๑ หลักการและเหตุผล

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 ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเชียงรากใหญ่จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒.วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเชียงรากใหญ่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเชียงรากใหญ่มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงรากใหญ่

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเชียงรากใหญ่สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเชียงรากใหญ่สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ฯลฯ

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเชียงรากใหญ่ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเชียงรากใหญ่ เพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดปทุมธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะต้องคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (workprocess) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคลากรจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาจากปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังขององงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดม่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (EffectiveMan Power Planning Framework)นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและประสิทธิภาพมากขึ้น
-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนในเขตตำบล-เชียงรากใหญ่ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

ที่	ด้าน	สภาพปัญหาและความต้องการ	สถานที่
๑	ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	**<u>สภาพปัญหา</u>** ๑.ปัญหาเส้นทางคมนาคม ถนน สะพาน ทางเดินเท้า ชำรุดเนื่องจากน้ำท่วม มีรถหนักใช้สัญจรจำนวนมาก ๒.ปัญหาน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคไม่สะอาดและไม่เพียงพอ ๓.ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ทั่วถึง ฯลฯ **<u>ความต้องการ</u>** ๑. ซ่อมแซมถนน คสล. ๒. ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ ๓. ขยายเขตประปาภูมิภาค ๔. ก่อสร้างถนน คสล. ๕. ขยายไหล่ทาง ๖. ก่อสร้างสะพานทางเดินเท้า ฯลฯ	ทุกหมู่บ้าน
๒.	ด้านเศรษฐกิจ	**<u>สภาพปัญหา</u>** ๑. ปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ๒. ปัญหาสินเชื่อนอกระบบแบบไม่เป็นธรรม ๓. รายได้และความเป็นอยู่ของประประชากรในพื้นที่ ๔. ปัญหาด้านส่งเสริมพัฒนากลุ่มอาชีพ ฯลฯ **<u>ความต้องการ</u>** ๑. แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ๒. ปรับโครงสร้างหนี้นอกระบบที่ไม่เป็นธรรม ๓. สร้างกลุ่มอาชีพ เพื่อการเพิ่มรายได้ให้ครัวเรือน ๔. จัดให้มีการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพ อย่างเป็นรูปธรรม ฯลฯ	ทุกหมู่บ้าน

๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ที่	ด้าน	สภาพปัญหาและความต้องการ	สถานที่
๓	ด้านสังคม	**<u>สภาพปัญหา</u>** ๑. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ๒. ปัญหาอุปกรณ์ในการป้องกันและบรรเทาไม่เพียงพอ ๓. ปัญหายาเสพติดในชุมชน **<u>ความต้องการ</u>** ๑. ต้องการให้ติดตั้งกล้องวงจรปิดทั้งตำบลในจุดเสี่ยง เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๒. ต้องการอุปกรณ์และความพร้อมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อลดจำนวนผู้เสพ ผู้ค้า	ทุกหมู่บ้าน
๔.	ด้านการเมือง-การบริหาร	**<u>สภาพปัญหา</u>** ๑. วัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้ในเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอ ๒. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในข้อมูลข่าวสาร และบทบาทหน้าที่ของ อบต. ๓. เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานชำรุดไม่พร้อมในการใช้งาน **<u>ความต้องการ</u>** ๑. จัดให้มีศูนย์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ๒. จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารกิจกรรมต่าง ๆ ของอบต. ๓. ขยายจุดหอกระจายข่าว ครอบคลุมทั่วพื้นที่ตำบล ๔. จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานให้เพียงพอ	ทุกหมู่บ้าน
๕.	ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	**<u>สภาพปัญหา</u>** ๑. ขาดความร่วมมือร่วมใจในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. ขาดความร่วมมือในการจัดเก็บขยะมูลฝอย ๓. สภาพภูมิทัศน์สองข้างทางเต็มไปด้วยวัชพืช	ทุกหมู่บ้าน

		๔. แหล่งน้ำธรรมชาติไม่ถ่ายเท ๕. เป็นทางผ่านหลักที่มีผู้สัญจรจำนวนมาก	

๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ที่	ด้าน	สภาพปัญหาและความต้องการ	สถานที่
๕	ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	**<u>ความต้องการ</u>** ๑. จัดให้มีโครงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. ประชาสัมพันธ์ และจัดให้มีการจัดเก็บขยะมูฝอยอย่างเป็นระบบ ๓. ปรับภูมิทัศน์สองข้างทางโดยการกำจัดวัชพืช ๔. เปิด – ปิด ประตูระบายน้ำให้น้ำในแหล่งธรรมชาติได้ถ่ายเท	ทุกหมู่บ้าน
๖.	ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	**<u>สภาพปัญหา</u>** ๑. เด็กและเยาวชนไม่มีความสนใจเกี่ยวกับประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่น ๒. ไม่มีการจำกัดการสื่อสารและเทคโนโลยีต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อเด็กและเยาวชน ๓. เด็กและเยาวชนใช้เทคโนโลยีเกินกว่าความจำเป็น **<u>ความต้องการ</u>** ๑. จัดให้มีการอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ๒. จัดให้มีกิจกรรมที่เหมาะสมสำหรับเด็กปฐมวัย	ทุกหมู่บ้าน

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒และรวบรวมกฎหมายอื่นของ โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจอำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ด้าน ดังนี้

๕.๑ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ต่อ)

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์(มาตรา ๖๘(๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

(๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจเกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ต่อ)

เทศบาลตำบลเชียงรากใหญ่ ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔) เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำงบประมาณ แผนอัตรากำลัง โดยแผนพัฒนาท้องถิ่นได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

❶ <u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน</u>

แผนงาน : -การพัฒนาปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

:-ก่อสร้างและบำรุงรักษาทางคมนาคมขนส่ง

❷ <u>ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การพัฒนาคนและสังคม</u>

แผนงาน : -การส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
- การพัฒนาและแก้ไขปัญหาทางสังคม

: -การสังคมสงเคราะห์

- พัฒนาศักยภาพและช่วยเหลือผู้ยากไร้ ผู้สูงอายุ ผู้พิการผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยเอดส์

: -การส่งเสริมการศึกษา การเรียนรู้

- การพัฒนาแหล่งการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบทุกระดับ วัสดุอุปกรณ์การศึกษา

: -การส่งเสริมการดูแลรักษาสุขภาพอนามัย การกีฬาและนันทนาการ

- สนับสนุนการออกกำลังกาย การกีฬา ดนตรี
- การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

❸ <u>ยุทธศาสตร์การบำรุงรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม</u>

แผนงาน : -การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน

: -การปรับปรุงภูมิทัศน์และบำรุงรักษาสภาพแวดล้อม

❹ <u>ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</u>

แผนงาน : -การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

: -การส่งเสริมกิจการด้านศาสนา

❺ <u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว</u>

แผนงาน : -การส่งเสริมอาชีพ – เพิ่มรายได้การพัฒนาศักยภาพเกษตรกร

: - การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

❻ <u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ</u>

แผนงาน : -การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร การส่งเสริมการตรวจสอบและการมีส่วนร่วมของประชาชน

: - การพัฒนาบุคลากร พัฒนาสถานที่ และอุปกรณ์การปฏิบัติราชการ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลเชียงรากใหญ่ นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ปี โดยเทศบาลตำบลเชียงรากใหญ่มีภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

<u>ภารกิจหลัก</u>

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภค ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๔. การรักษาความสะอาด ถนน ทางน้ำ ทางสาธารณะ
๕. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๘. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
๙. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมการสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

<u>ภารกิจรอง</u>

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเชียงรากใหญ่ เป็นเทศบาลตำบลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑) สำนักปลัด อบต.
๒) กองคลัง
๓) กองช่าง
๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ทั้งนี้ได้กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๖๗ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลเชียงรากใหญ่ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในกองช่าง กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และปริมาณงานที่เพิ่มมากสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ปัญหาการบริหารงานของกองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ของเทศบาลตำบลเชียงรากใหญ่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๗.๑ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของเทศบาลตำบลเชียงรากใหญ่

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลเชียงรากใหญ่กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ที่ตั้งมีถนนตัดผ่านหลายสายทำให้การคมนาคมขนส่งสะดวกในการเดินทางเข้าออกกรุงเทพฯ และต่างจังหวัดการติดต่อประสานงานด้านต่างๆ สามารถทำได้รวดเร็วและสะดวกสบาย
๒. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง
๓. ประชาชนมีความสามัคคีและอยู่กันอย่างสมานฉันท์เอื้ออาทรต่อกัน
๔. พื้นที่มีความเหมาะสมในการลงทุน เช่น การพัฒนาด้านอสังหาริมทรัพย์ การประกอบกิจการโรงงานอุตสาหกรรมหรือวิสาหกิจขนาดย่อม เนื่องจากมีความเจริญในด้านต่างๆ และอยู่ใกล้เมืองหลวง

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. ปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มมากขึ้น และสภาพภูมิประเทศที่เอื้อต่อการเกิดภัยธรรมชาติ (น้ำท่วม) ในช่วงฤดูฝนเนื่องจากอยู่ใกล้แม่น้ำหลายสาย
๒. บุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงรากใหญ่ ยังไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่ต้องมีการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการพัฒนา คือปริมาณคนยังไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน
๓. ไม่มีสถานที่ท่องเที่ยว/แหล่งท่องเที่ยวที่เป็นรูปธรรม เนื่องจากขาดการบูรณาการส่งเสริมอย่างจริงจัง
๔. โครงสร้างพื้นฐานในด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการยังไม่เพียงพอและทั่วถึง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

โอกาส (Opportunities : O)

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาลตำบลเชียงรากใหญ่
๒. ท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ ถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และประชาชนมากขึ้น
๓. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมมากขึ้น
๔. แนวโน้มการท่องเที่ยวของโลกเน้นการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และเชิงนิเวศซึ่งพื้นที่ในตำบล-เชียงรากใหญ่ สามารถเอื้อให้เกิดการพัฒนาและเพิ่มแหล่งท่องเที่ยวได้

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T)

๑. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมรากฐานทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น
๒. การขยายตัวของชุมชนเมืองและปัญหาเศรษฐกิจปัจจุบัน ทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพ ปัญหาด้านยาเสพติด ส่งผลต่อสังคม ทั้งความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. เทศบาลตำบลเชียงรากใหญ่ มีงบประมาณไม่เพียงพอในการดำเนินโครงการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ได้กำหนดไว้

๑. ด้านปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

<u>จุดแข็ง (Strength=s)</u>

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ต่อภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานและจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาพื้นที่เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก
๒. การคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อระหว่างถนนหลักถนนรองได้อย่างสะดวกและคล่องตัว

<u>จุดอ่อน (Weakness=W)</u>

๑. เป็นพื้นที่สีเขียวจึงไม่มีโรงงานขนาดใหญ่ทำให้ ประชาชนต้องออกไปหางานนอกพื้นที่
๒. เป็นพื้นที่ล้อมรอบไปด้วยน้ำ

<u>โอกาส (Opportunity=O)</u>

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ท้องถิ่น
๒. กลุ่มการเมืองมีความเข้มแข็งได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ
๓. ระบบเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทต่อการปฏิบัติงานทุกภาคส่วนของรัฐ

<u>อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)</u>

๑. พื้นที่ตำบลมีสภาพลุ่มน้ำ มีน้ำท่วมและทำให้เส้นทางคมนาคมได้รับความเสียหาย

๒. มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

<u>จุดแข็ง (Streng=s)</u>

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนในการดำเนินการต่าง ๆด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๒. ส่งเสริมการออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพของประชาชน

๓. มีการสงเคราะห์แก่เด็กผู้สูงอายุผู้ป่วยเอดส์ผู้พิการและผู้ยากไร้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

๔. เตรียมความพร้อมการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัยและการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม

๕. มีกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

<u>จุดอ่อน (Weakness=W)</u>

๑. ประชาชนบางส่วนยังขาดความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน

๒. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินยังมีอยู่การลักขโมยโจรกรรมทะเลาะวิวาทเป็นต้น

๓. ประชาชนบางส่วนขาดระเบียบวินัยในการดำเนินชีวิตร่วมกันเช่นการไม่มีวินัยการจราจร, ขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด , การก่อความเดือดร้อนในสังคมเป็นต้น

<u>โอกาส (Opportunity=O)</u>

๑. มีหน่วยงานทั้งภาครัฐเอกชนที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องพร้อมในการเข้ามาประสานงานร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมของประชาชน

๒. การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นช่วยให้สามารถดูแลด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนได้อย่างเต็มที่และทั่วถึงมากยิ่งขึ้น

๓. มีหน่วยงานหรือสถาบันทางศาสนาเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของเยาวชนและประชาชน

๔. เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพิ่มโอกาสและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับประชาชน

<u>อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)</u>

๑. ค่าครองชีพสูงการดาเนินชีวิตของผู้มีรายได้น้อยค่อนข้างลำบาก

๒. ปัญหายาเสพติดทำให้เกิดปัญหาสังคมที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่

๓. การครอบงำทางวัฒนธรรมของยุคข้อมูลข่าวสารไม่ว่าจะเป็นอินเตอร์เน็ตทีวีวิทยุจากสื่อทั้งในและต่างประเทศตลอดจนค่านิยมเกี่ยวกับการบริโภคนิยมที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของเยาวชนและประชาชนในปัจจุบัน

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

<u>จุดแข็ง (Streng=s)</u>

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

๒. มีการส่งเสริมและสนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

<u>จุดอ่อน (Weakness=W)</u>

๑.มีพื้นที่ว่างเปล่า มีหญ้าแห้งมากก่อให้เกิดอัคคีภัยบ่อยครั้ง

๒. ชุมชนขาดความเข้มแข็งขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

<u>อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)</u>

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคม เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒.ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาชุมชน

<u>โอกาส (Opportunity=O)</u>

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๒. ปัจจุบันรัฐบาลให้ความสำคัญ การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

<u>จุดแข็ง (Streng=s)</u>

๑. เป็นศูนย์กลางการเดินทางสู่สถานที่ท่องเที่ยวในเขตพื้นที่ติดต่อ

๒. พื้นที่มีความเหมาะสมในการลงทุน เช่น การพัฒนาด้านอสังหาริมทรัพย์ การประกอบกิจการโรงงานอุตสาหกรรมหรือวิสาหกิจขนาดย่อม เนื่องจากมีความเจริญในด้านต่างๆ และอยู่ใกล้เมืองหลวง

<u>จุดอ่อน (Weakness=W)</u>

๑.ความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมืองเช่นขยะมูลฝอยตกค้าง,การขาดวินัยจราจรสุนัขแมวจรจัด

๒. โครงการในด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวต้องใช้งบประมาณสูง

<u>อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)</u>

๑.ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานท้องถิ่นที่มีแหล่งท่องเที่ยวอยู่ในเขตรับผิดชอบ

๒.ต้นทุนในการลงทุนสูง อาจส่งผลให้นักลงทุนต้องคิดทบทวนมาก ทำให้ไม่เกิดสภาพคล่องในการลงทุน

<u>โอกาส (Opportunity=O)</u>

๑. การคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อระหว่างถนนหลักถนนรองได้อย่างสะดวกและคล่องตัวเป็นกลางการขนส่งผลผลิตการเกษตร

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<u>จุดแข็ง (Streng=s)</u>

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง

๒.ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

๓. หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนให้ความสำคัญในการกำกับการดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

๔. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<u>จุดอ่อน (Weakness=W)</u>

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

๒. บุคลากรมีจำนวนน้อยและไม่มีความรู้ ขาดประสบการณ์ในการดูแลสิ่งแวดล้อม
๓. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจังและต่อเนื่องในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<u>โอกาส (Opportunity=O)</u>

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
๒. ตามนโยบายของรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดให้ความสำคัญในเรื่องสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

<u>อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)</u>

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม
๒. ประชาชนให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
๓. สถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อระบบการกำจัดขยะมูลฝอย
๔. ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านในการขับเคลื่อน

๖. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

<u>จุดแข็ง (Streng=s)</u>

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง
๒.ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๓. หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนให้ความสำคัญในการกำกับการดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
๔. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<u>จุดอ่อน (Weakness=W)</u>

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
๒. บุคลากรมีจำนวนน้อยและไม่มีความรู้ ขาดประสบการณ์ในการดูแลสิ่งแวดล้อม
๓. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจังและต่อเนื่องในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<u>โอกาส (Opportunity=O)</u>

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
๒. ตามนโยบายของรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดให้ความสำคัญในเรื่องสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

<u>อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)</u>

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม
๒. ประชาชนให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
๓. สถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อระบบการกำจัดขยะมูลฝอย
๔. ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านในการขับเคลื่อน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ

<u>จุดแข็ง (Streng=s)</u>

๑.ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น

๒. สามารถรองรับความเจริญเติบโตของเมืองในอนาคตและให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย

๔. บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลาเนาในจังหวัดทาให้มีความใกล้ชิดและเข้าใจวัฒนธรรมหรือปัญหาท้องถิ่น

๕. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทาให้เข้าใจปัญหาความต้องการของประชาชน

<u>จุดอ่อน (Weakness=W)</u>

๑. บุคลากรในองค์กรมีความถนัดเฉพาะด้านซึ่งไม่สามารถทางานได้หลากหลายและทดแทนกันได้ในกรณีขาดใครไป

๒. บุคลากรบางส่วนทางานแบบแยกส่วนขาดการบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมายเพื่อองค์กรเป็นสำคัญแต่ยึดเพียงเป้าหมายของตนเพียงเพื่องานในส่วนที่รับผิดชอบแล้วเสร็จ

<u>โอกาส (Opportunity=O)</u>

๑. การได้รับการอบรมและพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพต่างๆ

๒. การได้รับงบประมาณอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น

๓. การประกวดการบริหารจัดการที่ดี (ธรรมาภิบาล) ทำให้เกิดการตื่นตัวและพัฒนาองค์กร

๔. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทาให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

<u>อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)</u>

๑. ระเบียบกฎหมายนโยบายจากส่วนกลางในลักษณะการสั่งการจากเบื้องบนลงมา(Top Down) เป็นอุปสรรคต่อการทางานของท้องถิ่นในบางครั้ง

๒. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลมีน้อยและใช้เวลาพอสมควรกว่าจะได้รับซึ่งเมื่อได้รับก็ล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนระยะเวลาที่วางไว้

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๗.๒ ความเชื่อมโยงของแผนระดับต่างๆ กับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การแผนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกับยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าด้วยกัน

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๑. ความมั่นคง
๒. การสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ
๔. การสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. การสร้างความเติบโต

แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉ.๑๒

๑. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุน
๒. การเสริมสร้างความเป็นธรรมและลดความเลื่อมล้ำในสังคม
๓. การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
๔. การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
๕. การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน
๖. การบริหารจัดการในภาครัฐการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย
๗. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
๘. การพัฒนาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีวิจัยและนวัตกรรม
๙. การพัฒนาภาค เมืองและพื้นที่เศรษฐกิจ
๑๐. ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด

ย.๑. พัฒนาระบบการเกษตรให้มีผลผลิตปลอดภัยและเป็นมิตรต่อ

ย.๒. ส่งเสริมความร่วมมือชุมชนกับภาคอุตสาหกรรมในการจัดการ

ย.๓. ส่งเสริมบทบาทชุมชนและนักท่องเที่ยวเพื่อการอนุรักษ์และ

ย.๔. ฟื้นฟูคุณภาพระบบนิเวศของแม่น้ำเจ้าพระยา/ป่าสัก

ยุทธศาสตร์จังหวัด

ย. ๑ ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม
ย. ๒ เสริมสร้างความเข้มแข็งระบบอาหารปลอดภัยอย่างครบวงจร
ย. ๓ ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มจากการท่องเที่ยว
ย.๔สร้างความเข้มแข็งและพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของอปท.ในเขตจังหวัด

ย.๑. ส่งเสริมการพัฒนาการสาธารณูปโภค
ย.๒. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต
ย.๓. การบำรุงรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม
ย.๔. การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
ย.๕. การส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจ
ย.๖. การพัฒนาด้านบริหารจัดการ
ย.๗ การส่งเสริมการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.

ย.๑ การพัฒนาด้านสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน
ย.๒ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการพัฒนาคน
ย.๓ การบำรุงรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม
ย.๔การอนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
ย.๕ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
ย.๖. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ อปท.

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ

เป้าประสงค์

๑. คมนาคมขนส่งมีความสะดวก
๒. ระบบสาธารณูปโภคไฟฟ้า ประปา ระบบการสื่อสารมีความทั่วถึงเพียงพอ
๓. ชุมชนเข้มแข็ง ลดปัญหายาเสพติดลดลง
๔. ประชาชนกินดีอยู่ดี สุขภาพดี ไม่มีโรคติดต่อ
๕. เตรียมความพร้อมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. พัฒนาคุณภาพทางการศึกษา การเรียนรู้ และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
๗. อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กำจัดขยะมูลฝอยไม่ให้เกิดมลพิษ
๘. อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและอัตลักษณ์ท้องถิ่น
๙. ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
๑๐. พัฒนาปรับปรุง อนุรักษ์สถานที่ท่องเที่ยวให้เป็นที่รู้จัก
๑๑. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่ และร่วมตรวจสอบการทำงานขององค์กร
๑๒. ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะที่ได้มาตรฐาน

กลยุทธ์

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ
๒. พัฒนาระบบไฟฟ้า ระบบประปา และระบบการสื่อสารโทรคมนาคม
๓. ส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ส่งเสริมการสังคมสงเคราะห์ และการสาธารณสุข
๕. ส่งเสริมการศึกษา การเรียนรู้ และข้อมูลข่าวสาร
๖. ส่งเสริมการดูแลรักษาสุขภาพ อนามัยและการกีฬา
๗. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน
๘. การปรับปรุงภูมิทัศน์และบำรุงรักษาสภาพแวดล้อม
๙. อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา
๑๑. การส่งเสริมอาชีพ – เพิ่มรายได้ การพัฒนาศักยภาพเกษตรกร
๑๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
๑๓. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร การส่งเสริมการตรวจสอบและการมีส่วนร่วมของประชาชน
๑๔. การพัฒนาบุคลากร พัฒนาสถานที่ และอุปกรณ์การปฏิบัติราชการ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๗.๓ ทิศทางการพัฒนากับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ผลผลิต(จำนวนโครงการ)	งานเดิม/งานใหม่ (ระบุชื่อ)	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. การพัฒนาด้านสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน	การคมนาคมทั้งทางบก ทางน้ำ ระบบสาธารณูปโภคไฟฟ้า ประปา มีความสะดวกรวดเร็วและเพียงพอ	๑.ก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษา ถนนสะพาน ท่อระบายน้ำ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	๙๐ คก.	งามเดิม	กองช่าง
		๒.พัฒนาระบบไฟฟ้า ระบบประปา และระบบการสื่อสารโทรคมนาคม	๑๕ คก.	งามเดิม	กองช่าง
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการพัฒนาคน	-ชุมชนเข้มแข็ง ลดปัญหายาเสพติดลดลง	๑.ส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๙ คก.	งามเดิม	กองช่าง
	-ประชาชนกินดีอยู่ดี สุขภาพดี ไม่มีโรคติดต่อ	๒.ส่งเสริมการสังคมสงเคราะห์และการสาธารณสุข	๑๘ คก.	งามเดิม	สำนักปลัด กองการศึกษาฯ
	-เตรียมความพร้อมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓.ส่งเสริมการศึกษา การเรียนรู้และข้อมูลข่าวสาร	๒๙ คก.	งามเดิม	สำนักปลัด กองช่าง
	-พัฒนาคุณภาพทางการศึกษา การเรียนรู้ และการรับรู้	๔.ส่งเสริมการดูแลรักษาสุขภาพอนามัยและการกีฬา	๑๒ คก.	งามเดิม	กองการศึกษา
๓. การบำรุงรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม	-อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กำจัดสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย	๑.การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน	๖ คก.	งามเดิม	กองช่าง กองสาธารณสุข
		๒.การปรับปรุงภูมิทัศน์และบำรุงรักษาสภาพแวดล้อม	๑๑ คก.	งามเดิม	กองช่าง กองสาธารณสุข
๔. การอนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น	-อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และอัตลักษณ์ท้องถิ่นอันดีงามให้คงอยู่และเป็นที่รู้จัก	๑.อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น	๘ คก.	งามเดิม	สำนักปลัด กองการศึกษาฯ
	-ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมเกี่ยวกับสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	๒.ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา	๔ คก.	งามเดิม	สำนักปลัด กองการศึกษาฯ
๕. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	-อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนาแหล่งเที่ยวเชิงนิเวศน์ ปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยวให้เป็นที่รู้จัก	๑.ส่งเสริมอาชีพ เพิ่มรายได้ การพัฒนาศักยภาพเกษตรกร	๕ คก.	งามเดิม	สำนักปลัด กองช่าง กองสาธารณสุข
๖. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ	-ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่ ร่วมตรวจสอบการทำงานขององค์กร	๑.ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสาร การส่งเสริมการตรวจสอบและการมีส่วนร่วมของประชาชน	๑๖ คก.	งามเดิม	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง
	-ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะอย่างมีมาตรฐาน	๒.การพัฒนาบุคลากร พัฒนาสถานที่ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติราชการ	๑๑ คก.	งามเดิม	สำนักปลัด กองช่าง กองการศึกษา

๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเชียงรากใหญ่ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลเชียงรากใหญ่ ซึ่งเป็นเทศบาลประเภทสามัญได้กำหนดงานตามกรอบโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๒๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑) รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๒๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑)	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๒๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑) รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๒๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑)
หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (๒๘-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑)	**หน่วยตรวจสอบภายใน** นักวิชาการตรวจสอบภายใน (๒๘-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑)
๑.สำนักปลัด อบต. (๐๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๒๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑) **๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ** หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๒๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒) งานบริหารทั่วไป งานสารบรรณ งานบริหารงานบุคคล งานเลือกตั้งและทะเบียน งานกิจการสภา งานกฎหมายและคดี งานทะเบียนพาณิชย์ งานอำนวยการ งานนโยบายและแผน งานวิชาการ งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ งานงบประมาณ งานเทศบัญญัติ งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์ งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ **๑.๒ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อย** หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๒๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกู้ภัย งานช่วยเหลือฟื้นฟู งานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน งานร้องเรียนร้องทุกข์	**๑.สำนักปลัด อบต. (๐๑)** หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๒๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑) **๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ** หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๒๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒) งานบริหารทั่วไป งานสารบรรณ งานบริหารงานบุคคล งานเลือกตั้งและทะเบียน งานกิจการสภา งานกฎหมายและคดี งานทะเบียนพาณิชย์ งานอำนวยการ งานนโยบายและแผน งานวิชาการ งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ งานงบประมาณ งานเทศบัญญัติ งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์ งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ **๑.๒ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อย** หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๒๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกู้ภัย งานช่วยเหลือฟื้นฟู งานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน งานร้องเรียนร้องทุกข์

๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)
๒.กองคลัง (๐๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๒๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑) **๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง** หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๒๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒) งานการเงิน งานบัญชี งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน งานเก็บรักษาเงิน งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน งานงบการเงินและงบทดลอง งานแสดงฐานะทางการเงิน **๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้** หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๒๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งานพัสดุ งานทะเบียนเบิกจ่ายครุภัณฑ์และยานพาหนะ	**๒.กองคลัง (๐๔)** ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๒๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑) **๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง** หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๒๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒) งานการเงิน งานบัญชี งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน งานเก็บรักษาเงิน งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน งานงบการเงินและงบทดลอง งานแสดงฐานะทางการเงิน **๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้** หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๒๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งานพัสดุ งานทะเบียนเบิกจ่ายครุภัณฑ์และยานพาหนะ
๓.กองช่าง (๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๒๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑) **๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง** หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๒๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒) งานก่อสร้างและบูรณะถนน งานก่อสร้างสะพานและเขื่อนทดน้ำ งานข้อมูลก่อสร้าง งานประสานสาธารณูปโภค งานผังเมือง	**๓.กองช่าง (๐๕)** ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๒๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑) **๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง** หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๒๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒) งานก่อสร้างและบูรณะถนน งานก่อสร้างสะพานและเขื่อนทดน้ำ งานข้อมูลก่อสร้าง งานประสานสาธารณูปโภค งานผังเมือง

๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)
๓.๒ ฝ่ายการโยธา หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๒๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓) งานประเมินราคา งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร งานออกแบบและบริการข้อมูล	**๓.๒ ฝ่ายการโยธา** หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๒๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓) งานประเมินราคา งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร งานออกแบบและบริการข้อมูล
๔. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (๒๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑) **๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (๒๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒) งานบริหารงานการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา งานกิจการโรงเรียน งานสันทนาการ	**๔. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)** ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (๒๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑) **๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (๒๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒) งานบริหารงานการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา งานกิจการโรงเรียน งานสันทนาการ
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารสุข ระดับต้น) (๒๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑) **๕.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข** หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารสุข ระดับต้น) (๒๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานร้องเรียน งานใบอนุญาต งานรักษาความสะอาด **๕.๑ ฝ่ายบริการสาธารณสุข** หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (๒๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓) งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานควบคุมโรค	**๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)** ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารสุข ระดับต้น) (๒๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑) **๕.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข** หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารสุข ระดับต้น) (๒๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานร้องเรียน งานใบอนุญาต งานรักษาความสะอาด **๕.๑ ฝ่ายบริการสาธารณสุข** หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (๒๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓) งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานควบคุมโรค

๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๒ <u>การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง</u>

เทศบาลตำบลเชียงรากใหญ่ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการใน

<u>กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔– ๒๕๖๖)</u>

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด/รองปลัด (๐๐)								
ปลัด เทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด เทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๒	**๒**	**๒**	**๒**				
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑				
	๑	**๑**	**๑**	**๑**				
<u>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายอำนวยการ</u>								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑		-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อย</u>								
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑		-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑๑	**๑๑**	**๑๑**	**๑๑**				

๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง(ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานคลัง								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายพัฒนารายได้								
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง								
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑		-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ฝ่ายโยธา								
หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) (ทั่วไป)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
คนงาน (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	๑๒	๑๒	๑๓	๑๓				
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (งบกรมฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (งบกรมฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (งบกรมฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
แม่บ้าน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๘	๙	๙	๙				

๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง(ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม								
หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (ทั่วไป)	๖	๕	๕	๕	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ (ทั่วไป)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ฝ่ายบริการสาธารณสุข								
หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	-	๑	๑		+๑		กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑		-	-	
	๒๒	**๑๙**	**๒๐**	**๒๐**				
รวม	**๖๕**	**๖๓**	**๖๕**	**๖๕**	**-๒**	**+๒**	**-**	

๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๓ <u>เปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังและงบประมาณกับองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีภารกิจหน้าที่ใกล้เคียงกัน</u>

ลำดับที่	เทศบาลตำบล	ส่วนราชการ	พนักงานเทศบาล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	**รวม**
๑	เชียงรากใหญ่	๕	๓๐	๒	๓๓	๖๕
๒	สามโคก	๕	๓๐	๑	๓๙	๗๒
๓	บางเตย	๕	๓๘	๓	๗๔	๑๑๕

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๐๓,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๖๘๗,๖๐๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๔๑,๙๓๐
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๓๓,๐๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๑๙,๘๐๐
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)																		
๔	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๖๔๐	๓๔,๖๘๐
	ฝ่ายอำนวยการ																		
๕	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๔๐,๖๔๐	๔๕๓,๗๒๐	๔๖๖,๙๒๐	๓๔,๑๑๐
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๓๓,๐๐๐
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๓๐,๗๙๐
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒๕๔,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๑,๒๔๐
๙	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๒๓,๕๕๐
	พนักงานจ้าง																		
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๒๒,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๒๓๑,๔๘๐	๒๔๐,๘๔๐	๒๕๐,๕๖๐	๑๘,๕๔๐
๑๑	พนักงาขับรถยนต์ อบต.	(ทักษะ)	๑	๑	๑๖๙,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๗๖,๑๖๐	๑๘๓,๒๔๐	๑๙๐,๖๘๐	๑๔,๑๑๐
	ฝ่ายนป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อย																		
๑๒	หัวหน้าฝ่ายป้องกันฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๔,๐๐๐	๔๒๗,๓๒๐	๔๔๐,๖๔๐	๓๑,๘๘๐
๑๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๒๖๘,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๑๒๐	๘,๘๘๐	๒๗๗,๖๘๐	๒๘๖,๘๐๐	๒๙๕,๖๘๐	๒๒,๔๐๐
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	๑	๑	๑๒๒,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๓๗,๖๔๐	๑๐,๑๘๐
	กองคลัง (๐๔)																		
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๓๕,๗๗๐
	ฝ่ายบริหารงานคลัง																		
๑๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๔๑,๗๖๐	๓๕๔,๓๖๐	๓๖๗,๓๒๐	๒๕,๙๗๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ลจ.ประจำ	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๑,๕๐๐
	ฝ่ายพัฒนารายได้																		
๑๘	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๒๙,๖๔๐	๓๔๑,๗๖๐	๓๕๔,๓๖๐	๒๔,๙๗๐
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๑,๕๑๐
	ลูกจ้างประจำ																		
๒๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ลจ.ประจำ	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๒,๙๒๐	๑๗,๕๗๐
	พนักงานจ้าง																		
๒๑	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๒๓,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๒๓๒,๕๖๐	๒๔๑,๙๒๐	๒๕๑,๖๔๐	๑๘,๖๓๐
๒๒	คนงาน	(ทั่วไป)	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒		-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองช่าง (๐๕)																		
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๓๔,๑๑๐
	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง																		
๒๔	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๕	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๖๔,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๒๒,๐๔๐
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๖๔,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๒๒,๐๔๐
	พนักงานจ้าง																		
๒๗	คนงาน	(ทั่วไป)	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๙,๐๐๐
	ฝ่ายโยธา																-		
๒๘	หัวหน้าฝ่ายออกแบบฯ (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๙	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	๑๙,๙๗๐
	พนักงานจ้าง																		
๓๐	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๑๕,๐๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๑	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๔๒,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๒๐๐	๑๕๔,๒๐๐	๑๖๐,๔๔๐	๑๑,๘๗๐
๓๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทั่วไป	๑	-	-		-	๑	๑	-	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๓๓	คนงาน	(ทั่วไป)	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๔	**กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)**																		
๓๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๓๔,๖๘๐
	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
๓๖	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																		
๓๗	ครู	(คศ.๑)	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-							จ่ายจากเงินอุดหนุน
๓๘	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๑๓,๐๑๐)	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๔๓,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๔๙,๖๘๐	๕๖,๒๘๐	๖๓,๑๒๐	๓,๖๑๐
๓๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิมเงินอุดหนุน
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้าง																		
๔๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๙๔,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๒,๓๒๐	๒๑๐,๔๘๐	๒๑๙,๐๐๐	๑๖,๒๑๐
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๔๐๐
๔๓	แม่บ้าน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																		
๔๔	ผู้อำนวยการสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๕๓๙,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๗,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	๖๑๗,๘๘๐	๖๓๕,๗๖๐	๔๔,๙๙๐
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข																		
๔๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๓๔,๔๖๐	ว่างเดิม
๔๖	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๔๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้าง																		
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๑๐,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๙,๐๐๐	๒๒๗,๗๖๐	๒๓๖,๘๘๐	๑๗,๕๔๐
๔๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๕๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๕๑	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	(ทั่วไป)	๕	๕	๕๔๐,๐๐๐	-	๕	๕	๕	-	-	-	-	-	-	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๙,๐๐๐
๕๒	คนงาน	(ทั่วไป)	๕	๕	๕๔๐,๐๐๐	-	๕	๕	๕	-	-	-	-	-	-	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๙,๐๐๐
๕๓	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
	ฝ่ายบริการสาธารณสุข																		
๕๔	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๓๔,๔๖๐	ว่างเดิม
๕๕	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	-	-	-		-	๑	๑	-	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๕๖	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
	พนักงานจ้าง																		
๕๗	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๑๕,๐๐๐
๕๘	คนงาน	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
			๖๕	๕๕	๑๔,๖๘๖,๒๐๐	๕๘๒,๐๐๐	๖๓	๖๕	๖๕	-๒	+๒	-	**๕๓๔,๓๐๐**	**๗๖๒,๔๒๐**	**๔๕๓,๐๖๐**	**๑๕,๐๖๒,๗๐๐**	**๑๕,๙๖๑,๙๒๐**	**๑๖,๔๑๔,๙๘๐**	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																**๒,๒๕๙,๔๐๕**	**๒,๓๙๔,๒๘๘**	**๒,๔๖๒,๒๔๗**	
รวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรทั้งสิ้น																**๑๗,๓๒๒,๑๐๕**	**๑๘,๓๕๖,๒๐๘**	**๑๘,๘๗๗,๒๒๗**	
รวมไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																**๓๔.๖๔**	**๓๔.๙๖**	**๓๔.๒๔**	

-เทศบาลตำบลเชียงรากใหญ่ ตั้งงบประมาณตาม เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จำนวน **๕๐,๐๐๐,๐๐๐**

<u>ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕</u>

[งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ บวกเพิ่มขึ้น ๕% (๕๐,๐๐๐,๐๐๐x๕%) = ๕๐,๐๐๐,๐๐๐ + ๒,๕๐๐,๐๐๐] จำนวน **๕๒,๕๐๐,๐๐๐**

<u>ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖</u>

[งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ บวกเพิ่มขึ้น ๕% (๕๒,๕๐๐,๐๐๐x๕%) = ๕๒,๕๐๐,๐๐๐ + ๒,๖๒๕,๐๐๐] จำนวน **๕๕,๑๒๕,๐๐๐**

๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเชียงรากใหญ่ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง เพื่อให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลเชียงรากใหญ่ยังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบล- เชียงรากใหญ่จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการของเทศบาลตำบลเชียงรากใหญ่ไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑) เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดย

๒) ยึดมั่นประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริหารหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้การบริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓) องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี ซึ่งเทศบาลตำบลเชียงรากใหญ่จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างไว้เป็นส่วนหนึ่งของแผน

✍การฝึกอบรม
✍ การศึกษาดูงาน
✍การปฐมนิเทศ
✍การประชุมเชิงปฏิบัติการ
✍การศึกษาต่อ
เทศบาลตำบลเชียงรากใหญ่จะพิจารณาให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๑. **<u>การฝึกอบรม</u>**
เทศบาลตำบลเชียงรากใหญ่จัดส่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เข้ารับ

๒. **<u>การศึกษาดูงาน</u>**
การศึกษาดูงานต่างสถานที่เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะทำให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและ

๓. **<u>การปฐมนิเทศ</u>**
เป็นการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่บรรจุใหม่/เปลี่ยนสายงาน โดยจะมี

<u>การสอนงาน</u>วิธีนี้ใช้กับบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ โดยการมอบหมายให้

๔. **<u>การประชุมเชิงปฏิบัติการ</u>**
มีการประชุมร่วมกันระหว่าง ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานส่วนตำบล

๕. **<u>การศึกษาต่อ</u>**
เทศบาลตำบลเชียงรากใหญ่ มีการส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และ

๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเชียงรากใหญ่
(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมา	งบประมาณ ปี ๒๕๖๔	งบประมาณ ปี ๒๕๖๕	งบประมาณ ปี ๒๕๖๖
๑	การฝึกอบรมและสัมมนาใน หลักสูตร ความรู้ ที่เกี่ยวข้องเฉพาะตำแหน่ง	ตำแหน่งละ ๑ หลักสูตร/ปี	๖๐๐,๐๐๐	๖๐๐,๐๐๐	๖๐๐,๐๐๐
๒	โครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร สมาชิกเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ปีละ ๑ ครั้ง	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐
๓	โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการป้องกันการทุจริต	ปีละ ๑ ครั้ง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐

๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงาน

เทศบาลตำบลเชียงรากใหญ่ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด และ (๑๒) ประกอบมาตรา ๑๓ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

เทศบาลตำบลเชียงรากใหญ่จึงจัดทำประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติงานและมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของค่ามาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก