

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑



เทศบาลตำบลออนใต้
อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

คำนำ

เทศบาลตำบลออนใต้ ได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังและการกำหนดโครงสร้างให้มีความเหมาะสมตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยมีการดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลได้อย่างเหมาะสม เทศบาลตำบลออนใต้ จึงได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และโครงสร้างส่วนราชการ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนอัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลออนใต้ อีกทั้งยังใช้ในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลออนใต้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นนำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างดี

เทศบาลตำบลออนใต้

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลออนใต้	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลออนใต้	๑๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลออนใต้จะดำเนินการ	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอัตรากำลัง	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔
๑๑. บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๓๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๓๗

ภาคผนวก

- ประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑
- ประกาศการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล
- ประกาศการกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลออนใต้

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลออนใต้ ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลโดยให้เทศบาลตำบลออนใต้ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง)ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลออนใต้ จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลตำบลออนใต้ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลออนใต้ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลออนใต้ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลออนใต้ มีโครงสร้างการแบ่งงานและ ระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลออนใต้ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลออนใต้ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาคูลากรของเทศบาลตำบลออนใต้

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลออนใต้ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลเพื่อให้บริการบริหารงานของเทศบาลตำบลออนใต้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจ

หน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลออนใต้ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลออนใต้ ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลออนใต้ เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ ภารกิจและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลออนใต้ ตามอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลออนใต้ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลออนใต้ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ ดังนี้

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ๖ ด้าน

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

๑. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
๒. การเสริมความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
๓. การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
๔. การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน
๕. ด้านความมั่นคง
๖. การเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
๗. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
๘. ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีวิจัยและนวัตกรรม
๙. การพัฒนาภาคเมืองและพื้นที่เศรษฐกิจ
๑๐. การต่างประเทศประเทศเพื่อนบ้านและภูมิภาค

๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๔)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและบริการสุขภาพ เชื่อมโยงชุมชนและท้องถิ่น

- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการเกษตร การผลิตสินค้าชุมชน การค้า การลงทุน สู่สากล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างสังคมให้มีคุณภาพ คงอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างความมั่นคงด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคง ปลอดภัย และความสงบสุขของประชาชน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐและการให้บริการประชาชนตามหลัก

ธรรมาภิบาล

- ๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด
 - ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔)
 - ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
 - ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 - ๓) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๔) ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - ๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
 - ๖) ยุทธศาสตร์การป้องกัน บรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยในชุมชน
 - ๗) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๒. ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลออนใต้

๒.๑ วิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น (Vision)

“ประชาชนมีคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจพอเพียง ร่วมสืบสานประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น”

เป็นตำบลที่ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีอาชีพ มีงานทำ มีรายได้ พออยู่พอกิน บนพื้นฐานของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นชุมชนน่าอยู่ สภาพแวดล้อมดี สถานที่น่าท่องเที่ยว ชุมชนมีความเข้มแข็ง ร่วมใจอนุรักษ์ ประเพณีและวัฒนธรรม ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นตำบลที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

๒.๑ ยุทธศาสตร์

- ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน
- ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศน์อย่างยั่งยืน
- ๕. ยุทธศาสตร์พัฒนาการอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖. ยุทธศาสตร์พัฒนาการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๗. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ เป้าประสงค์

- ๑. เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการสงเคราะห์และส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ๒. ประชาชนมีการพัฒนาในการประกอบอาชีพโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓. ระบบบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ การคมนาคม

และขนส่งได้รับความสะดวก

- ๔. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความอุดมสมบูรณ์ ชุมชนสะอาดปราศจากขยะและมลพิษ
- ๕. ประชาชนสืบทอดศาสนา รักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามไว้

๖. ประชาชนมีความรักความสามัคคีต่อกัน สามารถรับมือกับสาธารณภัยต่างๆลดปัญหา ยาเสพติดความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๗. องค์กรมีกระบวนการบริหารจัดการภายในหลักธรรมาภิบาล

๒.๔ จุดยืนทางยุทธศาสตร์(Positioning) ของเทศบาลตำบลออนใต้

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ความมุ่งมั่นอันแน่วแน่ในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้บรรลุ วิสัยทัศน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

เทศบาลตำบลออนใต้ มีจุดเด่นคือ มีพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์ เหมาะแก่การประกอบอาชีพ การเกษตรและสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติที่สวยงาม เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจ มีภาพลักษณ์ที่ดีในด้าน วัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการประกอบอาชีพและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่หลากหลาย ในชุมชน ชุมชนมีความรักความสามัคคีและเอื้ออาทรต่อกัน

“ประชาชนมีคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจพอเพียง ร่วมสืบสานประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น”

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

วิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น (Vision)

“ประชาชนมีคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจพอเพียง ร่วมสืบสานประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น”

เป็นตำบลที่ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีอาชีพ มีงานทำ มีรายได้ พออยู่พอกิน บนพื้นฐานของ เศรษฐกิจพอเพียง เป็นชุมชนน่าอยู่ สภาพแวดล้อมดี สถานที่น่าท่องเที่ยว ชุมชนมีความเข้มแข็ง ร่วมใจอนุรักษ์ ประเพณีและวัฒนธรรม ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นตำบลที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น (Mission)

พันธกิจหรือภารกิจหลักของเทศบาลตำบลออนใต้ มี ๗ พันธกิจ คือ

๑. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๒. ส่งเสริมความเข้มแข็ง พัฒนาความรู้ด้านการประกอบอาชีพให้ประชาชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและการสาธารณสุขการ
๔. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. พัฒนาตำบลให้น่าอยู่ มีความปลอดภัยจากยาเสพติด และ สงบเรียบร้อย
๗. พัฒนาบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

๑. เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการสงเคราะห์และส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๒. ประชาชนมีการพัฒนาในการประกอบอาชีพโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ระบบบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณสุขอุปโภค สาธารณูปการ การคมนาคมและขนส่ง ได้รับความสะดวก
๔. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความอุดมสมบูรณ์ ชุมชนสะอาดปราศจากขยะและมลพิษ
๕. ประชาชนสืบทอดศาสนา รักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามไว้

๖. ประชาชนมีความรักความสามัคคีต่อกัน สามารถรับมือกับสาธารณภัยต่างๆลดปัญหาเสพติดความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๗. องค์กรมีกระบวนการบริหารจัดการภายในหลักธรรมาภิบาล

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในส่วนของกำลังคน (supply pressure) กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภทเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด การจัดสรรประเภทของบุคลากร(ข้าราชการ พนักงานจ้าง) โดยจัดประเภทลักษณะงาน จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๓.๒ เพื่อให้การดำเนินการบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามสำนัก/กองต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงกับภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการหรือมีอัตรากำลังเพียงพอแล้ว ให้พิจารณายกเลิกหรือเกลี้ยอัตรากำลังไปให้งานอื่นที่มีความจำเป็น หากเป็นงานที่ไม่จำเป็นต้องใช้อัตรากำลังเพิ่ม ให้พิจารณาใช้เทคโนโลยี หรือปรับปรุงระบบงาน หรือลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง(work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคล โดยมีสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องการใช้กำลังคนมากกว่า เช่นตำแหน่งคนงานทั่วไปต้องการใช้กำลังคนมากกว่างานพิมพ์เอกสาร เป็นต้น แต่ในงานบางลักษณะ เช่นงานกำหนดนโยบาย มาตรฐาน กลไก หรืองานบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ(Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้กำหนดคำนวณอัตรากำลังต่องานจริง และต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะงานที่ปฏิบัติอยู่อาจมีลักษณะเป็นงานของตำแหน่งอื่น

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ซึ่งเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละหน่วยงาน ที่มีตัวชี้วัดและพันธกิจของหน่วยงานมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมายโดยตั้งสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญอาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยกำลังคนใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของหน่วยงานสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศาเป็นการสอบถามความเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆเรื่องการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่นหากกำหนดโครงสร้างที่มากมายจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมากอีกไม่ว่าจะเป็น หัวหน้าฝ่าย งานธุรการ บุคลากรตำแหน่งต่างๆ ซึ่งต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละหน่วยงานนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าพนักงานภายในองค์กรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการอื่นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆจะทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในองค์กรที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน มีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ ซึ่งเทศบาลตำบลออนใต้ ได้ทำการพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังระหว่างเทศบาลตำบลออนใต้ อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ กับเทศบาลตำบลสันป่าเปา อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ซึ่งเป็นเทศบาลตำบลขนาดกลาง มีลักษณะการปฏิบัติงาน ภารกิจและการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน โดยมีรายละเอียดพอสังเขปดังนี้

ข้อมูลที่ใช้ในการเปรียบเทียบ	ข้อมูลของเทศบาลตำบลออนใต้	ข้อมูลของเทศบาลตำบลสันป่าเปา
๑.ขนาดของเทศบาล	เทศบาลขนาดกลาง	เทศบาลขนาดกลาง
๒.จำนวนประชากร	๕,๓๖๙ คน /๒,๑๗๙ ครัวเรือน	๔,๓๓๙ คน/๑,๙๗๑ ครัวเรือน
๓.จำนวนหมู่บ้าน	๑๑ หมู่บ้าน	๖ หมู่บ้าน
๔.งบประมาณรายจ่าย	๔๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๓๐,๖๖๐,๐๐๐ บาท
๕.ศักยภาพ/จำนวนบุคลากร	โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลตำบลออนใต้แบ่งเป็น ๔ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑.สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ๑๐ คน ๒.กองคลัง มีอัตรากำลัง ๖ คน ๓.กองช่าง มีอัตรากำลัง ๔ คน ๔.กองการศึกษาฯ มีอัตรากำลัง ๑๕ คน	โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลตำบลสันป่าเปาแบ่งเป็น ๔ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑.สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ๒๐ คน ๒.กองคลัง มีอัตรากำลัง ๕ คน ๓.กองช่าง มีอัตรากำลัง ๒ คน ๔.กองการศึกษาฯ มีอัตรากำลัง ๓ คน
๖.ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ,ทำนา,ทำสวน,ทำไร่ ,เลี้ยงสัตว์,รับจ้าง,ทอผ้า	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ,ทำนา,ทำสวน,ทำไร่ ,เลี้ยงสัตว์,รับจ้าง,รับราชการ,ค้าขาย ,ธุรกิจส่วนตัว

๓.๘ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลออนใต้

สำหรับสภาพปัญหาความต้องการของประชาชนมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะนำมาเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ตำแหน่งบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น เทศบาลตำบลออนใต้ จึงได้วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบของ เพื่อให้สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลออนใต้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. เส้นทางคมนาคมในพื้นที่ทำการเกษตรสภาพไม่ดี ทำให้ไม่ได้รับความ สะดวกในการเดินทางสัญจร หรือขนส่งพืชผลการเกษตร
๒. ไม่มีเครื่องขยายเสียง หอกระจายข่าวอย่างเพียงพอ
๓. ไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้าน ยังไม่ทั่วถึง ครอบคลุมทุกพื้นที่
๔. ขาดแคลนไฟฟ้าเพื่อการเกษตรและไฟฟ้าสำหรับที่อยู่อาศัยบางพื้นที่
๕. ปัญหาการออกเอกสารสิทธิ์ที่ดิน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๑. ปัญหารายได้ต่ำของเกษตรกร เนื่องจากต้นทุนการผลิตสูง
๒. ปัญหาการว่างงาน เกษตรกรบางคนไม่มีอาชีพเสริม ในช่วงหยุดพักการทำสวน
๓. ปัญหาการขาดเงินทุนสำหรับเกษตรกรในการประกอบการตามอาชีพ
๔. ผู้มีทักษะงานฝีมือในท้องถิ่น ขาดโอกาสพัฒนา และขยายผลโดยส่วนที่เกี่ยวข้อง
๕. ไม่มีการบริหารจัดการที่ดีของกลุ่มอาชีพในชุมชน

๓. ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

๑. ปัญหาความยากจน เนื่องจากการใช้จ่ายฟุ่มเฟือย มากเกินความจำเป็น
๒. ปัญหาการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่ประชาชนมีไม่ เพียงพอ
๓. บางหมู่บ้านขาดสถานที่สาธารณะประโยชน์เพื่อทำกิจกรรมของหมู่บ้าน เช่น ลานกีฬา อาคารอเนกประสงค์
๔. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และความปลอดภัยด้านการจราจร

๔. ด้านการเมือง การบริหารการจัดการ

๑. ประชากรส่วนใหญ่ ไม่เข้าใจ ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างแท้จริง
๒. สมาชิกเทศบาลตำบลออนใต้ ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงาน ขาดความเข้าใจในกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ
๓. ปัญหาการขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์สำนักงาน
๔. ปัญหาการประสานงานการปฏิบัติงานระหว่าง เทศบาลและหน่วยงานราชการเอกชนและชุมชน
๕. ปัญหาการขาดเครื่องมือเครื่องใช้ในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ
๖. ปัญหาประชาชนไม่เข้าใจ บทบาทหน้าที่ของตนในการชำระภาษี

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ปัญหาการเผาป่า ทั้งขยะ
๒. แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน ขาดการบำรุงรักษา ทั้งหน่วยงานภาครัฐและชุมชน
๓. ชุมชนไม่ส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ปัญหามลพิษทางอากาศ มีการเผาขยะและปัญหาการขาดจิตสำนึกของ ชุมชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๖. ด้านสาธารณสุข

๑. ประชากรขาดความรู้ในการรักษาสุขภาพ ขาดความรู้ด้านสุขอนามัยที่ดี
๒. การจัดระเบียบชุมชน ไม่ถูกสุขลักษณะ
๓. ปัญหาการเสริมสร้างศักยภาพของ อสม. และปัญหาการประสานงานกับส่วนราชการอื่นๆ
๔. การจัดสรรงบประมาณด้านสาธารณสุขการอนามัยยังมีจำกัด
๕. สถานที่ออกกำลังกายของชุมชนมีจำกัดไม่ทั่วถึง

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. โรงเรียนขาดงบประมาณในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในทางการศึกษา
๒. ปัญหาการจัดสรรงบประมาณให้ความช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาสทางการศึกษา
๓. ปัญหาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การสนับสนุน ช่วยเหลือสถานศึกษาด้านต่างๆ

๘. ด้านแหล่งน้ำ / น้ำเพื่ออุปโภค - บริโภค

๑. น้ำอุปโภค - บริโภค สำหรับหมู่บ้านยังไม่สะอาดและเพียงพอและไม่มีระบบการบริหารจัดการที่ดี
๒. ระบบประปาหมู่บ้านส่วนมากยังไม่ได้มาตรฐาน / ยังไม่มีระบบประปาหมู่บ้าน
๓. ระบบน้ำเพื่อการเกษตรยังไม่ทั่วถึงพื้นที่อยู่ห่างไกลจากแหล่งน้ำ ขาดแหล่งน้ำใหม่และการปรับปรุงแหล่งกักเก็บน้ำเดิมสำหรับการเกษตร
๔. ดาดลำเหมืองส่งน้ำเพื่อการเกษตรมีไม่ทั่วถึงและชำรุด
๕. ปัญหาความตื้นเขินของแหล่งน้ำ การพังทลายของหน้าดิน
๖. ปัญหาการบริหารจัดการน้ำของสถานีสูบน้ำเพื่อการเกษตรด้วยพลัง ไฟฟ้า

๙. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑. ปัญหาการเกิดอุทกภัยในพื้นที่ซ้ำซาก
๒. ปัญหาความล่าช้าในการประสานงานกับส่วนราชการ หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
๓. ปัญหาการขาดวัสดุ อุปกรณ์ เพื่อการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ต้องการถนนสภาพดี ภายในหมู่บ้าน
๒. สร้างถนนมาตรฐานเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน ตำบล
๓. การติดตั้งไฟสาธารณะในถนน ตรอก ซอย ที่จำเป็น
๔. ติดตั้งและปรับปรุงเครื่องขยายเสียง หอกระจายข่าวให้มีประสิทธิภาพ

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๑. ต้องการเงินทุนหมุนเวียนกลุ่มอาชีพต่างๆ ให้มากขึ้น
๒. จัดให้มีตลาดกลางควบคุมราคาผลผลิต
๓. การพัฒนาความรู้ หรือสร้างอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน
๔. การส่งเสริมอาชีพสำหรับกลุ่มอาชีพต่างๆ กลุ่มสตรีแม่บ้าน กลุ่มผู้สูงอายุ

๓. ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

๑. ส่งเสริมการศึกษาในชุมชนในรูปแบบการเรียนรู้ชุมชน
๒. ส่งเสริมการศึกษานอกระบบ เช่น การฝึกอาชีพระยะสั้น
๓. ส่งเสริม / พัฒนา / ซ่อมแซมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๔. จัดการแข่งขันกีฬาประจำตำบล สร้างลานกีฬา แข่งขันกีฬาพื้นบ้าน

๔. ด้านการเมือง การบริหารการจัดการ

๑. ด้านงบประมาณ จัดสรรให้ทั่วถึงและเป็นธรรมตรงกับความต้องการของประชาชน
๒. ด้านบุคลากร พัฒนาให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น
๓. แก้ไขปัญหาได้รวดเร็ว มีความโปร่งใสถูกต้อง
๔. มีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจปัญหาต่างๆ

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. การให้ความรู้การอนุรักษ์ดิน น้ำ ป่าไม้ การป้องกันรักษาป่าไม้และจัดตั้งกลุ่มอนุรักษ์ต่างๆ
๒. การรักษาแหล่งน้ำลำธารต่างๆ
๓. การแนะนำและให้ความรู้ในการป้องกันและกำจัดมลพิษที่ถูกต้อง
๔. การจัดการป่าชุมชน และป่าอนุรักษ์

๖. ด้านสาธารณสุขและการอนามัย

๑. การอบรมให้ความรู้สุขภาพอนามัยในครัวเรือน
๒. จัดให้มีการส่งเสริมสุขภาพการควบคุมป้องกันโรคติดต่อแก่ประชาชนทั่วไปอย่างทั่วถึง
๓. จัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ในด้านสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เช่น เครื่องวัด ความดัน เครื่องพ่นละอองฝอย

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. สนับสนุนสื่อการเรียนการสอนให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียน
๒. สนับสนุนค่าอาหารกลางวันและอาหารเสริม (นม) ให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียน
๓. จัดให้มีการอบรมบุคลากรทางการศึกษา
๔. จัดหาสื่อเทคโนโลยีและสื่อสิ่งพิมพ์เพื่อให้บริการประชาชน
๕. ปรับปรุงระบบการสื่อสารให้ครอบคลุมและทั่วถึงทุกพื้นที่

๘. ด้านน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและน้ำเพื่อการเกษตร

๑. สร้างอ่างเก็บน้ำเพื่อกักเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้ง
๒. สร้างระบบประปาและถังกักเก็บน้ำภายในหมู่บ้านให้ถูกต้องตามหลัก อนามัยและเพียงพอ
๓. จัดระบบชลประทานขนาดเล็กและสร้างคลองส่งน้ำคอนกรีต
๔. สร้างสถานีสูบน้ำพลังไฟฟ้าเพิ่มเติม
๕. สร้างฝายน้ำไว้เก็บน้ำในฤดูแล้ง

๙. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑. จัดทรวัดอุปรกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิก อปพร. หน่วยกู้ชีพ กู้ภัยของตำบล
๒. จัดอบรมเพิ่มประสิทธิภาพให้กับสมาชิก อปพร. หน่วยกู้ชีพ กู้ภัย
๓. สนับสนุนงบประมาณค่าตอบแทนและสวัสดิการ

วิเคราะห์ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาเทศบาลตำบลออนใต้ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา	แนวโน้มในอนาคต
๑. เส้นทางคมนาคมในหมู่บ้านหรือระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวกในคมนาคมและไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้ท้องถิ่นเป็นหน่วยราชการที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากยิ่งขึ้น ประชาชนจะมารับบริการมากขึ้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาเส้นทางคมนาคมให้มีความสะดวก
๒. ขาดแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคที่สะอาดเพียงพอ	น้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค เป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิต ท้องถิ่นต้องดูแลจัดหาให้เพียงพอ และทั่วถึง
๓. ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอ สำหรับจุดที่มีจำเป็นต้องติดตั้ง	ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจากการคมนาคม การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะจะสามารถลดปัญหาได้ระดับหนึ่ง

ปัญหาด้านความมั่นคง และเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา	แนวโน้มในอนาคต
๑. ประชาชนมีความยากจนมีภาระหนี้สินจำนวนมาก เนื่องจากยังขาดการวางแผนการประกอบอาชีพที่ดี	ความเจริญของโลกทำให้ชีวิตประจำวันเปลี่ยนแปลง การวางแผนชีวิตที่ดีจะทำอยู่รอดในสังคม
๒. ขาดอาชีพเสริมนอกฤดูการทำเกษตร ไม่มีอาชีพที่แน่นอน ทำให้ขาดโอกาสที่จะพัฒนาและสร้างรายได้ให้กับครัวเรือน หรือชุมชน	สภาพอากาศ ฤดูกาลของโลกเปลี่ยนแปลงไป การพึ่งพาการเกษตรตามฤดูกาลอย่างเดียว ไม่เพียงพอที่จะสร้างชุมชนเข้มแข็ง
๓. การขาดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ ซึ่งกลุ่มนับว่าเป็นพลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจของชุมชน	ระบบการผลิตแบบกลุ่มจะช่วยให้ สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ดีกว่า ทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และผลผลิต
๔. การขาดเงินทุนประกอบอาชีพ ประชาชนส่วนใหญ่ยังอยู่ในฐานะที่ยากจน การลงทุนประกอบอาชีพยังขาดแคลนทุนทรัพย์	การส่งเสริมให้ระบบเศรษฐกิจฐานรากเข้มแข็งจะทำให้เศรษฐกิจของประเทศเข้มแข็ง และยั่งยืน
๕. การขาดความสนใจ จริงใจ จริงจัง ของประชาชนในพื้นที่เอง ในการเอาใจใส่หรือสนใจกับโครงการช่วยเหลือของภาครัฐทำให้ โครงการที่รัฐส่งเสริมไม่ประสบความสำเร็จ	โครงการส่งเสริมต่างๆที่รัฐจัดให้กับชุมชน จะประสบความสำเร็จ มากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ร่วมใจ ทัศนคติของแต่ละชุมชน
๖. ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ เนื่องจากเกิดโรคระบาดในพืชผลทางการเกษตรและไม่มีตลาดรองรับ	จัดอบรมกลุ่มเกษตรกรเข้าร่วมโครงการเกษตรทฤษฎีแนวใหม่ทำให้เกษตรกรมีแนวทางในการทำการเกษตรและรู้แหล่งตลาด
๗. ประชาชนส่วนใหญ่ไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกินและที่อยู่อาศัยถือครอง	ประสานงานกับสำนักงานที่ดินสำรวจเอกสารสิทธิ์เพื่อดำเนินการสำรวจข้อมูล
๘. การว่างงานของประชาชนหลังฤดูเก็บเกี่ยว	ฝึกอบรมส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการรวมกลุ่มอาชีพสามารถมีรายได้เสริมหลังฤดูการเก็บเกี่ยวทุกครัวเรือน

๙.สถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ในพื้นที่ยังไม่ได้รับการพัฒนา หรือปรับปรุงให้เป็นที่รู้จัก	การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์จะเป็นที่ นิยมมากขึ้นสมควรที่จะมีการพัฒนาหรือดัดแปลงสภาพที่มีอยู่ มาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด
๑๐.การขาดความสนใจ จริงใจ จริงจัง ของประชาชนในพื้นที่เอง ในการเอาใจใส่หรือสนใจกับโครงการช่วยเหลือของภาครัฐทำให้ โครงการที่รัฐส่งเสริมไม่ประสบความสำเร็จ	โครงการส่งเสริมต่างๆที่รัฐจัดให้กับชุมชน จะประสบความสำเร็จ มากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ร่วมใจ ทัศนคติของแต่ละชุมชน

ปัญหาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

สภาพปัญหา	แนวโน้มในอนาคต
๑.ประชาชนยังขาดความรู้และความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่างๆ ทำให้ยากแก่การป้องกัน	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมสุขภาพอนามัย และการป้องกันโรคติดต่อ ช่วยให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น
๒.ประชาชนยังขาดความสนใจใน การรักษาสุขภาพ และปัญหาด้านสุขอนามัย	ความเจริญของโลกทำให้ชีวิต ประจำวันเปลี่ยนแปลง และสภาวะทางเศรษฐกิจจะบีบรัดให้แต่ละคนมุ่งเอาตัวรอด ไม่มีเวลาใส่ใจดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจ
๓.ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ถูกทอดทิ้งบางคน ไม่ได้รับการดูแล ทำให้ต้องดำรงชีวิตอยู่ด้วยความยากลำบาก	ระบบครอบครัวมีแนวโน้มเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น สภาวะทางเศรษฐกิจจะบีบรัดให้แต่ละคนมุ่งเอาตัวรอด และเห็นแก่ตัว
๔.ประชาชนในพื้นที่ขาดการตื่นตัว ในการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ	การกีฬาจะพัฒนาเข้าสู่ระบบอาชีพมากขึ้น การเล่นกีฬาในอนาคตจะสามารถยึดเป็นอาชีพได้หรือ การกีฬาจะสามารถสร้างสุขภาพที่ดีให้เกิดขึ้นได้ จึงสมควรที่จะมีการสนับสนุนการเล่นกีฬาในทุกรูปแบบ
๖.เด็กและเยาวชนส่วนมากขาดจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม	จัดตั้งกลุ่มที่สนใจและประชาสัมพันธ์ร่วมทั้งสร้างเครือข่ายในการเข้าค่ายอบรมคุณธรรมจริยธรรม

ปัญหาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

สภาพปัญหา	แนวโน้มในอนาคต
๑.ประชาชนยังขาดกระบวนการเรียนรู้ด้านการเมืองการปกครอง ทำให้กระบวนการตรวจสอบทางการเมืองยังอ่อนแอ	การปกครองระบอบประชาธิปไตย เป็นการปกครองโดยประชาชน เพื่อ ประชาชน ดังนั้นการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเมืองการปกครองจะทำให้สังคมเกิดความสมดุล
๒.ประชาชนขาดความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น ยกตัวอย่างเช่น การจัดประชาคมหมู่บ้าน ประชาชนเข้าร่วมประชาคมน้อย	การเพิ่มขึ้นของประชากรโดยเฉพาะที่เป็นคนท้องถิ่นอื่น ไม่ได้เป็นคนในพื้นที่ ทำให้ขาดการมีส่วนร่วมต่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างแท้จริง
๓.ปัญหาทางด้านสังคมของประชาชนมีหลากหลายด้าน ยกตัวอย่างเช่น ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ฯลฯ แต่หน่วยงานภาครัฐไม่สามารถสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง	การเพิ่มขึ้นของประชากรและการขยายตัวทางเศรษฐกิจ หน่วยงานภาครัฐจึงต้องมีการพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนให้ครอบคลุมและทั่วถึง
๔.ประชาชนมีการพึ่งพาตนเองน้อยลง เนื่องจากเห็นว่าเป็นหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐที่จะต้องดำเนินการช่วยเหลือประชาชน	ประชาชนมีแนวโน้มการขอรับการช่วยเหลือจากหน่วยงานของรัฐเพิ่มขึ้น

๕. ประชาชนยังขาดความสนใจ ในด้านการมีส่วนร่วม ด้าน การเมืองการ ปกครอง และการบริหารหรือพัฒนาท้องถิ่น ทำให้การดำเนินการเป็นเพียงการแก้ไขปัญหาของบุคคล บางกลุ่ม	การพัฒนาและการแก้ปัญหาหรือ การวางแผนกำหนดทิศ ทางการพัฒนาท้องถิ่นในอนาคต จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัย ความร่วมมือ จากทุกฝ่าย
๖. ประชาชนไม่เข้าใจระบบบริหาร งาน ของ เทศบาลทำให้ เกิดความเข้าใจผิดในการติดต่อ ประสานงาน อยู่บ่อยครั้ง	เทศบาลเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับ ประชาชน และนับวัน การกิจจะเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นการสร้าง ความเข้าใจกับ ประชาชนจึงเป็นสิ่งสำคัญ
๗. ระบบบริหารจัดการของภาครัฐยังมีกฎระเบียบที่มาก ทำ ให้การให้บริการประชาชนยังขาดความคล่องตัว และมี ขั้นตอนมาก	การอธิบายและการประชาสัมพันธ์ การทำความเข้าใจให้กับ ประชาชน ในพื้นที่ได้ทราบถึงบทบาทและวิธี การ บริหารงาน วิธีการทำงาน ของ
๘. ข้าราชการหรือพนักงาน ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดีที่สุด มากกว่าที่เป็นอยู่	การบริการที่ดีขององค์กรเป็นสิ่ง ที่พึงปรารถนาของ ผู้รับบริการ ดังนั้น การข้าราชการผู้ปฏิบัติงานต้องมี จิตสำนึกในการให้บริการที่ดี

ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา	แนวโน้มในอนาคต
๑. ปัญหาที่เกิดจากภัยธรรมชาติเป็นปัญหาที่สร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจ ชีวิตและทรัพย์สิน นับวันจะยิ่ง รุนแรงขึ้น การเตรียมความพร้อมเสมอ จะช่วยลดความ สูญเสียลงได้ในระดับหนึ่ง	สภาวะอากาศฤดูกาลของโลกเปลี่ยนแปลง เกิดภัย ธรรมชาติที่มีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ
๒. ขาดระบบบริหารจัดการน้ำที่ดี เนื่องจากในฤดูน้ำ หลากจะเกิดปัญหาน้ำท่วมเสมอ และในฤดูแล้งจะ ประสบปัญหาการขาดแคลนนํ้าอย่างรุนแรง	การสร้างระบบบริหารจัดการน้ำ ถือว่าเป็นการเตรียม รับมือกับปัญหาน้ำท่วมหรือขาดแคลนนํ้าได้ดีที่สุด ไม่ว่าจะ เป็นการสร้างที่กักเก็บน้ำ การสร้างระบบ ชลประทาน การสร้างระบบระบายน้ำ
๓. การใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำที่มีอยู่ไม่คุ้มค่า แหล่งน้ำ นับว่ามีประโยชน์มากกว่าเพื่อการเกษตร การอุปโภค บริโภค และยังสามารถสร้างอาชีพ สร้างรายได้ และ ประโยชน์ในด้านต่างๆ	การพัฒนาและใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำ จะช่วยให้ชุมชน รู้จักวิธีการหารายได้ พึ่งตนเอง พึ่งทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่ง เป็นไปตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ที่จะเป็นทางออกที่ สำคัญของโลกในอนาคต
๔. พื้นที่ป่าเสื่อมโทรมยังไม่ได้รับการ ปรับปรุงแก้ไข หรือ ฟื้นฟู	หากไม่มีการฟื้นฟูพื้นที่ป่าเสื่อมโทรม คุณภาพของดินจะ เสื่อมถอย
๕. พื้นที่ป่าสีเขียวลดน้อยลง เนื่องจาก การบุกรุกถางป่า	หากยังมีการทำลายป่าไปเรื่อย จะทำให้เกิดปัญหาระบบ นิเวศ ปัญหาฝนแล้ง ปัญหาน้ำท่วม น้ำป่าไหลหลาก
๖. ขยะและสิ่งปฏิกูล ถือว่าเป็นสิ่งที่กำลังจะสร้างปัญหา ให้กับสังคมชนบท หากไม่มีการวางแผนที่ดีจะกลายเป็น ปัญหาที่ยากจะแก้ไข	ควรจะมีการสร้างระบบบริหารจัดการการกำจัดขยะอย่าง ถูกวิธี โดยไม่ก่อให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม เนื่องจาก นับวันปริมาณขยะที่กำลังจัดยาก ขยะมีมลพิษจะยิ่งมากขึ้น

ปัญหาทางการศึกษา

สภาพปัญหา	แนวโน้มในอนาคต
๑. เด็กนักเรียนในพื้นที่นิยมไปเรียนในเมือง ทำให้โรงเรียนมีจำนวนเด็กน้อยลง	มีแนวโน้มที่เด็กจะไปเรียนในโรงเรียนในเมืองมากขึ้น ทำให้โรงเรียนได้รับงบประมาณในการบริหารจัดการน้อยลง หากมีการปรับเปลี่ยนค่านิยม และแนวความคิดของเด็กและผู้ปกครองได้ก็จะทำให้การศึกษาในพื้นที่ที่มีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ และเด็กนักเรียนได้อยู่กับครอบครัวมีความอบอุ่น
๒. ครอบครัวเด็กมีฐานะยากจน ทำให้มีผลกระทบต่อการศึกษาของเด็กนักเรียน	มีนโยบายจากรัฐบาลในการส่งเสริมอาชีพ และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ส่งผลให้เด็กมีพัฒนาการทางการเรียนมากขึ้น
๓. การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียน ยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัย และเหมาะสมกับการพัฒนาการในวัยนี้	สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญต่อพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก ว่าจะมีความรู้ก้าวไกล เท่าทันต่อโลกเพียงใด
๔. ประชาชนยังขาดแหล่งเรียนรู้ที่เป็นการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการศึกษานอกระบบ ทำให้ยังมีความรู้ที่ล้าหลัง ไม่ทันเหตุการณ์บ้านเมือง	การศึกษาไม่มีที่สิ้นสุด การศึกษานอกระบบ จะเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการสร้างกระบวนการคิดและการเรียนรู้ในชุมชน ทำให้เกิดการค้นพบศักยภาพของตนเอง

ปัญหาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

สภาพปัญหา	แนวโน้มในอนาคต
๑. การเสื่อมศีลธรรมทางศาสนาของคนทำให้ไม่มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมหลายเรื่องตามมา	วัตถุนิยมเข้ามาครอบงำสังคม ทำให้เกิดความวุ่นวายในสังคม สมควรที่จะส่งเสริมให้ เกิดศีลธรรม โดยใช้ศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว จิตใจ
๒. วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้านเริ่มสูญหาย เนื่องจากไม่ได้รับความสนใจ จากเยาวชนรุ่นหลัง	วัฒนธรรมที่สั่งสมมาแต่โบราณจนเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละท้องถิ่นจะสูญหายไปหากไม่มีการดำรงรักษาไว้

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

เทศบาลตำบลออนใต้ ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ซึ่งเป็นการพิจารณาถึงปัจจัยภายใน (จุดแข็ง, จุดอ่อน) และปัจจัยภายนอก (โอกาส, อุปสรรค) ที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของท้องถิ่น ดังนี้

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>๑. การจัดโครงสร้างของเทศบาลมีความชัดเจนครอบคลุมตามอำนาจหน้าที่ทุกภารกิจ</p> <p>๒. มีการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับงาน</p> <p>๓. มีการพัฒนาระบบอินเตอร์เน็ตอย่างทั่วถึงทั้งองค์กรให้สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารและติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานได้อย่างรวดเร็ว</p> <p>๔. มีวัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๕. เป็นพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์ เหมาะแก่การประกอบอาชีพการเกษตร และสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติที่สวยงาม และเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจของจังหวัดเชียงใหม่</p> <p>๖. มีภาพลักษณ์ที่ดีในด้านวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๗. ชุมชนมีความสมัครสมานสามัคคีและเอื้ออาทร</p>	<p>๑. บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจประสบการณ์และความคิดสร้างสรรค์ในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๒. การบริหารงานเป็นระบบอุปถัมภ์</p> <p>๓. มีการออกระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆและมีการเปลี่ยนแปลงระเบียบปฏิบัติบ่อยครั้งทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์</p> <p>๔. ประสบปัญหาภัยธรรมชาติในบางฤดูกาล (ภัยแล้ง)</p> <p>๕. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตของประชาชน</p> <p>๖. แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ขาดการอนุรักษ์และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๗. ขาดการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ</p> <p>๘. ชุมชนให้ความสำคัญต่อกรรมมีส่วนร่วมของในการพัฒนาท้องถิ่นน้อย</p> <p>๙. สถานที่ปฏิบัติงานคับแคบเนื่องจากปัจจุบันมีพนักงานเทศบาล ลูกจ้างมีจำนวนมากขึ้น ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการไม่ได้รับการอำนวยความสะดวกเท่าที่ควร</p>

ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑. ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีส่งผลให้การบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานมีความสะดวกรวดเร็วการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้กับประชาชนได้รับทราบอย่างทันทั่วทั้งที่ประชาชน สามารถเข้าถึงข้อมูลขององค์กรได้</p> <p>๒. การสนับสนุนจากรัฐบาลและหน่วยงานภาครัฐได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากหน่วยงานภาครัฐและรัฐบาลอย่างเต็มที่ ในการนำโครงการพัฒนา/งบประมาณมาดำเนินการในพื้นที่</p> <p>๓. การปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม</p>	<p>๑. ปัญหาทางการเมืองในระดับชาติ ส่งผลต่อการบริหารงานและการดำเนินโครงการต่างๆ ที่ไม่ต่อเนื่อง</p> <p>๒. การจัดสรรงบประมาณของรัฐบาลมีแนวโน้มลดลง</p> <p>๓. ประชาชนมีค่าครองชีพสูง และการกระจายรายได้ค่อนข้างต่ำ</p> <p>๔. ราคาสินค้าทางการเกษตรไม่แน่นอนผลผลิตทางการเกษตรด้อยคุณภาพและขาดการจัดการทางการตลาดที่ดี</p> <p>๕. ปัญหาภัยธรรมชาติ</p> <p>๖. ภาวะวิกฤตโลกร้อน ทำให้อากาศร้อนเพิ่มขึ้นเกิดปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อใช้อุปโภคบริโภค</p> <p>๗. ปัญหามลภาวะเป็นพิษจากการประกอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ</p> <p>๘. ปัญหาการขาดแคลนงบประมาณ ไม่เพียงพอในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน</p> <p>๙. สภาพความเป็นอยู่ และสังคมของชุมชนเริ่มเปลี่ยนแปลงจากสังคมดั้งเดิม เข้าสู่สังคมเมือง และนิยมวัฒนธรรมตะวันตก</p>

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลออนใต้

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลออนไต้นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลออนใต้ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน ซึ่งการพัฒนาของเทศบาลตำบลออนไต้นั้นจะพัฒนาได้ ต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ซึ่งต้องตระหนักถึงปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการที่เกิดจากความร่วมมือของทุก ๆ ฝ่าย

เทศบาลตำบลออนใต้ มีสภาพพื้นที่ที่อยู่ในเขตผังเมืองซึ่งใกล้กับเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ทำให้มีศักยภาพในการพัฒนาเต็มที่และมีการคมนาคมสะดวกมีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๓๑๗ เป็นเส้นทางคมนาคมหลักและในอนาคตจะเป็นเส้นทางท่องเที่ยวแห่งใหม่สู่นครลำปาง ประชากรส่วนใหญ่มีพื้นฐานการศึกษาในระดับสูงกว่าภาคบังคับแต่ยังคงอาชีพเกษตรกรเพราะสภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การเพาะปลูก ซึ่งในอนาคตมีโอกาสที่จะพัฒนาและขยายตัวเพื่อรองรับกับอุตสาหกรรมหรือการเกษตรกรรมเชิงพาณิชย์ และสิ่งสำคัญที่สุดการพัฒนาเทศบาลตำบลออนไต้นั้นจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและสร้างความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

เทศบาลตำบลออนใต้ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ ให้กำหนดทิศทางการความต้องการของตนเองเป็นหลัก ส่วนในด้านสาธารณสุขโรคต่าง ๆ ตามที่ตำบลออนใต้เป็นสังคมกึ่งอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมทำให้มีการพัฒนาสาธารณสุขโรคในระดับหนึ่งซึ่งสร้างความเจริญในพื้นที่อย่างพอเพียงแต่เพื่อเป็นการพร้อมรับการขยายตัวของสังคมแบบทุนนิยม จึงจะต้องมีการวางแผนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เพียงพอคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านอื่น ๆ ด้วย

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า เทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลออนใต้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒),มาตรา ๕๐ (๒))
- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๓) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๔) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑))
- (๕) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗))
- (๖) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๑ (๘))
- (๗) การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
- (๘) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๔) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐ (๓))
- (๕) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔))
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗))
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒) และมาตรา ๕๑ (๓))
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐) และมาตรา ๕๑ (๔))
- (๙) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนไข้ (มาตรา ๕๑ (๖))
- (๑๐) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๑๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๑๒) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๑๓) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐ (๖))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน(มาตรา ๑๖ (๓๐) และมาตรา ๕๐ (๑))
- (๒) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๓) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕))
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสุขอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๗) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๘) การผังเมือง มาตรา ๑๖ (๒๕))
- (๙) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))
- (๒) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑))
- (๓) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๔) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- (๖) เทศพาณิชย์ (มาตรา ๕ (๙))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๘))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘)) และ (มาตรา ๑๖ (๑๑))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๓) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล (มาตรา ๕๐ (๙))
- (๔) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบลให้วิเคราะห์ว่าภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลลอนใต้ได้ เมื่อพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ การดำเนินการของเทศบาลให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลแล้ว เทศบาลตำบลลอนใต้ มีศักยภาพในการพัฒนาที่เพียงพอ

หมายเหตุ : มาตรา ๕๐ ,๕๑ หมายถึง พรบ.เทศบาล พ.ศ. ๒๕๓๖ (และแก้ไขเพิ่มเติม ถึง ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒)

มาตรา ๑๖ ,๑๗ หมายถึง พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลออนใต้จะดำเนินการ

เทศบาลตำบลออนใต้ ได้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย ศักยภาพ ความต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหารเทศบาลประกอบด้วยวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาของเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาของเทศบาล จึงได้กำหนดภารกิจที่เทศบาลจะดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
๓. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๖. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๘. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

ภารกิจรอง

๑. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๒. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
๓. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๔. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๕. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๖. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
๗. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๘. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๙. เทศพาณิชย์

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำล้าง

เทศบาลตำบลออนใต้ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ดังนี้

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

และกำหนดให้มีกรอบอัตรากำล้าง จำนวนทั้งสิ้น ๑๙ อัตรာ พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๕ อัตรာ

ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรာ พนักงานจ้าง ตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรာ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรารวม ทั้งกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๘ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลออนใต้ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก ในส่วนสำนักปลัด กองคลัง กองการศึกษา และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของสำนักปลัด กองคลัง และกองการศึกษา ของเทศบาลตำบลออนใต้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลออนใต้ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรองตรวจสอบปริมาณงานรวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลต่างๆเรียบร้อยแล้วและได้นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการโดยการเปรียบเทียบกรอบโครงสร้างส่วนราชการปัจจุบันและกรอบโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผน มีรายละเอียด ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>ปลัดเทศบาล</p> <p>๑.สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑) งานธุรการ</p> <p>๒) งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๓) งานแผนและงบประมาณ</p> <p>๔) งานนิติการและกิจการสภา</p> <p>๕) งานประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๖) งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</p> <p>๗) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๘) งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๙) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒.กองคลัง</p> <p>(๑) งานธุรการ</p> <p>(๒) งานการเงินและบัญชี</p> <p>(๓) งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>(๔) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๓.กองช่าง</p> <p>(๑) งานธุรการ</p> <p>(๒) งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <p>(๓) งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>(๔) งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>(๑) งานธุรการ</p> <p>(๒) งานศึกษาปฐมวัย</p> <p>(๓) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม</p> <p>(๔) งานกีฬาและนันทนาการ</p>	<p>ปลัดเทศบาล</p> <p>๑.สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑) งานธุรการ</p> <p>๒) งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๓) งานแผนและงบประมาณ</p> <p>๔) งานนิติการและกิจการสภา</p> <p>๕) งานประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๖) งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</p> <p>๗) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๘) งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๙) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒.กองคลัง</p> <p>(๑) งานธุรการ</p> <p>(๒) งานการเงินและบัญชี</p> <p>(๓) งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>(๔) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๓.กองช่าง</p> <p>(๑) งานธุรการ</p> <p>(๒) งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <p>(๓) งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>(๔) งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>(๑) งานธุรการ</p> <p>(๒) งานศึกษาปฐมวัย</p> <p>(๓) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม</p> <p>(๔) งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๒ ฯลฯ</p>

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล								
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	กำหนดใหม่
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัด (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	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
คณงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษาต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลออนใต้								
ครู อันดับ ค.ศ.๒	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครู อันดับ ค.ศ.๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้ดูแลเด็ก	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๓๘	๓๘	๓๘	๓๘	+๑	-	-	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/อันดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ที่จับ		อัตราค่าตอบแทนที่ควรจะได้รับ		อัตราค่าจ้าง		ภาระค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๒)		ค่าใช้จ่ยรวม (๓)		หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๕	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๔๕,๓๐๐	๖๐,๖๕๐	๑	๑	๑	๑	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	(๔๕,๓๐๐ /ปีฐาน)
๒	หัวหน้ากองช่าง (นักวิชาการตรวจสอบภายใน)	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๖,๖๓๐	๓๕,๖๓๐	-	-	๑	๑	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	กำหนดใหม่
๓	หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๕,๖๓๐	๔๕,๖๓๐	๑	๑	๑	๑	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	(๓๕,๖๓๐ /ต้น)
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๖,๖๓๐	๓๕,๖๓๐	๑	๑	๑	๑	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	(๒๖,๖๓๐ /ช.ก.)
๕	นักบริหารงานบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๖,๖๓๐	๓๕,๖๓๐	๑	๑	๑	๑	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	(๒๖,๖๓๐ /ช.ก.)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๖,๖๓๐	๓๕,๖๓๐	๑	๑	๑	๑	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	(๒๖,๖๓๐ /ป.ก.)
๗	นักวิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๖,๖๓๐	๓๕,๖๓๐	๑	๑	๑	๑	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	(๒๖,๖๓๐ /ช.ก.)
๘	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๖,๖๓๐	๓๕,๖๓๐	๑	๑	๑	๑	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	(๒๖,๖๓๐ /ช.ก.)
๙	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดใหญ่	-	๑	๑๕,๕๕๐	๑๕,๕๕๐	๑	๑	๑	๑	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑๕,๕๕๐
๑๐	พนักงานขับรถ	-	๑	๑๕,๕๕๐	๑๕,๕๕๐	๑	๑	๑	๑	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑๕,๕๕๐
๑๑	ผู้ช่วยนักบริหารงานนโยบายและแผน	-	๑	๑๕,๕๕๐	๑๕,๕๕๐	๑	๑	๑	๑	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑๕,๕๕๐
๑๒	คนงานทั่วไป	-	๑	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๐๐๐
๑๓	กองคลัง	ต้น	๑	๓๖,๕๕๐	๔๖,๕๕๐	๑	๑	๑	๑	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	(๓๖,๕๕๐ /ต้น)
๑๔	หัวหน้ากองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๒๖,๖๓๐	๓๕,๖๓๐	๑	๑	๑	๑	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	(๒๖,๖๓๐ /ต้น)
๑๕	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๖,๖๓๐	๓๕,๖๓๐	๑	๑	๑	๑	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	(๒๖,๖๓๐ /ช.ก.)
๑๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๖,๖๓๐	๓๕,๖๓๐	๑	๑	๑	๑	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	(๒๖,๖๓๐ /ช.ก.)
๑๗	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๖,๖๓๐	๓๕,๖๓๐	๑	๑	๑	๑	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	(๒๖,๖๓๐ /ช.ก.)
๑๘	คนงานทั่วไป	-	๑	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๐๐๐
๑๙	คนงานทั่วไป	-	๑	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๐๐๐
๒๐	กองช่าง	ต้น	๑	๓๖,๕๕๐	๔๖,๕๕๐	๑	๑	๑	๑	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	(๓๖,๕๕๐ /ต้น)
๒๑	ผู้ช่วยช่างเทคนิค (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๒๖,๖๓๐	๓๕,๖๓๐	๑	๑	๑	๑	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	(๒๖,๖๓๐ /ต้น)
๒๒	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๖,๖๓๐	๓๕,๖๓๐	๑	๑	๑	๑	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	(๒๖,๖๓๐ /ช.ก.)
๒๓	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๖,๖๓๐	๓๕,๖๓๐	๑	๑	๑	๑	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	(๒๖,๖๓๐ /ช.ก.)
๒๔	กองช่างโยธา (นักบริหารงานโยธา)	ต้น	๑	๓๖,๕๕๐	๔๖,๕๕๐	๑	๑	๑	๑	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	(๓๖,๕๕๐ /ต้น)
๒๕	นักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๖,๖๓๐	๓๕,๖๓๐	๑	๑	๑	๑	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	(๒๖,๖๓๐ /ช.ก.)
๒๖	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๖,๖๓๐	๓๕,๖๓๐	๑	๑	๑	๑	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	(๒๖,๖๓๐ /ช.ก.)
๒๗	คนงานทั่วไป	-	๑	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๐๐๐



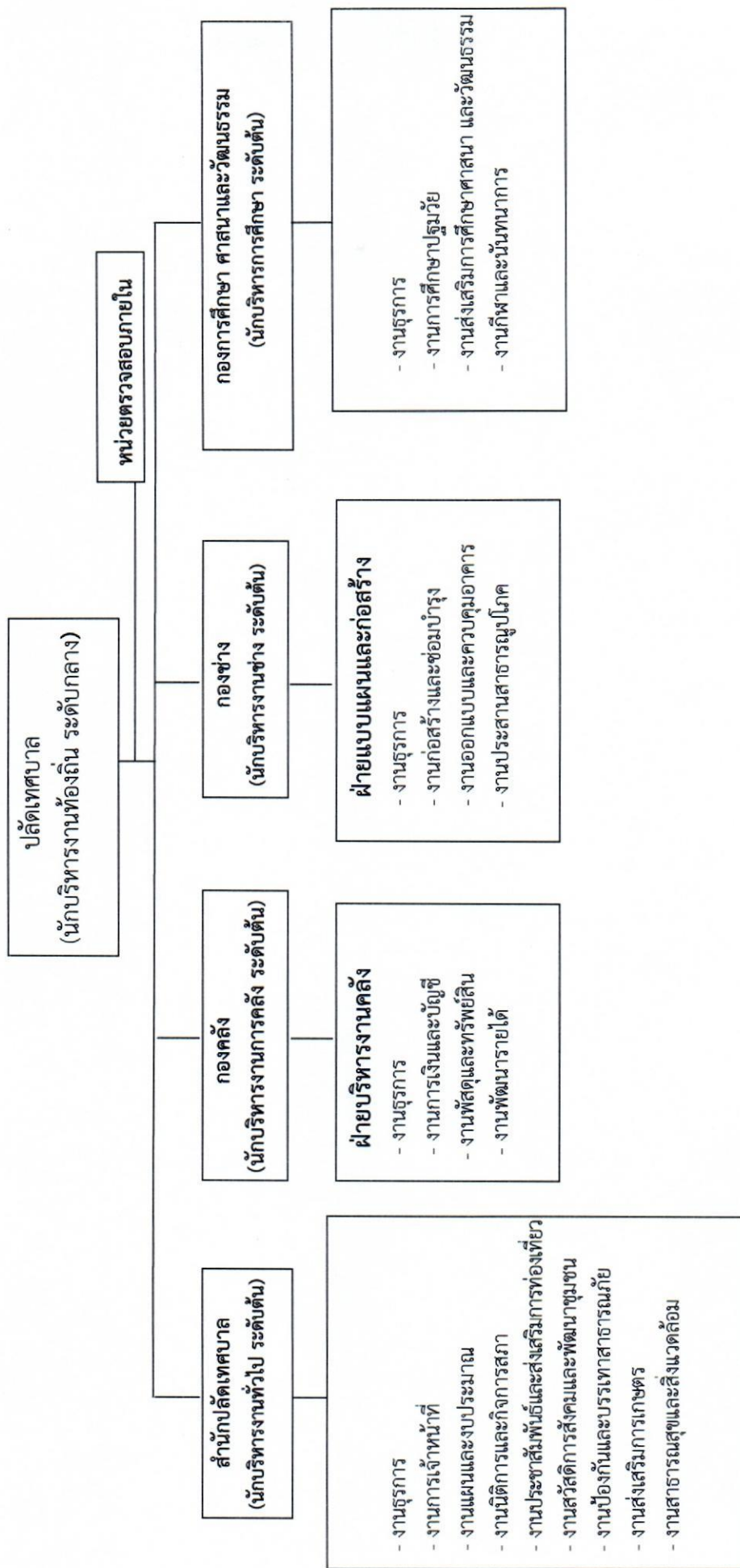
ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่หาว่ากระทำความผิด		อัตราส่วนที่เพิ่ม/ลด		การดำเนินการ			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	เงินเดือน (๒)	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๔	ครู (๑)	ค.ศ.๒	๑	๒๖,๖๖๐	๓๓๖,๕๖๐	๑	๑	-	-	-	-	-	(๒๕,๖๖๐/เงินอุดหนุน)
๒๕	ครู (๒)	ค.ศ.๒	๑	๒๕,๖๕๐	๓๕๐,๒๖๐	๑	๑	-	-	-	-	-	(๒๕,๖๕๐/เงินอุดหนุน)
๒๖	ครู (๓)	ค.ศ.๒	๑	๒๕,๖๖๐	๓๓๖,๕๖๐	๑	๑	-	-	-	-	-	(๒๕,๖๖๐/เงินอุดหนุน)
๒๗	ครู (๔)	ค.ศ.๒	๑	๒๕,๓๓๐	๓๓๖,๕๖๐	๑	๑	-	-	-	-	-	(๒๕,๓๓๐/เงินอุดหนุน)
๒๘	ครู (๕)	ค.ศ.๒	๑	๒๕,๖๕๐	๓๓๖,๕๖๐	๑	๑	-	-	-	-	-	(๒๕,๖๕๐/เงินอุดหนุน)
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก (๑)	-	๑	๑๕,๓๕๐	๑๓๖,๖๕๐	๑	๑	-	-	๓,๒๐๐	๓,๒๐๐	๑๕๖,๔๕๐	(๑๕,๓๕๐/เงินอุดหนุน)
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก (๒)	-	๑	๑๕,๓๕๐	๑๓๖,๕๖๐	๑	๑	-	-	๓,๒๐๐	๓,๒๐๐	๑๕๖,๓๖๐	(๑๕,๓๕๐/เงินอุดหนุน)
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (๓)	-	๑	๑๕,๒๕๐	๑๓๖,๕๖๐	๑	๑	-	-	๓,๒๐๐	๓,๒๐๐	๑๕๖,๓๖๐	(๑๕,๒๕๐/เงินอุดหนุน)
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก (๔)	-	๑	๑๕,๓๕๐	๑๓๖,๕๖๐	๑	๑	-	-	๓,๒๐๐	๓,๒๐๐	๑๕๖,๓๖๐	(๑๕,๓๕๐/เงินอุดหนุน)
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก (๕)	-	๑	๑๕,๓๕๐	๑๓๖,๕๖๐	๑	๑	-	-	๓,๒๐๐	๓,๒๐๐	๑๕๖,๓๖๐	(๑๕,๓๕๐/เงินอุดหนุน)
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก (๖)	-	๑	๑๕,๓๓๐	๑๓๖,๕๖๐	๑	๑	-	-	๓,๒๐๐	๓,๒๐๐	๑๕๖,๓๖๐	(๑๕,๓๓๐/เงินอุดหนุน)
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก (๗)	-	๑	๑๕,๓๓๐	๑๓๖,๕๖๐	๑	๑	-	-	๓,๒๐๐	๓,๒๐๐	๑๕๖,๓๖๐	(๑๕,๓๓๐/เงินอุดหนุน)
๓๖	รวม	-	๓๕	๓๓๕,๓๕๐	๓,๕๓๖,๕๖๐	๓๕	๓๕	๓	๓	๒๓,๖๐๐	๒๓,๖๐๐	๓,๕๑๒,๙๖๐	(๓,๕๑๒,๙๖๐/เงินอุดหนุน)
(๔)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑.๕%												
(๕)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น												
(๖)	คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี												



หมายเหตุ
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ ปีเงิน
 ๔๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ ปีเงิน
 ๔๓,๐๕๐,๐๐๐ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ปีเงิน
 ๔๕,๒๐๒,๕๐๐ บาท

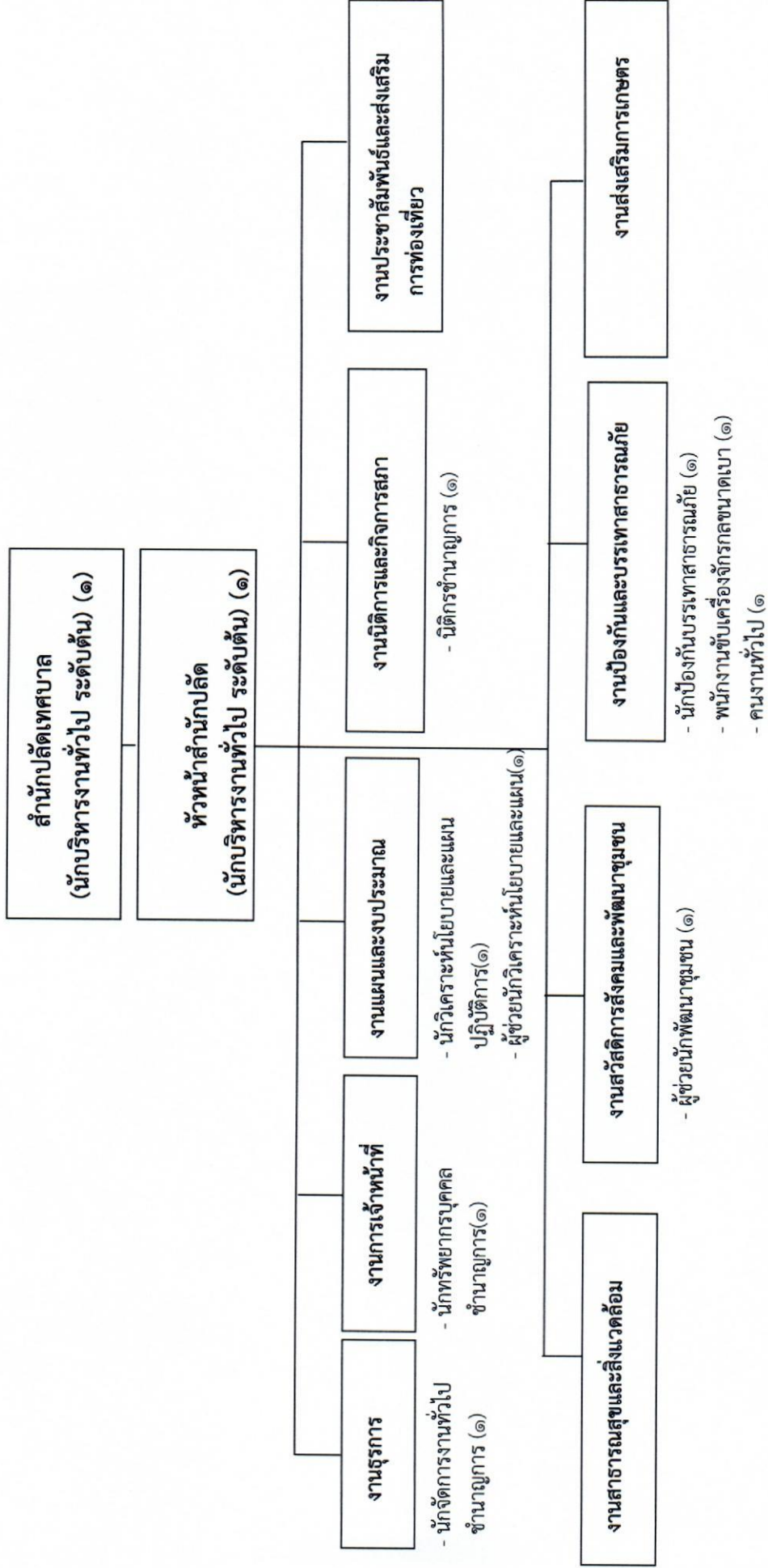
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างเทศบาลตำบลออนใต้



๑. โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล (๐๑)

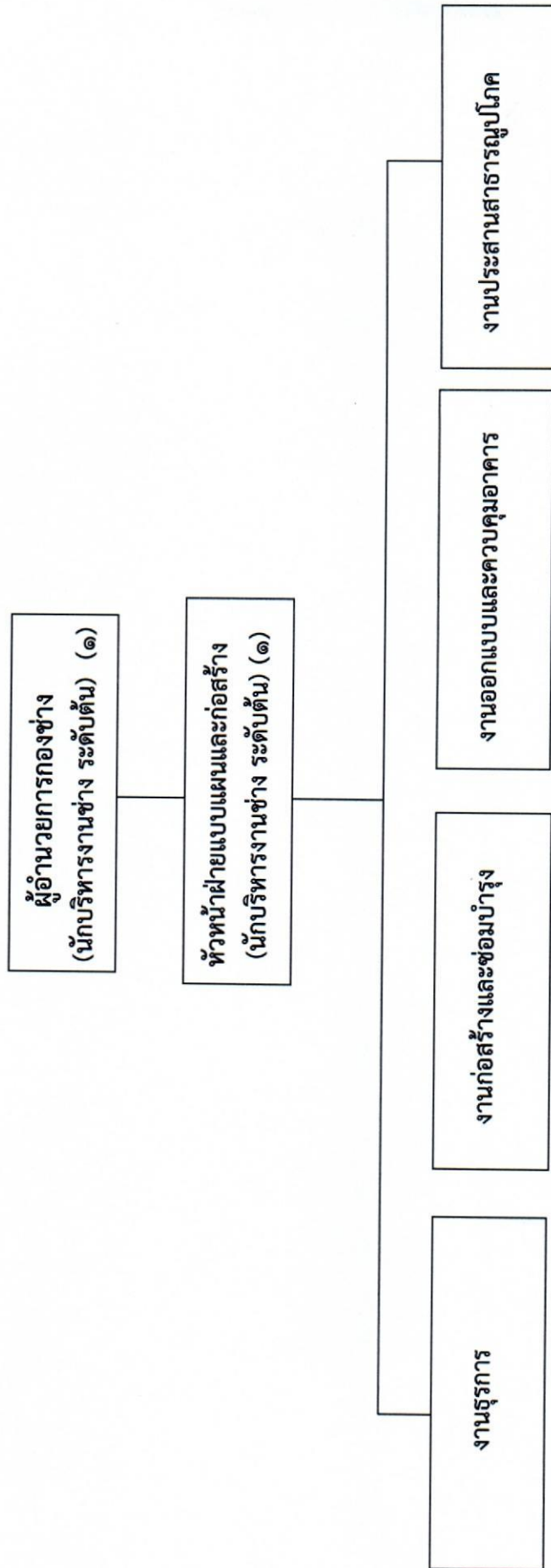
โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



ระดับ	บริหารท้องถิ่น กลาง	อำนวยความสะดวก	วิชาการ	วิชาการ	วิชาการ	วิชาการ	วิชาการ	วิชาการ	วิชาการ	วิชาชีพ	ปฏิบัติงาน	ถูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	๑	-	-	-๕	๑	-	๑	-	-	-	๑	-๒	๑

๓. โครงสร้างกองช่าง (๐๕)

โครงสร้างกองช่าง



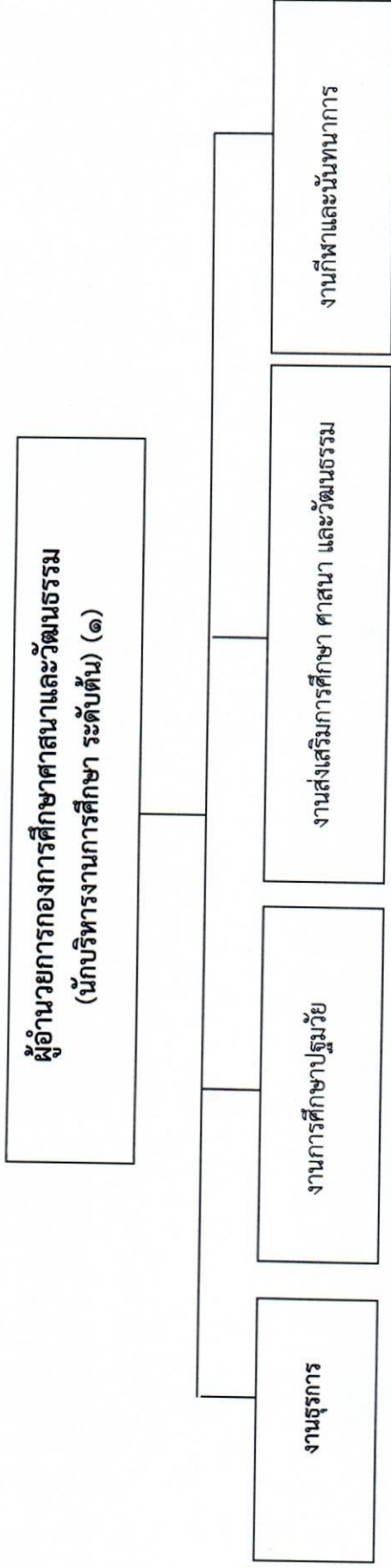
-นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ (๑)

- นายช่างโยธาชำนาญงาน (๑)

ระดับ	จำนวน	อำนาจการ สูง	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	วิชาการ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ชำนาญการพิเศษ	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	วิชาการ อาวุโส	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ถูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๒	-	-	-	๑	-	-๑	-	-	-	-

๔. โครงสร้างกองการศึกษา (๐๘)

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



- นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ (๑)
- ครูผู้ดูแลเด็ก ค.ศ.๒ (๕)
- ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๗)
- คนงานทั่วไป (๑)
- นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ (๑)

ระดับ	จำนวน	อำนาจสูง	อำนาจกลาง	อำนาจต้น	วิชาการเชี่ยวชาญ	วิชาการ	วิชาการชำนาญการพิเศษ	วิชาการชำนาญการ	วิชาการปฏิบัติการ	อาวุโส	ทั่วไปชำนาญงาน	ทั่วไปปฏิบัติงาน	ครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	-	-	-	-๑	-	-	-	-	๒	-	-	-	๕	๗	-๑

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกรำกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		ระดับ/ อันดับ	กรอบอัตราเก่าใหม่		ระดับ/ อันดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	นายชาญชัย รัตนคำ	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๒๘,๕๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๔๗,๕๖๐
๒	นายสนธิส พึ่งพรชัย	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๕๘,๑๖๐
๓	นางสาวจารุณี หาญล้อม	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๓๔,๖๘๐x๑๒	๓,๕๐๐x๑๒	๓,๕๐๐x๑๒	๓๖๙,๗๖๐
๔	นางสาวพวงษา วงศ์คำปัน	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๗,๔๘๐x๑๒			๓๒๙,๗๖๐
๕	นายเจษฎา สุภมาลย์	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๒๔๓,๘๔๐			๒๔๓,๘๔๐
๖	นางสาวนันทิยากร พรหมนโมไชติ	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๑๘,๒๐๐x๑๒			๓๕๖,๑๖๐
๗	พ.อ.ชชาติณรงค์ ซาติกาคือ	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญการ	๑๓-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญการ	๓๒๙,๗๖๐			๓๒๙,๗๖๐
๘	นายฉัตร กิระตา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ช่วยนักบริหารงานบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักบริหารงานบุคคล	-	๒๗,๔๘๐x๑๒			๑๘๕,๒๘๐
๙	นางสาวพัชรมนต์ ชิตแสง	ปริญญาตรี	-	พนักงานจ้าง	-	-	พนักงานจ้าง	-	๑๘๕,๔๕๐x๑๒			๑๘๕,๒๘๐
๑๐	นายนิรันดร์ กิระตา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย	-	๒๒๐,๙๒๐			๒๒๐,๙๒๐
๑๑	นายพิวการ ปาลี	ปวช.	-	พนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๕,๙๒๐x๑๒			๒๒๑,๖๔๐
๑๒	นางสาววิยาพร อินต๊ะเสา	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๔๘๖,๕๖๐



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ/ อันดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เงินเดือน ตำแหน่ง	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑๓	นางสาวราตรี วิวัฒน์รัตนกุล	ปริญญาตรี	๑๓๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	กองคลัง	ต้น	๑๓๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	กองคลัง	๓๕๖,๑๖๐	๑๘,๐๐๐		๓๓๖,๑๖๐
๑๔	นางจิราพร ไชยง	ปริญญาโท	๑๓๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	(นักบริหารงานการคลัง) นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๑๓๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	(นักบริหารงานการคลัง) นักวิชาการคลัง	๒๙๖,๖๘๐x๑.๒	๑,๕๐๐x๑.๒		๓๐๕,๖๘๐
๑๕	นายกิตติชนม์ นานโน	ปริญญาโท	๑๓๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๑๓๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๒๕๔,๙๗๐x๑.๒			๓๓๖,๓๖๐
๑๖	นางรวิญญา พิมพ์ศิริ	ปริญญาตรี	๑๓๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๑๓๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	๒๘๐,๓๑๐x๑.๒			๓๔๙,๓๒๐
๑๗	นางสาวสุจิรา กองมา	ปริญญาตรี	-	พนักงานทั่วไป	-	-	พนักงานจ้าง	๑๐๘,๐๐๐		๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๑๘	นางสาววงศรายุ สุขวงค์	ปริญญาตรี	-	พนักงานทั่วไป	-	-	พนักงานทั่วไป	๙,๐๐๐x๑.๒		๑,๐๐๐x๑.๒	๑๐,๐๐๐
๑๙	นายสมคิด วงศ์ถ่าน	ปริญญาโท	๑๓๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	กองช่าง	ต้น	๑๓๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	(ผู้อำนวยการกองช่าง) (นักบริหารงานช่าง)	๔๒๙,๒๕๐	๔๒,๐๐๐		๔๗๑,๒๕๐
๒๐	นายธีระศักดิ์ เงินถา	ปริญญาตรี	๑๓๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแปลนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๓๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแปลนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	๓๕๙,๗๗๐x๑.๒	๓,๕๐๐x๑.๒		๓๖๓,๒๗๐
๒๑	นางสาวพัชรินทร์ มณีจักร์	ปริญญาตรี	๑๓๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑๓๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	๑๙๙,๒๐๐			๑๙๙,๒๐๐
๒๒	นายจรูญศักดิ์ ก้นพะพรหม	ปวส.	๑๓๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑๓๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	๑๖,๖๐๐x๑.๒			๓๓๓,๔๕๐
๒๓	นางสาวนิภาพร พรหมโย	ปริญญาโท	๑๓๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๑๓๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๓๖๘,๕๘๐	๕๒,๐๐๐		๔๒๐,๕๘๐
๒๔	นางฉัตรรัตน์ โนนชัย	ปริญญาตรี	๑๓๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑๓๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๒๑๔,๕๕๐			๒๑๔,๕๕๐
๒๕	พัศดีศรีพูนพัฒน์พันธ์ ปาลี	ปริญญาตรี	๑๓๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑๓๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	๑๗,๘๘๐x๑.๒			๑๙,๓๖๐
๒๖	นางสาวธัญจิรา บางสินธุ์	ปริญญาตรี	-	พนักงานทั่วไป	-	-	พนักงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐		๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ/ อันดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ/ อันดับ	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินเดือน ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
๒๗	นางเจริญวรรณ มงคลธีระอุทัย	ปริญญาโท	๑๓๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๕๑	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลอนันต์บุรี	ค.ศ.๒	๑๓๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๕๑	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลอนันต์บุรี	ค.ศ.๒	๓๓๓,๕๒๐		๓๓๓,๕๒๐
๒๘	นางนงเยาว์ สิงห์อุป	ปริญญาโท	๑๓๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๕๒	ครู	ค.ศ.๒	๑๓๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๕๒	ครู	ค.ศ.๒	๒๗,๖๖๐x๑๒	๓,๕๐๐x๑๒	๓๕๐,๑๖๐
๒๙	นางสาวกัญญา ปัญญาคง	ปริญญาโท	๑๓๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๕๓	ครู	ค.ศ.๒	๑๓๒-๐๘-๖๕๐๐-๗๕๓	ครู	ค.ศ.๒	๒๕,๘๕๐	๓,๕๐๐x๑๒	๓๓๓,๘๕๐
๓๐	นางสุภาวดี คำลือสาย	ปริญญาโท	๑๓๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ค.ศ.๒	๑๓๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ค.ศ.๒	๒๘๘,๓๒๐		๓๓๓,๓๒๐
๓๑	นางกุลลณี เรือนคำมา	ปริญญาโท	๑๓๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๓	ครู	ค.ศ.๒	๑๓๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๓	ครู	ค.ศ.๒	๒๘,๑๓๐x๑๒		๓๓๘,๘๖๐
๓๒	นางสุทิพย์ อินทายวง	ปริญญาตรี	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑๗๒,๖๘๐		๑๗๒,๖๘๐
๓๓	นางสุพิพัฒน์ เสาร์แปง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔,๓๘๐x๑๒		๑๗๒,๖๘๐
๓๔	นางสมัญญ์ เลิศคำ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๗๒,๕๖๐		๑๗๒,๕๖๐
๓๕	นางเจียมใจ อินทายวง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔,๓๘๐x๑๒		๑๗๒,๕๖๐
๓๖	นางวรรณพร ระดา	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๗๒,๕๖๐		๑๗๒,๕๖๐
๓๗	นางสาวพัชร์วรรณ คำามูล	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔,๓๘๐x๑๒		๑๗๒,๕๖๐
๓๘	นายเสน่ห์ ปัญญาดี	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๗๒,๕๖๐		๑๗๒,๕๖๐



๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างนอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ ไทยแลนด์ ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลออนใต้ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลัก ธรรมมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลออนใต้ ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ความสามารถ ของอัตรากำลังที่มีอยู่ภายในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด และได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงาน ต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะ ความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาศูนย์บุคลากรในสังกัด โดยให้เทศบาลตำบลเป็นผู้จัด อบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ในการ ปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง เจ้าหน้าที่ด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำ ปรีกษาจาก ผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงานยิ่งขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มี ความเสมอภาคและทั่วถึง ด้วยการอำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ ประชาชนมีความพึงพอใจในให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมาก ขึ้น เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่าน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถ นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่าง ต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่กำหนด

เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์และการบริการที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เทศบาลตำบลออนใต้ ยังได้ มีการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ คือ

๑. เป็นเทศบาลตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง โดยมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ใน การทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและ เปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลตำบลออนใต้ ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก งานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความ

ต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงานให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลออนใต้ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสรับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลออนใต้ เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ดังนั้นในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลออนใต้ โดยจะมีการพัฒนาด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย

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

โดยเทศบาลตำบลออนใต้ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยค้ำนึ่งยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ กำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

- กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ/ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม
- กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)
- กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ

- กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท
- กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ
- กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้มข้น
- กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

- กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ
- กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ ๔ การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

- กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รายละเอียดเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลออนใต้ อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลออนใต้ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลสามัญและพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ยึดเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลออนใต้ มีหน้าที่ดำเนินการให้ เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการ ประชาชนตามหลักธรรมภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลออนใต้

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔ กำหนดให้เทศบาล จัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ รวมถึง การกำหนด กอง หรือส่วนราชการ ที่จำเป็น ให้สอดคล้องกับ ประกาศหลักเกณฑ์ ดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเทศบาลตำบลออนใต้ จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ และมาตรา ๒๓ วรคทก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลออนใต้ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลออนใต้ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

๒. ให้เทศบาลตำบลออนใต้ มีหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลักที่จำเป็น มีฐานะต่ำกว่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดเทศบาลตำบลออนใต้

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันที่เทศบาลตำบลออนใต้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายชาญชัย รินคำ)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลออนใต้



คำสั่งเทศบาลตำบลออนใต้

ที่ ๑๐๕/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

(พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ด้วยประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๑๖ กำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ โดยจะต้องมีกรอบค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินอัตราร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ นอกจากนี้เทศบาลจะต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี เพื่อให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามข้อ ๒๙๙ และข้อ ๓๐๐ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีและแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามวัตถุประสงค์การจัดทำ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

- | | |
|---------------------------|-------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรี | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยมีหน้าที่ในการจัดทำและพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปีและแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด

สั่ง ณ วันที่ ๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ประเวศ โปธิตา

(นายประเวศน์ โปธิตา)

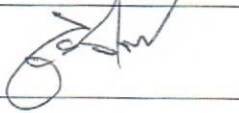


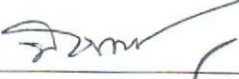


นายกเทศมนตรีตำบลออนใต้

ใบลงชื่อผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลออนใต้

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายชาญชัย รินคำ	ประธานคณะกรรมการ	
๒	นายสมคิด วงศ์สถาน	คณะกรรมการ	
๓	นางสาววิทยาพร อินตะเสา	คณะกรรมการ	
๔	นางสาวนิภาพร พรหมโย	คณะกรรมการ	
๕	นายสานิส พึ่งพรชัย	คณะกรรมการ/เลขานุการ	
๖	นางสาวชญาภา วงศ์คำปัน	ผู้ช่วยเลขานุการ	

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔
วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลอนันต์

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๔.๑ พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โครงสร้างเดิม

๔.๒ พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โครงสร้างใหม่

๔.๓ พิจารณาภาระค่าใช้จ่าย งบประมาณ ตามมาตรา ๓๕ ตามโครงสร้างใหม่


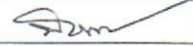
ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

.....

.....

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔
วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลอนใต้

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายชาญชัย รินคำ	ประธานคณะกรรมการ	
๒	นายสมคิด วงศ์สถาน	คณะกรรมการ	
๓	นางสาววิทยาพร อินทะเสา	คณะกรรมการ	
๔	นางสาวนิภาพร พรหมโย	คณะกรรมการ	
๕	นายสานิส พึ่งพรชัย	คณะกรรมการ/เลขานุการ	
๖	นางสาวชญาภา วงศ์คำป็น	ผู้ช่วยเลขานุการ	

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

คำสั่งเทศบาลตำบลอนใต้ ที่ ๑๐๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
 - ๑.๑ นายกเทศมนตรี ประธานกรรมการ
 - ๑.๒ ปลัดเทศบาล กรรมการ
 - ๑.๓ ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
 - ๑.๔ ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
 - ๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ
 - ๑.๖ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล กรรมการ/เลขานุการ
 - ๑.๗ นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลอนใต้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และพรบ.เทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาลรวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนเป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

๓. ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้ พิจารณากันต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

รับรองการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๓

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน

- การพิจารณาในวาระนี้ ให้เลขานุการชี้แจงในที่ประชุมทราบที่ไปที่มาให้คณะกรรมการทราบก่อนครับ ซึ่งประกอบด้วย
- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลออนใต้ โครงสร้างเดิม
- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลออนใต้ โครงสร้างใหม่
- ภาระค่าใช้จ่าย งบบุคลากร ตามมาตรา ๓๕ ตามโครงสร้างใหม่

เลขานุการ

- หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องและที่มาที่ไปมีดังนี้คะ
- ๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๔
- ๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔

เปรียบเทียบตาราง โครงสร้างส่วนราชการ หลักและโครงสร้างส่วนราชการที่อาจมีหรือ
โครงสร้างส่วนราชการทางเลือก เพื่อให้เห็นภาพดังนี้

ประเภท เทศบาล.	โครงสร้างส่วนราชการหลัก	โครงสร้างส่วนราชการที่อาจมี
ประเภทสามัญ	มี ๔ ส่วนราชการ - สำนักปลัดเทศบาล - กองคลัง - กองช่าง - หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักงานเลขานุการเทศบาล กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองประปา กองช่างสุขาภิบาล กองสวัสดิการและสังคม หน่วยตรวจสอบภายใน กองการแพทย์ กองส่งเสริมการเกษตร กองกิจการพาณิชย์ กองกิจการขนส่ง กองพัฒนาชนบท กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กองพัสดุและทรัพย์สิน กองนิติการ กองวิเทศสัมพันธ์ กองเทศกิจ กองผังเมือง กองทะเบียนราษฎรและบัตร ปพช. กองการท่องเที่ยวและกีฬา กองการเจ้าหน้าที่ กองสารสนเทศฯ และทะเบียน ทรัพย์สิน

ประเภทเทศบาล	โครงสร้างส่วนราชการหลัก	โครงสร้างส่วนราชการที่อาจมี
สามัญสูง และ ประเภทพิเศษ	มี ๘ ส่วนราชการ - สำนักปลัดเทศบาล - กองคลัง - กองช่าง - กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ - กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม - กองการเจ้าหน้าที่ - หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักงานเลขานุการเทศบาล กองประปา กองช่างสุขาภิบาล กองสวัสดิการและสังคม หน่วยตรวจสอบภายใน กองการแพทย์ กองส่งเสริมการเกษตร กองกิจการพาณิชย์ กองกิจการขนส่ง กองพัฒนาชนบท กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กองพัสดุและทรัพย์สิน กองนิติการ กองวิเทศสัมพันธ์ กองเทศกิจ กองผังเมือง กองทะเบียนราษฎรและบัตร ปพช. กองการท่องเที่ยวและกีฬา กองสารสนเทศฯและทะเบียน ทรัพย์สิน

๑. ประกาศดังกล่าวข้างต้น เนื้อหาสาระที่มีการเปลี่ยนแปลงสำหรับเทศบาลตำบลออนใต้ และกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ดังนี้

เทศบาลตำบลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการหลัก ประกอบด้วย

- สำนักปลัดเทศบาล
- กองคลัง
- กองช่าง
- หน่วยตรวจสอบภายใน

๑.๑ ส่วนราชการหลักอื่น หากยังไม่มีความพร้อมให้กำหนดเป็นงานหรือฝ่ายหรือ
กลุ่มงาน

๑.๒ การกำหนดส่วนราชการหลักในครั้งแรก โดยความเห็นชอบ ของ ก.ท.จ.จังหวัด และมีต้องประเมินตัวชี้วัด อาจใช้วิธีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือการปรับเกลี่ยตำแหน่ง

๑.๓ ให้เทศบาลทุกแห่ง กำหนดหน่วยตรวจสอบภายในและกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน อย่างน้อย ๑ อัตรา โดยมีต้องประเมินปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ หรือ ตัวชี้วัด และ เสนอให้ ก.ท.จ.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๑.๔ เทศบาลที่ประกาศกำหนดชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย ไม่สอดคล้อง กับชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย /กลุ่มงาน ตามบัญชีโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล แนนท้ายประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ให้เทศบาลเสนอ เรื่องขอเปลี่ยนชื่อส่วนราชการให้สอดคล้องกับบัญชีตามโครงสร้างส่วนราชการ โดยขอความเห็นชอบ ก.ท.จ. จังหวัด

๒. ปัจจุบันเทศบาลตำบลออนใต้ เป็นเทศบาลตำบลประเภทสามัญ มีส่วนราชการ ๔ ส่วนราชการ ดังนี้

๒.๑ สำนักงานปลัด

๒.๒ กองคลัง

๒.๓ กองช่าง

๒.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓. การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับโครงสร้างที่มีผลกระทบต่อ เทศบาลตำบลออนใต้ โดยตรง ที่ ต้องดำเนินการมีดังนี้

ประเภทสามัญ ส่วนราชการที่มีในโครงสร้างปัจจุบัน	ประเภทสามัญ โครงสร้างส่วนราชการ ที่จำเป็น	แนวทางการดำเนินการตามประกาศ ที่ เทศบาลตำบลออนใต้ ต้องดำเนินการ
๑.สำนักปลัดเทศบาล ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง ๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑.สำนักงานปลัด ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง ๔.หน่วยตรวจสอบภายใน หมายเหตุ ลำดับที่ ๑ – ๓ เทศบาลตำบลออนใต้ ได้ กำหนดเป็นส่วนราชการ แล้ว ยกเว้น ลำดับที่ ๔ ยัง ไม่กำหนดเป็นส่วนราชการ	๑. กำหนดส่วนราชการหลักเพิ่มได้แก่ หน่วยตรวจสอบภายใน มีฐานะต่ำกว่ากอง ในโครงสร้างส่วนราชการใหม่และแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ให้ขึ้นตรงต่อปลัด ๓. กำหนดตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบ ภายใน ระดับ ปก/ชก และไม่ต้องประเมิน ตัวชี้วัดหรือค่างาน

ประธาน - เลขานุการก็ชี้แจงมาให้คณะกรรมการทราบเรียบร้อยแล้ว มีคณะกรรมการท่านใดจะสอบถาม เพื่อเติมหรือไม่

ผู้อำนวยการ- กองคลัง - หากเราจะกำหนด หัวหน้าฝ่าย หรือ เปิดกอง หรือ รองปลัด หรือ กำหนดระดับตำแหน่ง ผอ.กองต้น เป็น ผอ.กองกลาง เพิ่มในนี้เราต้องทำอะไร

เลขานุการ - หากเราจะกำหนดฝ่าย หรือเปิดกอง หรือ รองปลัด หรือ กำหนดระดับตำแหน่ง ของ ผู้บริหารให้สูงขึ้นนั้น ให้เป็นกรณีหลังจากที่เราปรับโครงสร้างใหม่แล้ว เป็นรายกรณี เพราะมี ตัวชี้วัดที่แตกต่างกันในเนื้อหารายละเอียดการประเมินคะ สำหรับ กองช่าง มีอยู่ก่อน ประกาศใหม่บังคับใช้ เรายังคงมีต่อไปได้คะ

ประธาน - มีคณะกรรมการท่านใดจะสอบถามเลขอีกหรือไม่

ผู้อำนวยการกอง - ส่วนราชการที่อยู่ภายในต้องดำเนินการอย่างไร
การศึกษา

เลขานุการ - สำหรับการปรับโครงสร้างส่วนราชการใหม่ เราต้องขอความเห็นชอบ ก.ท.จ.จังหวัด
เชียงใหม่คะ ซึ่งรายละเอียดต่าง ๆ ในส่วนราชการภายใน ขอให้ ผู้อำนวยการกองพิจารณา
ดังนี้คะ

โครงสร้างเดิม ทต.ออนใต้	โครงสร้างใหม่ ทต.ออนใต้
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑) งานธุรการ ๒) งานการเจ้าหน้าที่ ๓) งานแผนและงบประมาณ ๔) งานนิติการและกิจการสภา ๕) งานประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการท่องเที่ยว ๖) งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๗) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๘) งานส่งเสริมการเกษตร ๙) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑) งานธุรการ ๒) งานการเจ้าหน้าที่ ๓) งานแผนและงบประมาณ ๔) งานนิติการและกิจการสภา ๕) งานประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการท่องเที่ยว ๖) งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๗) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๘) งานส่งเสริมการเกษตร ๙) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑๐) ฯลฯ
๒. กองคลัง (๑) งานธุรการ (๒) งานการเงินและบัญชี (๓) งานพัสดุและทรัพย์สิน (๔) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒. กองคลัง (๑) งานธุรการ (๒) งานการเงินและบัญชี (๓) งานพัสดุและทรัพย์สิน (๔) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (๕) ฯลฯ
๓. กองช่าง (๑) งานธุรการ (๒) งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง (๓) งานออกแบบและควบคุมอาคาร (๔) งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง (๑) งานธุรการ (๒) งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง (๓) งานออกแบบและควบคุมอาคาร (๔) งานประสานสาธารณูปโภค (๕) ฯลฯ
๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (๑) งานธุรการ (๒) งานศึกษาปฐมวัย (๓) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม (๔) งานกีฬาและนันทนาการ	๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (๑) งานธุรการ (๒) งานศึกษาปฐมวัย (๓) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม (๔) งานกีฬาและนันทนาการ (๕.) ฯลฯ
-	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน

สำหรับค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ก่อนและหลังปรับโครงสร้างแล้ว ดังนี้ครับ

งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔	งบประมาณด้านการ บริหารงานบุคคล (ก่อนปรับโครงสร้าง)	งบประมาณด้านการ บริหารงานบุคคล (หลังปรับโครงสร้าง)	หมายเหตุ
๔๑,๐๐๐,๐๐๐	๑๐,๘๐๘,๔๓๖	๑๐,๔๐๓,๙๕๘	กำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ ปก/ชก ๑ อัตรာ
	คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๓๖	คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๓๘	

ที่ประชุม รับทราบและเห็นชอบดังนี้

ลำดับที่	รายการ
๑.	กำหนดส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลักที่จำเป็น มีฐานะต่ำกว่ากองขึ้น ตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒.	กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ ปก/ชก ๑ อัตรာ เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ งานตรวจสอบภายใน สังกัด หน่วยตรวจสอบภายใน

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดจะเสนอในที่ประชุมหรือไม่ หากไม่มีขอปิดประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายसानิส พึ่งพรชัย)

หัวหน้าสำนักปลัด/เลขานุการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายชาญชัย รินคำ)

ปลัดเทศบาลตำบลออนใต้

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายชาญชัย รินคำ)

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลออนใต้