



**แผนอัตรากำล้ง ๓ ปี**  
**เทศบาลตำบลสูง**

**อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**

# คำนำ

เทศบาลตำบลบุงสูง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง และการจัดโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ที่เปลี่ยนไป เพื่อให้นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนาบุคลากรให้สามารถดำเนินการตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ได้สำเร็จ อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง และยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

เทศบาลตำบลบุงสูง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลบุงสูง  
กรกฎาคม ๒๕๖๖

# สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๓

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**  
**เทศบาลตำบลสูง**  
**อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ**

**๑. หลักการและเหตุผล**

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรเทศบาลนั้นจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องและสอดคล้องกัน ประกอบเทศบาลตำบลสูงต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของเทศบาลให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒)พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่เทศบาล

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลสูง อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาล มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ และระบบการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาล มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสม กับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

๒.๕ เพื่อให้เทศบาล สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงาน หรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลบุงสูง อำเภอสูง จังหวัดศรีสะเกษ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลบุงสูงเป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารของเทศบาลตำบลบุงสูง และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลบุงสูง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบุงสูง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการอยู่นั้นให้ครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน: Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการนสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการดำเนินงานในพื้นที่นั้นจะผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายโอนองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านทางส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถนี้มีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม / ลดลง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลมีความครบถ้วน และสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลจึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปัญหาการคมนาคมขนส่งในถนนสายรอง และระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาระบบโทรศัพท์ และอินเทอร์เน็ตสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ปัญหาระบบไฟฟ้าแสงสว่างในถนนสาธารณะและหมู่บ้านไม่เพียงพอ
- ๑.๔ ปัญหาระบบไฟฟ้าเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
- ๑.๕ ปัญหาระบบประปาหมู่บ้าน และคุณภาพน้ำประปา

### ความต้องการของประชาชน

๑. การก่อสร้างหรือปรับปรุงถนนเชื่อมต่อระหว่างถนนสายรอง กับถนนระหว่างหมู่บ้าน
๒. การประสานขยายเขตโทรศัพท์สาธารณะและอินเทอร์เน็ตสาธารณะให้ทั่วถึง
๓. การขอขยายการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ และไฟฟ้าเพื่อการเกษตรเพิ่มขึ้น
๔. การขยายเขตประปาหมู่บ้าน และการปรับปรุงคุณภาพน้ำให้สะอาดและเพียงพอ

### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ๒.๒ ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ และการจัดการกลุ่มอาชีพต่างๆ
- ๒.๓ ปัญหาแหล่งจำหน่ายผลผลิต และราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ๒.๔ ปัญหาการขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตรที่ทันสมัย
- ๒.๕ ปัญหาการขาดที่ดินทำกิน และเอกสารสิทธิในการครอบครองที่ทำกิน

### ความต้องการของประชาชน

๑. การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิต และจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร
๒. การฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ, ด้านเทคโนโลยี และการศึกษาดูงาน
๓. การสนับสนุนแหล่งเงินทุน การแปลงสินทรัพย์เป็นทุน
๔. การจัดสร้างหรือจัดหาตลาดเพื่อจำหน่ายสินค้าและผลผลิตทางการเกษตร
๕. การสนับสนุนการจัดสร้างโรงงานแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

### ๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาการให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต ความยากจน และหน้าที่พลเมือง
- ๓.๓ ปัญหาด้านการระบาดของปัญหายาเสพติดให้โทษทุกชนิด
- ๓.๔ ปัญหาด้านการเล่นพนันขั้นต่อทุกชนิด และห่วยไต่ดิน ซึ่งมอมเมาเยาวชน
- ๓.๕ ปัญหาการท้องก่อนวัยอันควร (Teen mom)



#### ความต้องการของประชาชน

๑. การฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
๒. การให้ความรู้ด้านการปรับปรุงคุณภาพชีวิต และหน้าที่พลเมือง
๓. การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดให้โทษในชุมชน
๔. การปราบปรามการเล่นพนัน, การขายหวยใต้ดิน
๕. การให้ความรู้เกี่ยวกับเพศศึกษาในโรงเรียน และเยาวชนนอกโรงเรียน

#### ๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของเทศบาล
- ๔.๒ ปัญหาการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน
- ๔.๓ ปัญหาการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลต่างๆ ของเทศบาล และข่าวสารของทางราชการ
- ๔.๔ ปัญหาข้อจำกัดของการปฏิบัติงานภายใต้กรอบของกฎหมาย
- ๔.๕ ปัญหาการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นให้ตรงกับความต้องการจริงๆ

#### ความต้องการของประชาชน

๑. การสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน และกลุ่มอาสาต่างๆ
๒. การสรรหาอัตรากำลังพนักงานเทศบาล หรือพนักงานจ้างให้สามารถตอบสนองต่อภารกิจ
๓. การได้รับการอบรมและพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพต่างๆ
๔. การจัดสร้างศูนย์ข้อมูลข่าวสารของเทศบาล และการประสานงานกับผู้นำท้องถิ่น
๕. การประสานงานหรือบูรณาการทำงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. การได้รับงบประมาณอุดหนุนจากหน่วยงานที่ต่อเนื่องและเพียงพอ

#### ๕. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ปัญหาการเกิดน้ำท่วมฉับพลัน และการระบายน้ำล่าช้าทำให้ประชาชนได้รับผลกระทบในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม
- ๕.๒ ปัญหาการขาดแคลนน้ำใช้เพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง
- ๕.๓ ปัญหาลำคลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๕.๔ ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด เช่น การทิ้งขยะไม่เป็นที่ การปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือนลงสู่แม่น้ำ ลำคลอง การฉีดยากำจัดวัชพืชและแมลงเป็นต้น
- ๕.๕ ปัญหาไม่มีสถานที่กำจัดขยะ ซึ่งต้องจ้างเทศบาลอื่นกำจัด และเสียค่าใช้จ่ายแพง
- ๕.๖ ปัญหาการขาดงบประมาณสนับสนุนการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมไม่เพียงพอและจำกัด ทำให้การดำเนินการล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนหรือระยะเวลาที่กำหนดไว้

#### ความต้องการของประชาชน

๑. การรณรงค์ให้ความรู้ในการทำเกษตรอินทรีย์ ลดการใช้สารเคมีและยาฆ่าแมลง
๒. การฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การขุดลอกคลองส่งน้ำที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืชขวางทางน้ำ
๔. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมให้เพียงพอและต่อเนื่อง
๕. การจัดหาแหล่งกำจัดขยะในพื้นที่ของเทศบาล

## ๖. ด้านการสาธารณสุข

- ๖.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และด้านการอนามัย
- ๖.๒ ปัญหาความต้องการสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของนักเรียน และเยาวชนอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
- ๖.๓ ปัญหาการเข้าถึงบริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๖.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก และโรคพิษสุนัขบ้า
- ๖.๕ ปัญหาการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

### ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านการบริหารจัดการ สนับสนุนแนวคิดและการกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. เทศบาลตำบลสูง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๔. การจัดกิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน และเยาวชนอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
๕. เทศบาลตำบลสูงจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำขอพรผู้สูงอายุ ประเพณีบุญบั้งไฟ ประเพณีการถวายเทียนเข้าพรรษา ประเพณีลอยกระทง ฯลฯ
๖. การจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส ให้เข้าถึงบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง
๔. การสนับสนุนการป้องกัน ทำลายแหล่งเพาะพันธุ์ลูกน้ำยุงลาย และการฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้าจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น โรงพยาบาลชุมชน สาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

## ๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ ปัญหาการขาดโอกาสในการศึกษาในระบบ และการศึกษานอกระบบ
- ๗.๒ ปัญหาให้ความรู้ด้านอาชีพ การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร และห้องสมุดชุมชน
- ๗.๓ ปัญหาการการฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๗.๔ ปัญหาการส่งเสริม และทำนุบำรุงศาสนา
- ๗.๕ ปัญหาการส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำขอพรผู้สูงอายุ ประเพณีบุญบั้งไฟ ประเพณีการถวายเทียนเข้าพรรษา ประเพณีลอยกระทง ฯลฯ

### ความต้องการของประชาชน

๑. การให้ความรู้ด้านการจัดศึกษาในระบบ และการศึกษานอกระบบ
๒. การฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร และห้องสมุดชุมชน
๓. การการฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. การส่งเสริม และทำนุบำรุงศาสนา
๕. การส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำขอพรผู้สูงอายุ ประเพณีบุญบั้งไฟ ประเพณีการถวายเทียนเข้าพรรษา ประเพณีลอยกระทง ฯลฯ

## ๕. ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลสูงเนิน เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการคิด การแก้ไขปัญหา การพัฒนา ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากชุมชนในพื้นที่ เพื่อให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในปัญหากันอย่างจริงจัง นอกจากนี้เทศบาลยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร และเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน การพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้พึ่งตนเองได้ และส่งเสริมการเรียนรู้เศรษฐกิจแบบพอเพียงในชุมชน

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ตามภารกิจของเทศบาลโดยยึดตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ รวมถึงภารกิจถ่ายโอนให้เทศบาล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT เข้ามาช่วยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคหรือข้อจำกัด โดยแบ่งการวิเคราะห์เป็นยุทธศาสตร์ ๗ ด้าน ดังนี้

### ยุทธศาสตร์ที่ ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๒. การสาธารณสุขการ
๓. การให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
๔. การให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๕. การให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา
๖. การจัดให้มีและการบำรุงไฟฟ้าแสงสว่างโดยวิธีอื่น

### จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการเจริญเติบโตของชุมชนเมืองในเขตเทศบาลตำบลสูงเนิน
๒. เทศบาลมีโครงข่ายการคมนาคมที่เชื่อมโยงระหว่างถนนสายหลัก ถนนสายรองที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. เทศบาลมีการขยายระบบไฟฟ้าสาธารณะ ระบบไฟฟ้าเพื่อการเกษตร
๔. เทศบาลมีการขยายเขตระบบประปาหมู่บ้าน และปรับปรุงคุณภาพน้ำให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
๕. เทศบาลมีการประกาศใช้ พรบ.ควบคุมอาคาร พ.ศ.๒๕๒๒ และแก้ไขเพิ่มเติม

### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. เทศบาลมีงบประมาณสำหรับการดำเนินการขยายเขตที่จำกัด
๒. เทศบาลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติตามกฎหมายทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ทันท่วงที
๓. การขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตรยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๔. การขยายเขตประปายังขาดงบประมาณสนับสนุน และยังไม่เพียงพอ

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. กรมทางหลวงดำเนินการปรับปรุงเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกรมทางหลวงชนบท ให้การสนับสนุนงบประมาณในการซ่อมบำรุงถนนสายรอง เนื่องจากเทศบาลมีงบประมาณจำกัด

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล

๓. เทศบาลได้ตั้งงบประมาณสนับสนุนการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ ไฟฟ้าเพื่อการเกษตร และประสานงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในการดำเนินงาน

๔. เทศบาลจัดทำโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณในการขยายเขตประปา และก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน

#### **อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. การขนส่งจากรถบรรทุกทุกเกินน้ำหนักจากภายนอก ที่ใช้เส้นทางผ่านเขตเทศบาล ทั้งทางถนนสายหลัก และถนนสายรองส่งผลให้ถนนเกิดการชำรุดเร็วขึ้น

๓. การตั้งงบประมาณสนับสนุนการขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตร ต้องใช้งบประมาณสูง

๔. การตั้งงบประมาณสนับสนุนการขยายเขตประปาหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

๒. การป้องกัน การบำบัดโรคและการจัดตั้งและบำรุงรักษาสถานพยาบาล

๓. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๔. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

๕. การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

๖. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

#### **จุดแข็ง (Strength=S)**

๑. ด้านการบริหารจัดการ เทศบาลสนับสนุนแนวคิดและการกำหนดนโยบายการพัฒนาทางด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง

๒. เทศบาลมีจำนวนบุคลากรที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. เทศบาลและกองทุนหลักประกันสุขภาพ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ และการป้องกันและรักษาโรคติดต่อของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๔. เทศบาลสนับสนุน และส่งเสริมกิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน และเยาวชน พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๕. เทศบาลจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาอาชีพอย่างต่อเนื่อง

๖. เทศบาลจัดอบรมให้ความรู้ด้านการส่งเสริมอาชีพให้กับชุมชนในเขตเทศบาล

๗. เทศบาลส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน รักษาโรคติดต่อ

๘. เทศบาลดำเนินการจัดเก็บขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลอย่างต่อเนื่อง

#### **จุดอ่อน (Weakness=W)**

๑. เทศบาลยังขาดบุคลากรด้านการบริหารกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนที่เป็นมืออาชีพ

๒. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการทิ้งขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลตามบ้านเรือน

๓. ประชาชนขาดโอกาสในการประกอบอาชีพเนื่องจากราคาผลผลิตตกต่ำ

๔. ชุมชนมีปัญหาด้านแหล่งจำหน่ายผลผลิตการเกษตรที่ต่อเนื่อง
๕. ชุมชนขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และด้านการอนามัย
๖. ความต้องการสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของนักเรียน และเยาวชนอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
๗. การเข้าถึงบริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
๘. การแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก และโรคพิษสุนัขบ้า
๙. ปัญหาการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาช่วยให้ความรู้ด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ
๒. เทศบาลจัดสรรงบประมาณอุดหนุนกลุ่มอาชีพอย่างต่อเนื่อง
๓. เทศบาลจัดงานประจำปีเพื่อประชาสัมพันธ์ผลผลิตทางการเกษตร
๔. เทศบาลประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการกระจายสินค้าการเกษตร
๕. เทศบาลสนับสนุน และส่งเสริมกิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน และเยาวชน พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
๖. เทศบาลส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน รักษาโรคติดต่อ
๗. เทศบาลดำเนินการจัดเก็บขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลอย่างต่อเนื่อง
๘. เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๙. เทศบาลได้รับความร่วมมือในการสนับสนุนการป้องกัน ทำลายแหล่งเพาะพันธุ์ลูกน้ำ ยุงลาย และการฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้าจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆหน่วยงานที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนาหมู่บ้าน ต้องใช้เวลาและมีกรติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่มเนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว
๓. แหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรไม่มีการรับซื้อต่อเนื่อง และต้องแสวงหาแหล่งใหม่เรื่อยๆไป
๔. การแก้ไขปัญหาโรคระบาด เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วนที่ต้องประสานงานร่วมมือกันกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๕. การจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส ในสังคม เนื่องจากงบประมาณมีจำกัดและไม่เพียงพอ
๖. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

ยุทธศาสตร์ที่ ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและเสรีภาพของประชาชน
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล

### จุดแข็ง (Strength=S)

๑. เทศบาลส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและเสรีภาพของประชาชน
๒. เทศบาลมีกำลัง อปพร. เพื่อสนับสนุนการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ
๓. เทศบาลส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ต้องประสานงานกับหน่วยงานความมั่นคง และผู้นำท้องที่ ซึ่งยังขาดการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน
๒. ปัญหาข้อกฎหมายเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ทำให้เกิดความล่าช้า
๓. เทศบาลมีกำลัง อปพร. ไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่เนื่องจากไม่มีกฎหมายให้อำนาจ
๔. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและเสรีภาพของประชาชน ยังไม่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนเท่าที่ควร

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เทศบาลให้ความสำคัญและส่งเสริมให้เกิดการดำเนินงาน
๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างเต็มกำลัง
๓. เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนและส่งเสริม รักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล
๔. เทศบาลและหน่วยงานต่างๆให้การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและเสรีภาพของประชาชนอย่างเต็มกำลัง

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วนที่ต้องประสานงานร่วมมือกันกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทำได้ค่อนข้างยากและล่าช้า
๓. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนและส่งเสริม รักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาลไม่เพียงพอ
๔. เทศบาลและหน่วยงานต่างๆให้การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและเสรีภาพของประชาชนอย่างเต็มกำลัง แต่ยังไม่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนเท่าที่ควร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และการประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
๒. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

### จุดแข็ง (Strength=S)

๑. เทศบาลสามารถจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล ทันตามกำหนดเวลา
๒. เทศบาลจัดสรรงบประมาณส่งเสริมการลงทุน การพาณิชย์ และการท่องเที่ยว
๓. เทศบาลมีจัดประชุมประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนเป็นประจำทุกปี
๔. ประชาชนมีบทบาทและส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการเสนอโครงการ/กิจกรรมในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น

### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาคมไม่ให้ความสำคัญกับการระดมความคิดเห็น การประสานงาน ในแต่ละชุมชน
๒. ประชาคมไม่สะท้อนข้อเท็จจริงของปัญหา ทำให้ได้ข้อมูลไม่ตรงกับความต้องการ
๓. การไม่มีตลาดรองรับสินค้าหรือผลผลิตของกลุ่มเกษตรกร
๔. เกษตรกรมีหนี้สินมากและต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูง

### โอกาส (Opportunity=O)

๒. เทศบาลได้รับความร่วมมือจากประชาคม ในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล
๑. เทศบาลสามารถจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาเทศบาลได้ตามแผน
๓. กลุ่มจังหวัดมีทิศทางการพาณิชย์ การท่องเที่ยว ชัดเจนและเชื่อมโยงภายในจังหวัด
๔. การแก้ไขปัญหาด้านการพาณิชย์ และการท่องเที่ยวได้รับความร่วมมือจากหลาย ๆ หน่วยงานที่ต้องประสานงานกัน

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการพาณิชย์ และการท่องเที่ยวเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนงานที่ต้องประสานงานกัน
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน
๓. การแก้ไขแผนพัฒนาเทศบาลทำได้ยากเมื่อผ่านประชาคมแล้ว
๔. เทศบาลไม่สามารถจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาเทศบาลได้ทุกโครงการ/กิจกรรมตามที่ผ่านมาประชาคม เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕. ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลรวม
๓. การกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
๔. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
๕. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

### จุดแข็ง (Streng=S)

๑. เทศบาลตำบลสูง ดำเนินการจัดเก็บขยะได้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
๒. เทศบาลตำบลสูง มีสถานที่กำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลที่ถูกต้องลักษณะ

๓. ประชาชนมีการตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น เห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล และเรื่องสิ่งแวดล้อมต่างๆ มากขึ้น

๔. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ห้วย หนอง คลองต่างๆ ในเขตเทศบาลตำบลบุงสูง ยังสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. เทศบาลมีงบประมาณจำกัดในด้านการดำเนินการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม

๒. ประชาชนบางส่วนในเขตเทศบาลขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด เช่น การทิ้งขยะไม่เป็นที่ การปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือนลงสู่แม่น้ำ ลำคลอง การฉีดยากำจัดวัชพืชและแมลงเป็นต้น

๓. สถานที่กำจัดขยะมีไม่เพียงพอต่อปริมาณขยะในแต่ละวัน และต้องไปจ้างเทศบาลอื่นกำจัดต้องเสียค่าใช้จ่ายในแต่ละปี

๔. ในฤดูฝนเกิดน้ำท่วมฉับพลันการระบายน้ำล่าช้า ในฤดูแล้งก็แล้งนานมีปัญหาน้ำใช้เพื่อการเกษตร

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ห้วย หนอง คลองต่างๆ ในเขตเทศบาล ยังสามารถใช้งานได้ยังมีประสิทธิภาพ

๒. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานและชุมชนในการร่วมกันจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของเทศบาล เช่น ปัญหาขยะมูลฝอย ปัญหาด้านสิ่งปฏิกูล

๓. ประชาชนให้ความร่วมมือในการส่งเสริมจัดการสิ่งแวดล้อม เช่นการคัดแยกขยะก่อนทิ้ง, การระดมบ่อบำบัดสิ่งปฏิกูล ฯลฯ

๔. เทศบาลขอรับการอุดหนุนงบประมาณจากหน่วยงานราชการอื่น ในการขุดลอกคูคลองที่ตื้นเขิน เพื่อช่วยระบายการไหลบ่าของน้ำ

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. รัฐบาลจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมไม่เพียงพอและจำกัด ทำให้การดำเนินการล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนหรือระยะเวลาที่กำหนดไว้

๒. เทศบาลขาดบุคลากรที่มีความถนัด หรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านสิ่งแวดล้อม

๓. ประชาชนขาดความรู้, ขาดจิตสำนึกในการจัดการขยะ, การฉีดยากำจัดวัชพืชและแมลง

๔. การระบายน้ำท่วม, น้ำล้นตลิ่ง ล่าช้าประชาชนได้รับผลกระทบในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดการศึกษา

๒. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๓. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๔. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา การส่งเสริมวัฒนธรรม



### จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น อย่างต่อเนื่อง
๒. เทศบาลมีบุคลากรและอัตรากำลัง ที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. เทศบาลจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการศึกษา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๔. เทศบาลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน และเยาวชน พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
๕. เทศบาลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น พิธีรดน้ำขอพรผู้สูงอายุ งานประเพณีบุญบั้งไฟ งานประเพณีเข้าพรรษา งานประเพณีลอยกระทง ฯลฯ

### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. เทศบาลยังขาดศักยภาพในการจัดการศึกษา เนื่องจากขาดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่
๒. ประชาชนยังขาดความสนใจ และความใส่ใจในการส่งเสริมจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๓. เยาวชนยังขาดความสนใจในการส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๔. ประชาชนขาดความสนใจในการทำนุบำรุงศาสนา เนื่องจากสภาวะการชะลอตัวของเศรษฐกิจ

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. เทศบาลจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการศึกษา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๒. เทศบาลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน และเยาวชน พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
๓. เทศบาลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น พิธีรดน้ำขอพรผู้สูงอายุ งานประเพณีบุญบั้งไฟ งานประเพณีเข้าพรรษา งานประเพณีลอยกระทง ฯลฯ
๔. รัฐบาลจัดสรรงบประมาณในการทำนุบำรุงศาสนาอย่างต่อเนื่อง

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. เทศบาลตำบลสูงมีพื้นที่ ๔๔ ตารางกิโลเมตร ๒๒ หมู่บ้าน ทำให้การบริการไม่ทั่วถึง
๒. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนทำได้จำกัด เนื่องจากไม่เพียงพอ
๓. ประชาชนยังไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควรเนื่องจากปัญหาเรื่องเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่น
๔. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่น

### จุดแข็ง (Strength=S)

๑. เทศบาลสนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. เทศบาลประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในทุกโอกาส
๓. เทศบาลให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ตามที่ได้รับการร้องขอ

### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นมีความเข้มแข็งและยั่งยืน สามารถบริหารจัดการองค์กรของตนเองได้จึงไม่ต้องขอรับการสนับสนุน
๒. การตั้งงบประมาณสนับสนุนกิจกรรม หรือพัฒนาร่วมกันทำได้ยากเนื่องจากติดขัด ที่ ระเบียบ กฎหมาย
๓. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกำหนดจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำได้ในสถานะที่จำกัด

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. เทศบาลสามารถทำกิจการนอกเขตได้ตามที่กฎหมายสนับสนุนให้ดำเนินการได้
๒. รัฐบาลมีการส่งเสริมให้เทศบาลสนับสนุนกิจกรรม หรือพัฒนาร่วมกันกับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. รัฐบาลการแบ่งสรรเงินซึ่งตามกำหนดจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การทำกิจการนอกเขตได้ตามที่กฎหมายกำหนด เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนราชการที่ต้องประสานงานกันจึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. มีระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน
๓. รัฐบาลการแบ่งสรรเงินซึ่งตามกำหนดจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นไม่เพียงพอต่อความต้องการ

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลบุสูง มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. ด้านการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย
๙. ด้านบริการและซ่อมบำรุงระบบประปา

### **ภารกิจรอง**

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การส่งเสริมการวางแผน การลงทุน

### **๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

เทศบาลตำบลบุสูงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองการประปา และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลทั้งสิ้น จำนวน ๔๔ อัตรา (รวมอัตราพนักงานครูเทศบาล) พนักงานจ้าง จำนวน ๕๓ อัตรา รวม ๙๗ อัตรา มีผู้ครองตำแหน่งดังนี้ พนักงานเทศบาล จำนวน ๒๓ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๖ อัตรา รวมมีผู้ครองตำแหน่งทั้งสิ้น จำนวน ๘๑ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลบุสูง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมาก จึงมีความจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญงานหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น โดยมีการวิเคราะห์ค่างานและเวลาที่ใช้การปฏิบัติงานเพื่อเปรียบเทียบปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ตามตำแหน่งสายงานต่างๆ

.....

## ๘. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลตำบลสูง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว โดยนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำ กรอบโครงสร้างส่วนราชการทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจงาน และกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่ มีภารกิจงานที่เปลี่ยนไปอย่างไร รายละเอียดดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ	
<p><b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <p><u>ฝ่ายอำนวยการ</u></p> <p>๑. งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๒. งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๓. งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๔. งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๕. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p><u>ฝ่ายปกครอง</u></p> <p>๑. งานทะเบียนราษฎรและบัตร</p> <p>๒. งานนิติการ</p> <p>๓. งานเลือกตั้ง</p> <p>๔. งานกิจการสภา</p> <p>๕. งานคุ้มครองดูแล และบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติ</p> <p><u>ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ</u></p> <p>๑. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๒. งานรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <p>๓. งานเทศกิจ</p> <p>๔. งานจราจร</p> <p><u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u></p> <p>๑. งานธุรการ งานสารบรรณ</p> <p>๒. งานเลขานุการผู้บริหาร</p> <p>๓. งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๔. งานการพาณิชย์</p> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u></p> <p>๑. งานธุรการ งานสารบรรณ</p> <p>๒. งานการเงินและบัญชี</p> <p>๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๔. งานสถิติการคลัง</p> <p><u>ฝ่ายพัฒนารายได้</u></p> <p>๑. งานพัฒนารายได้</p> <p>๒. งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</p> <p>๓. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	<p>- ๑๗ -</p>	<p><b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <p><u>ฝ่ายอำนวยการ</u></p> <p>๑. งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๒. งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๓. งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๔. งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๕. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p><u>ฝ่ายปกครอง</u></p> <p>๑. งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๒. งานนิติการ</p> <p>๓. งานเลือกตั้ง</p> <p>๔. งานกิจการสภา</p> <p><u>ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ</u></p> <p>๑. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๒. งานรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <p>๓. งานเทศกิจ</p> <p>๔. งานจราจร</p> <p><u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u></p> <p>๑. งานธุรการ งานสารบรรณ</p> <p>๒. งานเลขานุการผู้บริหาร</p> <p>๓. งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๔. งานการพาณิชย์</p> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u></p> <p>๑. งานธุรการ งานสารบรรณ</p> <p>๒. งานการเงินและบัญชี</p> <p>๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๔. งานสถิติการคลัง</p> <p><u>ฝ่ายพัฒนารายได้</u></p> <p>๑. งานพัฒนารายได้</p> <p>๒. งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</p>	

<p><b>๓. กองช่าง</b> <u>ฝ่ายการโยธา</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. งานธุรการ งานสารบรรณ</li> <li>๒. งานสำรวจ</li> <li>๓. งานออกแบบและเขียนแบบ</li> <li>๔. งานประมาณราคา</li> <li>๕. งานจัดทำราคากลาง</li> <li>๖. งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ</li> <li>๗. งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐานอาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ</li> <li>๘. งานปรับปรุงภูมิทัศน์</li> <li>๙. งานผังเมือง</li> <li>๑๐. งานควบคุมอาคาร</li> <li>๑๑. งานตรวจสอบการก่อสร้าง</li> <li>๑๒. งานจัดทำแผนปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี</li> </ol> <p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. งานธุรการ งานสารบรรณ</li> <li>๒. งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>๓. งานป้องกันและเฝ้าระวังโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ</li> <li>๔. งานสุขาภิบาลชุมชน</li> <li>๕. งานงานอนามัยสิ่งแวดล้อม</li> <li>๖. งานคุ้มครองผู้บริโภค</li> <li>๗. งานให้บริการด้านสาธารณสุข</li> <li>๘. งานบริหารรักษาความสะอาด</li> <li>๙. งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล</li> <li>๑๐. งานสัตวแพทย์</li> <li>๑๑. งานเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> </ol> <p><b>๕. กองการศึกษา</b> <u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. งานธุรการ งานสารบรรณ</li> <li>๒. งานบริหารการศึกษา</li> <li>๓. งานการศาสนา</li> <li>๔. งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</li> <li>๕. งานกีฬาและนันทนาการ</li> <li>๖. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</li> <li>๗. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>๘. งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู</li> </ol>	<p>๓. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p><b>๓. กองช่าง</b> <u>ฝ่ายการโยธา</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. งานธุรการ งานสารบรรณ</li> <li>๒. งานสำรวจ</li> <li>๓. งานออกแบบและเขียนแบบ</li> <li>๔. งานประมาณราคา</li> <li>๕. งานจัดทำราคากลาง</li> <li>๖. งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ</li> <li>๗. งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน</li> <li>๘. งานปรับปรุงภูมิทัศน์</li> <li>๙. งานผังเมือง</li> <li>๑๐. งานควบคุมอาคาร</li> </ol> <p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. งานธุรการ งานสารบรรณ</li> <li>๒. งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>๓. งานสุขาภิบาลชุมชน</li> <li>๔. งานป้องกันและเฝ้าระวังโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ</li> <li>๕. งานงานอนามัยสิ่งแวดล้อม</li> <li>๖. งานคุ้มครองผู้บริโภค</li> <li>๗. งานให้บริการด้านสาธารณสุข</li> <li>๘. งานบริหารรักษาความสะอาด</li> <li>๙. งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล</li> <li>๑๐. งานสัตวแพทย์</li> <li>๑๑. งานเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> </ol> <p><b>๕. กองการศึกษา</b> <u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. งานธุรการ งานสารบรรณ</li> <li>๒. งานบริหารการศึกษา</li> <li>๓. งานการศาสนา</li> <li>๔. งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</li> <li>๕. งานกีฬาและนันทนาการ</li> <li>๖. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</li> <li>๗. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>๘. งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู</li> </ol> <p><b>๖. กองการประปา</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. งานธุรการ งานสารบรรณ</li> <li>๒. งานการเงินและบัญชี</li> </ol>	
---	--	--

<p><b>๖.กองการประปา</b></p> <p>๑. งานธุรการ งานสารบรรณ</p> <p>๒. งานการเงินและบัญชี</p> <p>๓. งานจัดเก็บรายได้</p> <p>๔. งานควบคุมการผลิตน้ำประปา</p> <p>๕. งานวิเคราะห์และตรวจสอบคุณภาพน้ำ</p> <p>๖. งานติดตั้งและซ่อมบำรุงท่อน้ำ</p> <p>๗. งานบำรุงรักษาและซ่อมแซมระบบไฟฟ้า</p> <p><b>๗.หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>๑. งานตรวจสอบเอกสารทางการเงินและบัญชี</p> <p>๒. งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๓. งานประเมินการควบคุมภายใน</p> <p>๔. งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน</p>	<p>๓. งานจัดเก็บรายได้</p> <p>๔. งานควบคุมการผลิตน้ำประปา</p> <p>๕. งานวิเคราะห์และตรวจสอบคุณภาพน้ำ</p> <p>๖. งานติดตั้งและซ่อมบำรุงท่อน้ำ</p> <p>๗. งานบำรุงรักษาและซ่อมแซมระบบไฟฟ้า</p> <p><b>๗.หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>๑. งานตรวจสอบเอกสารทางการเงินและบัญชี</p> <p>๒. งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๓. งานประเมินการควบคุมภายใน</p> <p>๔. งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน</p>	
---	---	--

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลบุงสูง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ เพื่อนำมาวิเคราะห์การ

- ๑๙ -

กำหนดตำแหน่งประเภท สายงาน และจำนวนเท่าใด ในแต่ละส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน ให้เกิดความคุ้มค่าต้องงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะได้ใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ฝ่ายอำนวยการ</b>								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ฝ่ายปกครอง</b>								
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b>								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ</b>								
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ฝ่ายบริหารงานคลัง</b>								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑				

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะได้ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>ฝ่ายพัฒนารายได้</b>								
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>กองช่าง (๑๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b>								
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปจ/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานตักแต่งสวน (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)</b>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>กองการศึกษา (๑๘)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ฝ่ายบริหารการศึกษา</b>								
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ครู	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	



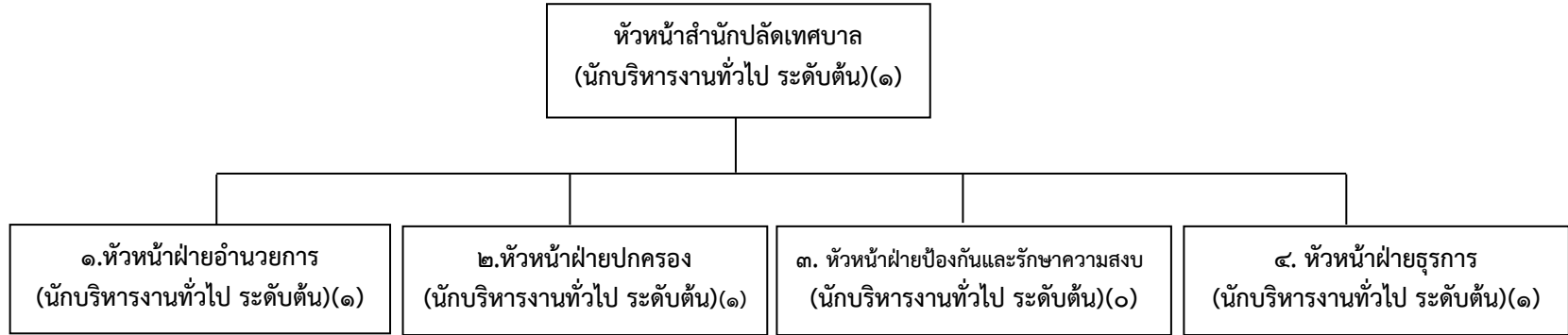
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ได้ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-			
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>กองการประปา (๐๙)</b>								
ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานเก็บเงิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชง)	๑	๑	๑	๑				
รวมทั้งสิ้น	๑๐๕	๑๐๕	๑๐๕	๑๐๕	-	-		



### ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการของเทศบาลตำบลบุงสูง



### สำนักปลัดเทศบาล



- ๑. งานบริหารทั่วไป
- ๒. งานการเจ้าหน้าที่
- ๓. งานพัฒนาชุมชน
- ๔. งานประชาสัมพันธ์
- ๕. งานส่งเสริมการเกษตร
- ๖. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- อัตราพนักงาน**
- ๑. นักทรัพยากรบุคคล ชก (๑)
- ๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก (๑)
- ๓. นักพัฒนาชุมชน ปก (๑)
- ๔. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑)
- ๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร (๑)
- ๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)
- ๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (๑)
- ๘. นักการ (๑)
- ๙. พนักงานขับรถยนต์ (๑)
- ๑๐. ยาม (๑)

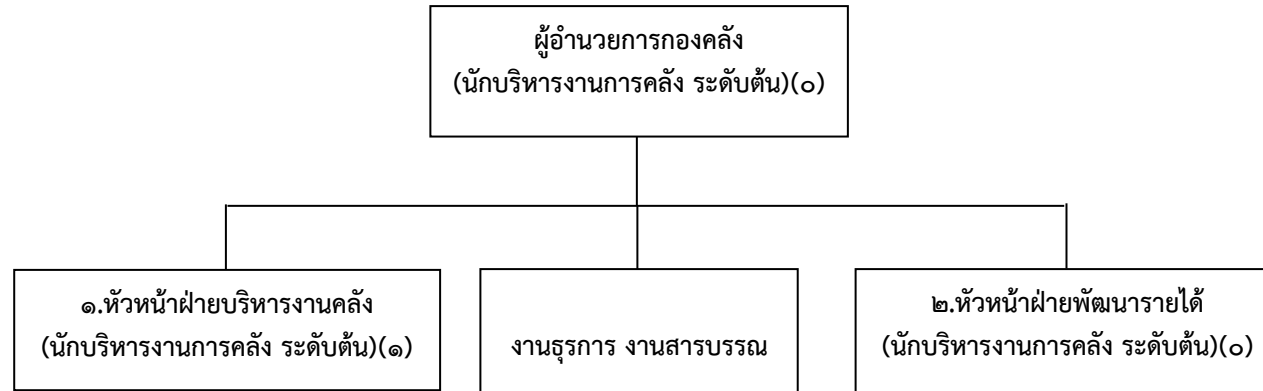
- ๑.งานทะเบียนราษฎรและบัตร
- ๒. งานนิติการ
- ๓. งานเลือกตั้ง
- ๔. งานกิจการสภา
- อัตราพนักงาน**
- ๑. นิติกร ชก (๑)
- ๒. ผช.นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (๑)
- ๓. คนงานทั่วไป (๑)

- ๑. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒. งานรักษาความสงบ
- อัตราพนักงาน**
- ๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง (๑)
- ๒. พนักงานดับเพลิง(ทักษะ)(๑)
- ๓. พนักงานดับเพลิง(๑)

- ๑. งานธุรการ งานสารบรรณ
- ๒. งานเลขานุการผู้บริการ
- ๓. งานรัฐพิธี
- ๔. งานจดทะเบียนพาณิชย์
- อัตราพนักงาน**
- ๑. เจ้าพนักงานธุรการ ปง (๑)
- ๒. ผช.จพง.ธุรการ (๑)
- ๓. คนงานทั่วไป (๑)

ระดับ	อำนวยการ ระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	ว่าง	รวม (อัตรา)
จำนวน	๔	๓	๑	๑	๑	๘	๕	๑	๒๔

กองคลัง



๑. งานพัสดุและทรัพย์สิน
๒. งานการเงินและบัญชี
๓. งานสถิติการคลัง

**อัตราพนักงาน**

๑. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง (๐)
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

- อัตราพนักงาน**
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒)

-

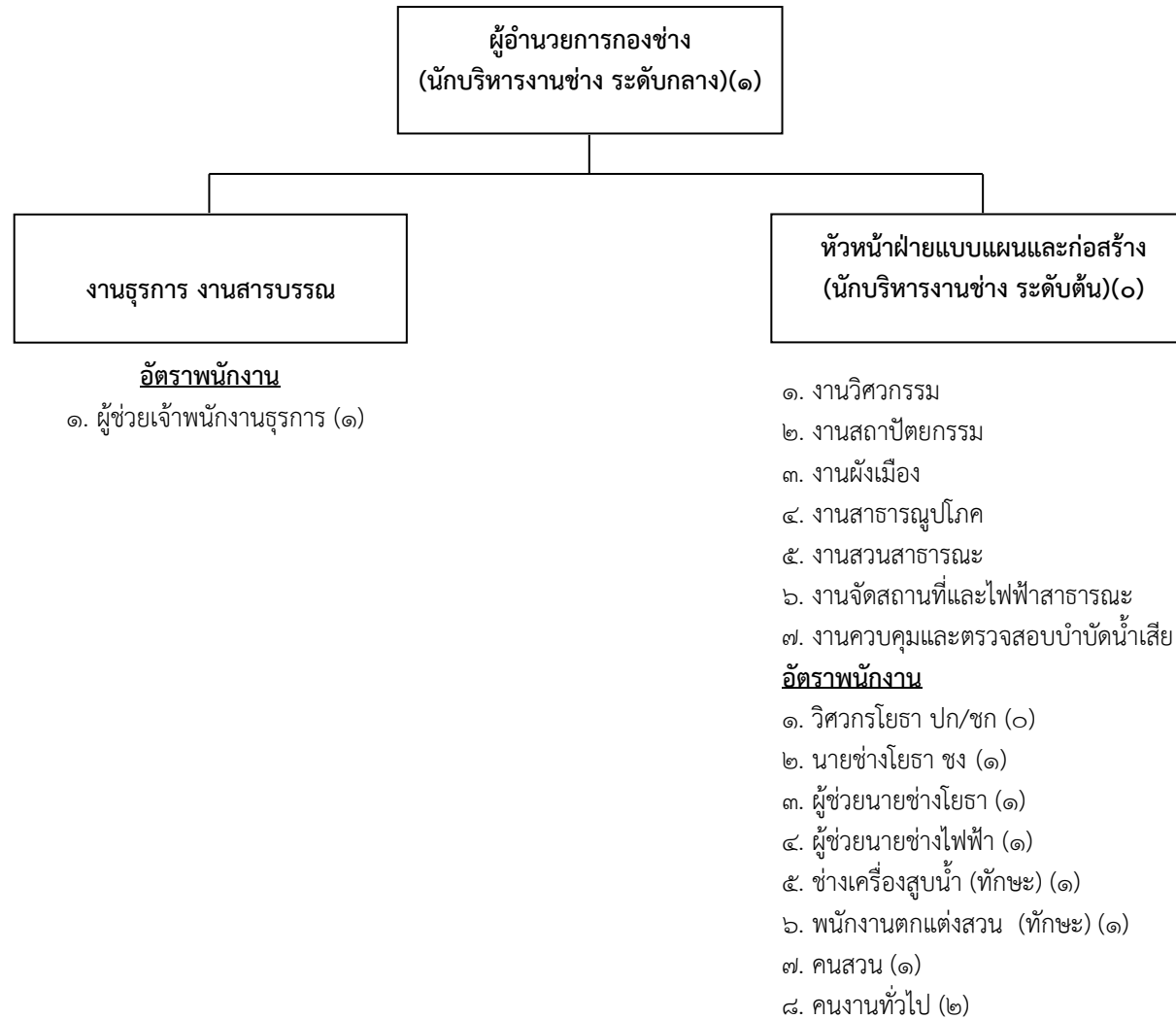
๑. งานพัฒนารายได้
๒. งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
๓. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

**อัตราพนักงาน**

๑. นักวิชาการการคลัง ชก (๑)
๒. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง (๐)
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

ระดับ	อำนาจการ ระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	ว่าง	รวม (อัตรา)
จำนวน	๑	๑	๐	๐	๐	๕	๐	๔	๑๑

กองช่าง



ระดับ	ผู้อำนวยการ ระดับกลาง	ผู้อำนวยการ ระดับต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	ว่าง	รวม (อัตรา)
จำนวน	๑	๐	๐	๑	๐	๕	๓	๒	๑๒

## กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  
ระดับกลาง) (๑)

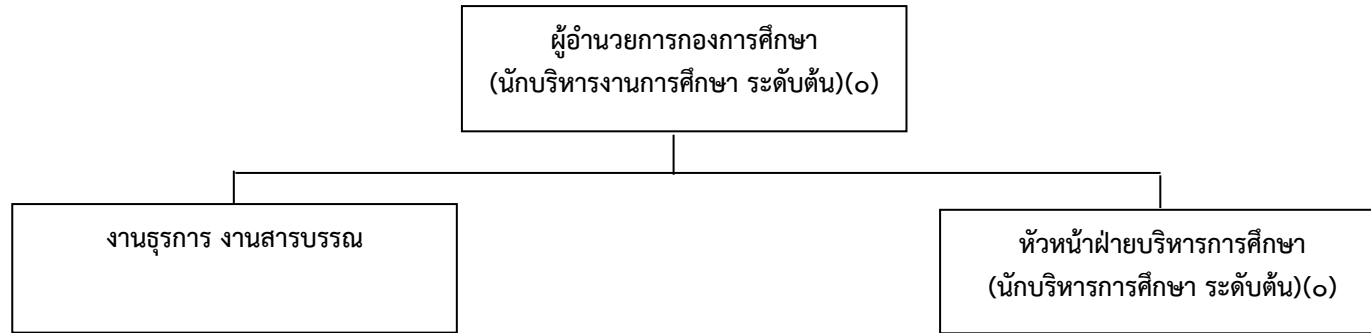
๑. งานธุรการ งานสารบรรณ
๒. งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม
๓. งานวางแผนสาธารณสุข
๔. งานศูนย์บริการสาธารณสุข
๕. งานรักษาความสะอาด
๖. งานเผยแพร่และฝึกอบรม
๗. งานส่งเสริมสุขภาพ
๘. งานป้องกันและควบคุมโรค
๙. งานสัตวแพทย์

### อัตราพนักงาน

๑. นักวิชาการสาธารณสุข ชก (๒)
๑. เจ้าพนักงานธุรการ ปง (๑)
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๐)
๓. พนักงานประจำรถขยะ (ทักษะ) (๕)
๔. คนงานทั่วไป (๓)

ระดับ	ผู้อำนวยการ ระดับกลาง	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	ว่าง	รวม (อัตรา)
จำนวน	๑	๒	๑	๐	๕	๓	๑	๑๓

กองการศึกษา



อัตราพนักงาน

- ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

- ๑. งานแผนและโครงการ
- ๒. งานงบประมาณ
- ๓. งานการศึกษาปฐมวัย
- ๔. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- ๕. งานกีฬาและนันทนาการ
- ๖. งานกิจการศาสนา
- ๗. งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม

อัตราพนักงาน

- ๑. นักวิชาการศึกษา ปก/ชก (๑)
- ๑. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก (๑)
- ๒. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑)
- ๓. ครู (๘)
- ๔. ครูผู้ดูแลเด็ก (๑)
- ๕. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๓)
- ๖. ผู้ดูแลเด็ก (๑)

ระดับ	อำนาจการ ระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	ว่าง	รวม (อัตรา)
จำนวน	๐	๐	๑	๘	๐	๕	๑	๖	๒๑



กองการประปา

ผู้อำนวยการกองการประปา  
(นักบริหารงานประปา ระดับต้น)(๐)

๑. งานธุรการ งานสารบรรณ
๒. งานการเงินและบัญชี
๓. งานพัฒนารายได้
๔. งานผลิต
๕. งานวิเคราะห์คุณภาพน้ำ
๖. งานติดตั้ง
๗. งานซ่อมบำรุง

อัตราพนักงาน

๑. เจ้าพนักงานประปา ปง (๑)
๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง (๑)
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (๑)
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
๕. พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)(๑)
๖. พนักงานผลิตน้ำประปา (๕)
๗. พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (๑)
๘. พนักงานเก็บเงิน (๑)

ระดับ	ผู้อำนวยการ ระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	ว่าง	รวม (อัตรา)
จำนวน	๐	๐	๐	๒	๐	๗	๔	๑	๑๔

หน่วยตรวจสอบภายใน

๑. งานการตรวจสอบบัญชี
๒. งานตรวจสอบทรัพย์สิน
๓. งานควบคุมภายใน
๔. งานตรวจสอบพัสดุและ  
การเก็บรักษา

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลสูงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาบุคลากรนอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลยังต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตัวเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในทุกจุด ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑.๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลสูงได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลโดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

\*\*\*\*\*