - ขายผลผลิตทางการเกษตรในลักษณะตลาดกลาง
- ให้มีการส่งเสริมวิชาการเกษตรเพื่อเพิ่มศักยภาพการผลิต
- ให้มีการส่งเสริมอุตสาหกรรมการแปรรูปผลผลิต
- ส่งเสริมการส่งออก
- ส่งเสริมการจัดทำบัญชีครัวเรือน
- ลดปริมาณรายจ่ายใช้เฉพาะที่จำเป็น
- จัดหารายได้เสริมเพื่อเพิ่มรายได้

๓.ด้านสังคม

- ให้มีการส่งเสริมความรู้ทางด้านระเบียบ กฎการปฏิบัติเกี่ยวกับการจราจร
- ให้มีการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- สนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์และการสื่อสารข้อมูลที่ต้องซึ่งมีผลต่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขของชุมชน
- ให้มีการณรงค์ปลูกจิตสำนึกให้ตระหนักถึงผลข้างเคียง อันตรายและความไม่ปลอดภัยในทรัพย์สินที่เกิดจากการติดสิ่งเสพติด
- ให้มีการส่งเสริมหลักประกันในชีวิต
- ให้มีการสงเคราะห์คนพิการ คนชรา และคนด้อยโอกาส
- ให้มีการส่งเสริมการได้รับสวัสดิการตามสิทธิของประชาชน
- ให้มีการส่งเสริมการเล่นกีฬาออกกำลังกาย ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- ขอรับการสนับสนุนงบประมาณในการติดตั้งกล้องวงจรปิด ในการแก้ปัญหาการลักขโมย และอุบัติเหตุ

๔.ด้านการเมือง การบริหาร

- ให้มีการอบรมพัฒนาเพิ่มความรู้แก่สมาชิกสภาเทศบาล ผู้นำท้องถิ่น พนักงานลูกจ้าง เกี่ยวกับการบริหารงานของเทศบาลตำบล
- ให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของ ประชาชน ผู้นำท้องถิ่น สมาชิกสภาเทศบาล
- ให้มีการประชาสัมพันธ์ความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ของเทศบาล

- ให้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานและเจ้าหน้าที่เข้าร่วมอบรมพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
- ให้มีการพัฒนาบุคลากรเสริมสร้างประสบการณ์ ความชำนาญ เช่น การศึกษาดูงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ให้มีการแสดงผลงานกิจกรรมของเทศบาล

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ให้มีการจัดการดูแลป่า และที่สาธารณะ
- ให้มีการอบรมให้ความรู้และปลูกจิตสำนึกในการรักษ ฟื้นฟู และปลูกป่า
- ให้มีความห่วงใยในทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอื่นๆ
- ส่งเสริมให้มีการใช้ทรัพยากรดินและน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ
- ขุดลอกคูคลอง แหล่งน้ำสาธารณะ สร้างแหล่งเก็บน้ำเพิ่มเติม เพื่อแก้ปัญหาแหล่งน้ำไม่เพียงพอต่อการทำการเกษตร
- สร้างจิตสำนึกในการทิ้งขยะให้ถูกวิธี รณรงค์คัดแยกก่อนทิ้งขยะ

๖. ด้านสาธารณสุข

- ให้มีการปรับปรุงและเข้มงวดในการป้องกันการเกิดมลภาวะสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ
- ให้มีการปฏิบัติตามสุขบัญญัติแห่งชาติ
- ให้มีการส่งเสริมการมีสุขภาพแข็งแรง
- ให้มีการบริการกำจัดขยะมูลฝอย
- ให้มีการป้องกันโรคติดต่อ โรคเอดส์ โรคติดต่อต่างๆ
- ให้มีการจัดแข่งขันกีฬาเป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ลดความเครียด

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

- ให้มีการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจและให้ความสำคัญในการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีของท้องถิ่น
- ให้มีการฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมประเพณี
- ให้มีการพัฒนาการศึกษาให้เด็ก เยาวชน ประชาชนได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกัน
- ให้มีการจัดซื้อจัดหาอุปกรณ์สื่อการเรียนการ

๘. ด้านอื่นๆ

- ให้มีการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาเรื่องการแข่งขันกีฬา
- ให้มีการสนับสนุนพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนและกลุ่มต่างๆ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลซึ่งได้วิเคราะห์ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจากพระราชบัญญัติเทศบาล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและผู้บริหารท้องถิ่น ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่นๆ
- (๔) การสาธารณสุข
- (๕) การควบคุมอาคาร

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การส่งเสริมกีฬา
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๔) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) รักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนา
- (๒) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ จะพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ด้วยการดำเนินการของเทศบาล ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ มาตรา ๕๐, ๕๑ หมายถึง พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒)

มาตรา ๑๖, ๑๗ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลซึ่ง

การวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลซึ่ง ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น (๒๕๖๖-๒๕๗๐) เทศบาลตำบลซึ่ง นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่เทศบาลตำบลซึ่ง โดยใช้หลัก SWOT ในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลซึ่ง ดังนี้

๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐)

วิสัยทัศน์

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ทั้งนี้วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่การมีเอกราชอธิปไตยและบูรณภาพแห่ง เขตอำนาจอรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่นมีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกัน ด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีไม่เป็นภาระของโลกและสามารถเกื้อกูลประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจที่ดียิ่งกว่า

ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์

- ๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- ๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคทางสังคม
- ๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๑๑ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

หมุดหมายการพัฒนา

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒหน้าที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดหมุดหมายการพัฒนา จำนวน ๑๓ หมุดหมาย ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” หรือมุ่งหวังจะ “มี” เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยหมุดหมายทั้ง ๑๓ ประการ แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

๑.มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

- | | |
|---------------|--|
| หมุดหมายที่ ๑ | ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง |
| หมุดหมายที่ ๒ | ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน |
| หมุดหมายที่ ๓ | ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก |
| หมุดหมายที่ ๔ | ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง |
| หมุดหมายที่ ๕ | ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค |

หมวดหมู่ที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

๒.มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมวดหมู่ที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

หมวดหมู่ที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เดิมน้อยได้อย่างยั่งยืน

หมวดหมู่ที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม

๓.มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมวดหมู่ที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมวดหมู่ที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔.มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

ความเชื่อมโยงระหว่างหมวดหมู่การพัฒนา กับเป้าหมายหลักแสดงไว้ในแผนภาพที่ ๓.๑ โดยหมวดหมู่การพัฒนาที่กำหนดขึ้นเป็นประเด็นที่มีลักษณะเชิงบูรณาการที่ครอบคลุมการพัฒนาดังแต่ในระดับต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ และสามารถนำไปสู่ผลพัฒนาทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไปพร้อม ๆ กัน ทำให้หมวดหมู่แต่ละประการสามารถสนับสนุนเป้าหมายหลักได้มากกว่าหนึ่งข้อ นอกจากนี้ การพัฒนาภายใต้แต่ละหมวดหมู่ไม่ได้แยกขาดจากกันแต่มีการสนับสนุนหรือเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ (อปท.)	กลยุทธ์	แผนงาน
๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑.พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ๒.พัฒนาด้านแหล่งน้ำอุปโภค-บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอ ๓.พัฒนาด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ครอบคลุมทุกพื้นที่	๑.แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา
๒.ด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับประชาชน	๑.สนับสนุนด้านสาธารณสุข ๒.สนับสนุนด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๓.สนับสนุนกิจกรรมด้านกีฬา ๔.พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กและเยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส ๕.ส่งเสริมและพัฒนาด้านการเกษตรและกลุ่มอาชีพให้มีความเข้มแข็ง	๑. แผนงานการศึกษา ๒.แผนงานสาธารณสุข ๓.แผนงานสังคมสงเคราะห์ ๔.แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ๕.แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ (อปท.)	กลยุทธ์	แผนงาน
๓.ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	๑.สนับสนุนด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	๑.แผนงานการรักษาความสงบภายใน
๔.ด้านกานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑.อนุรักษ์ พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีการจัดการขยะอย่างเป็นระบบ	๑.แผนงานการเกษตร ๒.แผนงานสาธารณสุข
๕.ด้านการบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน	๑.พัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ๒.ส่งเสริมประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น	๑.แผนงานบริหารงานทั่วไป ๒.แผนงานสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชน

วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลซึ้ง
“ประชาชนมีความสุข คุณภาพชีวิตดี ชุมชนเข้มแข็ง”

คำขวัญตำบลซึ้ง
“เกษตรกรรมล้ำค่า ปวงประชาสามัคคี ประเพณีวัฒนธรรมล้ำเลิศ”

พันธกิจ

๔.๒. พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น

๔.๒.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน แหล่งน้ำ และระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการให้มีมาตรฐานและทั่วถึง

๔.๒.๒ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษาและกีฬา ตลอดจนทำนุบำรุงศาสนา บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น และส่งเสริมพัฒนาด้านการเกษตรและกลุ่มอาชีพ

๔.๒.๓ สนับสนุนด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้กับประชาชน

๔.๒.๔ อนุรักษ์ พื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในตำบล รวมถึงการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔.๒.๕ ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น เสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

๔.๓ จุดมุ่งหมายในการพัฒนาท้องถิ่น

๔.๓.๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการคมนาคมในหมู่บ้านให้ได้มาตรฐาน

๔.๓.๒ ก่อสร้างและพัฒนาแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร

๔.๓.๓ พัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ

๔.๓.๔ เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส มีคุณภาพชีวิตที่ดีเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

๔.๓.๕ นักเรียนได้รับการส่งเสริมพัฒนาการด้านการศึกษาและกีฬา

๔.๓.๖ สืบสานประเพณีท้องถิ่น ทำนุบำรุงศาสนา บำรุงรักษา ศิลปะจารีต ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๔.๓.๗ ประชาชนปลอดภัยจากการแพร่ระบาดของโรคต่าง ๆ

๔.๓.๘ ประชาชนมีรายได้เพิ่ม และมีความรู้ความเข้าใจและนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน

๔.๓.๙ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินถ้วนหน้า

๔.๓.๑๐ สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้เกิดความสวยงามและเพิ่มพื้นที่สีเขียว

๔.๓.๑๑ ส่งเสริมประชาชนมีส่วนร่วมบริหารจัดการในการพัฒนาท้องถิ่น

๔.๓.๑๒ เสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาลพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

นโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลซึ้ง

วิสัยทัศน์นโยบายการบริหารงานเทศบาลตำบลซึ้ง ไว้ดังนี้

“สานงานต่อ ก่องานใหม่ ใส่ใจพัฒนา”

๑.นโยบายเร่งด่วน (สานงานต่อ)

- พัฒนาแหล่งกักเก็บน้ำ, ลำราง, ร่องระบายน้ำ ฯลฯ
- ปรับปรุงระบบการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและของราชการ
- ปรับปรุงระบบการบริหารจัดเก็บขยะในชุมชน
- งานคอนกรีตเสริมเหล็กดำเนินการจัดหารั้วคอก เพื่อประหยัดงบประมาณ และได้ปริมาณงานมากและรวดเร็ว

๒. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน (ก่อกำเนิดใหม่)

- ก่อสร้าง และทะนุบำรุงถนนให้สัญจรสะดวก
- รับฟังปัญหาต่างๆ หรือความต้องการของประชาชน และนำมาจัดทำโครงการตามอำนาจหน้าที่ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือสนองความต้องการเพื่อประโยชน์โดยรวม
- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอสนับสนุนการดำเนินงาน หรืองบประมาณในการดำเนินงานด้าน

โครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นของประชาชน

๓. นโยบายด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม (ใส่ใจพัฒนา)

- สนับสนุน ส่งเสริมการศึกษาเด็กปฐมวัยก่อนวัยเรียน
- สนับสนุน ส่งเสริมด้านสาธารณสุขให้ประชาชนมีสุขภาพดี
- ดูแลคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และประชาชนในตำบล
- ปรับภูมิทัศน์ภายในตำบล
- ดูแลรักษาธรรมชาติ อนุรักษ์ป่าไม้ และพันธุ์ไม้

การกำหนดนโยบายการบริหารงานเทศบาลตำบลซึ้ง ของนายกเทศมนตรีตามที่กล่าวมา เป็นไปตามภารกิจของเทศบาล และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล ในการปฏิบัติหน้าที่บริหารงานเทศบาลตำบลซึ้งครั้งนี้ ยึดหลักการบริหาร ๕ ประการ คือ

๑. ส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย และให้โอกาสประชาชนร่วมคิด ร่วมพัฒนาในทุกๆ ด้าน

๒. ตระหนักในสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสังคม และบริการด้วยความเต็มใจเสมอภาค รวมถึงพัฒนาให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

๓. บริหารงานด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต และเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างแท้จริง

๔. ใช้งบประมาณและทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม

๕. ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และลดขั้นตอนการทำงานโดยไม่ขัดต่อระเบียบกฎหมายเพื่อความรวดเร็วและทันเหตุการณ์

(นายนิคม บ่อหลี่)

นายกเทศมนตรีตำบลซึ้ง

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพด้านโครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ สังคม การศึกษา สาธารณสุข เทคโนโลยีทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมในภาพรวมของตำบลซึ่ง โดยใช้เทคนิค (SWOT Analysis) เพื่อประเมินผลสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น

คำจำกัดความ SWOT

- S = STRENGTH = จุดแข็ง หมายถึง ทรัพยากรในการดำเนินงานหรือทุนทรัพย์ขององค์กร
 W = WEAKNESS = จุดอ่อน หมายถึง ข้อด้อยขององค์กรในการดำเนินงาน
 O = OPPORTUNITY = โอกาส หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลให้การดำเนินงานองค์กรดีขึ้น
 T = THREAT = อุปสรรค หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรด้อยลง

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. ผู้บริหารมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบและมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ๒. ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง สามัคคีกัน ๓. แหล่งผลิตผลไม้และแหล่งแปรรูปสินค้าทางการเกษตรที่มีคุณภาพ ๔. มีกองทุนและสถาบันการเงินภายในตำบล เช่น กองทุนหมู่บ้าน กองทุนแม่ของแผ่นดิน กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี สหกรณ์เครดิตยูเนียน ๕. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน ๑ แห่ง โรงเรียน ๓ แห่ง ศูนย์การเรียนรู้ฐานครอบครัว (กศน.) ๑ แห่ง ๖. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ,อสม.ประจำหมู่บ้าน ๗. มีประเพณีท้องถิ่นที่ยิ่งใหญ่ และมีชื่อเสียงระดับจังหวัด เช่น ประเพณีลอยกระทง ๘. มีกลุ่มชมรมผู้สูงอายุที่ใส่ใจในการให้ความสำคัญเรื่องสุขภาพผู้สูงอายุในพื้นที่ ๙. สภาพแวดล้อมยังมีสภาพที่ดีเนื่องจากเป็นพื้นที่ทำการเกษตรเป็นหลักยังไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมและชุมชนยังไม่หนาแน่น	๑. แหล่งกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอและขาดการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ ๒. ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวภายในตำบลในการสร้างรายได้เข้าสู่ท้องถิ่น ๓. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปอย่างล่าช้ายังไม่ครอบคลุมทั่วพื้นที่ มีงบประมาณจำกัดในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ๕. มีการใช้สารเคมีในด้านการเกษตรมาก ส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๖. เกษตรกรเริ่มเข้าสู่สังคมสูงวัยขาดวัยทำงาน ๗. ประชากรส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เพียงพอในการใช้จ่ายในครัวเรือน ภาวะหนี้สินสูง ๘. คนบางกลุ่มขาดคุณธรรม จริยธรรม ขาดระเบียบวินัย ๙. ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อาชญากรรม ๑๐. ขาดแคลนแรงงานภาคการเกษตร

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. นโยบายของรัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาแหล่งน้ำ และการแก้ปัญหาภัยแล้ง ๒. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เป็นโอกาสด้านการค้า การลงทุน ท่องเที่ยว ส่งออก มีผลต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่สูงขึ้น ๓. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมใหม่ๆ ๔. ความต้องการของสินค้าการเกษตรทั้งในและนอกประเทศ ๕. การผลักดันโครงการเชื่อมคลองขลุงให้เป็นแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรในอนาคต ๖. หน่วยงานภาครัฐกระตุ้นการตื่นตัวของผู้บริโภคสู่การบริโภคอาหารปลอดภัย อาหารสุขภาพ ๗. พรบ.กระจายอำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ให้อำนาจหน้าที่ในการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ๘. นโยบายของรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ๙. เทคโนโลยีดิจิทัล และ appcation ก่อให้เกิดการเรียนรู้และเอื้อต่อการพัฒนาในด้านต่างๆ เช่น การบริหารงานภาครัฐ และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ๑๐. รัฐบาลส่งเสริมให้ประเทศไทยเข้าสู่สังคมคาร์บอนต่ำ ใช้พลังงานสะอาด พลังงานหมุนเวียน และพลังงานทดแทนมากขึ้น	๑. การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ทำให้เกิดภาวะภัยแล้งเป็นเวลานาน ๒. ปัญหาการขาดแคลนน้ำและการแย่งชิงน้ำระหว่างภาคการเกษตร ๓. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลไม่มีความแน่นอน ๔. การเมืองระดับประเทศยังมีปัญหาความขัดแย้งทำให้การบริหารงานด้านนโยบายไม่มีความแน่นอน ๕. มีการอพยพของแรงงานต่างด้าวมาทดแทนแรงงานในพื้นที่ที่เข้ามาทำงานเป็นลูกจ้างสวนผลไม้จำนวนมาก ทำให้เกิดปัญหาประชากรแฝงทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ๖. ความผันผวนของเศรษฐกิจโลก ๗. เยาวชนคนรุ่นใหม่มีค่านิยมที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้มีการบริโภคนิยมและวัตถุนิยมมากขึ้น ทำลายวิถีชีวิตดั้งเดิมของประชาชน ๘. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid-๑๙) ส่งผลให้องค์กรต้องปรับเปลี่ยนตัวตามรูปแบบการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) และต้องดำเนินการตามมาตรการควบคุม ๙. วิถีชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมเปลี่ยนไป ความสัมพันธ์ในครอบครัวลดลงทำให้พฤติกรรมเด็กก่อให้เกิดปัญหาทางสังคม การติดยาเสพติด การติดการพนันออนไลน์ และเกมส์คอมพิวเตอร์ ๑๐. กฎหมาย หรือระเบียบขั้นตอน ข้อบังคับทางราชการในการดำเนินงานด้านต่างๆ มีความซับซ้อน ก่อให้เกิดความล่าช้าไม่สามารถ แก้ไขปัญหาหรือจัดการเรื่องต่างๆ ได้อย่างทันท่วงที

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากภารกิจอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้และจากการวิเคราะห์ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน เทศบาลตำบลซึ่ง จึงได้กำหนดภารกิจหลัก และการกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ภารกิจหลัก

(ตามมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๒))

ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายเทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

๒. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ

(๒/๑)รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจรและส่งเสริมสนับสนุน หน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

๓. รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๕. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

๖.จัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และการฝึกอบรม ให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก

๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

๘. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๙. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

ภารกิจรอง

(ตามมาตรา ๕๑ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๒))

ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจทำกิจการใดๆ ในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้

๑. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

๒. ให้มีโรงฆ่าสัตว์

๓. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

๔. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน

๕. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๖. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

๗. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๘. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

๙. เทศพาณิชย์

ภารกิจอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลซึ่ง

๑. สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล รวมทั้งจัดทำแผนและนโยบายในการดำเนินโครงการต่าง ๆ จัดทำงบประมาณ ตลอดจนดูแลงานด้านสาธารณสุข

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบตรงประจำปี งานเกี่ยวกับพัสดุของเทศบาล งานด้านการจัดเก็บภาษีต่าง ๆ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล งานด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุงานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุมเก็บรักษาการเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานแผนและวิชาการ งานการศึกษาปฐมวัย งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน การศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ งานบริหารทั่วไป หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ

ภายในเทศบาล ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน บัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษา ยานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดจันทบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๙ มติเห็นชอบให้เทศบาลตำบลซึ่ง เป็นเทศบาลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา
- ๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๒๕ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๑ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน ๔๙ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลซึ่ง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จากการถ่ายโอนภารกิจและการดำเนินงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำให้ส่วนราชการต่างๆ เช่น สำนักปลัดเทศบาล

งานสวัสดิการสังคม งานกำจัดขยะมูลฝอย งานบริหารงานบุคคล งานนิติการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, กองคลัง งานแผนที่ภาษี, กองช่าง งานวิศวกรรม และกองการศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย เป็นต้น ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันในบางงานมีบุคลากรเพียงพอ บางงานมีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ ลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ส่วนราชการต่างๆ จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และขอยุบตำแหน่งบางตำแหน่งเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการของเทศบาลตำบลซึ่งให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลซึ่ง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการบริหารงานบุคคล ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานแผนและงบประมาณ ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม ๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการบริหารงานบุคคล ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานแผนและงบประมาณ ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม ๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๓ งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๓ งานสาธารณูปโภค	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๔ งานการกีฬาและนันทนาการ ๔.๕ งานการศาสนา ๔.๖ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๔ งานการกีฬาและนันทนาการ ๔.๕ งานการศาสนา ๔.๖ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากภารกิจ ปริมาณงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ ของแต่ละสำนัก/กอง ที่จะต้องปฏิบัติในระยะเวลาอีก ๓ ปี นับวันจะมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว รวมทั้งได้วิเคราะห์เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังพนักงานในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) จะมีการใช้จำนวนพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในจำนวนที่เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล และเพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่น โดยได้นำข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลซึ้ง ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลซึ้ง

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
๑	ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ด้านบริหารทั่วไป	แผนงานบริหารงานทั่วไป	สำนักปลัดเทศบาล/ กองคลัง	เทศบาล ตำบลซึ้ง
		ด้านบริการชุมชนและสังคม	แผนงานการศึกษา	กองการศึกษา	
		ด้านบริการชุมชนและสังคม	แผนงานเคหะและชุมชน	กองช่าง	
๒	ด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับประชาชน	ด้านบริหารทั่วไป	แผนงานบริหารงานทั่วไป	สำนักปลัดเทศบาล/กองคลัง	
		ด้านบริการชุมชนและสังคม	แผนงานการศึกษา	กองการศึกษา	
		ด้านบริการชุมชนและสังคม	แผนงานสาธารณสุข	สำนักปลัดเทศบาล	
		ด้านบริการชุมชนและสังคม	แผนงานสังคมสงเคราะห์	สำนักปลัดเทศบาล	
		ด้านบริการชุมชนและสังคม	แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	สำนักปลัดเทศบาล	
		ด้านบริการชุมชนและสังคม	แผนงานการศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ	กองการศึกษา	
		ด้านเศรษฐกิจ	แผนงานการเกษตร	สำนักปลัดเทศบาล	
		การดำเนินงานอื่นๆ	แผนงานงบกลาง	สำนักปลัดเทศบาล	
๓	ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย	ด้านบริหารทั่วไป	แผนงานการรักษาความสงบภายใน	สำนักปลัดเทศบาล	เทศบาล ตำบลซึ้ง
		ด้านบริการชุมชนและสังคม	แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	สำนักปลัดเทศบาล	
๔	ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ด้านบริการชุมชนและสังคม	แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	สำนักปลัดเทศบาล	เทศบาล ตำบลซึ้ง
		ด้านเศรษฐกิจ	แผนงานการเกษตร	สำนักปลัดเทศบาล	

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
๕	ด้านการบริหารจัดการที่ดีและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน	ด้านบริหารทั่วไป	แผนงานบริหารงานทั่วไป	สำนักปลัดเทศบาล/กองคลัง	เทศบาลตำบลช้าง
		ด้านบริหารทั่วไป	แผนงานบริหารงานทั่วไป	กองคลัง	
		ด้านบริการชุมชนและสังคม	แผนงานการศึกษา	กองการศึกษา	
		ด้านบริการชุมชนและสังคม	แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	สำนักปลัดเทศบาล	
				หน่วยตรวจสอบภายใน	
รวม	๕ ยุทธศาสตร์	๔ ด้าน	๑๐ แผนงาน	๔ กอง ๑ หน่วย	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น /พนักงานจ้าง ที่มีอยู่ปัจจุบัน	เชื่อมโยงยุทธศาสตร์กับโครงสร้างส่วนราชการ
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และการคมนาคมในหมู่บ้านให้ได้มาตรฐาน ๒. ก่อสร้างและพัฒนาแหล่งน้ำอุปโภคบริโภคและน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอต่อความต้องการ ๓. พัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการ ให้ครบถ้วนและทั่วถึง	- นายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - วิศวกรโยธา - นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ) - คนงาน - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า - นักวิชาการตรวจสอบภายใน	- งานธุรการ - งานวิศวกรรมโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการเกษตร - งานตรวจสอบภายใน
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับประชาชน	๑. เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป ได้รับการส่งเสริมพัฒนาการด้านการศึกษาและกิจกรรมกีฬา ๒. สืบสานประเพณีท้องถิ่น ทำนุบำรุงศาสนา บำรุงรักษาศิลปะจารีต ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ๓. ประชาชนปลอดภัยจากการแพร่ระบาดของโรคระบาดต่าง ๆ และยาเสพติด ๔. เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส มีคุณภาพชีวิตที่ดี เสมอภาคและเท่าเทียมกัน ๕. ประชาชนมีรายได้เพิ่ม และมีความรู้ความเข้าใจและนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน	- นักวิชาการศึกษา - ครูผู้ช่วย - ครู - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) - คนงาน - นักวิชาการสาธารณสุข - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ) - คนงานประจำรถขยะ - นักพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - นักวิชาการตรวจสอบภายใน	- งานธุรการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม - งานการศาสนา - งานบริหารสาธารณสุข - งานสวัสดิการสังคม - งานตรวจสอบภายใน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่ง พนักงานส่วนท้องถิ่น /พนักงานจ้าง ที่มีอยู่ปัจจุบัน	เชื่อมโยง ยุทธศาสตร์กับ โครงสร้างส่วน ราชการ
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการ จัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษา ความสงบเรียบร้อย	สนับสนุนด้านความมั่นคง รักษาความสงบ เรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิต และ ทรัพย์สินของประชาชน	- นิติกร - นักป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย - นักวิชาการตรวจสอบภายใน -พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาด เบา(ทักษะ)	- งานนิติการ - งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย -งานตรวจสอบ ภายใน
๔. ยุทธศาสตร์ด้าน การอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	อนุรักษ์ ป่าไม้ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมให้มีความอุดมสมบูรณ์ และป้องกัน ปัญหาจากมลภาวะต่าง ๆ	- นักจัดการงานทั่วไป - นักวิชาการสาธารณสุข - นักวิชาการตรวจสอบภายใน - เจ้าพนักงานสาธารณสุข	- งานธุรการ - งานบริหารงาน สาธารณสุข -งานตรวจสอบ ภายใน
๕. ยุทธศาสตร์ด้าน การบริหารจัดการ และส่งเสริมการมีส่วน ร่วมของประชาชน	๑.ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการใน การพัฒนาท้องถิ่น ๒. การฝึกอบรมสัมมนาและทัศนศึกษา ดูงานตำบลซึ่ง ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาบุคลากร และการ จัดอบรมส่งเสริมความรู้ให้แก่บุคลากร ๔.การจัดซื้อครุภัณฑ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานราชการ ของเทศบาล ๕.การก่อสร้าง/ปรับปรุงซ่อมแซมอาคารสำนักงาน และหรือทรัพย์สินที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบ ๖.การสนับสนุนงบประมาณการดำเนินงานศูนย์ รวมข้อมูลข่าวสารการซื้อ การจ้างของ อปท.ระดับ อำเภอ ๗.การจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	- นักจัดการงานทั่วไป - เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ) - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักทรัพยากรบุคคล - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กองคลัง) - วิศวกรโยธา - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - เจ้าพนักงานธุรการ(กองช่าง) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ - นักวิชาการตรวจสอบภายใน	- งานธุรการ - งานแผนและ งบประมาณ - งานพัสดุและ ทรัพย์สิน - งานจัดเก็บและ พัฒนารายได้ - งานการเงินและ บัญชี - งานวิศวกรรมโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานบริการและ เผยแพร่วิชาการ -งานตรวจสอบ ภายใน

๒. ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น
โดยเทศบาลตำบลซึ่ง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

เวลามาตรฐานในการปฏิบัติงาน / คน / ปีในราชการ = ๒๓๐ วัน X ๖ ชั่วโมง X ๖๐ นาที = ๘๒,๘๐๐ นาที

(รายละเอียดปริมาณงาน ตามภาคผนวกแนบท้าย)

๓. อัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน (Benchmarking)

เปรียบเทียบสัดส่วนอัตราค่าจ้างกับเทศบาลที่มีขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่เทศบาลตำบลเกรียนหัก และเทศบาลตำบลวันยาว ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ใกล้เคียงกัน จำนวนประชากร ภูมิประเทศ ในลักษณะเดียวกันประกอบด้วย

ประเด็น	เทศบาลตำบลช้าง	เทศบาลตำบลวันยาว	เทศบาลตำบลเกรียนหัก
๑. ประเภท	สามัญ	สามัญ	สามัญ
๒. โครงสร้างอัตราค่าจ้าง	ปลัดเทศบาล ระดับกลาง ๑ อัตรา	ปลัดเทศบาล ระดับกลาง ๑ อัตรา	ปลัดเทศบาล ระดับกลาง ๑ อัตรา
	สำนักปลัดเทศบาล	สำนักปลัดเทศบาล	สำนักปลัดเทศบาล
	พนักงานเทศบาล ๑๑ อัตรา	พนักงานเทศบาล ๘ อัตรา	พนักงานเทศบาล ๙ อัตรา
	ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๗ อัตรา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา	พนักงานจ้างทั่วไป ๑๓ อัตรา	พนักงานจ้างทั่วไป ๖ อัตรา
	พนักงานจ้างทั่วไป ๘ อัตรา		
	กองคลัง	กองคลัง	กองคลัง
	พนักงานเทศบาล ๕ อัตรา	พนักงานเทศบาล ๕ อัตรา	พนักงานเทศบาล ๔ อัตรา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ อัตรา	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา
		พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา	พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา
	กองช่าง	กองช่าง	กองช่าง
	พนักงานเทศบาล ๔ อัตรา	พนักงานเทศบาล ๓ อัตรา	พนักงานเทศบาล ๓ อัตรา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา
	พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา	พนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา	พนักงานจ้างทั่วไป ๖ อัตรา
	กองการศึกษา	กองการศึกษา	กองการศึกษา
ประเด็น	เทศบาลตำบลช้าง	พนักงานเทศบาล ๑ อัตรา	เทศบาลตำบลเกรียนหัก
	พนักงานเทศบาล ๓ อัตรา	พนักงานครูเทศบาล ๑ อัตรา	พนักงานเทศบาล ๓ อัตรา
	พนักงานครูเทศบาล ๒ อัตรา	พนักงานจ้างตามภารกิจ - อัตรา	พนักงานครูเทศบาล ๑ อัตรา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา	พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา	พนักงานจ้างตามภารกิจ - อัตรา
			พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา
	หน่วยตรวจสอบภายใน	หน่วยตรวจสอบภายใน	หน่วยตรวจสอบภายใน
	พนักงานเทศบาล ๑ อัตรา	พนักงานเทศบาล ๑ อัตรา	พนักงานเทศบาล ๑ อัตรา
รวม	พนักงานเทศบาล ๒๕ อัตรา	พนักงานเทศบาล ๑๙ อัตรา	พนักงานเทศบาล ๒๑ อัตรา
	ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา	พนักงานครูเทศบาล ๑ อัตรา	พนักงานครูเทศบาล ๑ อัตรา
	พนักงานครูเทศบาล ๒ อัตรา	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ อัตรา	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๓ อัตรา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๐ อัตรา	พนักงานจ้างทั่วไป ๑๘ อัตรา	พนักงานจ้างทั่วไป ๑๔ อัตรา
	พนักงานจ้างทั่วไป ๑๐ อัตรา		
๓. รายรับจริง ปี ๒๕๖๕	๓๕,๔๑๘,๔๗๑.๒๔ บาท(รวมอุดหนุน)	๓๔,๐๘๓,๐๙๐.๘๑ บาท (รวมอุดหนุน)	๓๘,๖๖๖,๑๕๗.๙๙ บาท(รวมอุดหนุน)
๔. รายจ่ายจริง ปี ๒๕๖๕	๒๙,๐๕๒,๕๒๑.๖๙ บาท(รวมอุดหนุน)	๒๗,๔๒๙,๙๑๖.๔๔ บาท (รวมอุดหนุน)	๓๔,๘๐๑,๕๑๐.๔๘ บาท(รวมอุดหนุน)
๕. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	๓๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๓๒,๘๘๗,๘๐๐ บาท	๓๘,๘๐๐,๐๐๐ บาท
๖. ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลปี ๒๕๖๕	ร้อยละ ๒๘.๑๖ (จ่ายจริง ปี ๒๕๖๕)	ร้อยละ ๒๙.๐๖ จ่ายจริง ปี ๒๕๖๕)	ร้อยละ ๒๓.๖๕(จ่ายจริง ปี ๒๕๖๕)
๗. จำนวนประชากร	๕,๑๑๑ คน(ปัจจุบัน)	๕,๕๔๐ คน (ปัจจุบัน)	๔,๕๙๐ คน (ปัจจุบัน)

จากตารางเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างของเทศบาลตำบลช้าง เทศบาลตำบลวันยาว และเทศบาลตำบลเกรียนหัก ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีประชากร รายได้ ขนาดใกล้เคียงกัน ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกันใกล้เคียงกัน พบว่าเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองเทศบาลแล้ว การกำหนดตำแหน่งและจำนวนอัตราค่าจ้าง มีอัตราใกล้เคียงกัน การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลช้าง เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานความต้องการของประชาชน ยุทธศาสตร์ นโยบายของรัฐ นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น เนื่องจากมีความจำกัดด้วยภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคล

ตามกฎหมายได้กำหนดไว้จะต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ เทศบาลตำบลซึ่ง จึงต้องสำรวจตำแหน่ง ที่มีลักษณะงานใกล้เคียง คล้ายคลึง กันเทศบาลตำบลซึ่งจะใช้วิธีการปรับเปลี่ยนงาน ปริมาณคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ส่วนตำแหน่งพนักงานเทศบาล ที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลซึ่งได้สรรหาโดยวิธีรับโอนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และอาจจะขอใช้บัญชีจากการสอบแข่งขันของกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ส่วนตำแหน่งครูผู้ช่วย ที่ว่าง ๑ อัตราได้ร้องขอให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ สอบแข่งขัน และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการ สอบแข่งขัน และรับโอน ซึ่งจะทำให้พนักงานเทศบาล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เทศบาลตำบลซึ่ง ได้วิเคราะห์และกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ โดยคำนึงถึง ภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารของเทศบาลตำบลซึ่งเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล โดยผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง ปรากฏตำแหน่งบุคลากรตามโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของ เทศบาล ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับกลาง
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญการ
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญการ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญการ
นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญการ
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญการ
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ว่างเดิม - ยุบเลิก
นักวิชาการสาธารณสุข(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับปฏิบัติการ
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับปฏิบัติการ
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญงาน
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ว่างเดิม - ยุบเลิก
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก-เกษียณอายุ ราชการ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวม (สำนักปลัดเทศบาล)	๒๒	๑๙	๑๙	๑๙	- ๓	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับปฏิบัติการ
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญงาน
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ว่างเต็ม - ยุบเลิก
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับปฏิบัติงาน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม (กองคลัง)	๙	๘	๘	๘	-๑	-	-	
กองช่าง(๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญงาน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ว่างเต็ม๑ /ยุบเลิก๑
รวม (กองช่าง)	๙	๘	๘	๘	-๑	-	-	
กองการศึกษา(๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญงาน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลซึ้ง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เงินอุดหนุน
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม - เงินอุดหนุน (ร้องขอให้ ก.ส.ด.ดำเนินการ สอบแข่งขัน
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม-งบเทศบาล
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม - เงินอุดหนุน
รวม (กองการศึกษา)	๗	๘	๘	๘	+๑	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
รวม(หน่วยตรวจสอบภายใน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานเทศบาล	๒๕	๒๒	๒๒	๒๒	-๓	-	-	
พนักงานครูเทศบาล	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	
ลูกจ้างประจำ	๑	-	-	-	-๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๑	๑๐	๑๐	๑๐	-๑	-	-	
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น	๔๙	๔๕	๔๕	๔๕	+๑,-๕	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลซึ่ง นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ.ก.ท.และก.อบต.เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

๓.๑ กรณีตำแหน่งที่มีคนครองให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ขั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี หรือตามคำแนะนำข้างต้น

๓.๒ กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก(อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด+เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด)หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน)

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก(๑)+(๒)+(๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่นเงินเพิ่มค่าวิชา(พ.ค.ว.)เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสูบบุหรี่(พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู(พ.ภ.ม.)เงินประจำตำแหน่ง นิติกร(พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ(พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก(๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก(๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๙. การกระจายใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ชดเชยตอบแทนอื่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)						ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙				
๑	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น) (๔๖,๕๖๐+๗,๐๐๐+๗,๐๐๐)	กลาง	๑	๑	๕๕๕,๗๒๐	๑๖๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๘๐	๗,๔๖๐,๔๐๐	๗,๖๕๙,๖๐๐	๗,๘๖๐,๒๔๐				
	สำนักงานปลัดเทศบาล (๑๑)																					
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) (๓๖,๓๑๐+๓,๕๐๐)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐				
๓	นักจัดการงานทั่วไป (๓๐,๒๒๐)	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐				
๔	นักทรัพยากรบุคคล (๓๐,๙๔๐)	ชก.	๑	๑	๓๖๙,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐				
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๒๘,๕๖๐)	ชก.	๑	๑	๓๔๖,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๓,๘๔๐	๓๙๖,๕๖๐				
๖	นิติกร (๓๑,๘๘๐)	ชก.	๑	๑	๓๕๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐				
๗	นักพัฒนาชุมชน (๓๔,๖๘๐)	ชก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๕,๕๒๐	๔๕๕,๕๒๐				
๘	นักวิชาการสาธารณสุข (๒๖,๔๕๐+พ.๓๒๐)	ป.ก.	๑	๑	๓๔๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐				
๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(๓๐,๒๒๐)	ป.ก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐				
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๐	๐	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม-ขอยุบเลิก			
๑๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๒๐,๙๘๐)	ช.ง.	๑	๑	๒๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๔๙,๔๔๐	๒๖๐,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐				
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๐	๐	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม-ขอยุบเลิก			
๑๓	ลูกจ้างประจำ	-	๑	-	๐	๐	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยกเลิก-เกษียณอายุราชการ			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (๑๑,๑๐๐)	ทักษะ	๑	๑	๑๓๓,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๔,๖๐๐	๑๔๐,๒๔๐	๑๕๐,๑๒๐				
๑๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๙,๕๐๐)	ทักษะ	๑	๑	๑๑๒,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐				
	พนักงานจ้างทั่วไป																					
๑๖	การโรง (๙,๐๐๐)	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๙,๐๐๐	๑๑๔,๐๐๐				
๑๗	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา(๙,๐๐๐)	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๙,๐๐๐	๑๑๔,๐๐๐				
๑๘	คนงานประจำรถขยะ (๙,๐๐๐)	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๙,๐๐๐	๑๑๔,๐๐๐				
๑๙	คนงานประจำรถขยะ (๙,๐๐๐)	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๙,๐๐๐	๑๑๔,๐๐๐				
๒๐	คนงาน (๙,๐๐๐)	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๙,๐๐๐	๑๑๔,๐๐๐				
๒๑	คนงาน (๙,๐๐๐)	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๙,๐๐๐	๑๑๔,๐๐๐				
๒๒	คนงาน (๙,๐๐๐)	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๙,๐๐๐	๑๑๔,๐๐๐				
๒๓	คนงาน (๙,๐๐๐)	-	๑	-	๑๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๙,๐๐๐	๑๑๔,๐๐๐	ว่างเดิม			
	คนงาน (๙,๐๐๐)	-	๑	-	๑๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๙,๐๐๐	๑๑๔,๐๐๐				

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่งทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
	กองคลัง (๑๔)																				
๒๔	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)(๔๐,๙๐๐+๓,๕๐๐)	ต้น	๑	๔๙๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐				
๒๕	นักวิชาการพัสดุ(๒๑,๑๔๐)	ป.ก.	๑	๒๕๓,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐				
๒๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑๕,๐๕๐)	ป.ง.	๑	๑๘๐,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๑๘๙,๖๐๐	๑๙๘,๘๔๐	๒๐๗,๗๒๐				
๒๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ข.ง.	๑	๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม-ขอยุบเลิก			
๒๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑๑,๙๖๐)	ป.ง.	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๙๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๒,๐๓๐				
๒๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑๓,๑๓๐)	คุณวุฒิ	๑	๑๕๗,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๙๒๐	๑๗๐,๕๒๐	๑๗๗,๓๖๐				
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑๕,๐๐๐)	คุณวุฒิ	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐				
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑๔,๐๗๐)	คุณวุฒิ	๑	๑๖๘,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๕,๖๘๐	๑๘๒,๗๖๐	๑๙๐,๐๘๐				
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑๓,๐๖๐)	คุณวุฒิ	๑	๑๕๖,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๐๘๐	๑๖๙,๖๘๐	๑๗๖,๕๒๐				
	กองช่าง (๑๕)																				
๓๓	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)(๓๙,๐๘๐+๓,๕๐๐)	ต้น	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๔,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐				
๓๔	วิศวกรโยธา (๒๙,๖๑๐)	ป.ก./ข.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม			
๓๕	นายช่างโยธา (๒๔,๘๒๕)	ป.ง./ข.ง.	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม			
๓๖	เจ้าพนักงานธุรการ (๑๕,๐๕๐)	ข.ง.	๑	๑๘๐,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๑๘๙,๖๐๐	๑๙๘,๘๔๐	๒๐๗,๗๒๐				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑๒,๔๔๐)	คุณวุฒิ	๑	๑๔๙,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐				
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(๑๓,๑๙๐)	คุณวุฒิ	๑	๑๕๘,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๔,๖๔๐	๑๗๑,๒๔๐	๑๗๘,๒๐๐				
๓๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๙,๔๐๐)	ทักษะ	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐				
๔๐	คนงาน (๙,๐๐๐)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐				
๔๑	คนงาน (๙,๐๐๐)	-	๑	๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม-ขอยุบเลิก			
	กองการศึกษา (๑๕)																				
๔๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (๑๕) (นักบริหารงานการศึกษา)(๓๕,๒๒๐+๓,๕๐๐)	ต้น	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐				
๔๓	นักวิชาการศึกษา (๒๙,๖๑๐)	ป.ก./ข.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม			
๔๔	เจ้าพนักงานธุรการ (๒๓,๓๗๐)	ข.ง.	๑	๒๘๐,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๒๘๐	๓๙๑,๒๔๐	๓๙๘,๒๔๐	๔๐๕,๔๔๐				

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลซึ่ง ผู้ดำเนินงานการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง-เงินอุดหนุน
๔๖	ครูผู้ช่วย	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(ว่าง-เงินอุดหนุน) ร้องขอให้ก.ส.อ. ดำเนินการ สอบแข่งขัน
๔๗	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๔๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๔๙	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน(๙,๐๐๐)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม-จ่ายจากเงินรายได้
๕๐	หน่วยตรวจสอบสวนภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	ว่างเดิม
(๕)	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (๒๙,๖๑๐)		๑	-	๑๐,๐๖๓,๙๘๐	๓๓๖,๐๐๐	๔๕	๔๕	๔๕	-	-	-	๓๓๖,๐๐๐	๓๓๖,๐๐๐	๓๓๖,๐๐๐	๑๐,๐๖๓,๙๘๐	๑๐,๐๖๓,๙๘๐	๑๐,๐๖๓,๙๘๐	
(๖)	รวม		๔๔	๔๔	๑๐,๐๖๓,๙๘๐	๓๓๖,๐๐๐	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	๓๓๖,๐๐๐	๓๓๖,๐๐๐	๓๓๖,๐๐๐	๑๐,๐๖๓,๙๘๐	๑๐,๐๖๓,๙๘๐	๑๐,๐๖๓,๙๘๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %																		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๒,๖๒	๓๒,๖๒	๓๒,๖๒	

ปีงบประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๖๖ = ๓๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท

ปีงบประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๖๗ = ๓๗,๘๐๐,๐๐๐ บาท

ปีงบประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๖๘ = ๓๙,๖๙๐,๐๐๐ บาท

ปีงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๙ = ๔๑,๖๗๔,๕๐๐ บาท

(ลงชื่อ)

ผู้รับรองข้อมูล

(นางสาวธีรดา จรทะนา)
หัวหน้าสำนักงานปลัด

(ลงชื่อ)

ผู้รับรองข้อมูล

(นางสาวโนรา หมื่นน้อย)
ปลัดเทศบาลตำบลซึ่ง

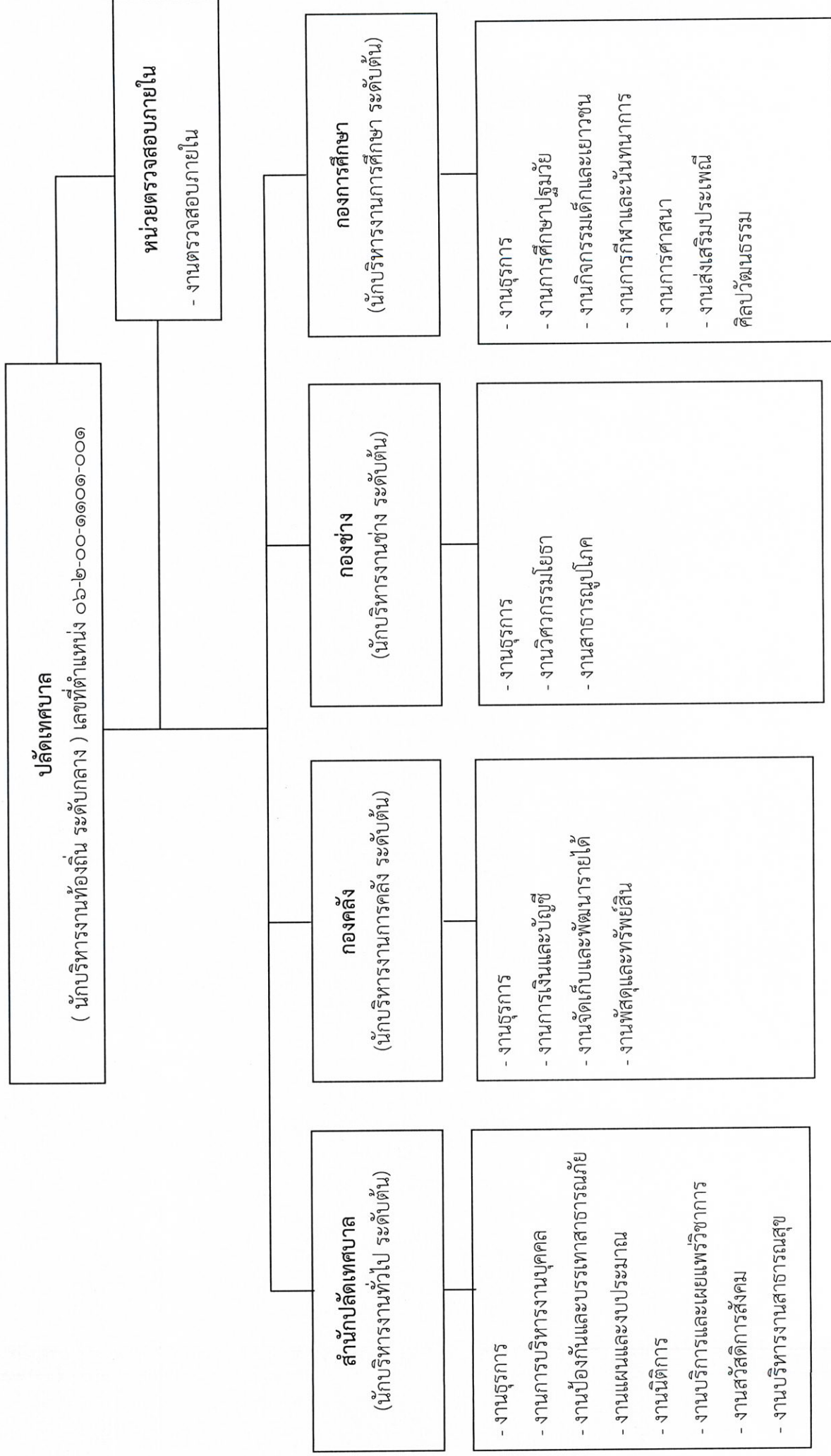
(ลงชื่อ)

ผู้รับรองข้อมูล

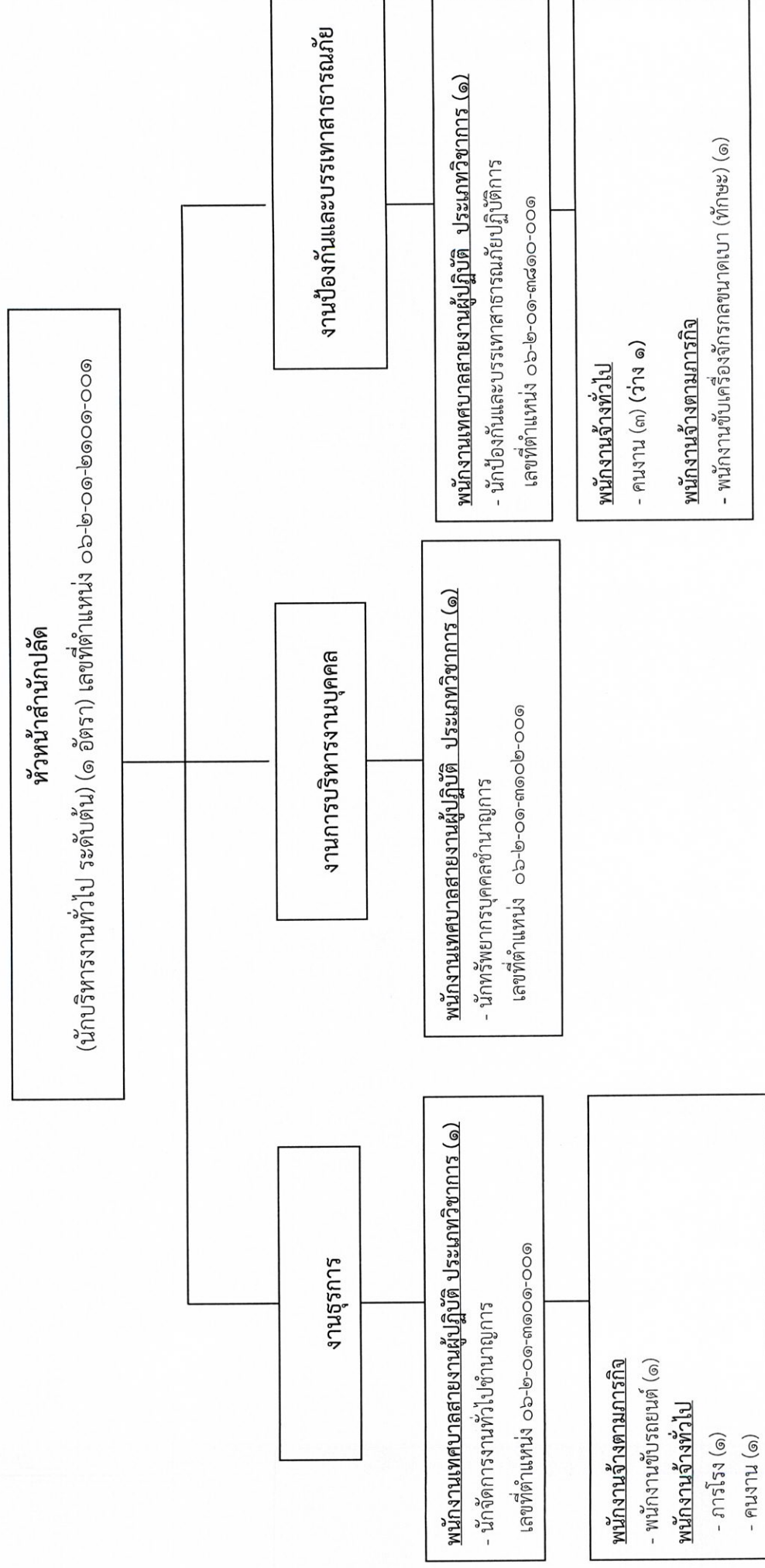
(นายนิคม บ่อหลี่)
นายกเทศมนตรีตำบลซึ่ง

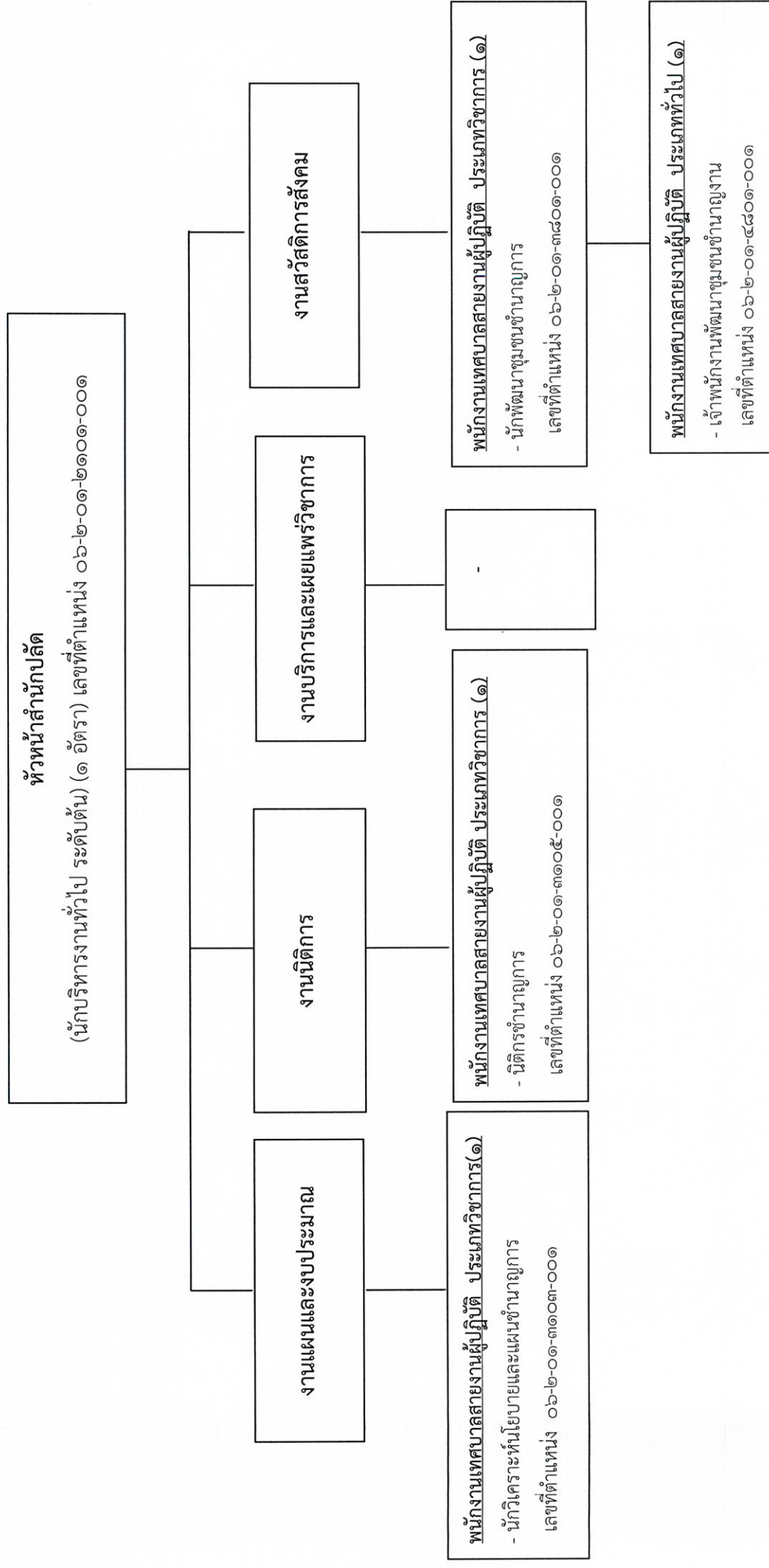
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

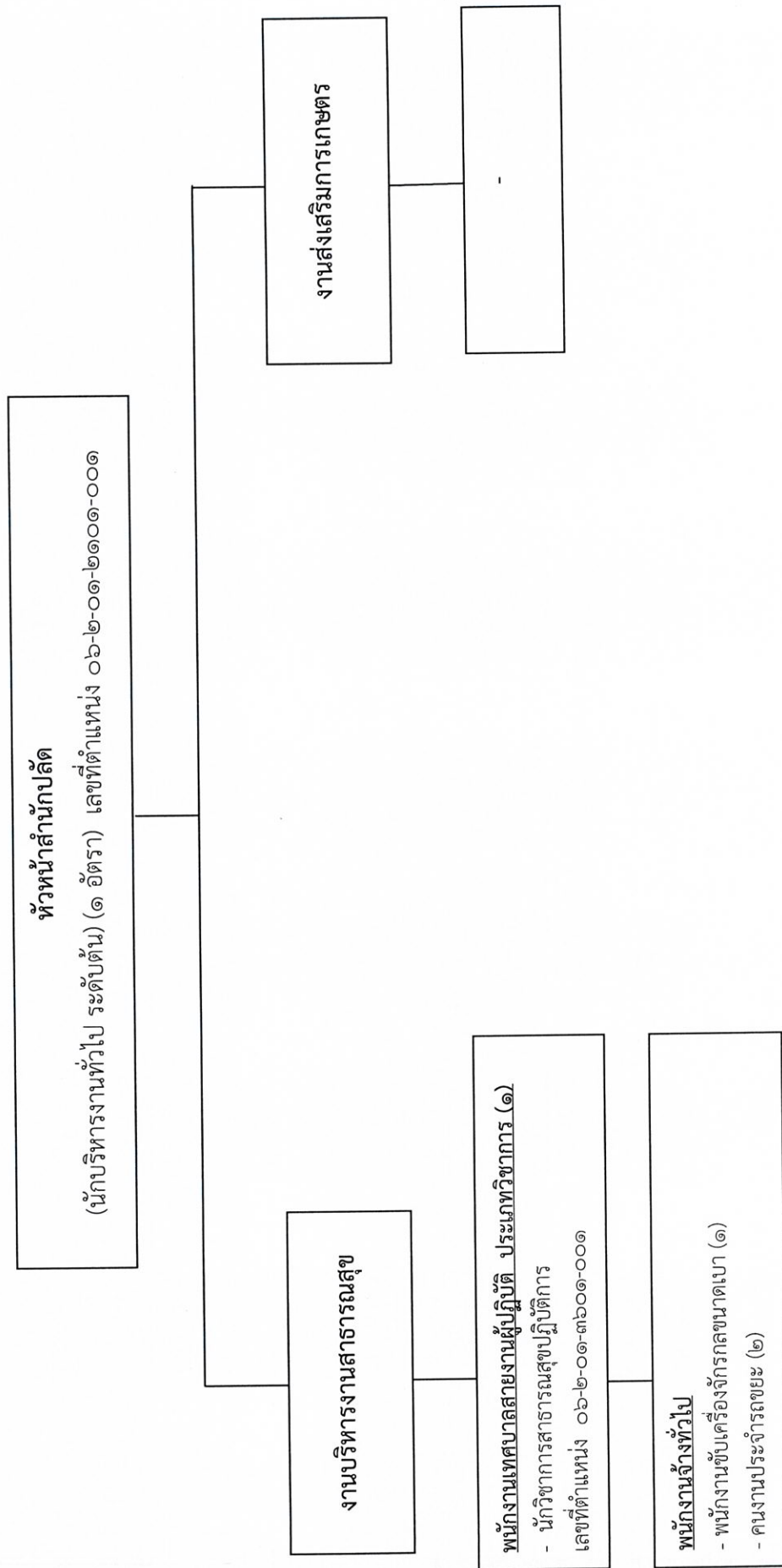
โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลซึ้ง (เทศบาลประเภทสามัญ)



โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลซำโขง อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์

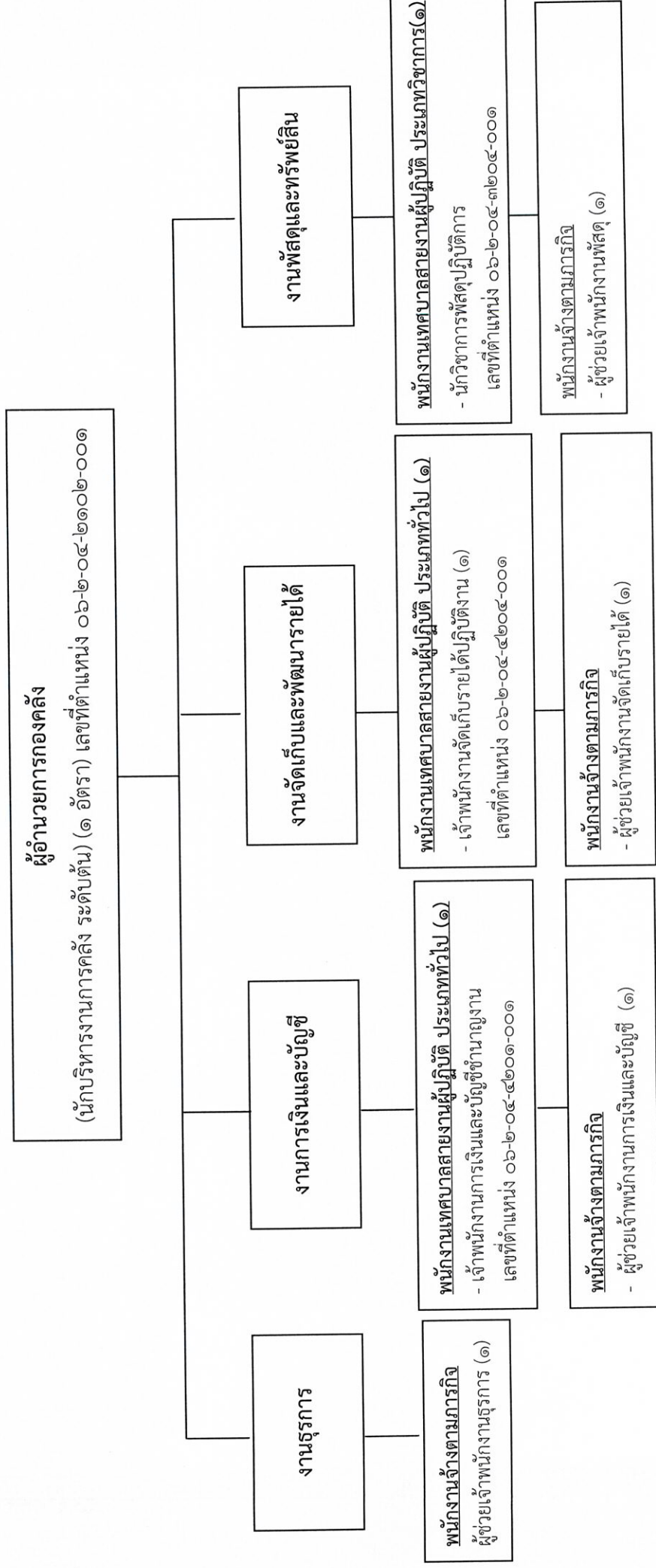






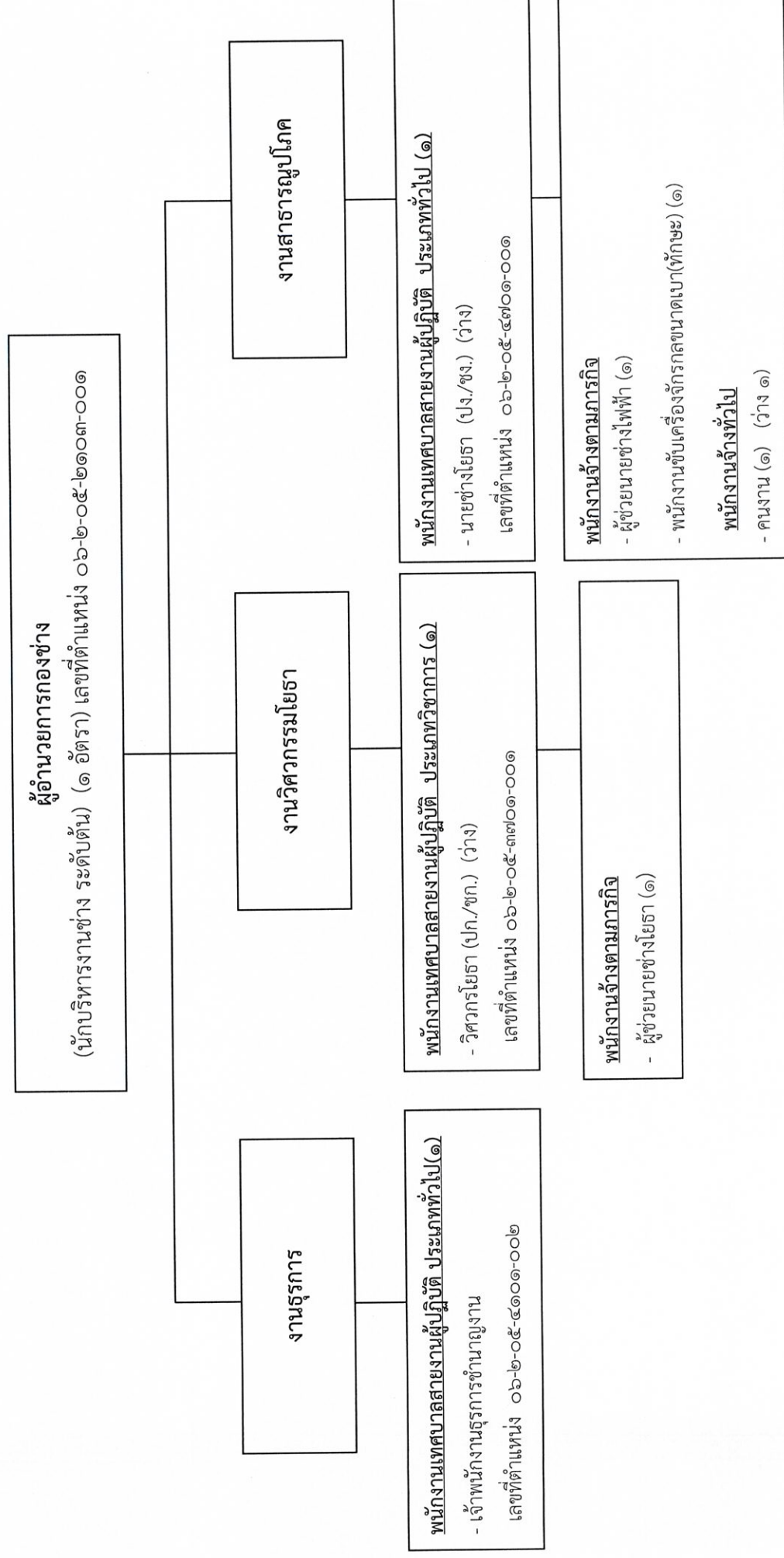
ระดับ	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม (อัตรา)
จำนวนที่มีคนครอง (อัตรา)	๑	๕	๒	๑	-	-	๒	๗	๑๘

โครงสร้างองค์กร



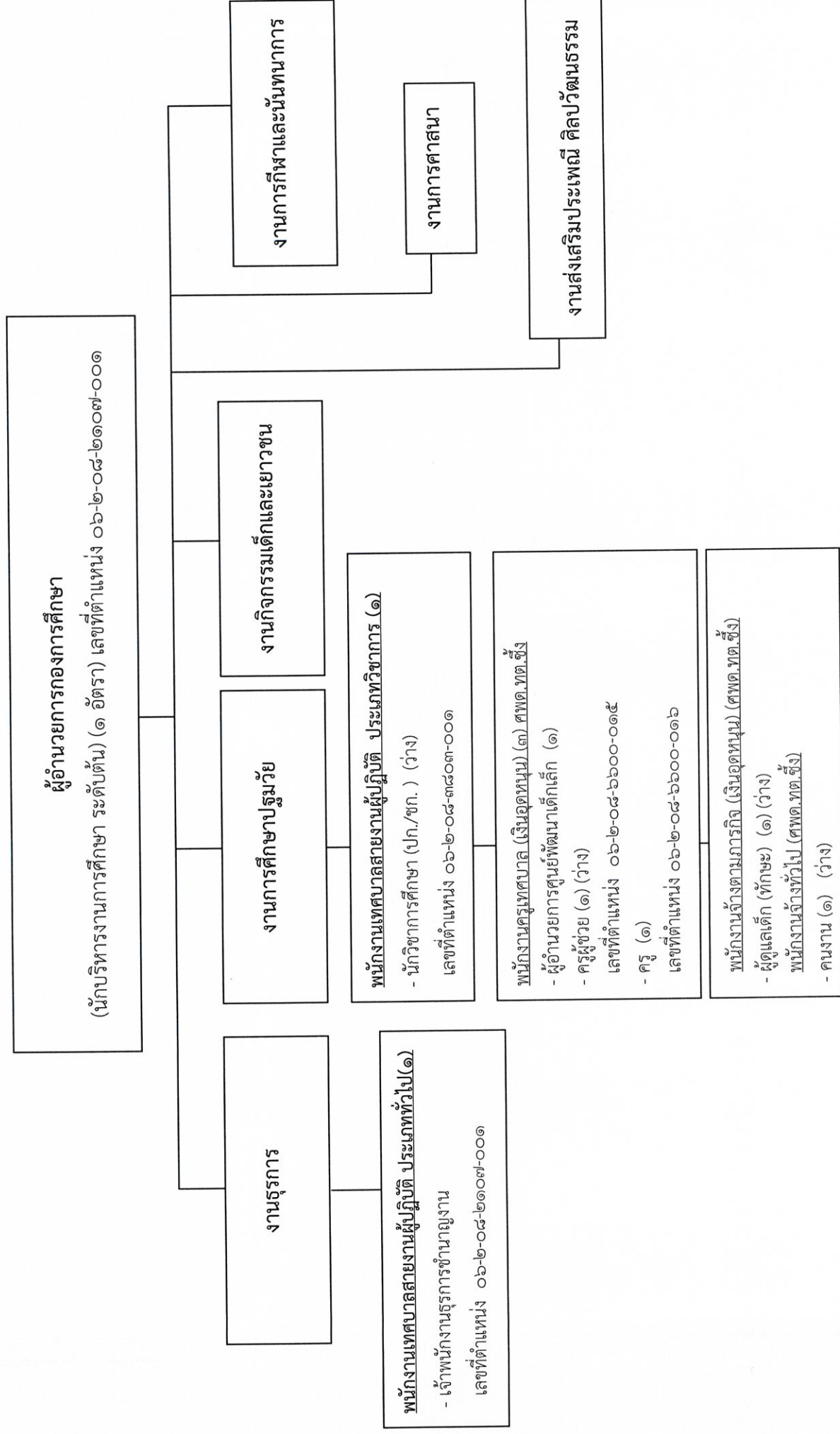
ระดับ	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม (อัตรา)
จำนวนที่มีคนครอง(อัตรา)	๑	-	๑	๑	๑	-	๔	-	๘

โครงสร้างกองช่าง



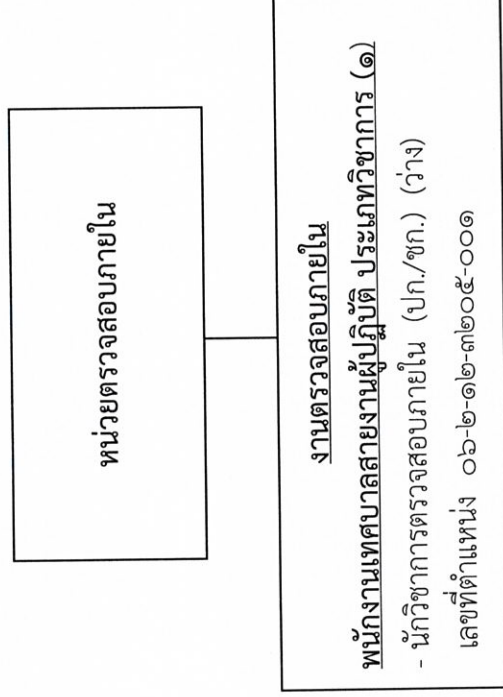
ระดับ	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม(อัตรา)
จำนวนที่มีคนครอง(อัตรา)	๑	-	-	๑	-	-	๓	-	๕

โครงสร้างกองการศึกษา



ระดับ	ต้น	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ค.ศ.๑	ครูผู้ช่วย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม (อัตรา)
จำนวนที่มีครอง(อัตรา)	๑	-	๑	-	๑	-	-	-	-	๓

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

สำนักงานปลัดเทศบาล

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	
๑	นางสาวไมรา หิมน้อย	ร.บ.ม. (นโยบายสาธารณะ)	๐๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๑๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๑๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๕,๗๒๐ (๔๖,๕๖๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๗๒๖,๗๒๐
๒	นางสาวริดา จระผา	ร.บ.ม.(การจัดการ ภาครัฐและภาคเอกชน)	๐๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๖๗,๗๒๐
๓	นางสาวจินตนา ศรีสุข	บ.บ. (บริหารธุรกิจ)	๐๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๐๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐ x ๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๔	นางสาวปิยมน สุวรรณเกษร	บ.บ. (อุตสาหกรรมบริการ)	๐๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๐๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๖๗,๔๘๐ (๓๐,๗๔๐ x ๑๒)	-	-	๓๖๗,๔๘๐
๕	นางพรปวีณ์ ศิลปสิทธิ์	บ.บ.บ. (การตลาด)	๐๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๐๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐ x ๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๖	นายเจษฎา ภิญญผล	น.บ. (นิติศาสตร์)	๐๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นิติกร	ชก.	๐๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นิติกร	ชก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๗	นายศักดิ์รินทร์ ขาวคม	ศ.บ. (พัฒนาชุมชน)	๐๖-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๐๖-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐ x ๑๒)	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๘	พ.จ.ศุภโชค ชุ่มเย็น	พ.ย.บ. (พยาบาลศาสตร์)	๐๖-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๐๖-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ x ๑๒)	-	-	๓๘๙,๔๐๐
๙	นายวิญญู ศรีวิญญู	ร.บ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๐๖-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๑๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๐๖-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๑๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐ x ๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๑๐	นายเกษม กิริยาภิ	อนุปริญญา	๐๖-๒-๐๑-๔๘๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชก.	๐๖-๒-๐๑-๔๘๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๔๙,๓๖๐ (๒๐,๗๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๙,๓๖๐
๑๑	นายสุพจน์ บุญลาภ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	การกิจ(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	การกิจ(ทักษะ)	๑๓๓,๒๐๐ (๑๑,๑๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๓,๒๐๐
๑๒	นายสิทธิพล อุระวัน	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	การกิจ(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	การกิจ(ทักษะ)	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๓	น.ส.พินภรณ์ ธนผลานุพร	ปวส.	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๑๔	นายสมประสงค์ อินทมาส	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๑๕	นายศักดิ์ชาย กลิพันธ์	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๑๖	นายจิรพงษ์ ริมราง	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๑๗	นางสาวบุษยามาส เขิดชูศรี	ร.บ.บ. (การบริหารท้องถิ่น)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๑๘	นายพงษ์พัฒน์ คำดี	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐

ลำดับที่	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม	เงินเพิ่มเติมอื่นๆ	
๑๙	นายขุนันท์ เข็มสำราญ ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๒๐	-ว่าง-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-	๑๐๔,๐๐๐
รวม(สำนักปลัดเทศบาล)												
กองคลัง												
๒๑	นางสาววันฉัตร ผาจันทร์ บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๐๖-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๖-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๙๐,๔๐๐ (๔๐,๘๐๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๕๓๒,๔๐๐
๒๒	นางสาวพิมพ์ทิศา ละอองสินธุ์ บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๐๖-๒-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๐๖-๒-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐ X ๑๒)	-	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๒๓	นางสาวกัทรวิดิ ปิตดาสำพันธ์ บวส. (การบัญชี)	๐๖-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	ขง.	๐๖-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	ขง.	๑๘๐,๖๐๐ (๑๕,๐๕๐ X ๑๒)	-	-	-	๑๘๐,๖๐๐
๒๔	นางสาวจันทิมา ประจง บธ.บ. (การเงินการธนาคาร)	๐๖-๒-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ การเงินและบัญชี	ป.ง.	๐๖-๒-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ การเงินและบัญชี	ป.ง.	๑๕๓,๕๒๐ (๑๑,๙๕๐ X ๑๒)	-	-	-	๑๕๓,๕๒๐
๒๕	นางสาวชนิศา คงคาสดา บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	การกิจ(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	การกิจ(คุณวุฒิ)	๑๕๓,๕๒๐ (๑๓,๑๓๐ X ๑๒)	-	-	-	๑๕๓,๕๒๐
๒๖	นางสาวปิยะชนก กิจภาวะ บธ.บ. (วิทยาการจัดการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	การกิจ(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	การกิจ(คุณวุฒิ)	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๒๗	นางสาวพัสดราภรณ์ สุรัส บธ.บ. (การจัดการโลจิสติกส์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	การกิจ(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	การกิจ(คุณวุฒิ)	๑๖๘,๘๔๐ (๑๔,๐๗๐ X ๑๒)	-	-	-	๑๖๘,๘๔๐
๒๘	นางสาวปาจาริภัทร จัรัส ศศ.บ. (การบริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	การกิจ(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	การกิจ(คุณวุฒิ)	๑๕๖,๗๒๐ (๑๓,๐๖๐ X ๑๒)	-	-	-	๑๕๖,๗๒๐
รวม (กองคลัง)												
กองช่าง												
๒๙	นายพงษ์กร สังข์กุล วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๐๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๕๑๐,๙๖๐
๓๐	-ว่าง-	๐๖-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ข.ก.	๐๖-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ข.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (เดิมว่าง)
๓๑	-ว่าง-	๐๖-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ข.ง.	๐๖-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ข.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (เดิมว่าง)
๓๒	น.ส.กฤตยวรรณ อุทัยศิริเปาของ (พัฒนาชุมชน) ศส.บ. (พัฒนาชุมชน)	๐๖-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๐๖-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๑๘๐,๖๐๐ (๑๕,๐๕๐ X ๑๒)	-	-	-	๑๘๐,๖๐๐
๓๓	น.ส.สุดารัตน์ แซ่เตียว (วิศวกรรมโยธา) วศ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	การกิจ(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	การกิจ(คุณวุฒิ)	๑๔๙,๒๘๐ (๑๒,๔๔๐ X ๑๒)	-	-	-	๑๔๙,๒๘๐
๓๔	นายนิรวิทย์ นิงสุข พล.ส. (การไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	การกิจ(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	การกิจ(คุณวุฒิ)	๑๕๘,๒๘๐ (๑๓,๑๙๐ X ๑๒)	-	-	-	๑๕๘,๒๘๐

๕๐

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน		
๓๕	นายธงชัย อินทร์พงษ์	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ภารกิจ(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ภารกิจ(ทักษะ)	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐	
๓๖	-ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (เดิมว่าง)	
รวม(กองช่าง)									๑,๘๓๑,๑๕๐	๕๒,๐๐๐	-	๑,๘๘๓,๑๕๐	
กองการศึกษา													
๓๗	นายสมภาพ ระดะยาน	ศษ.ม. (ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต)	๐๖-๒-๐๔-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๐๖-๒-๐๔-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๕๒๒,๖๕๐	๕๒,๐๐๐	-	๕๖๔,๖๕๐	
๓๘	- ว่าง -	-	๐๖-๒-๐๔-๒๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	๐๖-๒-๐๔-๒๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (เดิมว่าง)	
๓๙	นางอัญชลี อานามนารถ	บ.บ. (ทรัพยากรมนุษย์)	๐๖-๒-๐๔-๒๑๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๐๖-๒-๐๔-๒๑๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๘๐,๕๔๐	-	-	๒๘๐,๕๔๐	
๔๐	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	ว่าง - เงินอุดหนุน	
๔๑	- ว่าง -	-	๐๖-๒-๐๔-๒๑๐๗-๐๐๑	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๐๖-๒-๐๔-๒๑๐๗-๐๐๑	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	(เดิมว่าง)	
๔๒	นางสาวจิตราดา ชัดวงษ์	ศษ.บ(๕ปี) (การศึกษาระดับมัธยม)	๐๖-๒-๐๔-๒๑๐๗-๐๐๑	ครู	คศ.๑	๐๖-๒-๐๔-๒๑๐๗-๐๐๑	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๔๓	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ(ทักษะ)	-	-	-	(เดิมว่าง)	
๔๔	-ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	เงินอุดหนุน	
(กองการศึกษา)									๑,๑๖๖,๕๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๑,๒๑๘,๕๐๐	
หน่วยตรวจสอบภายใน													
๔๕	- ว่าง -	-	๐๖-๒-๑๒-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๐๖-๒-๑๒-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่าง)	
รวม(หน่วยตรวจสอบภายใน)									๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐	
รวมทั้งหมด									๑๐,๑๖๓,๙๘๐	๒๕๒,๐๐๐	๘๕,๐๐๐	๑๐,๔๐๐,๙๘๐	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลซึ่งกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลซึ่งตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลของจังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ ดังนั้นเทศบาลตำบลซึ่ง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในวาระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาลตำบล ซึ่ง รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้น ในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลตำบลซึ่ง ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔.การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง(Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่นการปฐมนิเทศ การฝึกอบรมการศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลซึ่งได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลเพื่อให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลซึ่งมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลโดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....