



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลจอมแจ้ง
อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่



ประกาศเทศบาลตำบลจอมแจ้ง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมและสอดคล้องกับ ปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทาง เป้าหมายและอัตรากำลังในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง โดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ได้มีมติ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง เรียบร้อยแล้ว นั้น

เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) สามารถ นำมาใช้ในการบริหารงานบุคคล การจัดอัตรากำลังตามโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ เกิดประโยชน์ สูงสุดต่อประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ในการวางแผนอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อาศัย อำนาจตามความในมาตรา ๑๕ , ๑๗ และ ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับ ข้อ ๑๕ , ๑๖ และ ๑๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด เชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน เทศบาลตำบลจอมแจ้งจึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลจอมแจ้ง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายยรรยง อุ่นใจ)
นายกเทศมนตรีตำบลจอมแจ้ง



ประกาศเทศบาลตำบลจอมแจ้ง

เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่เทศบาลตำบลจอมแจ้งได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายในเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ได้เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เรียบร้อยแล้ว จึงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการภายใน ดังนี้

๑.สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและงานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- ๑.๔ งานนิติการ
- ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน
- ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร
- ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๘ งานทะเบียนราษฎร์

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและ เอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุก ประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วย จัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมการเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและ งบประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ ทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำ ทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมแซมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุม อาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและ ยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนการควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมัน เชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้าง

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลจอมแจ้ง
อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่



คำนำ

ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลจอมแจ้งจึงได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยมีโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลจอมแจ้งตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ซึ่งกำหนดให้เทศบาลมี ๓ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ โดยถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวนและอัตรากำลัง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ และเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจอมแจ้งให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลจอมแจ้ง

กรกฎาคม ๒๕๖๖



สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๓๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๕๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๗



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลจอมแจ้ง
อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบเทศบาลตำบลจอมแจ้ง จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง โดยให้เทศบาลตำบลจอมแจ้ง จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลจอมแจ้งจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลจอมแจ้ง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือ



ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามกำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๕ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็นกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๖ การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

๑.๗ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารงานและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๘ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๑๓๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูล (เพิ่มเติม) (จำนวน ๑๐๑ สายงาน)

๑.๙ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๑๒๑ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการขอรับการจัดสรรงบประมาณและอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

๑.๑๐ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

๑.๑๑ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม



๑.๑๒ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวน ตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และ องค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๑๓ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการครู หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๑๔ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวน ตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และ องค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๑๕ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวน ตำแหน่งศึกษานิเทศในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙

๑.๑๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

๑.๑๗ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๑๘ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการ ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ (ขออนุญาตการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เลขหลักที่ ๔ - ๕)

๑.๑๙ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติ ว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่า ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) จึงต้องใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลมิให้เกินกฎหมายกำหนด

๑.๒๐ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและ วิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙

๑.๒๑ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลจอมแจ้ง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลจอมแจ้ง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลจอมแจ้ง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลจอมแจ้ง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัตินิติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลจอมแจ้ง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลจอมแจ้ง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้



๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

๑. The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการ เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

๒. International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

๓. ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

๔. สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

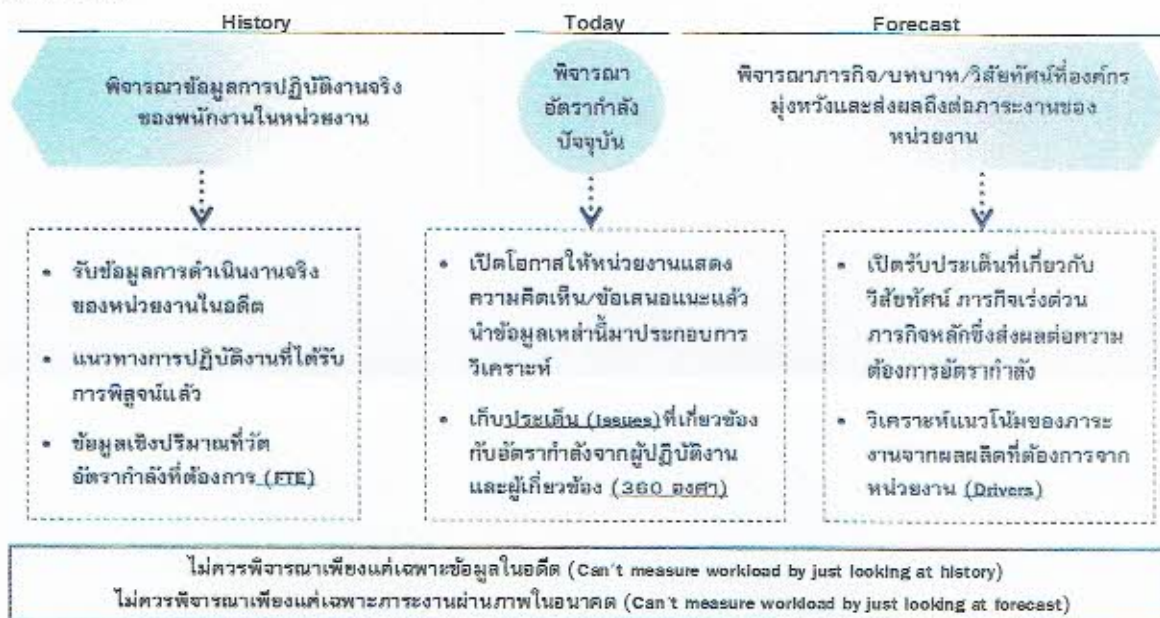
๕. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป



จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการะงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้

มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสู่นาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
▪ FTE (Full Time Equivalent)	▪ Supply pressure ▪ 360 degree+issue ▪ Benchmarking	▪ Strategic Objective ▪ Driver

"Any study of manpower allocation must take many factors into consideration"

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลจอมแจ้ง จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วนของสำนักปลัด งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น



การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

เทศบาลตำบลจอมแจ้ง นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน
๒. เงินประจำตำแหน่ง
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)
 - เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลจอมแจ้ง มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
วิชาการ มีคนครอง	๑ เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑๑๒๐	๑๑๑๐	๑๑๑๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๖๒๖๔๐	-	-	๑๓๔๔๐	๑๓๓๒๐	๑๓๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒๖๔๐			๑๓๔๔๐	๑๓๓๒๐	๑๓๓๒๐	๓๗๖๐๘๐	๓๘๔๔๐๐	๔๐๒๒๒๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๔๗๔๐	-	-	๑๐๒๕๐-๔๗๔๐=๕๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙๔๘๐			๔๙๔๘๐-๔๗๔๐=๔๔๘๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙๖๑๐			(๕๕๑๐+๔๔๘๐)/๒ = ๕๐๐๐			-	-	-
	๑๒เดือน	๓๕๕๓๒๐	-	-	๕๐๐๐ X ๑๒ = ๖๐๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕๓๒๐			๖๐๐๐๐	๖๐๐๐๐	๖๐๐๐๐	๖๖๗๓๒๐	๖๗๔๓๒๐	๖๘๑๓๒๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประมาณการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ปลัด กลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อเดือน	๔๓๓๐๐	๗๐๐๐	๗๐๐๐	๑๖๓๐	๑๖๓๐	๑๖๔๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๕๑๙๖๐๐	๘๔๐๐๐	๘๔๐๐๐	๑๙๕๖๐	๑๙๕๖๐	๑๙๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๘๗๖๐๐			๑๙๕๖๐	๑๙๕๖๐	๑๙๖๘๐	๗๐๗๑๖๐	๗๑๖๗๒๐	๗๑๖๘๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ปลัด กลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๒๒๗๐๐	๗๐๐๐	๗๐๐๐	๒๓๘๓๐-๒๒๗๐๐=๑๑๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๖๘๖๔๐			๖๘๖๔๐-๖๓๕๔๐=๕๑๐๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕๖๗๐			(๑๑๑๐+๕๑๐๐)/๒ = ๓๑๐๐			-	-	-
	๑๒เดือน	๕๔๘๐๔๐	๘๔๐๐๐	๘๔๐๐๐	๓๑๐๐ X ๑๒ = ๓๗๒๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๗๑๖๐๔๐			๓๗๒๐๐	๓๗๒๐๐	๓๗๒๐๐	๗๓๕๗๒๐	๗๕๕๕๐๐	๗๗๕๕๐๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษา คำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลัก ในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คุณ ๔ % ปีฐาน ๓๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ผข....	๑เดือน	๑๕๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐๐๐๐	-	-	๗๒๐๐	๗๕๖๐	๗๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐๐๐๐			๗๒๐๐	๗๕๖๐	๗๘๐๐	๑๘๗๒๐๐	๑๙๓๑๖๐	๒๐๒๕๖๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ผช.... (ปวส.)	๑เดือน	๑๑๕๐๐	-	-	๕๖๐	๕๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘๐๐๐	-	-	๕๕๒๐	๕๗๖๐	๖๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘๐๐๐			๕๕๒๐	๕๗๖๐	๖๐๐๐	๑๔๓๕๒๐	๑๔๙๒๘๐	๑๕๕๒๘๐

๖. กรณีพนักงานจ้างทั่วไป (ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑เดือน	๙๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘๐๐๐			-	-	-	๑๐๘๐๐๐	๑๐๘๐๐๐	๑๐๘๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และเทศบาลตำบลจอมแจ้ง จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๑๕,๐๐๐ บาท ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี เทศบาลตำบลจอมแจ้ง จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ทักษะ) ได้รับเงินค่าตอบแทน ๒๐,๖๐๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๑๕,๐๐๐ บาท ท้องถิ่นจ่าย ๕,๖๐๐ บาท และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	อปต. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑ เดือน	๒๐๖๐๐	๑๕๐๐๐	๕๖๐๐	๘๓๐	๘๖๐	๙๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	-	-	๖๗๒๐๐	๙๙๖๐	๑๐๓๒๐	๑๐๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๗๒๐๐			๙๙๖๐	๑๐๓๒๐	๑๐๘๐๐	๗๒๖๐๐	๘๒๕๒๐	๘๓๗๒๐

กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้



๑. พิจารณางานพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่าง

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีการะงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

๒. พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย

สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ $๘๒,๘๐๐$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๑. ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราขการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลจอมแจ้ง พิจารณาพบว่าหากกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราขการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา

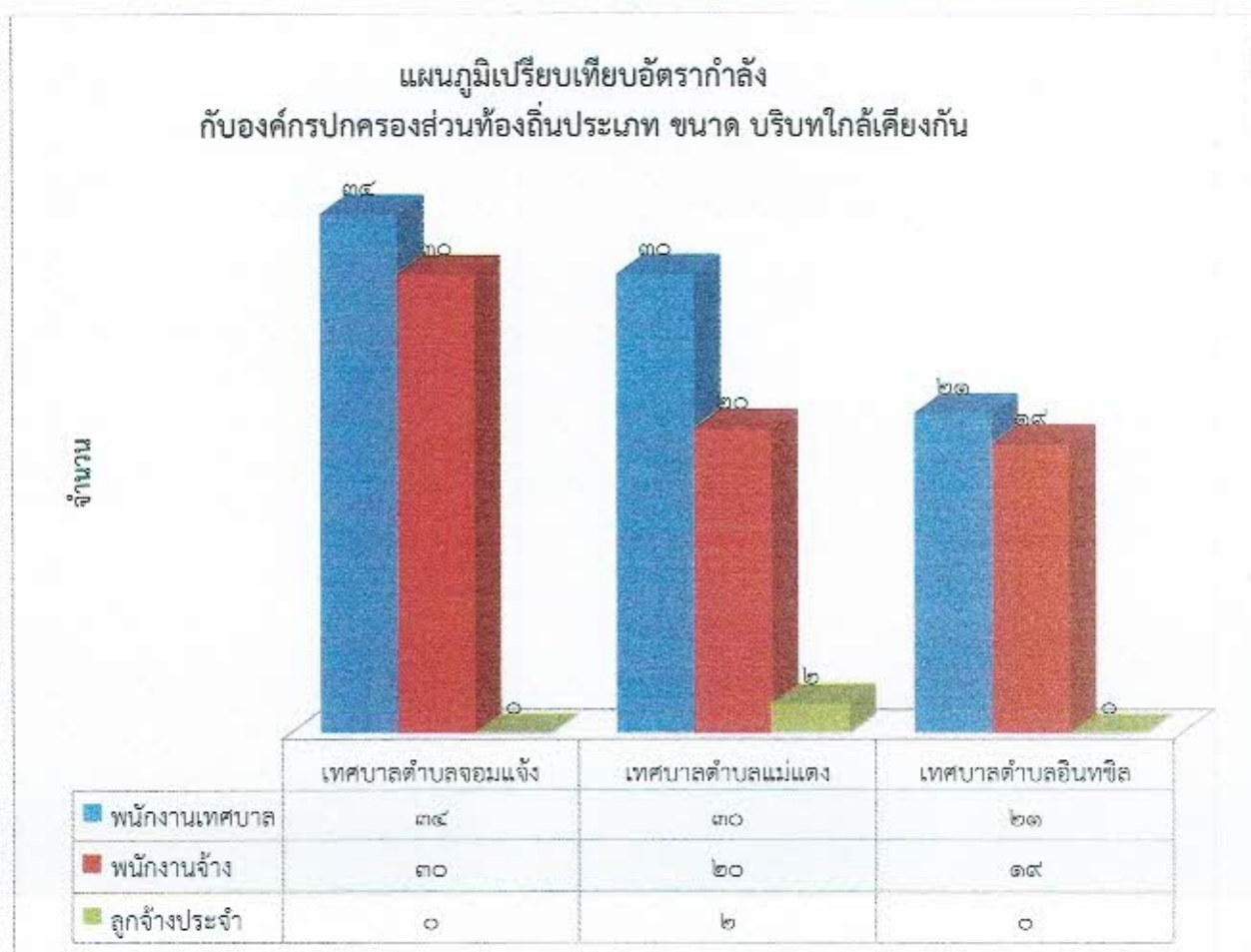
เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุ เป้าหมาย ได้



๒. ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลจอมแจ้งเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓. มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลจอมแจ้ง รองนายกเทศมนตรีตำบลจอมแจ้ง ปลัดเทศบาลตำบลจอมแจ้ง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลแม่แตง และเทศบาลตำบลอินทิล ซึ่งเทศบาลตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน จึงคาดการณ์ได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง เทศบาลตำบลแม่แตง และเทศบาลตำบลอื่นทชิล ซึ่งเป็นเทศบาลตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ปริมาณคนที่ใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลจอมแจ้งได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาล เพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ซึ่งเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ได้รับบริจาครถกู้ชีพ เพื่อให้บริการการแพทย์ฉุกเฉิน ตามภารกิจถ่ายโอน แต่ปัจจุบันยังไม่มีบุคลากรประจำรถ และปฏิบัติงานด้านนี้ ประกอบกับ ก.กลาง เพิ่งกำหนดบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ด้านนี้ในสายวิชาการ และสายทั่วไป คือ ตำแหน่งนักฉุกเฉินการแพทย์ และเจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรเพื่อให้บริการทางด้านนี้ อย่างมีคุณภาพ ในสองตำแหน่งนี้



๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลจอมแจ้งและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลตำบลจอมแจ้ง การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลจอมแจ้ง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลจอมแจ้ง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลจอมแจ้งสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลจอมแจ้ง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลจอมแจ้ง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลจอมแจ้ง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลจอมแจ้ง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น



๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลจอมแจ้ง เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลจอมแจ้ง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลจอมแจ้ง

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิถุนายน ๒๕๖๖	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้เดียวกัน	เทศบาลตำบลแม่แตง เทศบาลตำบลอินทขิล
มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจ อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.ท.จังหวัดและ ก.ท.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.ท.จังหวัดเชียงใหม่
กันยายน ๒๕๖๖	ก.ท.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๙



๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลจอมแจ้ง พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ใน

การพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน

- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น

- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนอง

ความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง

๔.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตเทศบาลตำบลจอมแจ้ง
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง

เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในเทศบาลตำบลจอมแจ้ง

แบบบันได ๘ ขั้น





บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

เทศบาลตำบลจอมแจ้งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย

๑.นายกเทศมนตรีตำบลจอมแจ้ง	ประธานคณะกรรมการ
๒.ปลัดเทศบาลตำบลจอมแจ้ง	คณะกรรมการ
๓.ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๔.ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๕.ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณะกรรมการ
๖.หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการ/เลขานุการ
๗.นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลจอมแจ้งตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลจอมแจ้ง โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานเทศบาล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสม เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง

๖. จัดทำกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้นักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง



บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณาโยกย้ายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้เทศบาลตำบลจอมแจ้ง มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่าง ๆ และย่านชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจ

- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน

- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค - บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ

- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทานให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนา การอนุรักษ์ พื้นฟู และสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม ศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

- การส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย การพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตร พัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร



ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ - เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ
- รมรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และการกิจของหน่วยงาน

เมื่อเทศบาลตำบลจอมแจ้ง มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และการกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และเทศบาลตำบลจอมแจ้ง จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันเทศบาลตำบลจอมแจ้ง มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ

**การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์
เทศบาลตำบลจอมแจ้ง**

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และย่านชุมชน	- ปลัดเทศบาล - ผู้อำนวยการกองช่าง - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นายช่างโยธา - เจ้าพนักงานธุรการ กองช่าง - ผู้ช่วยนายช่างโยธา
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจ	- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน	- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค - บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ - พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทานให้สามารถเก็บกักน้ำได้ ตลอดปี พืชพันธุ์และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ	- ปลัดเทศบาล - ผู้อำนวยการกองช่าง - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นายช่างโยธา - เจ้าพนักงานธุรการ กองช่าง - ผู้ช่วยนายช่างโยธา
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนา การอนุรักษ์ พืชพันธุ์ และสืบ สานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	- การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม ศาสนา มี คุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริม ด้านการกีฬาและนันทนาการ	- ปลัดเทศบาล - ผู้อำนวยการกองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครู / ครูผู้ช่วย - ผู้ช่วยครูผู้ช่วย - ผู้ดูแลเด็ก
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของประชาชน	- การส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ การพัฒนาคุณภาพ ดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพ สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตาม แนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการ จำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อ การเกษตร	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิชาการเกษตร - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการสาธารณสุข
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการจัด ระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความ สงบเรียบร้อย	- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการ พื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ	- ปลัดเทศบาล - หน.สำนักปลัด - นักป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย - เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาการบริหาร จัดการบ้านเมืองที่ดี	- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนาบุคลากร ในสังกัด	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - นักทรัพยากรบุคคล - นิติกร - เจ้าพนักงานธุรการ (สำนัก ปลัด)



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาการบริหาร จัดการบ้านเมืองที่ดี	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และ สถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มี ประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้	- ปลัดเทศบาล - ผู้อำนวยการกองคลัง - นักวิชาการตรวจสอบภายใน - นักวิชาการเงินและบัญชี - นักวิชาจัดเก็บรายได้ - นักวิชาการพัสดุ - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี - เจ้าพนักงานพัสดุ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
	- รมรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของ การปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผล และตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	- พนักงานเทศบาลทุกระดับ

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล
พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง
เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอด
ระยะเวลา ๓ ปี

บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

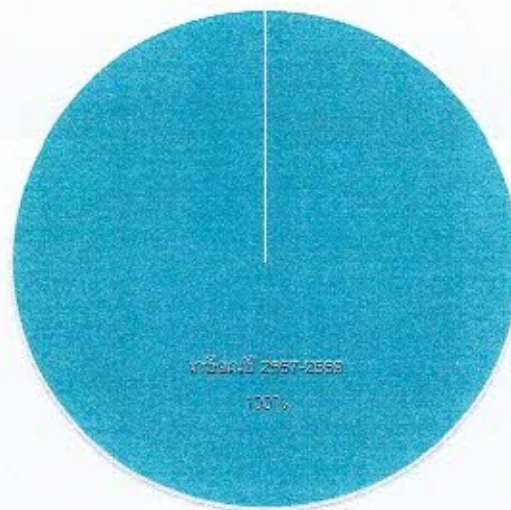
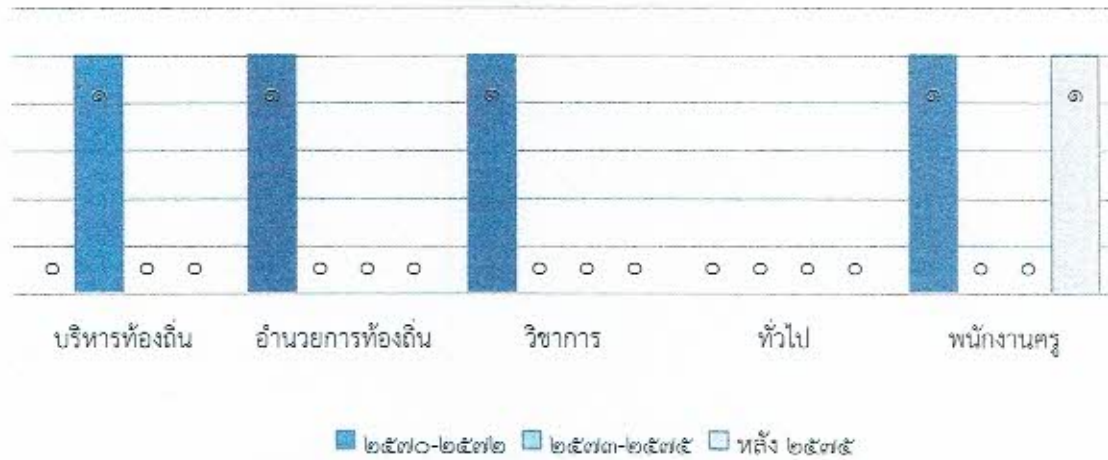
หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พบว่า เทศบาลตำบลจอมแจ้ง มีภารกิจ ด้านช่าง ด้านการศึกษา
ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกัน
พิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจ
และงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

เทศบาลตำบลจอมแจ้ง มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้



แผนภูมิแสดงปีเกษียณอายุราชการของบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรใน แผนอัตรากำลัง ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ไม่มี กรณีในระยะเวลาดังกล่าวหากมีคน โอนมาแล้วอายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร เทศบาลตำบลจอมแจ้ง วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน เทศบาลตำบลจอมแจ้ง จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด



๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ เทศบาลตำบลจอมแจ้ง จะสรรหาคนมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.ท.จังหวัดเชียงใหม่) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว เทศบาลตำบลจอมแจ้ง จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ดังนี้

• **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

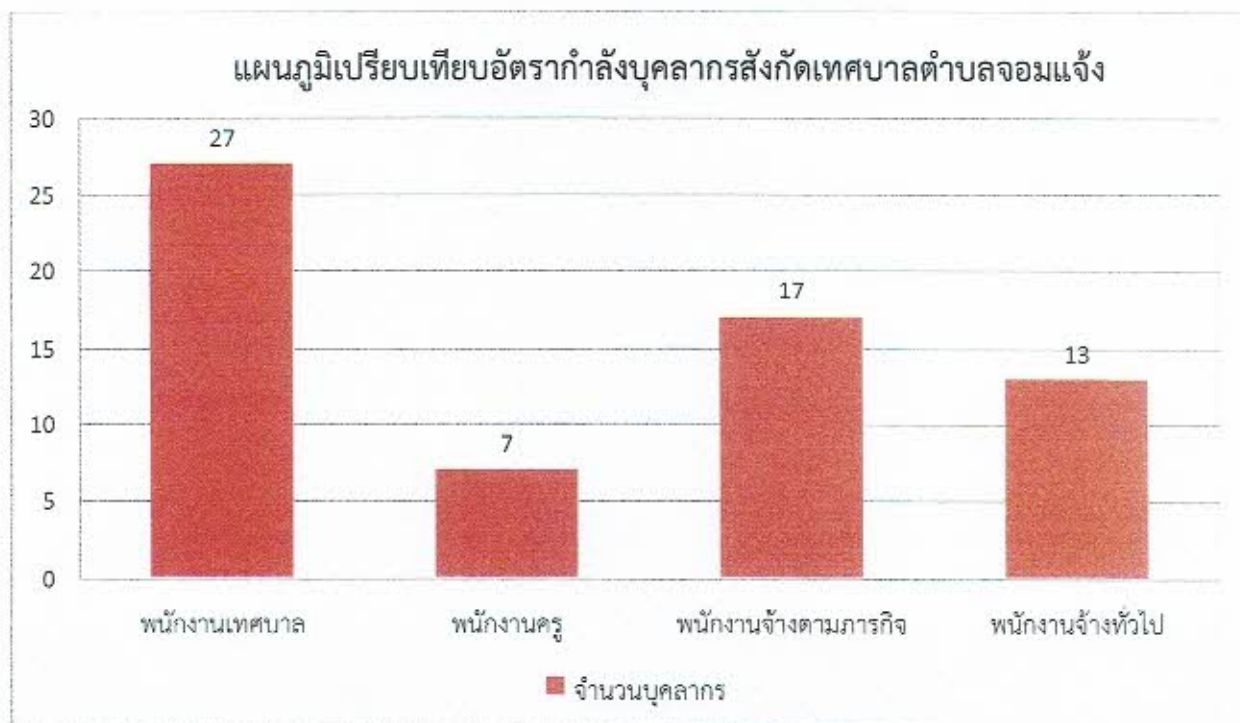
- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลจอมแจ้งเป็นเทศบาล สามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการ แก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก



๕. การกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง

เทศบาลตำบลจอมแจ้งได้มีการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ แบ่งออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

- ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
- ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและเทศบาล

โดยได้ทำการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดในการดำเนินการตามภารกิจได้ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๕.๑.๑ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒) มาตรา ๕๐ (๒) มาตรา ๕๑ (๘๑))
- ๕.๑.๒ การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- ๕.๑.๓ การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- ๕.๑.๔ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- ๕.๑.๕ การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))
- ๕.๑.๖ การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑))
- ๕.๑.๗ การจัดให้มีการบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่าง โดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๓))
- ๕.๑.๘ การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
- ๕.๑.๙ การจัดให้มีและการควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓) มาตรา ๕๑ (๓))

จากภารกิจที่เกี่ยวข้องด้านโครงสร้างพื้นฐาน สามารถวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) – จุดอ่อน (Weakness) – โอกาส (Opportunity) – ข้อจำกัด (Threat) ของเทศบาลด้านโครงสร้างพื้นฐานได้ดังนี้



การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. คณะผู้บริหารมีนโยบายต่อเนื่องและชัดเจน ๒. สมาชิกสภาเทศบาลมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องระบบการจัดทำโครงการก่อสร้าง ด้านสาธารณูปโภคสาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน สมาชิกสภาเทศบาลให้ความสนใจต่อการปรับปรุงก่อสร้าง ภายในเขตรับผิดชอบของตนเอง ๓. เทศบาลยังมีถนนสายสำคัญที่เชื่อมต่อไปยังอำเภอฝาง เชื่อมต่อไปยังจังหวัดเชียงใหม่และอำเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน	๑. พื้นที่รับผิดชอบของเทศบาลมี ๙ หมู่บ้าน จึงทำให้งบประมาณด้านการบริหารสาธารณูปโภคสาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐานภายในเขตไม่เพียงพอต่อความต้องการที่ดินในพื้นที่เทศบาล โดยเฉพาะบริเวณสองฝั่งถนนเป็นที่ตั้งของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และผู้ถือครองที่ดินต่างถิ่น จึงทำให้ยากต่อการพัฒนา ๒. โครงการหลายโครงการของเทศบาลเป็นโครงการที่คาบเกี่ยวระหว่างตำบล/หมู่บ้านจึงใช้งบประมาณสูง เทศบาลต้องรอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นที่ใหญ่กว่า เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรมทรัพยากรน้ำ เป็นต้น
โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด (Threat)
๑. นโยบายของรัฐบาลส่งเสริมการท่องเที่ยวซึ่งส่งผลให้การพัฒนาคอนกรีตพื้นฐานได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากจังหวัด ๒. ประชาชนให้ความสนใจในการจัดเวทีประชาคมเพื่อรวบรวมโครงการแผนงานที่ชุมชนต้องการอย่างแท้จริงทำให้การดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคตรงตามความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ๓. นโยบายของกระทรวงมหาดไทยที่ส่งเสริมให้จัดทำ Zoning เพื่อให้กลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบูรณาการ และประสานความร่วมมือกัน ๔. กรมส่งเสริมได้จัดให้มีการฝึกอบรมการวางผังเมืองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองและเตรียมถ่ายโอนภารกิจการจัดทำผังเมืองรวมต่อไป ๕. เทศบาลมีการวางแผนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน โดยเน้นการแก้ไขปัญหาที่มีความจำเป็นเร่งด่วน	๑. บุคลากรทางการช่างมีจำนวนไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน ๒. เทศบาลมักจะได้รับผลกระทบจากปัญหาน้ำท่วมทำให้ถนนเสียหายจากการถูกน้ำท่วมและตลิ่งถูกกัดเซาะ และมีงบประมาณในการบริหารงานค่อนข้างจำกัด ๓. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลลดน้อยลง งบในการพัฒนาจึงลดลงไปด้วย ๔. ประชาชนขาดทักษะ ความเข้าใจ ในระเบียบการจัดทำแผนพัฒนา และการจัดทำโครงการเพื่อพัฒนา ๕. พื้นที่ว่างเปล่าไม่ได้ใช้ประโยชน์บางแห่งเป็นที่ราชพัสดุที่มีผู้ดูแล การเข้าไปดำเนินการใดๆ ต้องได้รับอนุญาตจากกรมธนารักษ์และผู้ดูแล จึงทำให้การใช้ประโยชน์เพื่อก่อสร้างสิ่งสาธารณูปโภค สาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐานสาธารณะ เป็นไปอย่างล่าช้า



จากการวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน – โอกาส – ข้อจำกัด ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เทศบาลได้กำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ด้านโครงสร้างพื้นฐานดังนี้

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนประชาชนและองค์กรประชาชนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และโครงสร้างพื้นฐาน
 ๒. ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
 ๓. จัดให้มีการดูแลรักษาและซ่อมแซมถนน ไฟฟ้า ท่อระบายน้ำให้อยู่ในสภาพที่สามารถใช้งานได้เป็นอย่างดี
 ๔. จัดให้มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการอย่างทั่วถึง
 ๕. ขยายพื้นที่บริการข้อมูลข่าวสาร เพิ่มระบบการสื่อสารสาธารณะและประชาชนสามารถเข้าถึงบริการสาธารณะได้
 ๖. ส่งเสริมการให้ประโยชน์ที่ดินในเขตเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด
 ๗. ส่งเสริมภาครัฐ เอกชน และประชาชนให้ดูแลรักษาสาธารณะประโยชน์ของชุมชน
- ภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐาน จะสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสันมหาพนในด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยดำเนินการตามภารกิจที่เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการได้ตามแนวทางที่กำหนด และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๒.๑ การจัดการศึกษา และส่งเสริมการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙)) และให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐ (๖))
- ๕.๒.๒ การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๔))
- ๕.๒.๓ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- ๕.๒.๔ การจัดให้มีการบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- ๕.๒.๕ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- ๕.๒.๖ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐) มาตรา ๕๐ (๔) มาตรา ๕๑ (๖))

จากภารกิจที่เกี่ยวข้องด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต สามารถวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) – จุดอ่อน (Weakness) – โอกาส (Opportunity) – ข้อจำกัด (Threat) ของเทศบาลตำบลจอมแจ้งด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตได้ดังนี้



การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. มีนโยบายที่มีเป้าหมายชัดเจน และต่อเนื่อง ผู้ปกครองให้ความสำคัญกับการศึกษาเทศบาลมีกิจกรรมด้านการดูแลสุขภาพอย่างหลากหลาย ทั้งด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา ด้านสวัสดิการสังคม และด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ๒. สมาชิกสภาเทศบาลมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการศึกษา องค์กรทางการศึกษาทุกสังกัดให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี	๑. การประสานงานระหว่างบุคลากรยังไม่มีประสิทธิภาพ ๒. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรยังมีน้อยงบประมาณเพื่อการพัฒนาไม่เพียงพอ ๓. ยังไม่มีการส่งเสริมด้านแหล่งเรียนรู้ของชุมชน ๔. รายได้เฉลี่ยของประชาชนในเขตเทศบาลต่ำ และมีผู้มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ. ๕. ผู้ด้อยโอกาสในเขตเทศบาลมีจำนวนมาก เมื่อเทียบกับงบประมาณของเทศบาล ๖. มีประชากรแฝงรวมไปถึงแรงงานต่างด้าวมาก ประชาชนยังขาดการรวมกลุ่มที่เข้มแข็ง และขาดการวางแผนการดำเนินการในด้านต่าง ๆ
โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด (Threat)
๑. เทศบาลตำบลจอมแจ้ง มีโอกาสที่จะพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้ประชาชนในด้านต่างๆ ๒. ประชาชนทั่วไปใส่ใจกับสุขภาพมากขึ้น ๓. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นๆ ในการพัฒนาส่งเสริมสุขภาพอนามัยและการตรวจสอบด้านสาธารณสุขอย่างสม่ำเสมอการรณรงค์เศรษฐกิจพอเพียง ในระดับประเทศ	๑. มีประชากรแฝงและแรงงานต่างด้าวมาก เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา ๒. มีโรคระบาดทั้งจากตามฤดูกาล และโรคระบาดที่มีการอุบัติขึ้นใหม่ ๓. งบประมาณอุดหนุนจากส่วนกลางล่าช้าและลดลง ๔. อัตราการว่างงานมีแนวโน้มสูงขึ้นปริมาณการ

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง - จุดอ่อน - โอกาส - ข้อจำกัด ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต เทศบาลได้กำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ดังนี้

๑. พัฒนางานด้านการศึกษาของเทศบาล
๒. ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพอนามัยของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. ส่งเสริมและพัฒนางานด้านสวัสดิการสังคม
๔. ส่งเสริมและพัฒนางานด้านกีฬาและนันทนาการ
๕. ส่งเสริมให้ประชาชนมีรายได้ในการครองชีพเพิ่มขึ้น

ภารกิจด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต จะสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม โดยดำเนินการตามภารกิจที่เทศบาล มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการได้ ตามแนวทางที่กำหนด และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหา



๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๓.๑ การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑) มาตรา ๑๖ (๓))
- ๕.๓.๒ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))
- ๕.๓.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- ๕.๓.๔ การรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย (มาตรา ๑๖ (๓๓))

จากภารกิจที่เกี่ยวข้องด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย สามารถวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) – จุดอ่อน (Weakness) – โอกาส (Opportunity) – ข้อจำกัด (Threat) ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ได้ดังนี้

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ชุมชนในเขตเทศบาลเป็นแบบชุมชนที่อาศัยอยู่แบบกระจายมีชุมชนที่อาศัยอยู่อย่างหนาแน่นไม่มากนัก ๒. มีหน่วยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ ๓. มีผู้ประสานงานในชุมชนทุกชุมชน เพื่อปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของเทศบาล	๑. เทศบาลประสานงานระหว่างชุมชนเพื่อดูแลรักษาความปลอดภัย หรือจัดกิจกรรมได้ไม่ดีเท่าที่ควร ๒. เจ้าหน้าที่ยังได้รับการพัฒนาศักยภาพน้อย ๓. ประชาชนในเขตเทศบาลให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาความปลอดภัยภายในชุมชนน้อย ๔. ประชาชนไม่ค่อยแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาท้องถิ่นเท่าที่ควร
โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด (Threat)
๑. นโยบายระดับประเทศ จังหวัด และท้องถิ่น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในด้าน ต่างๆ เช่น การจัดทำแผนพัฒนา การตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ ๒. หน่วยงานอื่นๆ มีการสนับสนุนงบประมาณ ด้านวิชาการ และฝึกอบรมเกี่ยวกับการส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของชุมชน	๑. สภาพครอบครัวและเศรษฐกิจของกลุ่มผู้มีรายได้น้อย ๒. สังคมเมืองเริ่มรุกล้ำสังคมชนบท วิถีการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนแปลง เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่เริ่มทำงานกับห้างร้าน หน่วยงาน โรงงาน ซึ่งไม่สะดวกในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน ๓. มีที่รกร้างว่างเปล่า และพื้นที่ของคนต่างถิ่น ทำให้เกิดแหล่งมั่วสุม

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน – โอกาส – ข้อจำกัด ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย เทศบาลได้กำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ดังนี้



๑. พัฒนาและป้องกันความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. ส่งเสริมให้สถานบริการมีการพัฒนา ปรับปรุงให้มีมาตรฐานความปลอดภัย
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาชุมชนของตนเอง

ภารกิจด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย จะสามารถแก้ไข

ปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ด้านสังคม โดยดำเนินการตามภารกิจที่เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการได้ตามแนวทางที่กำหนดและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๔.๑ การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))
- ๕.๔.๒ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- ๕.๔.๓ การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- ๕.๔.๔ การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- ๕.๔.๕ เทศพาณิชย์ (มาตรา ๕๑ (๙))

จากภารกิจด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ที่เกี่ยวข้อง สามารถวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) – จุดอ่อน (Weakness) – โอกาส (Opportunity) – ข้อจำกัด (Threat) ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ได้ดังนี้

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. สภาพพื้นที่ของเทศบาลตำบลจอมแจ้งเป็นจุดที่มีโครงข่ายการคมนาคมทางบก อันสามารถติดต่อเชื่อมโยงและเป็นเส้นทางผ่านสำหรับการเดินทางไปยังสถานที่สำคัญหลายแห่ง (สี่แยกบายพาส) ซึ่งทำให้เอกชนเข้ามาลงทุนในพื้นที่ ๒. การเข้ามาลงทุนในพื้นที่ของกลุ่มทุนภาคเอกชนระดับใหญ่เริ่มมีเพิ่มมากขึ้น ๓. ชุมชนมีการจัดกิจกรรม / ตลาดนัดสินค้าเพื่อเป็นแหล่งจำหน่ายสินค้าที่ผลิตจากชุมชนหรือประชาชนในพื้นที่มาเป็นระยะเวลายาวนานทำให้บางหมู่บ้าน/ชุมชนสามารถสร้างเป็นจุดขายหรือจุดดึงดูดนักท่องเที่ยวไปพร้อมกัน	๑. ประชาชนยังขาดการรวมกลุ่มที่มีความเข้มแข็งและยังไม่มีการลงทุนในด้านอุตสาหกรรมมาก ๒. ขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ๓. การพัฒนาบุคลากรยังมีน้อยและการปฏิบัติงานขาดเอกภาพ ๔. การมีส่วนร่วมของประชาชนมีน้อย ๕. เทศบาลไม่มีพื้นที่และงบประมาณจำนวนมากใน ๖. การจัดทำจุดแวะพักเพื่อซื้อของที่ระลึกและศูนย์ข้อมูลการท่องเที่ยว ซึ่งต้องใช้งบประมาณมาก



โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด (Threat)
๑. นโยบายจากส่วนกลางและจังหวัดชัดเจนและเกื้อหนุนต่อนโยบายรัฐบาล ๒. จังหวัดเชียงใหม่เป็นเมืองท่องเที่ยวและเส้นทางสายเชียงใหม่-ฝาง และเส้นทางสายแม่มาลัย - ปาย ก็เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของจังหวัดเชียงใหม่ ๓. มีการขยายตัวของห้างสรรพสินค้า เช่น เทสโก้ โลตัส สาขาแม่แตง ทำให้เศรษฐกิจดีขึ้น มีการแวะจับจ่ายซื้อสินค้า	๑. ประชากรแฝงและแรงงานต่างด้าวมากเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา ๒. งบประมาณในการอุดหนุนจากส่วนกลางล่าช้า ๓. กฎระเบียบ ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ๔. เศรษฐกิจมีแนวโน้มชะลอตัวราคาน้ำมันแพง ทำให้ราคาสินค้าและบริการสูงขึ้น ส่งผลต่อการบริโภค ๕. ขาดกลุ่มองค์กรที่เข้มแข็งในการผลิตสินค้าและการบริการของท้องถิ่น และกลุ่มขาดศักยภาพด้านการบริหารจัดการธุรกิจ และการตลาดขาดความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่ และประชาชนไม่มีการวางแผนในการลงทุน

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง - จุดอ่อน - โอกาส - ข้อจำกัด ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว เทศบาลได้กำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีการวางแผนการประกอบอาชีพ การลงทุน
๒. ส่งเสริมการออมทรัพย์
๓. ส่งเสริมการท่องเที่ยว

ภารกิจด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวจะสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ด้านเศรษฐกิจ โดยดำเนินการตามภารกิจที่เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการได้ตามแนวทางที่กำหนด และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๕.๑ รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐ (๓))

๕.๕.๒ การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

๕.๕.๓ การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๑๖ (๑๘))



จากการศึกษาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) – จุดอ่อน (Weakness) – โอกาส (Opportunity) – ข้อจำกัด (Threat) ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ได้ดังนี้

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ประชาชนมีความรักและความหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติ ๒. มีระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี ๓. การวางแผนที่ดีและต่อเนื่อง	๑. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการแยกขยะ ๒. เทศบาลไม่มีที่กำจัดขยะเป็นของตนเอง ๓. งบประมาณไม่เพียงพอ ๔. ไม่ได้นำเทคโนโลยีที่มีอยู่ เช่น website มาใช้ประโยชน์ในการประชาสัมพันธ์เรื่องสิ่งแวดล้อมอย่างเต็มที่
โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด (Threat)
๑. จังหวัดเชียงใหม่เป็นจังหวัดที่ได้รับการส่งเสริมทั้งจากรัฐบาลและ NGO ต่างประเทศ เนื่องจากเป็นเมืองศูนย์กลางการท่องเที่ยว จึงทำให้ได้รับเทคนิคใหม่ ๆ ที่ทันสมัยในการจัดการสิ่งแวดล้อมก่อนจังหวัดอื่นเสมอ ๒. ยุทธศาสตร์จังหวัดและระดับชาติเอื้อต่อการทำงานของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่มุ่งเน้นให้เป็นเมือง Green and Clean	๑. มีการนำขยะจากที่อื่นมาทิ้งในบริเวณเขตเทศบาล ทำให้เกิดมลพิษด้านกลิ่น ๒. พื้นที่ไม่เพียงพอในการก่อสร้างระบบการควบคุมมลพิษตามแผนงานที่วางไว้ ๓. กฎหมาย ข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อมไม่เอื้อต่อการพัฒนาของเทศบาล ๔. มีประชากรแฝงและประชากรนอกสามะโนครีวี่มีมากและไม่สามารถควบคุมกฎระเบียบข้อบังคับได้ จึงเกิดปัญหาสิ่งแวดล้อมตามมา ๕. ปัญหาอุทกภัย วาตภัย เกิดขึ้นทุกปี ๖. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณแก้ไขปัญหาขนาดใหญ่ที่เกินศักยภาพน้อย

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน – โอกาส – ข้อจำกัด ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เทศบาลได้กำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ดังนี้

๑. สร้างจิตสำนึกในการดูแลรักษาและจัดการทรัพยากรธรรมชาติที่ถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุด

๒. พัฒนาความสะอาด ความสวยงาม ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง



๓. ปรับปรุงระบบการจัดเก็บและการกำจัดขยะมูลฝอยให้เป็นระบบและถูกหลักอนามัยและสุขลักษณะ

๔. แก้ไขปัญหาสภาพต่าง ๆ ในเขตเทศบาล ซึ่งมีผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตของประชาชน

ภารกิจด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจะสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยดำเนินการตามภารกิจที่เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการได้ตามแนวทางที่กำหนดไว้ และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๖.๑ บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๖.๒ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๖.๓ การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

จากภารกิจด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง สามารถวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) – จุดอ่อน (Weakness) – โอกาส (Opportunity) – ข้อจำกัด (Threat) ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ได้ดังนี้

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. มีประเพณีอันดีงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งประชาชนมีความรักและความหวงแหน ๒. ประชาชนให้ความสนใจร่วมจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น ๓. มีโบราณสถานที่เก่าแก่ ตั้งอยู่ในพื้นที่ เช่น วัดพระธาตุดอยจอมแจ้ง	๑. เยาวชนรุ่นหลังไม่ให้ความสนใจในการสืบทอดศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นเท่าที่ควร
โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด (Threat)
๑. พัฒนาโบราณสถานที่มีความสำคัญให้อยู่คู่กับท้องถิ่น	๑. วัฒนธรรมตะวันตกที่คนรุ่นใหม่กำลังรับมาเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิต



จากการวิเคราะห์จุดแข็ง- จุดอ่อน - โอกาส - ข้อจำกัด ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น เทศบาลได้กำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ดังนี้

๑. ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมให้มีการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. เสริมสร้างและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของประชาชน
๔. ส่งเสริมการเล่นกีฬาพื้นบ้าน

ภารกิจด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นจะสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ด้านสังคม โดยดำเนินการตามภารกิจที่เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการได้ ตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและเทศบาล มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

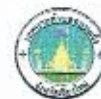
๕.๗.๑ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))

๕.๗.๒ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

จากภารกิจด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและเทศบาล ที่เกี่ยวข้องสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) - จุดอ่อน (Weakness) - โอกาส (Opportunity) - ข้อจำกัด (Threat) ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ได้ดังนี้

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการเทศบาลตำบลจอมแจ้ง

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. สำนักงานเทศบาลตั้งอยู่ติดกับถนนทางหลวง ทำให้ประชาชนสามารถเดินทางมาติดต่อกับเทศบาลสะดวก สามารถเดินทางได้ทั้งรถส่วนตัวและรถโดยสารประจำทาง	๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในการเข้าร่วมการจัดทำแผนพัฒนา เนื่องจากมีความเข้าใจว่าเป็นหน้าที่ของคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลที่ได้รับการเลือกตั้งเข้ามา
๒. มีงบประมาณเพียงพอสำหรับการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ	๒. ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานและภายในหน่วยงานเดียวกัน
๓. บุคลากรมีความพร้อมที่จะได้รับการพัฒนา	๓. ระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานซับซ้อนและยุ่งยาก
๔. นโยบายของผู้บริหารมีความชัดเจนและมีความต่อเนื่อง	๔. บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและขาดความคิดสร้างสรรค์
๕. มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน	๕. ประชาชนบางส่วนมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อข้าราชการและนักการเมืองในพื้นที่
๖. มีการส่งเสริมจิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน	



โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด (Threat)
๑. พัฒนาความพร้อมในเรื่องอุปกรณ์สำนักงาน เพื่อให้บริการประชาชนด้วยความสะดวกรวดเร็ว ๒. มีการคมนาคมและการติดต่อสื่อสารที่สะดวก มีบริการสาธารณสุขทั้งภาครัฐและเอกชน ครอบคลุมทุกพื้นที่ ๓. หน่วยงานต่าง ๆ มีการสร้างแรงจูงใจให้จัดการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล เช่น โครงการรางวัลพระปกเกล้า, โครงการประเมินหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ มีความซับซ้อน ทำให้การดำเนินงานล่าช้า ๒. งบประมาณในการดำเนินงานค่อนข้างสูง

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง - จุดอ่อน - โอกาส - ข้อจำกัด ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และเทศบาล เทศบาลได้กำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และเทศบาล ดังนี้

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนตลอดจนหน่วยงานต่าง ๆ และประชาชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานและดำเนินกิจกรรมของเทศบาล

๒. ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

๓. ส่งเสริมและพัฒนาให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเมืองการบริหารที่ถูกต้อง

๔. พัฒนบริหารงานของเทศบาลทุกด้านให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

๕. พัฒนาการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

๖. ปรับปรุงและพัฒนา เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

๗. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

ภารกิจด้านการบริหารจัดการ และสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการจะสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ด้านการเมืองการบริหาร โดยดำเนินการตามภารกิจที่เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการได้ตามแนวทางที่กำหนดไว้

หมายเหตุ : * มาตรา ๕๐ , ๕๑ หมายถึง พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับ ที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒

* มาตรา ๑๖ , ๑๗ , ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๙

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลจอมแจ้งได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาล เป็นสำคัญ



๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ เทศบาลตำบลจอมแจ้งดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา	๑. กองช่าง ๒. สำนักปลัด ๓. กองการศึกษา
ภารกิจรอง ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน ๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. กองการศึกษา ๒. สำนักปลัด ๓. สำนักปลัด ๔. กองคลัง ๕. สำนักปลัด ๖. ทุกส่วนราชการ ๗. สำนักปลัด ๘. สำนักปลัด



๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก (Strengths)

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก (Weaknesses)

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก (Opportunities)

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก (Threats)

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลจอมแจ้ง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง (Strength) ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน (Weakness) ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส (Opportunity) ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและสมาชิกสภาเทศบาลในฐานะตัวแทน	อุปสรรค (Threat) ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง (Strength) ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และสมาชิกสภาเทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน (Weakness) ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
---	---



โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาล ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ ๕. สภาพพื้นที่ของเทศบาลตำบลจอมแจ้งเป็นจุดที่มีโครงข่ายการคมนาคมทางบกอันสามารถติดต่อเชื่อมโยงและเป็นเส้นทางผ่านสำหรับการเดินทางไปสถานที่สำคัญหลายแห่ง (สี่แยกบายพาส) ซึ่งทำให้ภาคเอกชนสนใจเข้ามาลงทุนในพื้นที่ ๖. การเข้ามาลงทุนในพื้นที่ของกลุ่มทุนภาคเอกชนระดับเริ่มมีเพิ่มมากขึ้น ๗. ชุมชนมีการจัดกิจกรรม / ตลาดนัดสินค้าเพื่อเป็นแหล่งจำหน่ายสินค้าที่ผลิตจากชุมชนหรือประชาชนในพื้นที่มาเป็นระยะเวลายาวนานทำให้บางหมู่บ้าน/ชุมชนสามารถสร้างเป็นจุดขายหรือจุดดึงดูดนักท่องเที่ยวไปพร้อมกัน	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ ๔. การดำเนินการทางธุรกิจของภาคเอกชนบางอย่างมีผลกระทบต่อการดำเนินการทางธุรกิจการค้าของหมู่บ้านหรือชุมชนโดยตรงทำให้การกระจายรายได้ลดลง ๕. การขยายตัวของชุมชนส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาเกี่ยวกับขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๖. อัตราผู้สูงอายุในพื้นที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในสัดส่วนที่มากกว่าอัตราการเกิด

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลจอมแจ้งมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้



โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาใน อนาคต
สำนักปลัด มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไป ของเทศบาลตำบล งานเลขานุการนายกเทศมนตรีตำบล รองนายกเทศมนตรีตำบลและเลขานุการนายกเทศมนตรีตำบล งานกิจการสภาเทศบาลตำบล งานบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็กสตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครองดูแลและรักษาธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อมงานการศึกษา ค้นคว้าวิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพในสถานประกอบการ งานสุขภาพชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา	สำนักปลัดปลัด เป็นส่วนราชการระดับต้น สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน - งานสาธารณสุข สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มียังไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน ดังนี้ - มีภารกิจ และ นโยบายการบริการแพทย์ฉุกเฉินที่เกิดขึ้นในเทศบาลตำบลจอมแจ้ง มีรถพยาบาลฉุกเฉิน (กู้ชีพ) จำนวน ๒ คัน แต่ยังไม่มียัตรากำลังที่ตอบสนองภารกิจในด้านดังกล่าวนี้ ประกอบกับภารกิจการแพทย์ฉุกเฉินเกี่ยวกับข้องกับชีวิตของประชาชน จึงกำหนดงานบริการแพทย์ฉุกเฉิน และอัตรากำลังเพิ่มขึ้น - เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ในปี ๒๕๖๖ นี้ จะมีรถขยะเพิ่มอีก ๑ คัน โดยอยู่ในระหว่างการจัดซื้อจัดจ้างของงานพัสดุ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในด้านนี้ ปัจจุบันมียังไม่มียพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดใหญ่ ๑ อัตรา คนงานประจำรถขยะ ๓ อัตรา ซึ่งในการปฏิบัติงานในแต่ละวัน อัตรากำลังของคนงานประจำรถขยะ ใช้ทั้งหมด ๔ อัตรา (เทขยะบนรถ ๒ อัตรา ยกถังขยะท้ายรถ ๒ อัตรา ขาดอัตรากำลัง ๕ อัตรา)	- ตำแหน่งที่ว่าง เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ใช้วิธีการโอน ย้ายเพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี



งานวิชาการทางการแพทย์งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุขงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพตำบล งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุขงานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมงานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงาน		
---	--	--



ด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสีย และสารอันตรายต่างๆ งานบริการ ข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทาง วิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิ การศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้ง ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่ จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรง ตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี		
กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับการจ่ายเงิน การรับเงิน การ จัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการ พัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการ จัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุก ประเภท งานการจัดทำบัญชี งาน ตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงิน บำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งาน จัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและ เงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับ สถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรร เงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และ	กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับต้น สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึง พนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการ บริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่าง เทศบาลตำบล จอมแจ้ง ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มี ความจำเป็นที่จะกำหนด ตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี



รายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทางบกคลองประจำเดือน และประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสตุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี		
กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงาน	กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้นประกอบด้วย ๓ งาน - เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการการและสอดคล้องกับภารกิจงานจึงกำหนดตำแหน่ง วิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรากำลังเพิ่มขึ้น	- ตำแหน่งที่ว่าง เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ใช้วิธีการโอน ย้ายเพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกสอบแข่งขัน ในอนาคต - กำหนดตำแหน่ง วิศวกรโยธาเพื่อรองรับภารกิจงานด้านวิศวกรรม ดังกล่าวในปี ๒๕๖๗



ควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษาการเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี		
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษานอกระบบ การศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพ	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๒ งาน อัตรากำลัง ที่ว่าง สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่าง เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ใช้วิธีการโอน ย้ายเพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี



และมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬา และสวัสดิกภาพ และกองทุนเพื่อ การศึกษา งานบริหารงานบุคคลของ พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัด สถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งาน บริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิ การศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้ง ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผนการศึกษา การพัฒนา การศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ แต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรง ตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี		
หน่วยตรวจสอบภายใน อำนาจหน้าที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบ ภายในประจำปี งานการตรวจสอบ ความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสาร การเงิน การบัญชี เอกสารการรับการ จ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บ รักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งาน	หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการ หลัก อัตรากำลังที่มี นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันเป็นอัตรากำลัง ที่ว่าง	- ตำแหน่งที่ว่าง เทศบาลตำบล จอมแจ้ง ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มี ความจำเป็นที่จะกำหนด ตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง



ตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งาน ตรวจสอบการทำประโยชน์จาก ทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการ ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและ ประหยัด งานวิเคราะห์และประเมิน ความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คำนวณค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการ ต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายใน ของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการ ตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนว ทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่ หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย		ในระยะเวลา ๓ ปี
--	--	------------------------



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลจอมแจ้งพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u> ๑.๒ <u>งานการเจ้าหน้าที่</u> ๑.๓ <u>งานนโยบายและแผน</u> ๑.๔ <u>งานนิติการ</u> ๑.๕ <u>งานพัฒนาชุมชน</u> ๑.๖ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u> ๑.๗ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> ๑.๘ <u>งานทะเบียนราษฎร</u>	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u> ๑.๒ <u>งานการเจ้าหน้าที่</u> ๑.๓ <u>งานนโยบายและแผน</u> ๑.๔ <u>งานนิติการ</u> ๑.๕ <u>งานพัฒนาชุมชน</u> ๑.๖ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u> ๑.๗ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> ๑.๘ <u>งานทะเบียนราษฎร</u>	
๒. กองคลัง ๒.๑ <u>งานการเงินและบัญชี</u> ๒.๒ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> ๒.๓ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u>	๒. กองคลัง ๒.๑ <u>งานการเงินและบัญชี</u> ๒.๒ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> ๒.๓ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u>	
๓. กองช่าง ๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u> ๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> ๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u>	๓. กองช่าง ๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u> ๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> ๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u>	
๔. กองการศึกษา ๔.๑ <u>งานบริหารการศึกษา</u> ๔.๒ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>	๔. กองการศึกษา ๔.๑ <u>งานบริหารการศึกษา</u> ๔.๒ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>	
๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน ๕.๑ <u>งานตรวจสอบภายใน</u>		



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้เทศบาลตำบลจอมแจ้ง วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลจอมแจ้งเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

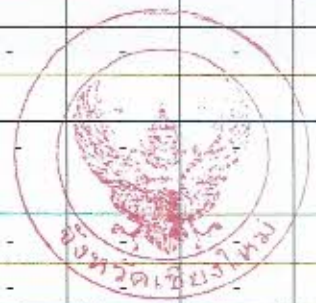
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องให้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
แม่บ้าน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม





แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลจอมแจ้ง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ตำบลจอมแจ้ง (เงินอุดหนุน)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	การจัดสรร ตำแหน่งให้ กระทำได้ก็ พอเพียงได้รับแจ้ง อนุมัติจัดสรร กำลังจากกรม ส่งเสริมฯ แล้ว
ครู (เงินอุดหนุน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลจอมแจ้ง								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาล เทศบาลตำบลจอมแจ้ง (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู (เงินอุดหนุน)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๖๓	๖๔	๖๔	๖๔	+๑	-	-	





๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๙.๑ ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
๑	๕๕,๘๖๐,๐๐๐ บาท	๕๘,๖๕๓,๐๐๐ บาท	๖๑,๕๘๕,๖๕๐ บาท

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี เป็นไปตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีของเทศบาล โดยประมาณการตามเทศบัญญัติตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๕๓,๒๐๐,๐๐๐ บาท) และปีถัดไป เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี



แผนอัตราค่าจ้าง ปี
เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	(๔)			(๕)			(๖)			(๗)			(๘)			หมายเหตุ
				จำนวนที่ปฏิบัติงาน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราที่ถึงครบเพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			
				เงินเดือน (ทุน)	เงินประจำตำแหน่ง	รวม	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๕๗๗,๕๖๐	๖๖๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐	๒๐,๗๖๐	๗๖๖,๒๔๐	๘๒๖,๗๖๐	๘๘๗,๕๒๐	(๔๔,๘๘๐)
๒	สำนักปลัดเทศบาล (๐๓)																		
๓	หัวหน้าสำนักงานทั่วไป	ต้น	๑	๔๘๘,๕๖๐	๕๖๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๘๐๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๐,๘๐๐	(๓๗,๔๔๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./จก.	๑	๓๕๕,๓๖๐			๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๖๐	๓๗๙,๓๖๐	๓๙๒,๓๖๐	ว่างเต็ม
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./จก.	๑	๔๐๔,๓๖๐			๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๘๐๐	๕๓๕,๓๖๐	๕๔๘,๓๖๐	๕๖๑,๓๖๐	(๓๔,๑๐๐)/จก.
๖	นิติกร	ป.ก./จก.	๑	๓๖๖,๓๖๐			๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๗๖๐	๑๒,๗๖๐	๑๒,๗๖๐	๔๙๙,๓๖๐	๕๑๒,๓๖๐	๕๒๕,๓๖๐	(๓๗,๐๐๐)/จก.
๗	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./จก.	๑	๓๕๕,๓๖๐			๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๖๐	๓๗๙,๓๖๐	๓๙๒,๓๖๐	ว่างเต็ม
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./จก.	๑	๓๕๕,๓๖๐			๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๖๐	๓๗๙,๓๖๐	๓๙๒,๓๖๐	ว่างเต็ม
๙	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./จก.	๑	๓๕๕,๓๖๐			๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๘๐๐	๔๐๔,๒๔๐	๔๑๗,๕๖๐	๔๓๐,๘๐๐	(๓๔,๘๘๐)/จก.
๑๐	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./จก.	๑	๓๕๕,๓๖๐			๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๖๐	๓๗๙,๓๖๐	๓๙๒,๓๖๐	ว่างเต็ม
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./จก.	๑	๒๔๔,๐๐๐			๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๒๔๔,๕๖๐	๒๕๗,๕๖๐	๒๗๐,๕๖๐	(๒๒,๐๐๐)/จก.
๑๒	เจ้าพนักงานเบื้องต้นและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./จก.	๑	๒๔๔,๕๖๐			๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๒๔๖,๕๖๐	๒๕๙,๕๖๐	๒๗๒,๕๖๐	(๒๒,๐๐๐)/จก.
	พนักงานช่างเทคนิค																		
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	๓๕๕,๒๐๐			๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๓๖๑,๕๖๐	๓๗๔,๕๖๐	๓๘๗,๕๖๐	(๓๓,๐๐๐)
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๓๕๕,๐๐๐			๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๓๖๖,๕๖๐	๓๗๙,๕๖๐	๓๙๒,๕๖๐	(๓๓,๐๐๐)
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานช่างเทคนิค	-	๑	๓๕๕,๐๐๐			๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๓๖๖,๕๖๐	๓๗๙,๕๖๐	๓๙๒,๕๖๐	ว่างเต็ม
๑๖	พนักงานปฏิบัติงานยนต์	-	๑	๓๕๕,๕๖๐			๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๓๖๖,๕๖๐	๓๗๙,๕๖๐	๓๙๒,๕๖๐	(๓๓,๐๐๐)
๑๗	พนักงานปฏิบัติงานยนต์	-	๑	๓๕๕,๕๖๐			๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๓๖๖,๕๖๐	๓๗๙,๕๖๐	๓๙๒,๕๖๐	(๓๓,๐๐๐)
๑๘	พนักงานปฏิบัติงาน	-	๑	๓๕๕,๕๖๐			๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๓๖๖,๕๖๐	๓๗๙,๕๖๐	๓๙๒,๕๖๐	(๓๓,๐๐๐)
๑๙	พนักงานปฏิบัติงาน	-	๑	๓๐๔,๐๐๐			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	(๕,๐๐๐)
๒๐	พนักงาน	-	๑	๓๐๔,๐๐๐			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	(๕,๐๐๐)
๒๑	พนักงาน	-	๑	๓๐๔,๐๐๐			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	(๕,๐๐๐)



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราปกติ เพิ่ม/ลด			การดำเนินการที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม	หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท)	เงินประจำ ตำแหน่ง	อัตรา ๒๕๖๗	อัตรา ๒๕๖๘	อัตรา ๒๕๖๙	อัตรา ๒๕๖๗	อัตรา ๒๕๖๘	อัตรา ๒๕๖๙	อัตรา ๒๕๖๗	อัตรา ๒๕๖๘	อัตรา ๒๕๖๙					
๒๒	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐			๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๖๘๐	-	-	๒๕,๖๘๐	๑๐๘,๐๐๐	๒๕,๖๘๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕,๐๐๐)
๒๓	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐			๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๖๘๐	-	-	๒๕,๖๘๐	๑๐๘,๐๐๐	๒๕,๖๘๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕,๐๐๐)
๒๔	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐			๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๖๘๐	-	-	๒๕,๖๘๐	๑๐๘,๐๐๐	๒๕,๖๘๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕,๐๐๐)
๒๕	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐			๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๖๘๐	-	-	๒๕,๖๘๐	๑๐๘,๐๐๐	๒๕,๖๘๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕,๐๐๐)
กองคลัง (๑๕)																				
๒๖	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ค.ม.	๑	๔๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	(๔๐,๕๕๐)
๒๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕,๕๒๐			๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	ว่างเดิม
๒๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕,๕๒๐			๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	(๓๕,๕๒๐)/ช.ก.
๒๙	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕,๕๒๐			๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	(๓๕,๕๒๐)/ช.ก.
๓๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	บ.ก./ช.ก.	๑	๓๕,๕๒๐			๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	(๒๐,๓๖๐)/ช.ก.
๓๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	บ.ก./ช.ก.	๑	๓๕,๕๒๐			๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	(๒๐,๓๖๐)/ช.ก.
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๓๕,๕๒๐			๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	(๑๖,๖๘๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																				
๓๓	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐			๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๖๘๐	-	-	๒๕,๖๘๐	๑๐๘,๐๐๐	๒๕,๖๘๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕,๐๐๐)
กองช่าง (๑๕)																				
๓๔	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ค.ม.	๑	๔๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	(๔๐,๕๕๐)
๓๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕,๕๒๐			๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	(๓๕,๕๒๐)/ช.ก.
๓๖	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕,๕๒๐			๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	(๒๐,๓๖๐)/ช.ก.
๓๗	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕,๕๒๐			๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	(๒๐,๓๖๐)/ช.ก.
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๓๕,๕๒๐			๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	(๑๖,๖๘๐)
๓๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๓๕,๕๒๐			๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	(๑๕,๕๒๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																				
๔๐	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐			๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๖๘๐	-	-	๒๕,๖๘๐	๑๐๘,๐๐๐	๒๕,๖๘๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕,๐๐๐)



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มอบปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้งบประมาณ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			การดำเนินการจ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				เงินเดือน (คน)	เงินประจำตำแหน่ง	เงินตอบแทน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๑	กองการศึกษา (๑๔)	ต้น	๑				๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๖๗,๕๖๐	๑๖๗,๕๖๐	๑๖๗,๕๖๐	(๓๔,๖๘๐)
๔๒	นักวิชาการศึกษา	บ.ก./ชก.	๑	๒๑๔,๓๘๐			๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๑๔๐	๒๖๖,๑๔๐	๒๖๖,๑๔๐	(๒๐,๑๒๐)/ป.ก.
๔๓	นักวิชาการพิเศษ	บ.ก./ชก.	๑	๒๑๔,๓๘๐			๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๑๔๐	๒๖๖,๑๔๐	๒๖๖,๑๔๐	(๒๐,๑๒๐)/ป.ก.
๔๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ชง.	๑	๑๐๗,๗๐๐			๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๓๐๗,๓๖๐	๓๐๗,๓๖๐	๓๐๗,๓๖๐	ว่างเต็ม
๔๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑																
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๓๘,๘๐๐			๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๖๗,๘๐๐	๑๖๗,๘๐๐	๑๖๗,๘๐๐	(๑๒,๔๐๐)
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑๓๘,๘๐๐			๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๖๗,๘๐๐	๑๖๗,๘๐๐	๑๖๗,๘๐๐	(๑๒,๔๐๐)
๔๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลจอมแจ้ง																		
๔๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-							กำหนดใหม่ (เงินอุดหนุน)
๕๐	ครู		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-							(เงินอุดหนุน)
๕๑	ครู		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-							ว่างเต็ม (เงินอุดหนุน)
๕๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑																
๕๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๒๑๐,๘๘๐			๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๒๗,๖๔๐	๒๒๗,๖๔๐	๒๒๗,๖๔๐	(๑๘,๕๖๐)/ว่างเต็ม
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑๐๘,๐๐๐			๑	๑	๑	-	-	-							
๕๕	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑๐๘,๐๐๐			๑	๑	๑	-	-	-							
๕๖	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลจอมแจ้ง																		
๕๗	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-							ว่างเต็ม (เงินอุดหนุน)
๕๘	ครู		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-							(เงินอุดหนุน)
๕๙	ครู		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-							(เงินอุดหนุน)
๖๐	ครู		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-							ว่างเต็ม (เงินอุดหนุน)

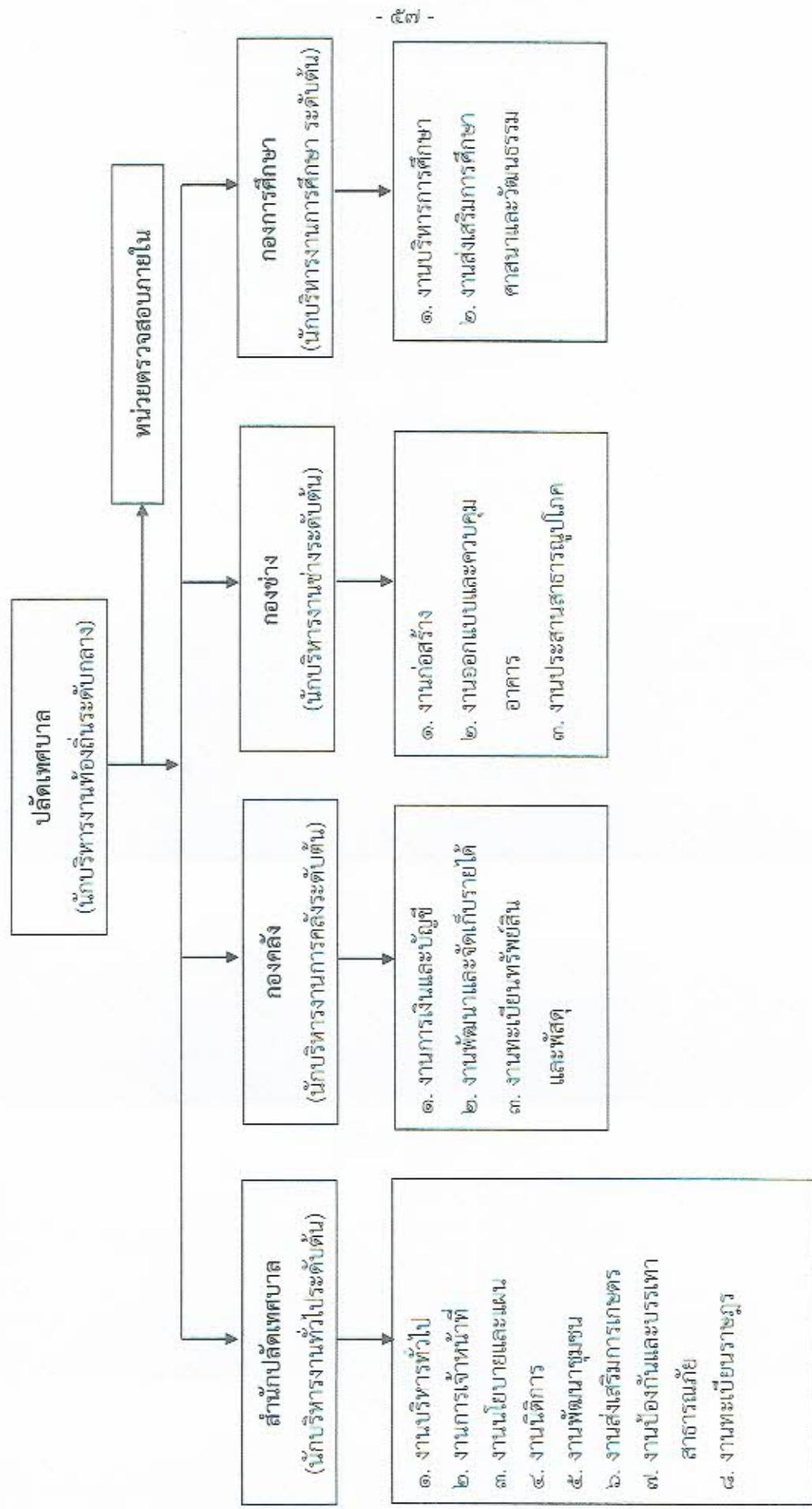


แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราว่างคนเพิ่ม/ลด			การดำเนินการที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ระยะเวลาดำเนินการ ๓ ปีข้างหน้า	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๕๗	ผู้ช่วยผู้ช่วย	-	๑	-	๑๘๖,๐๐๐			๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๔๐๐	จ้างเดิม (งานห้องเก็บ)
๕๘	ผู้ช่วยผู้ช่วย	-	๑	-	๑๘๖,๐๐๐			๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๔๐๐	จ้างเดิม (งานห้องเก็บ)
๕๙	ผู้ช่วยผู้ช่วย	-	๑	-	๑๘๖,๐๐๐			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	จ้างเดิม (เป็นอุตสาหกรรม)
๖๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๘๖,๐๐๐			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	จ้างเดิม (เป็นอุตสาหกรรม)
๖๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	-	๑๘๖,๐๐๐			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	จ้างเดิม (เป็นอุตสาหกรรม)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๖๒	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)/งบท้องถิ่น
๖๓	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	จ้างเดิม (งานห้องเก็บ)
หน่วยตรวจสอบภายใน																			
๖๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๑๘๕,๒๐๐			๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๙๗,๒๐๐	๑๙๗,๒๐๐	จ้างเดิม
รวม				๖๔	๔๕	๑,๑๐๘,๐๐๐		๖๔	๖๔	๖๔	๑	-	-	๔๑๖,๒๐๐	๔๑๖,๒๐๐	๔๑๖,๒๐๐	๑,๕๒๔,๒๐๐	๑,๕๒๔,๒๐๐	
หักยอดประมาณเงินอุดหนุน (เช่น เงินเดือนครู/ผดศ./ขรก.ภายใน ซึ่งเบิกจากงบที่กรมจัดสรร) **ไม่ต้องใส่สูตรคำนวณ**																			
(๑๐)	ยอดรวมคงเหลือ (คือ ค่าใช้จ่ายสุทธิที่ อปท.ต้องเบิกจ่ายจากงบประมาณของ อปท.)																		
(๑๑)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																		
(๑๒)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๑๐)+(๑๑)																		
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			



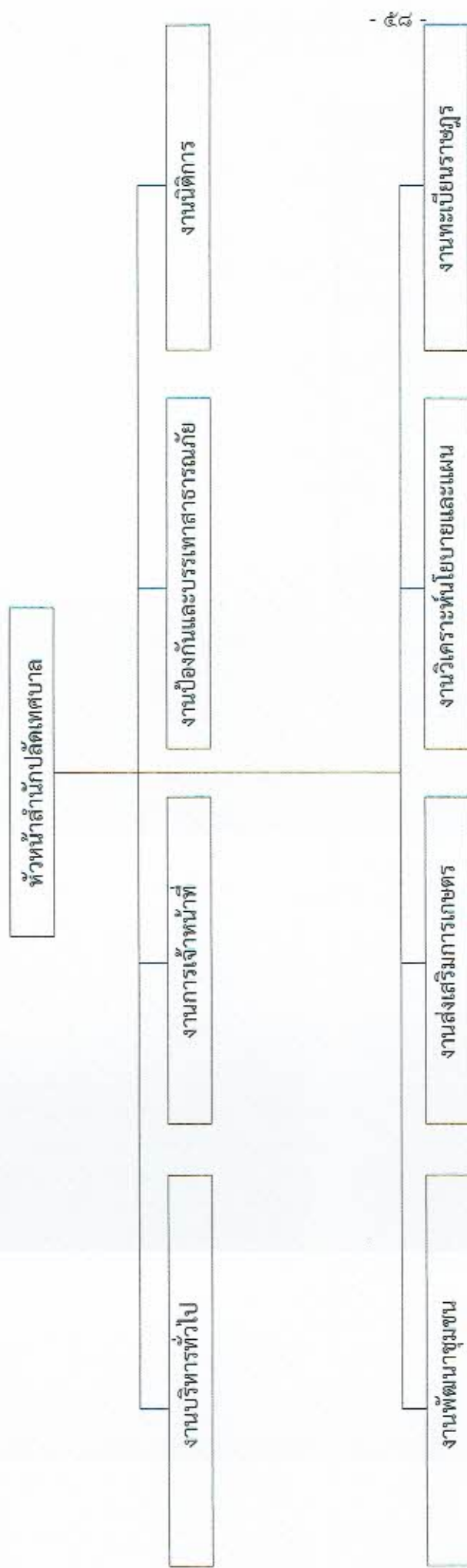
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



- ๑๕ -



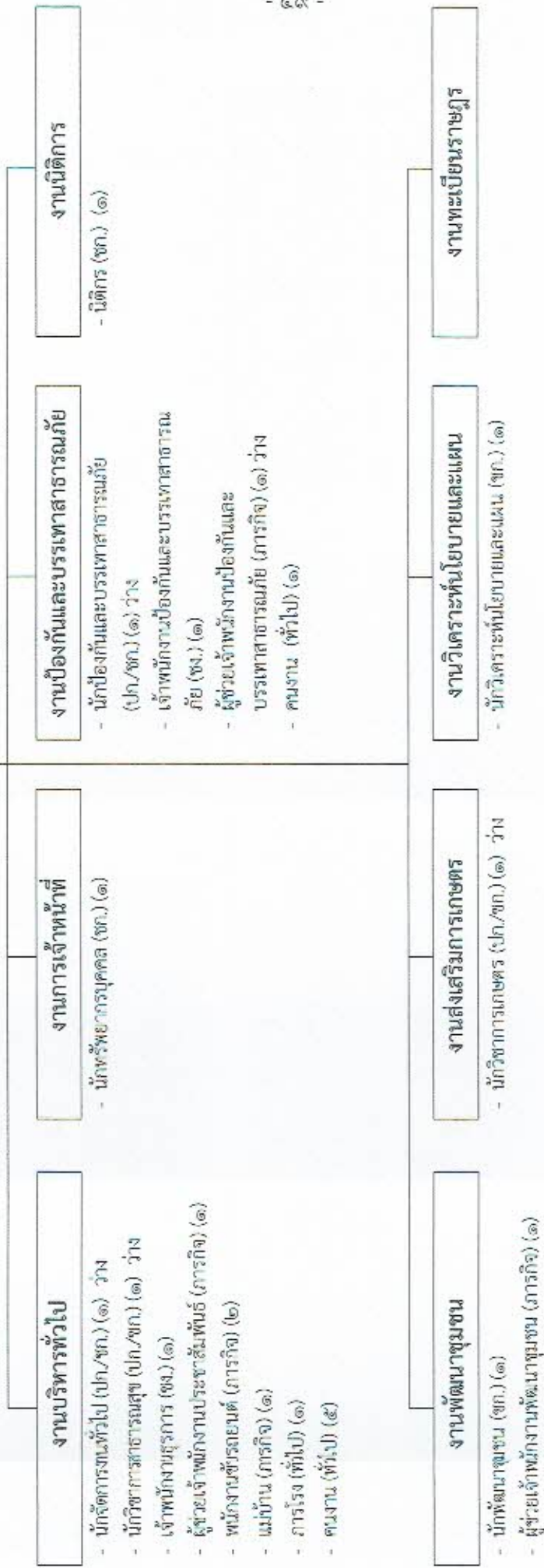
โครงสร้างส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล





โครงสร้างส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล

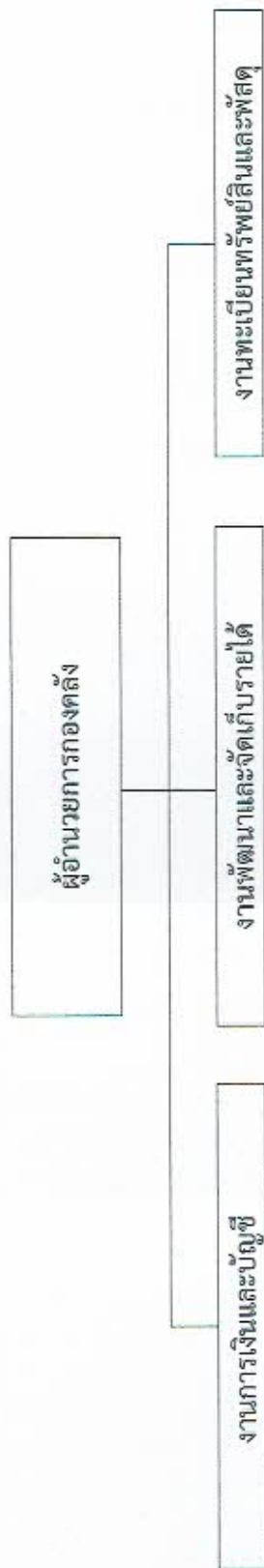
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)



ประเภท	บริหาร		อำนาจการ		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	สูง	กลาง	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๕	๗

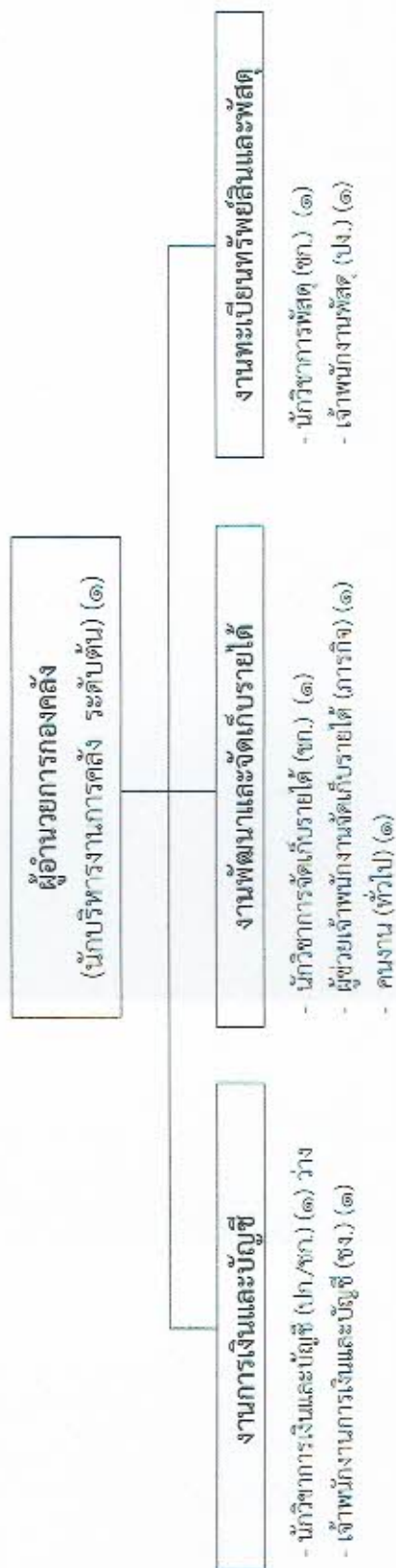


โครงสร้างส่วนราชการ กองคลัง





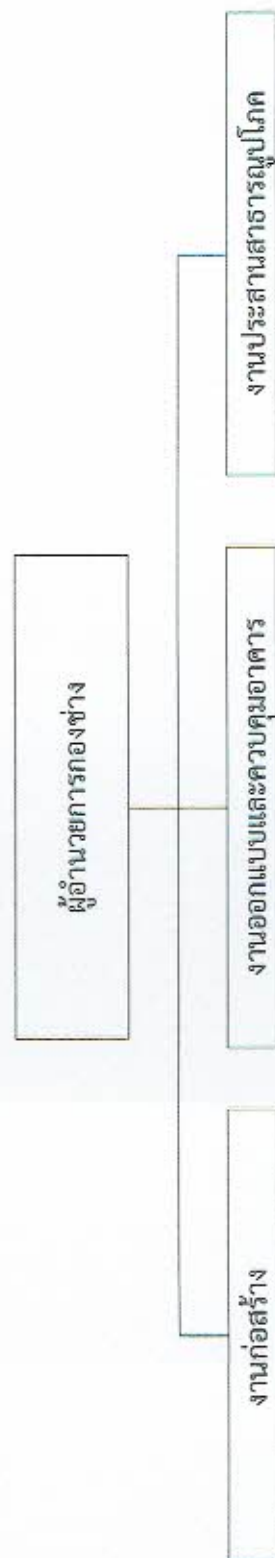
โครงสร้างส่วนราชการ กองคลัง



ประเภท	บริหาร		อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ	จำนวนการ พิเศษ	จำนวนการ สามัญ	ปฏิบัติกร	อาวุโส	จำนวนงาน	ปฏิบัติงาน	
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	๒	-	-	๑	๑	๑

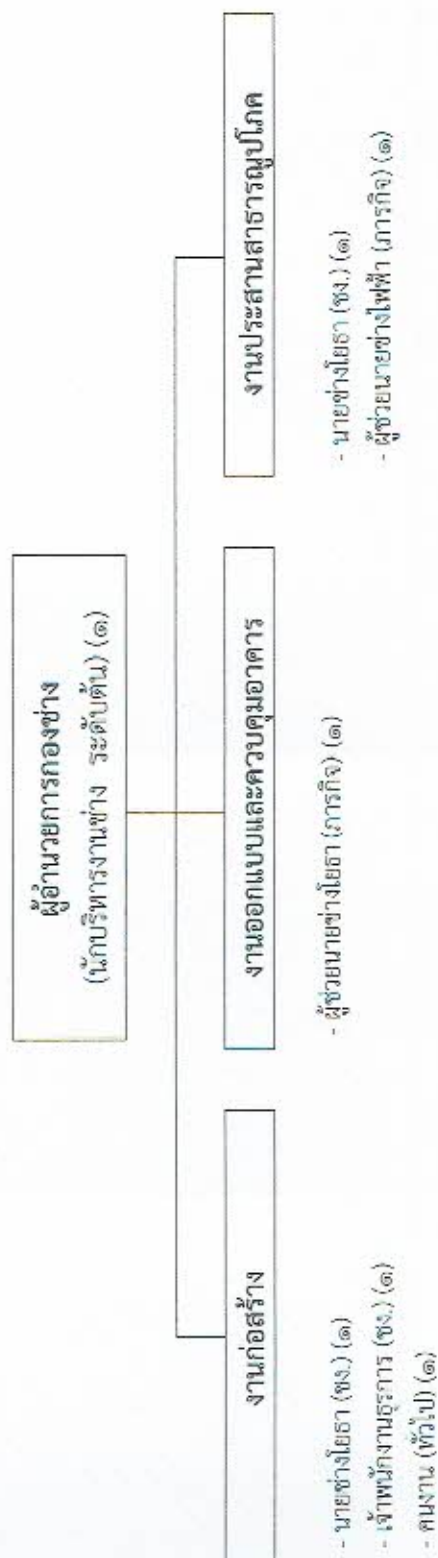


โครงสร้างส่วนราชการ กองช่าง





โครงสร้างส่วนราชการ กองช่าง



- ๖๓ -

ประเภท	บริหาร			อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	จำนวน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๓	-	-	๒	๑



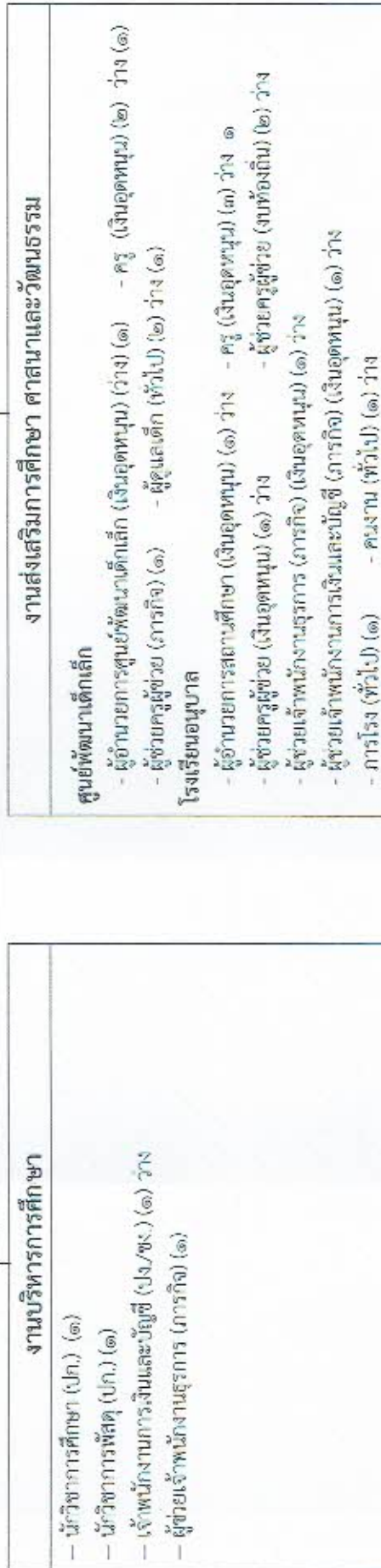
โครงสร้างส่วนราชการ กองการศึกษา





โครงสร้างส่วนราชการ กองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)



- ๖๕ -

ประเภท	บริหาร		จำนวนการ		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-

โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลจอมแจ้งและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลจอมแจ้ง

ประเภท	พนักงานครูเทศบาล				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	อ.อ.	รอง ผอ.	ครูชำนาญการพิเศษ	ครูชำนาญการ			
จำนวน	-	-	-	๒	-	๑	๒



โครงสร้างส่วนราชการ หน่วยงานตรวจสอบภายใน





โครงสร้างส่วนราชการ หน่วยงานตรวจสอบภายใน



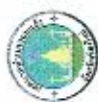
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ป.ค./ทค.) (๑) วาง

ประเภท	บริหาร		อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	สูง	ต้น	ต้น	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายวรวิทย์ ไสยดีถาวร	ร.บ.ม.	๑๓๒-๒-๐๑-๑๑๑๐๑๑๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๓๒-๒-๐๑-๑๑๑๐๑๑๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕,๕๗๗.๖๐ (๕๕,๘๓๐.๕๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๖,๕๖๐
๒	สำนักปลัดเทศบาล นายธีรพัฒน์ ธีรพัฒน์กุล	ร.บ.ม.	๑๓๒-๒-๐๑-๒๒๒๐๑๑๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๓๒-๒-๐๑-๒๒๒๐๑๑๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔,๔๘๘.๒๐ (๓๗,๕๐๐.๕๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙,๐๐๐
๓	-	-	๑๓๒-๒-๐๑-๓๓๓๐๑๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑๓๒-๒-๐๑-๓๓๓๐๑๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๓,๕๕๕.๓๒๐ (ค่าตอบแทนพิเศษ)	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๕,๕๕๕.๓๒๐
๔	นายเลิศพล คำมูล	ร.บ.ม.	๑๓๒-๒-๐๑-๓๓๓๐๒๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๑๓๒-๒-๐๑-๓๓๓๐๒๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๔,๐๘๘.๒๒๐ (๓๕,๓๐๐.๕๒)	-	-	๔๐,๘๘๘.๒๒๐
๕	น.ส.นันทพร เจริญสมบัติสรยุทธ์	ร.บ.ม.	๑๓๒-๒-๐๑-๓๓๓๐๓๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๑๓๒-๒-๐๑-๓๓๓๐๓๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๔,๕๕๕.๕๒๐ (๓๗,๕๐๐.๕๒)	-	-	๔๕,๕๕๕.๕๒๐
๖	นายธนวัฒน์ ราชวัง	น.บ.	๑๓๒-๒-๐๑-๓๓๓๐๔๐๑๑	นิติกร	ช.ก.	๑๓๒-๒-๐๑-๓๓๓๐๔๐๑๑	นิติกร	ช.ก.	๓,๓๓๓.๒๒๐ (๒๕,๐๐๐.๕๒)	-	-	๓๓,๓๓๓.๒๒๐
๗	-	-	๑๓๒-๒-๐๑-๓๓๓๐๕๐๑๑	นักวิชาการเกษตร	ช.ก.	๑๓๒-๒-๐๑-๓๓๓๐๕๐๑๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	๓,๕๕๕.๓๒๐ (ค่าตอบแทนพิเศษ)	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๕,๕๕๕.๓๒๐
๘	-	-	๑๓๒-๒-๐๑-๓๓๓๐๖๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๑๓๒-๒-๐๑-๓๓๓๐๖๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๓,๕๕๕.๓๒๐ (ค่าตอบแทนพิเศษ)	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๕,๕๕๕.๓๒๐
๙	นางอัญญกรณีย์ หวังทอง (พัฒนาการท้องถิ่น)	ศ.บ.บ. (พัฒนาการท้องถิ่น)	๑๓๒-๒-๐๑-๓๓๓๐๗๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๑๓๒-๒-๐๑-๓๓๓๐๗๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๓,๘๘๘.๕๒๐ (๓๕,๘๘๘.๕๒)	-	-	๓๘,๘๘๘.๕๒๐
๑๐	-	-	๑๓๒-๒-๐๑-๓๓๓๐๘๐๑๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๑๓๒-๒-๐๑-๓๓๓๐๘๐๑๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๓,๕๕๕.๓๒๐ (ค่าตอบแทนพิเศษ)	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๕,๕๕๕.๓๒๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินตอบแทน	
๑๑	นางพริ้มมัญญา พวงเงิน	บธ.บ. (การบริหารทรัพยากรมนุษย์)	๑๓-๒-๐๓-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๑๓-๒-๐๓-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๒๗๕,๐๔๐ (๒๒,๔๒๐x๑๒)	-	-	๒๗๕,๐๔๐
๑๒	นายสงกรานต์ ใจดี	ร.บ.บ.	๑๓-๒-๐๓-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานโสตและบรรณสารแม่ทัพ	ขง.	๑๓-๒-๐๓-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานโสตและบรรณสารแม่ทัพ	ขง.	๒๘๕,๔๔๐ (๒๒,๔๒๐x๑๒)	-	-	๒๘๕,๔๔๐
๑๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายบุญชู แสนแก้ว	บธ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๕๗,๒๐๐ (๑๓,๑๐๐x๑๒)	-	-	๑๕๗,๒๐๐
๑๔	นายเกษมณันท์ ไส่สง	นิเทศศาสตรบัณฑิต (นิเทศศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๖๒,๐๐๐
๑๕	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๖	นายชาญวิทย์ ใจดี	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๗๕,๕๒๐ (๑๔,๕๒๐x๑๒)	-	-	๑๗๕,๕๒๐
๑๗	นายณรงค์ ธงคำ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๘,๒๘๐ (๑๐,๒๘๐x๑๒)	-	-	๑๒๘,๒๘๐
๑๘	นางพิพากร ใจดี	ม.๖	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	๑๗๖,๗๖๐ (๑๔,๗๖๐x๑๒)	-	-	๑๗๖,๗๖๐
๑๙	พนักงานจ้างทั่วไป นายอภิมพ์ เอี่ยมวงษา	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายพิทักษ์ อู่อารีย์	ปวช. (ช่างยนต์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๒๑	น.ส.อรวิภา วงศ์สุวรรณ	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๒๒	นายเสกสรรค์ รัตนประธานพร	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายสิทธิพงษ์ ดงรักษาญ	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายธณภัทร ดงรักษาญ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นายวิชัย ฤ่นใจ	ม.๓	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	กองคลัง นางเฉลียว ปาโส	ศส.บ. (การจัดการทั่วไป)	๑๓๒-๒-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๓๒-๒-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๙๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๔๐,๖๐๐
๒๗	-	-	๑๓๒-๒-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑๓๒-๒-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.๖/ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐
๒๘	นางสาวสิริพร พวงศรี	บด.บ. (การบัญชี)	๑๓๒-๒-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑๓๒-๒-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	-	-	๔๒๒,๖๔๐
๒๙	นางเชิรินทร์ ลิขิมงคล	บด.ม. (การจัดการ)	๑๓๒-๒-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑๓๒-๒-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๓๐	สืบเอกเกษมการ คำขาว	ปวส. (การบัญชี)	๑๓๒-๒-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑๓๒-๒-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐x๑๒)	-	-	๒๔๔,๓๒๐
๓๑	น.ส.วรรณาภา บุญเลิศ	ปวส. (การบัญชี)	๑๓๒-๒-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๓๒-๒-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๖๗๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๑๒๐
๓๒	พณิก น้างตามการกิจ น.ส.นิภาพร อินหลวง	บช.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๓,๓๒๐ (๑๒,๖๖๐x๑๒)	-	-	๑๕๓,๓๒๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๓๓	พนักงานจ้างทั่วไป น.ส.ปัทมาภรณ์ เลิศจันทร์	(รศ.บ.) รัฐศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๖)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	กองช่าง นายอนุวัฒน์ สิริ	วท.บ. (การจัดการ งานช่างและผังเมือง)	๑๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๙๘,๖๐๐ (๔๔,๕๕๐x๑๑) (๒,๕๐๐x๑๖)	๔๒,๐๐๐	-	๕๔๐,๖๐๐
๓๕	น.ส.ณพิชญา อินทชนนท์	บธ.บ. (การตลาด)	๑๓-๒-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๑๓-๒-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๒๓๔,๕๖๐ (๑๙,๕๔๐x๑๒)	-	-	๒๓๔,๕๖๐
๓๖	นายธีรยุทธ หาญณรงค์	ปวส. (ช่างโยธา)	๑๓-๒-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ขง.	๑๓-๒-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ขง.	๓๑๓,๔๕๐ (๒๖,๑๒๐x๑๒)	-	-	๓๑๓,๔๕๐
๓๗	นายพรพจน์ อินทวงค์	ปวส. (เทคนิคการก่อสร้าง)	๑๓-๒-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๑๓-๒-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๒๐๓,๐๔๐ (๑๖,๙๒๐x๑๒)	-	-	๒๐๓,๐๔๐
๓๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายชาญพงษ์ กองเงิน	ปวส. (การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๖,๔๔๐ (๑๓,๐๓๐x๑๒)	-	-	๑๕๖,๔๔๐
๓๙	นายประสิทธิ์ พรมศรีจันทร์	ม.๖	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๘๓,๒๔๐ (๑๕,๒๗๐x๑๒)	-	-	๑๘๓,๒๔๐
๔๐	พนักงานจ้างทั่วไป นายจรัสศักดิ์ อุปารีย์	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๖)	-	-	๑๐๘,๐๐๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๔๑	กองการศึกษา น.ส.จิตติธนา ศรีสวัสดิ์	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๑๓๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๓๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๒๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๘,๑๖๐
๔๒	น.ส.พลอยพร มณฑา	บธ.ม. (การบัญชีและการเงิน)	๑๓๒-๒-๐๘-๒๑๐๘-๐๐๒	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๑๓๒-๒-๐๘-๒๑๐๘-๐๐๒	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๒๔๑,๔๔๐ (๒๐,๑๒๐x๑๒)	-	-	๒๔๑,๔๔๐
๔๓	น.ส.ศารณ นันทวัง	ศษ.บ. (การบริหารธุรกิจ)	๑๓๒-๒-๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑๓๒-๒-๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๔๕,๒๘๐ (๒๐,๔๕๐x๑๒)	-	-	๒๔๕,๒๘๐
๔๔	-	-	๑๓๒-๒-๐๘-๒๑๐๙-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.ง./ง.	๑๓๒-๒-๐๘-๒๑๐๙-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.ง./ง.	๒๘๗,๙๐๐ (สำหรับเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๘๗,๙๐๐
๔๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.พริษา สบผา	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๘,๘๐๐ (๑๒,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๔๘,๘๐๐
๔๖	น.ส.สุพรรณี ดาวเรือง	บธ.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๕๕,๒๐๐ (๑๒,๘๕๐x๑๒)	-	-	๑๕๕,๒๐๐
๔๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลจอมแจ้ง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดใหม่ (เงินอุดหนุน)
๔๘	ว่าง	-	๑๓๒-๒-๐๘-๒๑๐๕-๔๔๔	ครูผู้ช่วย	-	๑๓๒-๒-๐๘-๒๑๐๕-๔๔๔	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๔๙	นางเสภา ดัฒน้อย	ศบ. (การศึกษาปฐมวัย)	๑๓๒-๒-๐๘-๒๑๐๕-๔๔๐	ครู	ช.ก.	๑๓๒-๒-๐๘-๒๑๐๕-๔๔๐	ครู	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๕๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.จิตติธนา แก้วชุม	ศบ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐x๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๔๐ (งบท้องถิ่น)



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๕๑	พนักงานจ้างทั่วไป น.ส.สิริกร ไชยนิวัฒน์	ค.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐ (งบท้องถิ่น)
๕๒	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐ (งบท้องถิ่น)
๕๓	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลจอมแจ้ง	-	-	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๔๔๗,๔๘๐ (ค่าตอบแทนพิเศษ)	-	-	ว่างเต็ม (เงินอุดหนุน)
๕๔	นางสุรี แสงดวง	ค.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	๑๓๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๓๓๓	ครู	-	-	ครู	-	-	-	-	ว่างเต็ม (เงินอุดหนุน)
๕๕	น.ส.คัมภีร์ พงษ์สา	ค.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	๑๓๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๓๔๔	ครู	-	-	ครู	-	-	-	-	ว่างเต็ม (เงินอุดหนุน)
๕๖	-	-	๑๓๒-๐๘-๖๕๐๐-๓๓๔๕	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	ว่างเต็ม (เงินอุดหนุน)
๕๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	ว่างเต็ม (งบท้องถิ่น)
๕๘	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	ว่างเต็ม (งบท้องถิ่น)
๕๙	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	ว่างเต็ม (เงินอุดหนุน)
๖๐	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่างเต็ม (เงินอุดหนุน)
๖๑	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่างเต็ม (เงินอุดหนุน)



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๖๖	พนักงานจ้างทั่วไป นายนิเทศ แสนปัญญา	พ.บ. (รัฐศาสตร์)	-	การโรง	-	-	การโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (งบท้องถิ่น)
๖๗	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (งบท้องถิ่น)
๖๘	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๓๓๒-๒๒๖-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.๓/๓ก.	๓๓๒-๒๒๖-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.๓/๓ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่าสมเงินเดือน)			(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐



๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลจอมแจ้ง กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลตำบลจอมแจ้งยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลจอมแจ้ง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงาน ด้วย

๓. เป็นเทศบาลตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ได้รับการบริจาค รถพยาบาลฉุกเฉิน จำนวน ๒ คัน เพื่อรองรับการปฏิบัติงานการแพทย์ฉุกเฉิน ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงาน สาธารณสุข (งานการแพทย์ฉุกเฉิน) ทำให้เทศบาลตำบลจอมแจ้ง มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข (งานการแพทย์ฉุกเฉิน) โดดเด่น และทันช่วงที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เทศบาลตำบลจอมแจ้ง จะยึดถือปฏิบัติการ ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจ ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น



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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลจอมแจ้งเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับ พฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิด พฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ประกอบด้วย

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



๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานรัฐ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๑) (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ โดยให้ความเห็นชอบของคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๔ จึงกำหนดให้มีประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตน ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ประกาศนี้

“พนักงานส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล พนักงานเมืองพัทยา และข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ให้หมายความรวมถึงพนักงานจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ไม่รวมถึงข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานครและผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครและกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง แต่ไม่รวมถึงกรุงเทพมหานคร

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการในคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ให้หมายความรวมถึงอนุกรรมการที่แต่งตั้งขึ้นตามกฎหมาย



ว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น แต่ไม่รวมถึงคณะกรรมการและอนุกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร และกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

ข้อ ๔ พนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดผลประโยชน์ของประเทศไทยเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม



(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเสี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ข้อ ๕ หากพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดจะต้องยึดถือหรือปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพตามกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ นอกจากจะต้องรักษาจริยธรรมตามประกาศนี้แล้วจะต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นด้วย

ข้อ ๖ การจัดทำกระบวนการรักษาริยธรรม แนวทางการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม เพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้สอดคล้องเหมาะสมกับบทบาทภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นรวมทั้งหลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๗ ให้กรรมการยึดปฏิบัติตามประกาศนี้ด้วย

ข้อ ๘ ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รักษาการตามประกาศนี้และมีอำนาจตีความและวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้

เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้นุคลากรในสังกัดกระทำความผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานเทศบาลตำบลจอมแจ้งในทุกกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อนตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคมตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลจอมแจ้ง เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง



๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลจอมแจ้ง ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดเทศบาลตำบลจอมแจ้งทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเทศบาลตำบลจอมแจ้งได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง

๑. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้
 - ๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
 - ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้
 - ๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานเทศบาลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานเทศบาลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว
 - ๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี
 - ๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว
 - ๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น
 - ๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้
 - ๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน
 - ๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย
 - ๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ขอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น



๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานเทศบาลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีสั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔.การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คนหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการดำเนินการหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเสี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานเทศบาลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ



๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับคำตอบแทนและไม่ได้รับคำตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานเทศบาลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีภาระการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้ออื่นพนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้สุจริต โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา ยศบรรด หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัด

อุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกิดประโยชน์รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ



๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช้การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุจริตเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัด คุ่มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

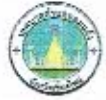
๘.๔ อุทิศตนให้กับการทำงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานเทศบาลอื่น ไม่ก้าวล่วงหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ



๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คำนึงด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม อย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดแย้งกับกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดแย้งกับกฎหมายพนักงานเทศบาลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อไปได้ต่อเมื่อได้ขอยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักษาศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุมุทเสียสละ ปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย



๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานเทศบาล/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคี

ในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์ อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรม จริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคม ต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลักเลียงไม้ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ



- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง
- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความสุจริตและคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๓๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

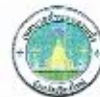
๓๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๓๑.๑ บุคลากรของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชันไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๓๑.๒ บุคลากรของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลจอมแจ้ง โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๓๑.๓ บุคลากรของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลจอมแจ้ง หรืออาจเกิดผลกระทบต่อนโยบายของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๓๑.๔ บุคลากรของเทศบาลตำบลจอมแจ้ง จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน



บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.// (๒๕๕๓).//คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ.//สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓./ จาก <https://www.ocsc.go.th>
๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ธ.)
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ภาคผนวก