



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลเมืองชัยพัฒนา
อำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

คำนำ

เทศบาลตำบลช้องชัยพัฒนา ได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรา กำลังโครงสร้างให้เหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาลตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ (รวมฉบับแก้ไขเพิ่มเติมปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล(ก.ท.จ.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลช้องชัยพัฒนาให้เหมาะสม

ดังนั้นเทศบาลตำบลช้องชัยพัฒนา จึงได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ให้การบริหารของเทศบาลตำบลช้องชัยพัฒนาเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลช้องชัยพัฒนา

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑. ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพ ของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระ ค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปจ.เทศบาล อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น(อปจ.เทศบาล อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒. คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น(อปจ. เทศบาล อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปจ.เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนด หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบ กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุดที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๒๒ ลงวันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ.๒๕๕๙ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่(ระบบแท่ง) มติ ก.ท.จ. กส. ในการ ประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ มติ ก.ท.จ. จังหวัดกาฬสินธุ์ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๕๙ และมติ ก.ท.จ. จังหวัดกาฬสินธุ์ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๕๙ เห็นชอบบัญชีจัดสรรพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ในระบบแท่ง และเห็นชอบให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นได้ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไม่ให้เกิน ๔๐% ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลฆ้องชัยพัฒนา จึงได้ปรับปรุงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ครั้งที่ ๑ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลฆ้องชัยพัฒนามีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่ เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลฆ้องชัยพัฒนา มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปจ.เทศบาล.อบต.) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓. เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถ ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลฆ้องชัยพัฒนา

๒.๕. เพื่อให้เทศบาลตำบลฆ้องชัยพัฒนาสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ

แต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล.อบต.) เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖.เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓.ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลห้วยซ้อพัฒนา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลห้วยซ้อพัฒนา

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑.ปัญหาของพื้นที่ตำบลห้วยซ้อพัฒนา

๔.๑.๑. ปัญหาด้านการบริหารจัดการในองค์กร

- ขาดบุคลากรเฉพาะด้านที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญ
- อาคารสำนักงานมีพื้นที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และการให้บริการประชาชน
- วัสดุ ครุภัณฑ์ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน
- สิ่งอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และการให้บริการประชาชน

๔.๑.๒. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคมภายในหมู่บ้าน ระหว่างหมู่บ้านและระหว่างตำบลไม่สะดวก
- สะพานข้ามคลองและห้วยมีไม่เพียงพอ
- ระบบการระบายน้ำในหมู่บ้านไม่สะดวก
- การคมนาคมเข้าสู่พื้นที่ทำการเกษตรไม่สะดวกและไม่เพียงพอ
- ระบบไฟฟ้าแสงสว่าง ไฟฟ้าเพื่อการเกษตร ไฟฟ้าที่ใช้ตามครัวเรือนยังไม่ทั่วถึง
- ระบบประปาหมู่บ้านไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ขาดสถานี่ขนส่งและตลาดชุมชนในการให้บริการประชาชน
- ขาดกระบอกไค้ญุ่น(สะท้อนมุมมองการขับขี่) มีไม่เพียงพอ

๔.๑.๓. ปัญหาด้านการส่งเสริมอาชีพ

- เกษตรกรประสบปัญหาทั้งภัยแล้งและน้ำท่วมพื้นที่ทำการเกษตร
- ประชาชนไม่มีความรู้ความสามารถหรือความชำนาญในการประกอบอาชีพเสริมในชุมชน
- ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำต้นทุนการผลิตสูง
- ขาดงบประมาณหรือการสนับสนุนในการประกอบอาชีพ

๔.๑.๔ ปัญหาด้านเคหะและชุมชน

- อาคารสถานที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่เพียงพอและไม่มีความแข็งแรงมั่นคง
- ไม่มีสถานที่ออกกำลังกายหรือสวนสุขภาพ
- สัญญาณไฟจราจร (ไฟกระพริบ) ไม่เพียงพอ
- ขาดแคลนห้องน้ำสาธารณะประจำหมู่บ้านหรือชุมชน

๔.๑.๕ ปัญหาความเข้มแข็งของชุมชน

- การระบาดของยาเสพติดในหมู่บ้านหรือชุมชน
- ขาดการประสานหรือการให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาเสพติด
- ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแก้ไขปัญหาเสพติดในเยาวชนและชุมชนและหน่วยงานราชการ

๔.๑.๖ ปัญหาด้านสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์

- การให้ความช่วยเหลือในรูปของการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อ HIV ไม่ทั่วถึง
- ประชากรที่มีฐานะยากจน ขาดที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง
- ผู้ประสบภัยทางธรรมชาติได้รับการช่วยเหลือไม่ทั่วถึง

๔.๑.๗ ปัญหาการรักษาความสงบภายใน

- อุปกรณ์หรือเครื่องมืออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยไม่เพียงพอ
- เจ้าหน้าที่หรือผู้รับผิดชอบขาดความชำนาญการในการให้บริการ
- เยาวชนและประชาชนในหมู่บ้านหรือชุมชนให้ความร่วมมือไม่ดีเท่าที่ควร

๔.๑.๘ ปัญหาด้านการศึกษา

- ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการสอนสำหรับการพัฒนาการเด็ก
- งบประมาณค่าอาหารกลางวันและอาหารเสริม (นม) ไม่เพียงพอ
- ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้และชำนาญการด้านการศึกษา
- เครื่องมือสื่อสาร และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาด้านการศึกษาไม่เพียงพอ
- ระบบอินเทอร์เน็ตไม่มีเสถียรภาพ

๔.๑.๙ ปัญหาด้านการศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ขาดงบประมาณในการส่งเสริมศิลปะ ประเพณี และวัฒนธรรมของท้องถิ่น
- การนำวัฒนธรรมหรือประเพณีของต่างชาติมาใช้ในท้องถิ่น
- ขาดการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ที่ดีงามของท้องถิ่น

๔.๑.๑๐ ปัญหาด้านนันทนาการและส่งเสริมการท่องเที่ยว

- ขาดงบประมาณและการส่งเสริมที่ต่อเนื่อง
- ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญในการส่งเสริมและให้ความรู้
- สถานที่หรือสภาพแวดล้อมไม่เหมาะสม
- ขาดการออกแบบการจัดสถานที่ หรือสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔.๑.๑๑ ปัญหาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ขาดแคลนบุคลากรเฉพาะทางในการดำเนินงานด้านสาธารณสุข
- การให้ความร่วมมือของภาครัฐและเอกชนตลอดถึงประชาชนในท้องถิ่น
- การให้บริการ ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริการ

- ขยะมูลฝอยและมลพิษทางอากาศ
- การควบคุมโรคในท้องถิ่นขาดการสนับสนุนที่รวดเร็ว และเหมาะสม
- ขาดการส่งเสริมสุขภาพของประชาชนโดยท้องถิ่น
- ขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินการ ควบคุมป้องกันโรค
- การสนับสนุนวัสดุ / อุปกรณ์ในการควบคุมโรคล่าช้า

๔.๑.๑๒ ปัญหาด้านการอนุรักษ์แหล่งน้ำธรรมชาติ

- แหล่งน้ำสาธารณะและลำห้วยต้นเงิน
- การพังทลายของตลิ่ง ริมแม่น้ำชี และห้วยหนองคลองบึง
- การตัดไม้ทำลายป่าชุมชน
- การบุกรุกพื้นที่ป่าไม้เพื่อประโยชน์ในการทำกินของประชาชน

๔.๒. ด้านความต้องการของประชาชน

๔.๒.๑ ด้านการบริหารจัดการในองค์กร

- การให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพทั้งในรูปของพนักงานและอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ

- การให้บริการในระบบบัตรคิวหรือตามลำดับก่อนหลัง
- การออกให้บริการตามหมู่บ้านหรือชุมชน (บริการเชิงรุก)

๔.๒.๒ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- มีเส้นทางในการคมนาคม ภายในหมู่บ้าน ระหว่างหมู่บ้าน ระหว่างตำบล และไปยังพื้นที่ทำการเกษตรที่สะดวก
- มีสะพานข้ามคลองและลำห้วยในจุดที่สำคัญที่ใช้ในการสัญจร
- มีร่องระบายน้ำออกจากหมู่บ้านได้สะดวก
- มีน้ำประปาที่สะดวกใช้ทุกครัวเรือน
- มีไฟฟ้าแสงสว่าง ไฟฟ้าเพื่อการเกษตร ไฟฟ้าที่ใช้ในครัวเรือนครอบคลุม
- มีน้ำประปาที่สะดวกใช้ทุกครัวเรือน
- มีตลาดชุมชนและสถานีขนส่งภายในตำบล

๔.๒.๓ ด้านการส่งเสริมอาชีพ

- จัดอบรมอาชีพให้กับประชาชนหรือเกษตรกรในท้องถิ่น
- สนับสนุนงบประมาณในการประกอบอาชีพ
- จัดหาวัตถุดิบที่มีราคาถูกเพื่อลดต้นทุนในการผลิต
- จัดหาตลาดรองรับผลผลิตหรือสินค้า OTOP ของหมู่บ้านหรือชุมชน
- ก่อสร้าง ขยาย ปรับปรุง ซ่อมแซม คลองส่งน้ำและคูส่งน้ำให้ครอบคลุมพื้นที่ทำการเกษตร
- จัดหาเครื่องสูบน้ำเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำการเกษตร
- สนับสนุนเมล็ดพันธุ์ เวชภัณฑ์และเคมีภัณฑ์ให้กับเกษตรกร

๔.๒.๔ ด้านเคหะและชุมชน

- ปรับปรุง / ซ่อมแซมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- จัดให้มีสวนสุขภาพหรือสถานที่ออกกำลังกายในชุมชนหรือตำบล
- ติดตั้งสัญญาณไฟจราจร (ไฟกระพริบ) ตามถนนแยกสายสำคัญและในชุมชน
- ติดตั้งกระຈักคั้งนูน ในที่มมแยกเพื่การอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในการสัญจร
- ก่อสร้างห้องน้ำสาธารณะประจำหมู่บ้านหรือตามสถานที่สำคัญในชุมชน

๔.๒.๕ ด้านความเข้มแข็งของชุมชน

- มีการจัดอบรมเยาวชนในการแก้ไขปัญหาเสพติด
- จัดให้มีตำรวจอาสาหรือสายตรวจชุมชน
- มีการจัดตั้งเวร ยามตามหมู่บ้านหรือชุมชน
- นำผู้ติดยาเสพติดเข้ารับการบำบัดหรือรักษา

๔.๒.๖ ด้านสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์

- ให้ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้ติดเชื้อ HIV ได้รับการช่วยเหลือในรูปของเงินสงเคราะห์หรือเบี้ยยังชีพครบทุกคน
- สร้างที่อยู่อาศัยให้กับบุคคลที่มีฐานะยากจนและไร้ที่อยู่อาศัย
- ให้การช่วยเหลือผู้ประสบภัยทางธรรมชาติอย่างทั่วถึง
- จัดหาพาหนะสำหรับคนพิการหรืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการดำรงชีวิตให้ครบทุกคน
- สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ด้อยโอกาสได้มีโอกาสศึกษาเล่าเรียน

๔.๒.๗ ด้านการรักษาความสงบภายใน

- จัดหาวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิก อปพร. หน่วยกู้ชีพ กู้ภัยของตำบล
- จัดอบรมเพิ่มประสิทธิภาพให้กับสมาชิก อปพร. หน่วยกู้ชีพ กู้ภัย
- สนับสนุนงบประมาณค่าตอบแทนและสวัสดิการ

๔.๒.๘ ด้านการศึกษา

- สนับสนุนสื่อการเรียนการสอนให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียน
- สนับสนุนค่าอาหารกลางวันและอาหารเสริม (นม) ให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียน
- จัดให้มีการอบรมบุคลากรทางการศึกษา
- จัดหาสื่อเทคโนโลยีและสื่อสิ่งพิมพ์เพื่อให้บริการประชาชน
- ปรับปรุงระบบการสื่อสารให้ครอบคลุมและทั่วถึงทุกพื้นที่

๔.๒.๙ ด้านศาสนาวัดนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- สนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมทางศาสนาวัดนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- มีการจัดกิจกรรมหรือการเล่นพื้นที่บ้านของท้องถิ่น
- สนับสนุนการจัดอบรมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับเยาวชนและประชาชนในท้องถิ่น

๔.๒.๑๐ ด้านนันทนาการและส่งเสริมการท่องเที่ยว

- จัดกิจกรรมและสนับสนุนงบประมาณในด้านนันทนาการและส่งเสริมการท่องเที่ยว
- จัดอบรมหรือให้บุคลากรที่รับผิดชอบเข้ารับอบรมเพื่อถ่ายทอดความรู้ให้กับเยาวชนและประชาชนในด้านนันทนาการ
- ก่อสร้างสนามกีฬาประจำเทศบาลหรือตำบลหรือชุมชน
- สนับสนุนเยาวชนหรือประชาชนในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาระดับอำเภอ จังหวัด เขตและระดับประเทศ
- สนับสนุนงบประมาณให้กับหน่วยงานราชการอื่นในการจัดกิจกรรมด้านนันทนาการและส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔.๒.๑๑ ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- จัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านสาธารณสุข
- จัดหาวัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่และการให้บริการประชาชน

- จัดระบบการกำจัดขยะมูลฝอยและมลพิษทางอากาศ
- จัดให้มีการบริการด้านสุขภาพ ประจำปีให้กับประชาชนปีละ ๑ ครั้ง
- รมรณรงค์การกำจัดพาหะนำโรคในหมู่บ้านหรือชุมชน
- ส่งเสริมสนับสนุนการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ
- สนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานด้านสาธารณสุข
- จัดหาเวชภัณฑ์และเคมีภัณฑ์สำหรับให้บริการประชาชน
- ปรับปรุงศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน (ศสมช.) ให้มีบริการที่จำเป็นและมีมาตรฐาน

๔.๒.๑๒ ด้านอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้

- ส่งเสริมสนับสนุนการปลูกป่าชุมชน
- ส่งเสริมสนับสนุนการปลูกหญ้าแฝกเพื่อป้องกันการพังทลายของหน้าดิน
- รื้อสวะหรือขุดลอกร่องระบายน้ำและหนองน้ำสาธารณะที่ตื้นเขิน
- ห้ามมิให้มีการตัดไม้ทำลายป่า และการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๓) การสาธารณูปการ
- (๔) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๗) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๘) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลอำเภอ การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการเกษตร

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลห้วยชัยพัฒนา ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๔ กอง ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๙ อัตรา แต่เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๑. การกำหนดโครงสร้างและการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว มีข้อจำกัดเกี่ยวกับการบริหารงานของเทศบาลตำบลห้วยชัยพัฒนา เนื่องจากการกำหนดรายได้ขึ้นต่ำตามพระราชบัญญัติเทศบาลตำบล ได้วางกฎเกณฑ์ไว้ อำนาจหน้าที่ภารกิจที่เทศบาลตำบลจะต้องดำเนินการตามหน้าที่ ก.ท.(เดิม) กำหนดตำแหน่งในสายงานไว้เพียง ๑๘ สายงาน และกำหนดว่าตำแหน่งในแต่ละสายงานจะมีจำนวนเท่าไร เทศบาลตำบลห้วยชัยพัฒนาไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่างๆ เพิ่มใหม่ได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้คนที่มีความสามารถด้านอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดเพื่อใช้แก้ปัญหาของประชาชนในเขตตำบลห้วยชัยพัฒนา และเทศบาลตำบลห้วยชัยพัฒนาได้ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน (รวมทั้งส่วนราชการอื่น เทศบาลอาจกำหนดเพิ่มได้) ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้นไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ในขณะที่ข้อเท็จจริงรายได้จริงของเทศบาลตำบลห้วยชัยพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ประมาณ ๔๗,๖๙๖,๔๐๒.๕๘ ล้านบาท งบประมาณจึงเป็นข้อบังคับและกำหนดอัตราสัดส่วนพนักงานให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑. โครงสร้างเทศบาลขนาดกลาง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑. ฝ่ายอำนวยการ <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการเกษตร - งานธุรการ ๑.๒. ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ - งานนิติการ - งานบริการข้อมูลข่าวสาร 	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑. ฝ่ายอำนวยการ <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการเกษตร - งานธุรการ ๑.๒. ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ - งานนิติการ - งานบริการข้อมูลข่าวสาร 	
๒. กองคลัง ๒.๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานธุรการ ๒.๒. ฝ่ายพัฒนารายได้ <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท - งานควบคุม จัดทำทะเบียนงบประมาณรายจ่าย - งานจัดทำรายงานประจำวัน ประจำเดือน ประจำปี ๒.๓. ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานจัดหาพัสดุ - งานทรัพย์สินและซ่อมบำรุง - งานการตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุ และ - การเก็บรักษาพัสดุ - งานอื่นๆ 	๒. กองคลัง ๒.๑. ฝ่ายพัฒนารายได้ <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง ๒.๒. ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ และทรัพย์สิน - การเก็บรักษาพัสดุ - งานบริหารพัสดุ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ .ฝ่ายการโยธา <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม และผังเมือง - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูล และบำบัดน้ำเสีย -งานธุรการ 	๓. กองช่าง ๓.๑ .ฝ่ายการโยธา <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม และผังเมือง - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูล และบำบัดน้ำเสีย -งานธุรการ 	
๔.กองการศึกษา ๔.๑.ฝ่ายบริหารการศึกษา <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนงานและโครงการ - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๒. ฝ่ายสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน 	๔.กองการศึกษา ๔.๑.ฝ่ายบริหารการศึกษา <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนงานและโครงการ - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๒. ฝ่ายสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน 	
๕.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข <ul style="list-style-type: none"> -งานวางแผนสาธารณสุข -งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานรักษาความสะอาด -งานส่งเสริมสุขภาพ ป้องกัน และควบคุมโรค -งานสัตว์บาล - งานธุรการ การเงินและบัญชี 	๕.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข <ul style="list-style-type: none"> -งานวางแผนสาธารณสุข -งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานรักษาความสะอาด -งานส่งเสริมสุขภาพ ป้องกัน และควบคุมโรค -งานสัตว์แพทย์ - งานธุรการ การเงินและบัญชี 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลม้องชัยพัฒนา กำหนดภารกิจด้าน โครงสร้างพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการศึกษา ศาสนาและศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น และด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติตามภารกิจของท้องถิ่น ดังนั้น บุคลากร ที่ควรกำหนด ได้แก่

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๑๑)								
หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	๑	-๑	-๑	ยุบเลิก
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง (๐๒)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-๑	-๑	ยุบเลิก
หน.ฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน.ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (นัก บริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	-	-	๑	๑	-	+๑	+๑	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๓)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน.ฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองการศึกษา (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน.ฝ่ายสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-๑	-๑	ยุบเลิก
นักสันทนการ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๘	๑๕	๑๔	๑๔	+๗	+๖	+๖	สรรหาเมื่อ ได้รับการ จัดสรร ตำแหน่งจาก กรมส่งเสริมฯ
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๘	๘	๖	๖	-	-๒	-๒	ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นัก บริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงาน สาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	-	๑	๑	-	+๑	+๑	กำหนด เพิ่ม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๕	๖๐	๕๙	๕๙	+๗	+๘	+๘	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยซ้อพัฒนา วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนตามตำแหน่งต่างๆ ทั้งนี้ในระยะแรกกำหนด

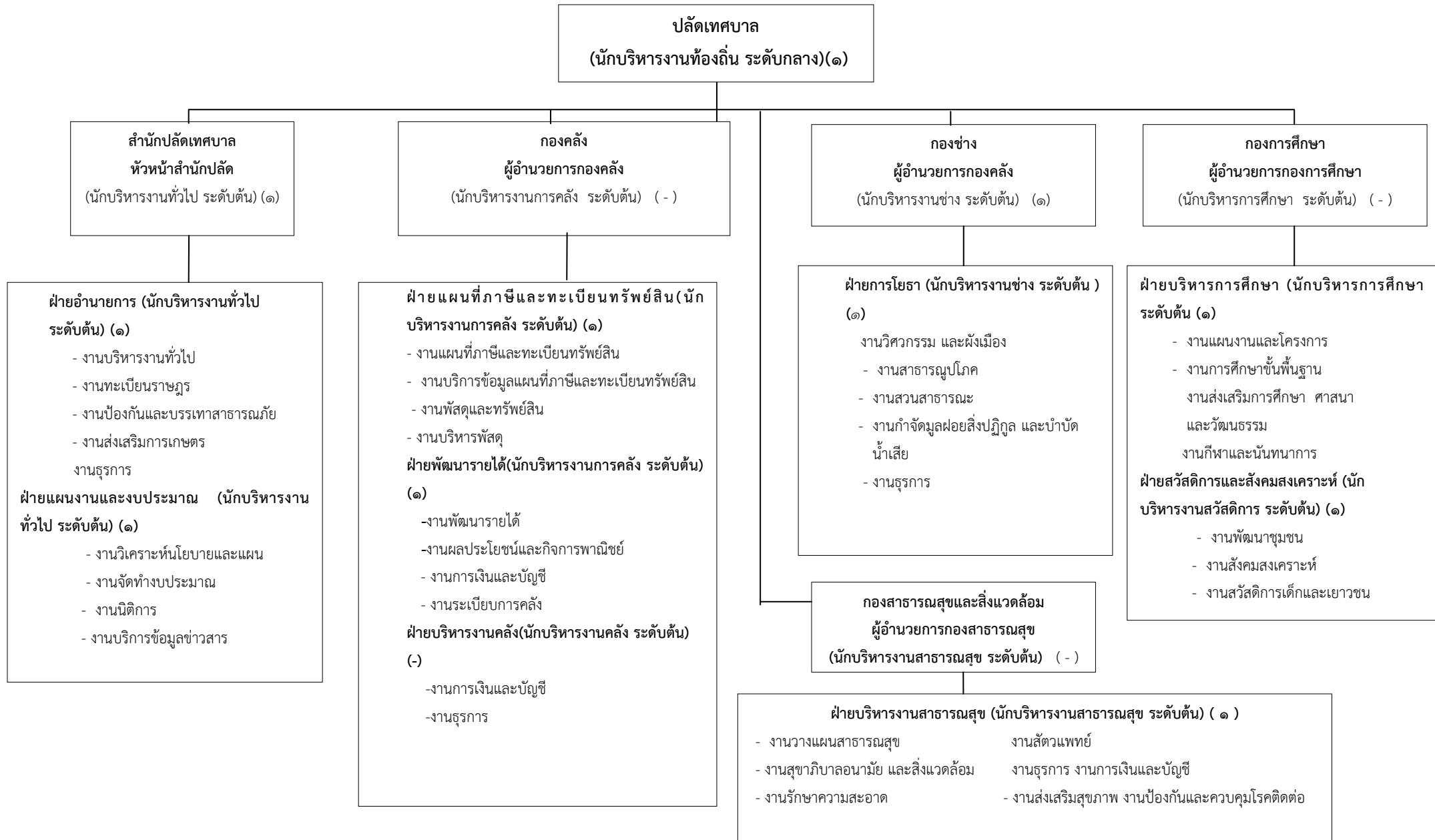
ภาระค่าใช้จ่ายทางด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกินร้อยละ ๔๐ ดังนี้

[illegible]

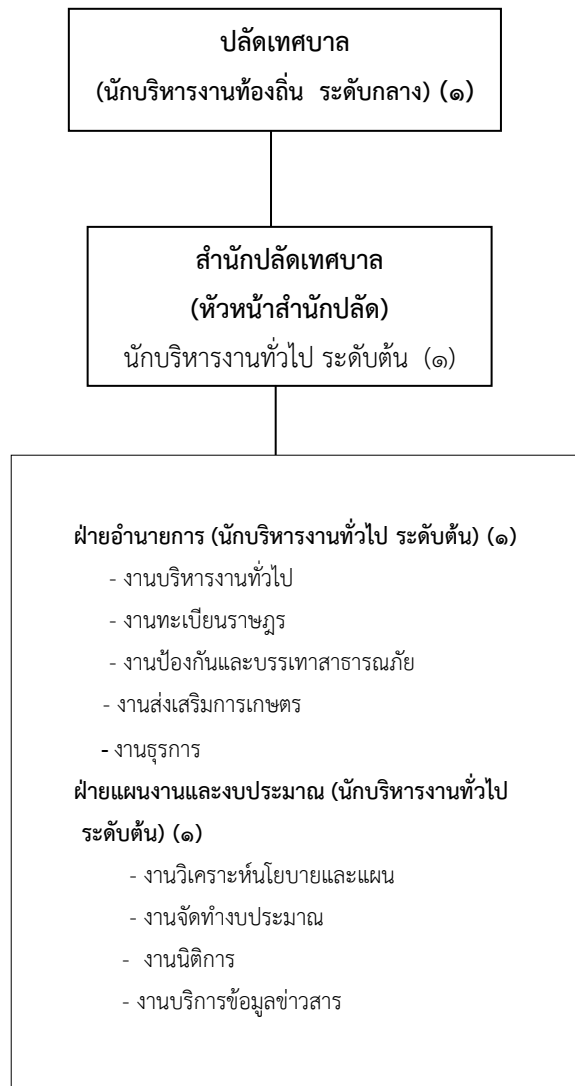
[illegible]

ร.ร.	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	รวม														๙,๔๔๖,๒๐๐	๑๒,๕๙๕,๘๒๐	๑๑,๕๙๘,๑๔๐	
	ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๑,๘๙๓,๒๔๐	๕๗๙,๙๘๖	๒,๓๑๙,๖๒๘	
	รวมค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น														๑๑,๓๕๙,๔๔๐	๑๓,๕๘๐,๘๐๖	๑๓,๙๑๗,๗๖๘	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๙,๔๐๐,๐๐๐	๓๐,๙๗๕,๐๐๐	๔๙,๖๓๕,๖๐๐	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๓๘.๖๔	๔๓.๘๔	๒๘.๐๔	

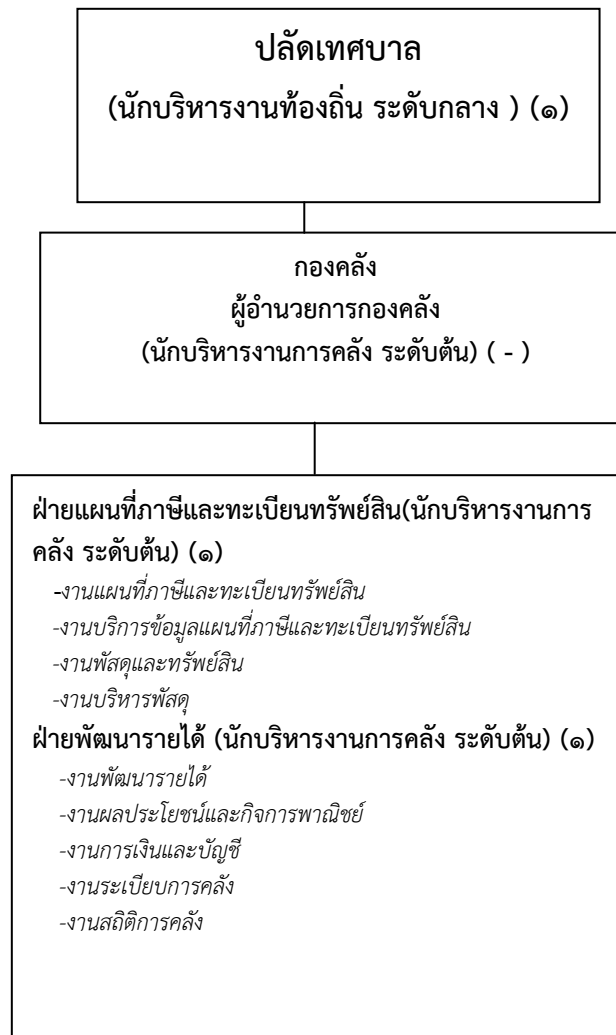
โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลห้วยฮ่องไคร้อันเนื่องมาจากการพัฒนา (เดิม)



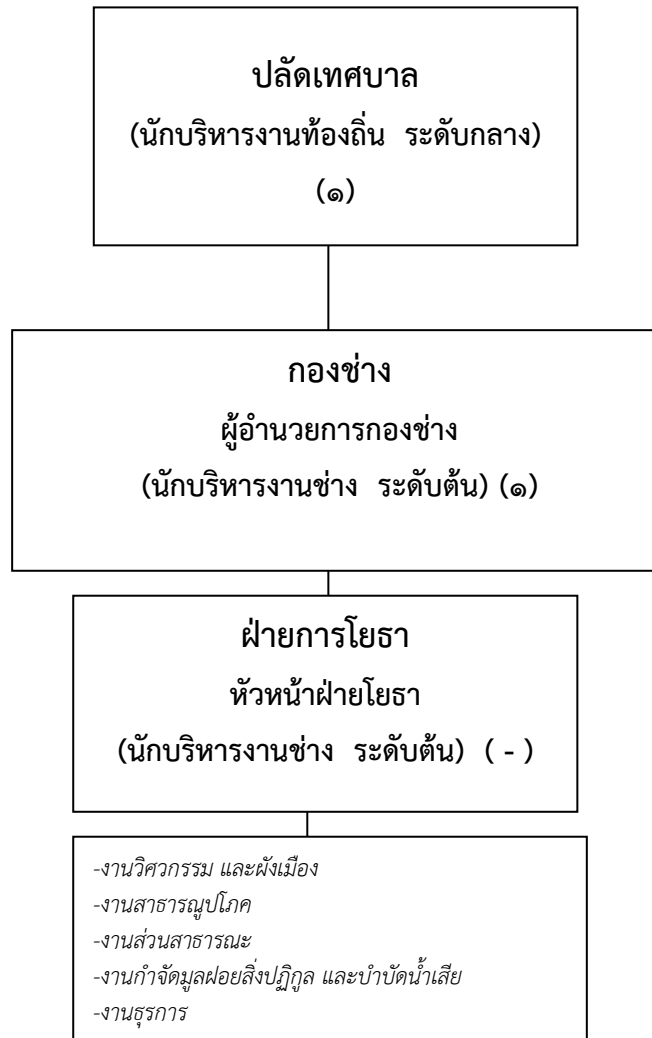
๑๐.๑ โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาลตำบล



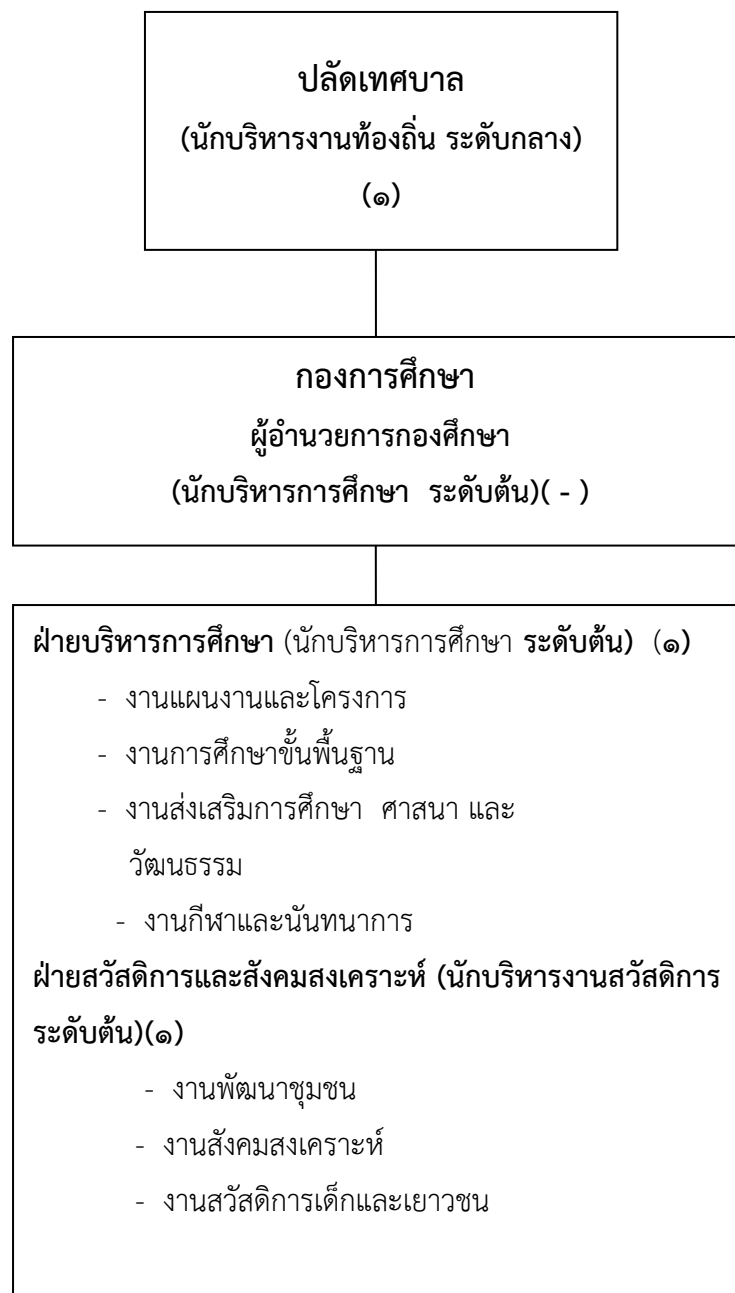
๑๐.๒. โครงสร้างกองคลัง



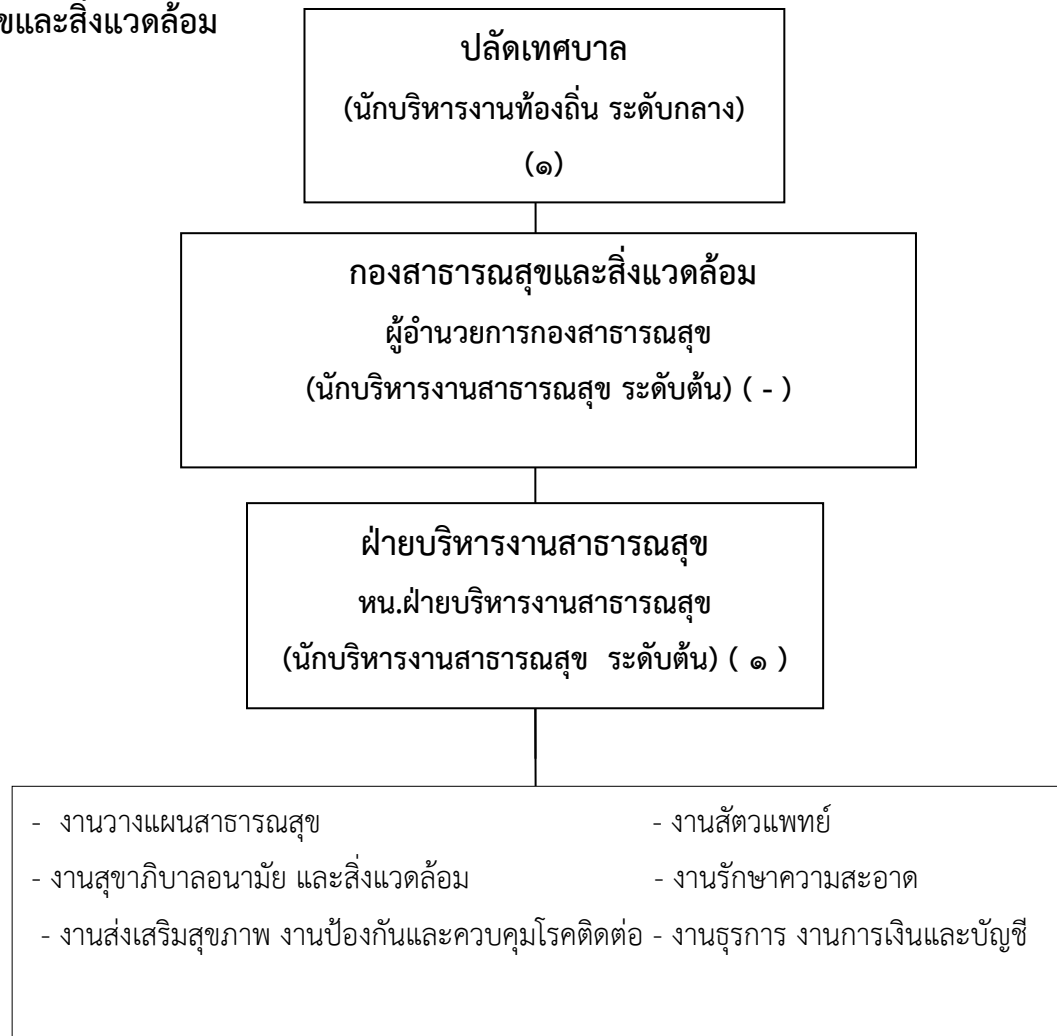
๑๐.๓ โครงสร้างกองช่าง



๑๐.๔.โครงสร้างกองการศึกษา



๑๐.๕.โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลช้องชัยพัฒนา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลช้องชัยพัฒนา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานเทศบาลทุกตำแหน่ง ทุกคน ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ตามแผนอัตรากำลังเทศบาลตำบลช้องชัยพัฒนา ได้จัดทำแผนแม่บทในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วยการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ฐานะทางการคลัง และประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ โดยจัดให้มี

๑. จัดประชุมพนักงานเทศบาลทุกวันสิ้นเดือน
๒. จัดฝึกอบรมพนักงานเทศบาลให้มีความรู้ความสามารถในหน้าที่อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๓. จัดส่งพนักงานเทศบาลเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการ และหลักสูตรต่างๆ ที่หน่วยงานของรัฐและเอกชนจัดทำตามฐานะทางการคลัง และความเหมาะสมกับระยะเวลา
๔. จัดส่งพนักงานเทศบาลเข้าศึกษาดูงานที่หน่วยงานของรัฐหรือเอกชนดำเนินการตามฐานะทางการคลัง
๕. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับศูนย์ประสานแผน เทศบาลตำบลช้องชัยพัฒนา คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อพัฒนาทักษะ วิธีการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงสำเร็จตามวัตถุประสงค์
๖. ส่งเสริมแนะนำให้พนักงานเทศบาลได้ศึกษาเพิ่มเติมในสาขาวิชาที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่กับสถาบันการศึกษาภายในจังหวัด และนอกจังหวัด เป็นต้น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม วิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ฯลฯ

๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้พนักงานเทศบาลตำบลห้วยชัยพัฒนา ยึดเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน พนักงานเทศบาลตำบลห้วยพัฒนาจึงต้องยึดจริยธรรมดังนี้

๑. พนักงานเทศบาลตำบลห้วยชัยพัฒนา จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
๒. พนักงานเทศบาลตำบลห้วยชัยพัฒนาจะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการจะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดุสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ
๓. พนักงานเทศบาลตำบลห้วยชัยพัฒนา จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ต่อผู้ร่วมงาน ด้วยความสภาพเรียบร้อยรักความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน
๔. พนักงานเทศบาลตำบลห้วยชัยพัฒนาจะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประโยชน์อย่างเสมอภาค จะพึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชน หรือผู้มาติดต่อราชการ

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์จุดอ่อน-จุดแข็งของบุคลากรในเทศบาลห้องชัยพัฒนา

ตัวแปรวิเคราะห์	จุดแข็ง	จุดอ่อน
ภาพรวมองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> -อยู่ในเขตพื้นที่ส่งน้ำของเขตชลประทานเขื่อนลำปาว และมีแหล่งน้ำในพื้นที่ประกอบด้วยแม่น้ำ จำนวน ๑ สาย (แม่น้ำชี) -ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการเกษตร เช่น ทำนา ปลุกพืชผักสวนครัว และเลี้ยงสัตว์เพื่อบริโภค ในครัวเรือนและขายเพื่อเป็นรายได้เสริม -พืชเศรษฐกิจของพื้นที่นข้าวหอมมะลิ มีพื้นที่ทำการเกษตรทั้งหมด จำนวน ๑๑,๓๘๐ ไร่ -สามารถทำนาได้ปีละ ๒ ครั้ง 	<ul style="list-style-type: none"> -เทศบาลตำบลห้องชัยพัฒนา มีภูมิประเทศเป็นที่ดอนและที่ราบลุ่ม ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มแอ่งกระทะ น้ำท่วมซ้ำซาก
คณะผู้บริหาร	<ul style="list-style-type: none"> -ผู้บริหารมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ -สังคมเครือข่ายประสานงานได้ง่าย -แก้ไขปัญหาได้รวดเร็ว มีความเป็นกันเอง ประชาชนเข้าถึงได้ง่าย 	<ul style="list-style-type: none"> -เป็นสังคมเครือญาติ ทำให้เกิดระบบอุปถัมภ์ เป็นการปิดโอกาสที่จะได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่มากจากการสอบแข่งขัน
สมาชิกเทศบาล	<ul style="list-style-type: none"> -เป็นคนในพื้นที่ ประสานงานได้สะดวกรวดเร็ว มีความสามัคคี รักหมู่คณะ 	<ul style="list-style-type: none"> -ขาดการติดตามงาน มีภารกิจส่วนตัวมาก
พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง	<ul style="list-style-type: none"> -มีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ สามารถอุทิศเวลาให้งานราชการได้ มีความสามัคคี รักหมู่คณะรักความก้าวหน้า ขยันขันแข็ง อ่อนน้อมถ่อมตน สามารถให้บริการประชาชนได้ดี มีความสามารถหลากหลาย -บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจ -บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ -องค์กรจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ -บุคลากรทำงานเป็นทีมดี -บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ 	<ul style="list-style-type: none"> -ภารกิจมาก ขาดความรู้เชิงวิชาการขาดความรู้เฉพาะตำแหน่ง จำนวนพนักงานไม่สัมพันธ์กับลักษณะงาน -การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ -บุคลากรขาดการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบหน้าที่ -การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ -การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ

ตัวแปรวิเคราะห์	จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง</p>	<p>-การประเมินผลการปฏิบัติราชการ -มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ -บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน</p>	<p>-บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ -ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานยังใช้ความรู้สึกส่วนตัวมากกว่าใช้ผลสำเร็จของงานในการประเมินผล -ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรรักและผูกพันในการปฏิบัติราชการ -บุคลากรขาดการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ -ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาน้อย -เทคโนโลยีสารสนเทศด้านกำลังคนยังถูกนำมาใช้ไม่เต็มศักยภาพ -บุคลากรยังขาดความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ -บุคลากรยังขาดความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ของเทศบาล</p>

การนำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ เป็นการส่งเสริม สนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่แท้จริง ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เนื่องจากมีกิจกรรมหรือมาตรการเป็นจำนวนมาก เพื่อให้แผนปฏิบัติการไปสู่ความสำเร็จ จึงจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือความเชื่อมโยงกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนากำลังคน

การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ จำเป็นต้องมีการกำหนดแนวทางให้หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติจึงจำเป็นต้องมีการสร้างกฎ กติกาเพื่อรองรับแผนปฏิบัติการดังนี้

๑. นำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ของเทศบาลไปบรรจุในแผนปฏิบัติการของแต่ละส่วนราชการ ภายใต้การกำกับดูแลกำกับของนายกเทศมนตรี

๒. จัดตั้งงบประมาณในเทศบัญญัติงบประมาณประจำปีสนับสนุนทุนการศึกษาและฝึกอบรมสัมมนาในสัดส่วนที่เหมาะสม

๓. ประสานหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องที่จะนำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ไปใช้บูรณาการร่วมกัน

๔. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลและสรุปรายงาน เสนอปีละ ๑ ครั้ง