

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ



เทศบาลตำบลเทพาลัย

อำเภอคง จังหวัดนครราชสีมา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

คำนำ

ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และได้มีหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ แจ้งเรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

เทศบาลตำบลเทพาลัย จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น ในรูปแบบของคณะกรรมการ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ได้ทำการถึงวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้อง กับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร ท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งออกเป็นด้าน ๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้อง ดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบาย

ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึง แนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การ ดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตาม ที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดไว้

เทศบาลตำบลเทพาลัย
อำเภอคง จังหวัดนครราชสีมา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน.....	๖
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๐
๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ.....	๓๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๓๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๓๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง.....	๕๐
ภาคผนวก.....	๕๑

๑. หลักการและเหตุผล

ตามที่ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เทศบาลตำบลเทพาจึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลเทพา จำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในงานนั้น และ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑ ประกาศ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณา กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่าย ด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลเทพา และให้ดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเทพา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเทพาชัย มี โครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเทพาชัย มีการกำหนดตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัด อัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล และ พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดนครราชสีมา (ก.ท.จ.นม.) สามารถ ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลเทพาชัย

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเทพาชัย สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเทพาชัย เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิก ภารกิจงานหรือ หน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถ ให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเทพาชัย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งหนังสือดังกล่าวได้กำหนดคู่มือการจัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบกับยังมีข้อขัดแย้งระหว่างคู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๑๖ ในการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงให้ยึดและถือเอาประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๑๖ เป็นแนวทางปฏิบัติ โดยกำหนดไว้ว่า “ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เป็นประธาน ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ พนักงานเทศบาล คนหนึ่งที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อและตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ ” โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และ สภาพปัญหา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลัง ให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคน ให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคล ที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้น งานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์ภาระบวกรและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการ ส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณ ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กร มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด / เปลี่ยนอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สา รบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบ จำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก . และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข . ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยัง มีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอ ในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปของเทศบาลตำบลเทพาลัย

๔.๑ ประวัติความเป็นมา

เทศบาลตำบลเทพาลัยเดิมมีฐานะเป็นสุขาภิบาล จัดตั้งเป็นสุขาภิบาลเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๓๖ ต่อมาได้รับการเปลี่ยนแปลงเป็นเทศบาลตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล ตำบล เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๒ และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๑๖ ตอนที่ ๙ ก เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒ และตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา (ก.ท.จ.นม.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๔๘ เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๔๘ ประกอบกับประกาศเทศบาลตำบลเทพาลัย ประกาศ ณ วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๙ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วน ราชการและระดับตำแหน่งของ เทศบาลตำบลเทพาลัย โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลเทพาลัย เป็นเทศบาลประเภทสามัญ

เทศบาลตำบลเทพาลัย มีพื้นที่อยู่ติดถนนมิตรภาพ – หนองคาย ทางเข้าอำเภอคง และอยู่สองฝั่ง ถนนบ้านวัด – เมืองคง ตั้งอยู่ในพื้นที่ตำบลเทพาลัย มีเนื้อที่ประมาณ ๕.๒๐ ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วย ๑ ตำบล ๓ ชุมชน/หมู่บ้าน และมีพื้นที่ทั้งหมด ๕.๒๐ ตารางกิโลเมตร คิดเป็น ๓,๒๕๐ ไร่ แยกเป็น

๑. ชุมชนบ้านวัด มีพื้นที่ประมาณ ๓.๒๗ ตารางกิโลเมตร คิดเป็น ๒,๐๔๓.๗๕ ไร่

๒. ชุมชนบ้านถนนนางคลาน มีพื้นที่ประมาณ ๑.๐๖ ตารางกิโลเมตร คิดเป็น ๖๖๒.๕๐ ไร่

๓. ชุมชนบ้านใหม่สามัคคี มีพื้นที่ประมาณ ๐.๘๗ ตารางกิโลเมตร คิดเป็น ๕๔๓.๗๕ ไร่

๔.๒ สภาพทั่วไป

๔.๒.๑ ที่ตั้งและอาณาเขตเทศบาลตำบลเทพาลัย ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของจังหวัดนครราชสีมา มีระยะทางห่างจากจังหวัดประมาณ ๖๐ กิโลเมตร และตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ของอำเภอคง มีระยะทางห่างจากอำเภอคงประมาณ ๑๙ กิโลเมตร มีอาณาเขตดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับบ้านมะค่า ตำบลขามสมบูรณ์ และติดที่สาธารณประโยชน์ โคกหนองรังกา

ทิศใต้ ติดต่อกับบ้านทุ่งหัวแหลม ตำบลตาจั่น

ทิศตะวันออก ติดต่อกับบ้านตะคร้อ และบ้านตะคร้อมิตรภาพ ๔ ตำบลเทพาลัย

ทิศตะวันตก ติดต่อกับบ้านขาม ตำบลขามสมบูรณ์

๔.๒.๒ เนื้อที่

เทศบาลตำบลเทพาลัย มีพื้นที่ทั้งหมด ๕.๒๐ ตารางกิโลเมตร คิดเป็น ๓,๒๕๐ ไร่

๔.๒.๓ ประชากร

ในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ (ณ เดือน กรกฎาคม ๒๕๖๓) ตำบลเทพาลัยมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๒,๘๓๔ คน แยกเป็นชาย ๑,๓๖๙ คน หญิง ๑,๔๖๕ คน จำนวนครัวเรือน ๘๓๙ ครัวเรือน ขนาดสมาชิกโดยเฉลี่ยครัวเรือนหนึ่งประมาณ ๓.๓๘ คน

จำนวนประชากรจำแนกตามหมู่บ้าน

ชื่อหมู่บ้าน	หมู่ที่	จำนวนประชากร				หมายเหตุ
		ชาย	หญิง	รวม	หลังคาเรือน	
๑. ทะเบียนบ้านกลาง	๐	๘	๗	๑๕	๑	
๒. บ้านวัด	๙	๖๔๒	๖๙๘	๑,๓๔๐	๓๙๘	
๓. บ้านถนนนางคลาน	๑๐	๔๘๑	๔๖๓	๙๔๔	๒๖๒	
๔. บ้านใหม่สามัคคี	๑๕	๒๓๘	๒๙๗	๕๓๕	๑๗๘	
รวมทั้งสิ้น		๑,๓๖๙	๑,๔๖๕	๒,๘๓๔	๘๓๙	

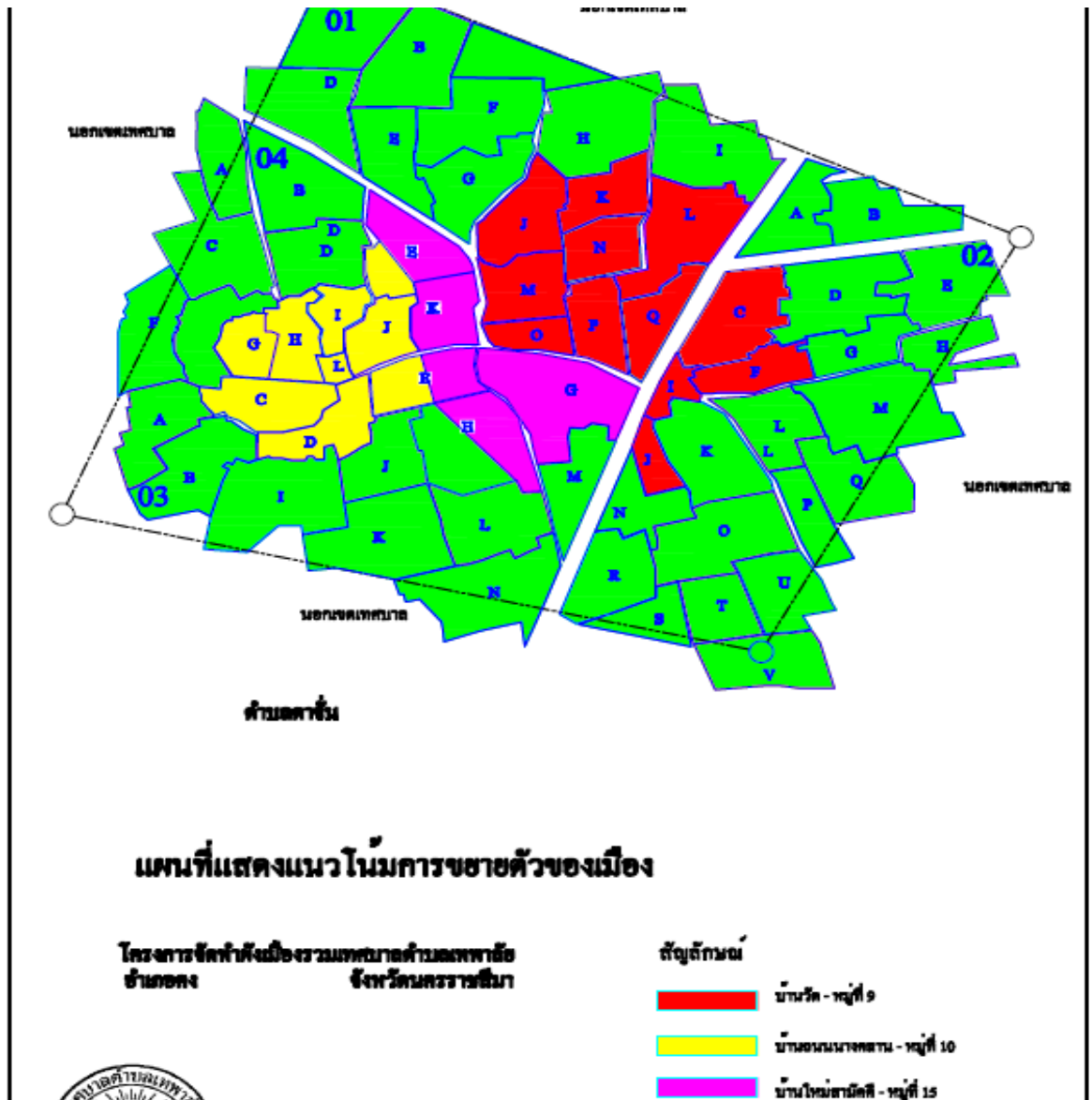
๔.๒.๔ การปกครอง เทศบาลตำบลเทพาลัย แบ่งการปกครองออกเป็น ๓ หมู่บ้าน ๙ ชุมชน

ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน/ชื่อชุมชน	ผู้นำท้องถิ่น	ตำแหน่ง
๙	บ้านวัด	นายกฤษภรณ์ แก้วโรสง	ผู้ใหญ่บ้าน
	- ชุมชนมิตรภาพพัฒนา		
	- ชุมชนสามเหลี่ยม		
	- ชุมชนศาลปู่ตา		
	- ชุมชนโพธิ์กลาง		
๑๐	บ้านถนนนางคลาน	นายจิระพงษ์ หลงศรีภูมิ	ผู้ใหญ่บ้าน
	- ชุมชนประชาร่วมใจ		
	- ชุมชนประสานสามัคคี		
	- ชุมชนโนนพัฒนา		
๑๕	บ้านใหม่สามัคคี	นายจรัญ เฉียงกลาง	ผู้ใหญ่บ้าน
	- ชุมชนสามัคคี ๑		
	- ชุมชนสามัคคี ๒		

แผนที่เทศบาลตำบลเทพาลัย

แผนที่แสดงแนวเขตการปกครองแต่ละหมู่บ้าน
ในเขตเทศบาลตำบลเทพาลัย อำเภอคง จังหวัดนครราชสีมา



๔.๓ สภาพทางเศรษฐกิจ

๔.๓.๑ อาชีพ

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเทพาลัยส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำนาเป็นอาชีพหลัก สภาพภูมิประเทศเป็นลักษณะลูกคลื่นลอนลาด พื้นที่สูงกว่าระดับน้ำทะเลประมาณ ๑๕๐-๑๖๐ เมตร

ลักษณะดินเป็นดินเค็ม เกษตรกรส่วนใหญ่ทำนาหว่านข้าวดอกมะลิ โดยอาศัยน้ำฝนจึงทำให้ไม่ได้ผลผลิตเท่าที่ควร

๔.๓.๒ การเกษตรกรรม

- ๑) ราษฎรในเขตเทศบาลเป็นสมาชิกสหกรณ์การเกษตร จำนวน ๑๕๐ ครัวเรือน
- ๒) ราษฎรในเขตเทศบาลเป็นสมาชิกของกลุ่มอาชีพเกษตร จำนวน ๗๐ ครัวเรือน
- ๓) ราษฎรในเขตเทศบาลใช้แหล่งสินเชื่อเพื่อการผลิต

- | | |
|-------------------------------|--------------------|
| - กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการเกษตร | จำนวน ๕๓ ครัวเรือน |
| - สหกรณ์ | จำนวน ๔๕ ครัวเรือน |
| - ชกส. | จำนวน ๗๘ ครัวเรือน |
| - ธนาคารพาณิชย์ | จำนวน - ครัวเรือน |

๔) ในเขตเทศบาลมีครัวเรือนที่ประกอบอาชีพการเพาะปลูกจำนวน ๒๒๖ ครัวเรือน

๔.๓.๓ การอุตสาหกรรม

ในเขตเทศบาล มีการประกอบอุตสาหกรรมขนาดเล็ก คือ

- | | |
|--------------|-------------|
| ๑) โรงสีข้าว | จำนวน ๓ โรง |
| ๒) โรงค้าไม้ | จำนวน ๑ โรง |

๔.๓.๔ การพาณิชย์กรรม/การบริการ

- | | |
|--|---------------|
| - ตลาดสด | จำนวน ๑ แห่ง |
| - ร้านขายของชำ | จำนวน ๒๐ ร้าน |
| - ร้านขายวัสดุก่อสร้าง | จำนวน ๒ ร้าน |
| - สถานที่จำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิง | จำนวน ๒ ร้าน |
| - ร้านขายอาหาร | จำนวน ๑๗ ร้าน |
| - อู่ซ่อมรถยนต์ | จำนวน ๔ โรง |
| - ร้านซ่อมรถจักรยานยนต์ จักรยาน ๒ ล้อ | จำนวน ๔ ร้าน |
| - ช.ก.ส. หน่วยเทศบาล | จำนวน ๑ แห่ง |
| - ร้านตัดแต่งผม – เสริมสวย | จำนวน ๖ ร้าน |
| - ร้านซัก-รีด และเครื่องซักผ้าหลอดเหรียญ | จำนวน ๘ ร้าน |
| - ร้านซ่อมเครื่องอิเล็กทรอนิกส์ | จำนวน ๑ ร้าน |
| - ร้านขายกาแฟสด | จำนวน ๒ ร้าน |
| - ร้านขายกาแฟโบราณ | จำนวน ๑ ร้าน |
| - บ้านเช่า | จำนวน ๒๕ หลัง |
| - คลินิก | จำนวน ๑ ร้าน |
| - ร้านอินเทอร์เน็ต | จำนวน ๑ ร้าน |
| - ร้านรับซื้อของเก่า | จำนวน ๒ ร้าน |
| - ร้านอัดฉีดรถยนต์ | จำนวน ๑ ร้าน |

๑๐

- | | |
|------------------------------|--------------|
| - ร้านขายอุปกรณ์/สินค้าเกษตร | จำนวน ๑ ร้าน |
| - รีสอร์ท | จำนวน ๕ หลัง |

ที่มา : งานจัดเก็บและพัฒนารายได้เทศบาลตำบลเทพาลัย (ข้อมูล ณ เดือน กรกฎาคม ๒๕๖๓)

กลุ่มอาชีพ

๑. กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าด้วยจักรอุตสาหกรรม
๒. กลุ่มเย็บผ้าสตรี
๓. กลุ่มทำดอกไม้ประดิษฐ์
๔. กลุ่มผลิตดอกไม้จันทน์

๔.๓.๕ แหล่งท่องเที่ยว

ในเขตเทศบาลตำบลเทพาไม่มีสถานที่ท่องเที่ยวและโบราณสถานแต่อย่างใด

๔.๔ สภาพทางสังคม

๔.๔.๑ ด้านการศึกษา

เด็กอายุระหว่าง ๖-๑๕ ปี ได้รับการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปี ทุกคน และประชาชนอายุ ๑๕-๖๐ ปี สามารถอ่านออกเขียนได้ร้อยละ ๙๙.๙๙ ในพื้นที่เขตเทศบาลมีสถานศึกษา ดังนี้

ชื่อสถานศึกษา	จำนวน ห้องเรียน	จำนวนครูผู้ดูแล เด็กเล็ก/ครู	จำนวนนักเรียน	สังกัด
๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลเทพา (ศ.พ.ท.)	๓	๓	๔๒	เทศบาลตำบลเทพา
๒. โรงเรียนชุมชนบ้านวัด	๑๑	๑๕	๒๓๓	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา (สพป.นม.) เขต ๖
- อนุบาล	๒	๒	๔๖	
- ประถม	๖	๘	๑๕๑	
- มัธยม	๓	๕	๓๖	
ข้อมูล ณ เดือน กรกฎาคม ๒๕๖๓				

และมีแหล่งเรียนรู้ มีที่อ่านหนังสือพิมพ์/วารสารชั่วคราว ประจำหมู่บ้าน/ชุมชน จำนวน ๓ แห่ง

๔.๔.๒ การศาสนาและศิลปวัฒนธรรม

ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๑๐๐ และในเขตเทศบาลตำบลเทพามีศาสนสถาน คือ วัด จำนวน ๒ แห่ง ดังนี้

- ๑) วัดบ้านวัด ตั้งอยู่ชุมชนบ้านวัด ตำบลเทพา
- ๒) วัดบ้านถนนนางคลาน ตั้งอยู่ชุมชนบ้านถนนนางคลาน ตำบลเทพา

ศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี

- มีการทำบุญตามประเพณี และวันสำคัญทางศาสนา

๔.๔.๓ การสาธารณสุข

ประชากรส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์ จปฐ . หมวดสุขภาพดี ทั้ง ๗ ข้อ และในพื้นที่เทศบาลมีศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชนและอาสาสมัครสาธารณสุข มีครบทั้ง ๓ หมู่บ้าน จำนวน อสม. ทั้งหมด ๕๙ คน บ้านวัด จำนวน ๒๗ คน บ้านถนนนางคลาน จำนวน ๒๒ คน และบ้านใหม่สามัคคี จำนวน ๑๐ คน

มีลานกีฬาหรือสนามกีฬาชุมชน จำนวน ๒ แห่ง ประกอบด้วย ลานกีฬาหน้าตลาดสดเทศบาล ตำบลเทพาลัย และสนามกีฬา (สนามฟุตบอล, วอลเลย์บอล, บาสเกตบอล) ในโรงเรียนชุมชนบ้านวัด เพื่อให้ประชาชน เยาวชนได้ออกกำลังกายเป็นประจำ

๔.๔.๔ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ๑) ในเขตเทศบาลมีบริการด้านความปลอดภัยจาก สภ.อ.คง คือ จุดสกัดบ้านวัด ตั้งอยู่บริเวณทางเข้าอำเภอคง
- ๒) สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) จำนวน ๑๐๐ นาย จัดตั้งเมื่อปี ๒๕๔๗ (ข้อมูล ณ กรกฎาคม ๒๕๖๓)
- ๓) สถิติเพลิงไหม้ในรอบปี (มกราคม ๒๕๖๒ – ธันวาคม ๒๕๖๒) เกิดเพลิงไหม้ประมาณ ๑๖ ครั้ง ส่วนใหญ่ไหม้หญ้า ป่าและกองฟาง
- ๔) รถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์ ขนาดความจุ ๑๒,๐๐๐ ลิตร จัดซื้อเมื่อปี ๒๕๔๗ จำนวน ๑ คัน
- ๕) เครื่องดับเพลิงเคมี จำนวน ๖๙ เครื่อง
- ๖) พนักงานดับเพลิง จำนวน - คน
- ๗) พนักงานที่ผ่านการอบรมหลักสูตรพนักงานดับเพลิงขั้นต้น จำนวน ๔ คน

๔.๕ ระบบการบริการพื้นฐาน

๔.๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

เทศบาลตำบลเทพาลัย อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอคง ประมาณ ๑๙ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากศาลากลางจังหวัดนครราชสีมา ประมาณ ๖๐ กิโลเมตร มีเส้นทางคมนาคม ดังนี้

- ๑) ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒ สระบุรี - หนองคาย
- ๒) ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๑๖๐ แยกทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒ บ้านวัด-บ้านเหลื่อม
- ๓) ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๗ แยกทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒ (บ้านวัด) - พลไปอำเภอประทาย

การเดินทางโดยรถโดยสาร

- ๑) สายเมืองคง - นครราชสีมา, บ้านเหลื่อม - นครราชสีมา
- ๒) สายกรุงเทพฯ- อุตรธานี - ขอนแก่น, ขอนแก่น - นครราชสีมา, อุตรธานี - นครราชสีมา
- ๓) สายกรุงเทพฯ - ยโสธร, ยโสธร - นครราชสีมา
- ๔) สายกรุงเทพฯ - นครพนม
- ๕) สายนครราชสีมา - ประทาย
- ๖) สายนครราชสีมา - พักขภูมิพิสัย

๑๒

๔.๕.๒ การสื่อสารและโทรคมนาคม

โทรศัพท์บ้าน อาทิ

- ๑) สำนักงานเทศบาลตำบลเทพาลัย คือ หมายเลข/โทรสาร ๐-๔๔๔๗-๘๐๗๖
- ๒) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๐-๔๔๔๗-๘๐๗๙

๓) โรงเรียนชุมชนบ้านวัด ๐-๔๔๗๕-๔๖๙๗

๔) ตู๋ยามบ้านวัด ๐-๔๔๔๕-๙๑๙๑

๕) ธกส.สาขาคง สาขาซอยบ้านวัด ๐-๔๔๙๗-๘๐๗๓, ๐-๔๔๙๗-๘๐๑๔

การไปรษณีย์โทรเลข ในเขตเทศบาลตำบลเทพาหลั มีเพียงตู้ไปรษณีย์ จำนวน ๒ ตู้
เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนตามชุมชนหนาแน่น

ระบบเสียงตามสาย เทศบาลตำบลเทพาหลัมีระบบเสียงตามสาย จำนวนทั้งหมด ๓ แห่ง คือ

๑) ระบบเสียงตามสายประจำชุมชนบ้านใหม่สามัคคี

๒) ระบบเสียงตามสายประจำชุมชนบ้านถนนนางคลาน

๓) ระบบเสียงตามสายประจำสำนักงานเทศบาลตำบลเทพาหลั

๔.๕.๓ การไฟฟ้า

ประชากรในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเทพาหลั มีไฟฟ้าใช้ครบทุกหลังคาเรือน แต่บางส่วนมีการตั้งบ้านเรือน แยกครัวเรือนออกมาจากครอบครัวเดิมซึ่งจำเป็นต้องขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึง เพื่อให้ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อต่าง ๆ ได้ เช่น วิทยุ โทรทัศน์และหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน นอกจากนี้ยังมีระบบไฟฟ้าสาธารณะในแหล่งชุมชนและถนนสายหลักในทุกหมู่บ้าน

๔.๕.๔ ระบบประปา

เทศบาลตำบลเทพาหลั มีกิจการประปาเป็นของตนเอง เป็นระบบประปาน้ำผิวดิน จำนวน ๒ แห่ง ดังนี้

๑) ประปาแห่งที่ ๑ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๙ ต.เทพาหลั รับโอนจากกรมอนามัย เมื่อปี ๒๕๓๖ เริ่มให้บริการประชาชนเมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๓๘ ที่ตั้งผลิตน้ำประปา เดิมเป็นที่ของนางนกแก้ว เทพาหลั มอบให้ กรมอนามัย ปัจจุบันนางนกแก้วฯ บริจาคให้เทศบาลตำบลเทพาหลั เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๔๗ มีเนื้อที่ ๒ งาน ๔๙ ตารางวา ใช้แหล่งน้ำดิบจากลำละเลิง ซึ่งอยู่ในเขต เทศบาลตำบลเทพาหลั มีปริมาตรความจุประมาณ ๑,๖๘๐,๐๐๐ ลูกบาศก์เมตร ที่ตั้งโรงสูบน้ำ เป็นที่สาธารณประโยชน์ อยู่ในเขต เทศบาลตำบลเทพาหลั มีเนื้อที่ ๑ งาน ๓๕ ตารางวา ใช้แหล่งน้ำดิบจากลำละเลิง ประปาแห่งที่ ๑ มีปัญหาน้ำกร่อย ปริมาณน้ำดิบไม่เพียงพอในการผลิตน้ำประปาต้องสูบน้ำจากอำเภอฟิมาย

๒) ประปาแห่งที่ ๒ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๙ ตำบลเทพาหลั ตั้งอยู่ในบริเวณวัดบ้านวัด เป็นที่สาธารณประโยชน์ มีพื้นที่ประมาณ ๒ ไร่ ใช้แหล่งน้ำดิบจากสระน้ำ (เก็บกักน้ำฝน) ซึ่งมีพื้นที่ประมาณ ๑๑ ไร่ ขนาดของสระน้ำ ๑๖๕ x ๑๘๐ x ๓.๕ ม. คิดเป็นความจุ ๑๐๓,๙๕๐ ลบ.ม. ประปาแห่งที่ ๒ มีปัญหาน้ำไม่เพียงพอในการผลิตน้ำประปาในช่วงฤดูแล้ง เพราะปริมาณน้ำดิบขึ้นกับปริมาณน้ำฝนตามฤดูกาล (น้ำมีรสจืด)

อัตราการผลิตน้ำประปา

๑๐

ลูกบาศก์เมตร/ชั่วโมง

ผู้ใช้น้ำ

๘๖๔

ครัวเรือน

ที่มา : กองการประปา เทศบาลตำบลเทพาหลั (ข้อมูล ณ เดือน กรกฎาคม ๒๕๖๓)

๔.๕.๕ การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๑) วิธีการเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย มีรถเก็บ ขยะของเทศบาลตำบลเทพาหลั จำนวน ๓ คัน มีหน้าที่จัดเก็บขยะมูลฝอยในเขตพื้นที่ โดยเสียค่าธรรมเนียมให้เทศบาลตำบลเทพาหลั

๑.๑) ปริมาณขยะ ๒-๓ ตัน/วัน

๑.๒) ถังขยะ จำนวน ๔๐๙ ถัง แยกเป็น

๑.๓) ประเภทพลาสติก ขนาด ๑๒๐ ลิตร จำนวน ๔ ถัง

๑.๔) ประเภทยางรถยนต์ ขนาด ๕๐ ลิตร จำนวน ๔๐๕ ถัง

- ชุมชนบ้านใหม่สามัคคีและบ้านถนนนางกลาน จำนวน ๒๐๐ ถัง

- ชุมชนบ้านวัด จำนวน ๒๐๕ ถัง

๑.๕) รถยนต์ที่ใช้ในการจัดเก็บขยะ ดังนี้

- รถบรรทุกขยะ ทะเบียน ๘๕-๙๔๔๖ นม ขนาด ๘ ลบ.ม. ซื้อเมื่อปี ๒๕๓๗

- รถบรรทุกขยะ ทะเบียน ๘๔-๕๗๘๕ นม ขนาด ๑๐ ลบ.ม. ซื้อเมื่อปี ๒๕๔๖

- รถบรรทุกขยะ ทะเบียน ฌ๖-๖๕๖๑ นม ขนาด ๑ ลบ.ม. ซื้อเมื่อปี ๒๕๕๘

๑.๖) ขยะที่กำจัดได้ ๒-๓ ตัน/วัน

วิธีกำจัด

- กองบนพื้นดิน

- กองบนพื้นแล้วเผา

- ฝังกลบอย่างถูกสุขลักษณะ

๑.๗) ที่ดินสำหรับกำจัดขยะ เป็นที่สาธารณประโยชน์ หมู่ที่ ๙ ตำบลเทพาลัย

จำนวน ๓ ไร่ ๖ ตารางวา ห่างจากสำนักงานเทศบาล ๑ กม.

๒) การระบายน้ำ

๒.๑) พื้นที่น้ำท่วมถึง

- พื้นที่การเกษตร ๗๗๔ ไร่ คิดเป็นร้อยละ ๒๔ ของพื้นที่ทั้งหมด

- พื้นที่อยู่อาศัย ๑๕ ไร่ คิดเป็นร้อยละ ๐.๕ ของพื้นที่ทั้งหมด

๒.๒) เครื่องสูบน้ำ จำนวน ๑ เครื่อง ขนาดเส้นผ่าศูนย์กลาง ๘ นิ้ว

๒.๓) ท่อระบายน้ำ/รางระบายน้ำ คิดเป็นร้อยละ ๖๐ ของพื้นที่ทั้งหมด

๓) น้ำเสีย

๓.๑) ปริมาณน้ำเสีย ๗๕๐ ลบ.ม./วัน

ระบบบำบัดน้ำเสียที่ใช้ ไม่มี บำบัดน้ำเสียโดยวิธีปล่อยลงแหล่งน้ำธรรมชาติ

๔.๖ ข้อมูลอื่น ๆ

๔.๖.๑ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในเขตเทศบาลตำบลเทพาชัยมีพื้นที่บางส่วนประมาณ ๑,๓๐๐ ไร่ เป็นพื้นที่สาธารณะประโยชน์ที่ประชาชนใช้ร่วมกัน คือ ที่สาธารณะประโยชน์โคกหนองรังกา ปัจจุบันถูกราษฎรบุกรุกทำกิน มีสภาพเป็นป่าเสื่อมโทรม เป็นทำเลเลี้ยงสัตว์

๑) แหล่งน้ำธรรมชาติ

- คลอง ลำธาร ห้วย จำนวน ๑ สาย (ระบุชื่อ)
- คลอง ถ.เทศบาล ๑๑ หมู่ที่ ๑๕
- คลอง ลำธาร ห้วย จำนวน ๓ สาย (ระบุชื่อ)
- คลองส่งน้ำ ถ.เทศบาล ๑๙ หมู่ที่ ๙
- คลองส่งน้ำ ถ.เทศบาล ๑๗ หมู่ที่ ๑๐
- คลองส่งน้ำ ถ.เทศบาล ๑๐ หมู่ที่ ๙

๒. สระน้ำ จำนวน ๔ แห่ง

- สระน้ำวัดบ้านวัด หมู่ที่ ๙
- สระน้ำวัดบ้านถนนนางคลาน หมู่ที่ ๑๐
- สระแดง หมู่ที่ ๑๕
- สระหนองโสน (ประปา แห่งที่ ๒ วัดบ้านวัด) หมู่ที่ ๙

๓. บ่อน้ำ จำนวนทั้งสิ้น ๔๔ แห่ง

บ้านวัด หมู่ที่ ๙ จำนวน ๒๐ แห่ง ดังนี้

- ๑) นางแอม การสมโชค
- ๒) นายวิเชียร อุเทนสุทธิ
- ๓) บั้มซัสโก้
- ๔) นายน้อย (เสียน้อย)
- ๕) นายแสม รักษาพันธ์
- ๖) นายวัลลภ เทพาลัย
- ๗) นายเสริม เทพนอก
- ๘) นางเหม่น ชำนินอก
- ๙) นายสำเร็จ ชิดดีนอก
- ๑๐) นางยอด วรธรรมปรีชา
- ๑๑) นางเยี่ยม แก้วนอก
- ๑๒) นางอิน สันทาเถร
- ๑๓) นางไย เฌียงกลาง
- ๑๔) นายประนอม มานอก
- ๑๕) นายบุญช่วยแก้วระหัน
- ๑๖) นางอัมพร บุตรกลาง
- ๑๗) นายพูน ฉิมนอก
- ๑๘) นายถาด ล้ากลาง
- ๑๙) นายสุพิศ จินตนามณีรัตน์
- ๒๐) นายสุข สันทาเถร

๑๕

บ้านถนนนางคลาน หมู่ที่ ๑๐ จำนวน ๙ แห่ง ดังนี้

- ๑) นายกวีวัฒน์ รัตนวิชัย

- ๒) นายไพโรจน์ เนตรกลาง
- ๓) นายประภท ชาเนตร
- ๔) นายเลื่อน อ่อนนอก
- ๕) นายยวง มีเค้า
- ๖) นายลอย จันทร์คง
- ๗) นายจิระพงษ์ หลงศรีภูมิ
- ๘) นายล้วน ศรีวัฒนพงษ์
- ๙) นายพัน ยิ้มสบาย

บ้านใหม่สามัคคี หมู่ที่ ๑๕ จำนวน ๑๕ แห่ง ดังนี้

- ๑) นายพัน ดอกกลาง
- ๒) โรงเรียนชุมชนบ้านวัด
- ๓) นายโฮ่ พันธุ์เสนีย์
- ๔) สถานีอนามัยเก่า
- ๕) นายสุพรรณ พิรักษา
- ๖) นายสำเรียง ฉะยิงกลาง
- ๗) นายยวน ฉะยิงกลาง
- ๘) นายประจวบ ทศนาท
- ๙) นายบุญเลี้ยง ภัคตินอก
- ๑๐) นางน้อย พิรักษา
- ๑๑) สดท.ธนู บุตรจินดา
- ๑๒) นางอัมพร แสงนอก
- ๑๓) นางปราณี ภัคตินอก
- ๑๔) นางถนอม หมั่นคง
- ๑๕) นายสนิท พิรักษา

๔.๖.๒ มวลชนจัดตั้ง

- กรรมการชุมชน	จำนวน	๖๓	คน
- อาสาสมัครสาธารณสุข ฯ	จำนวน	๕๙	คน
- อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ๒ รุ่น	จำนวน	๑๐๐	คน
- หอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน	จำนวน	๓	แห่ง
- เสี่ยงตามสาย	จำนวน	๑	แห่ง

จุดเด่นของพื้นที่ (ที่เอื้อต่อการพัฒนาตำบล)

เส้นทางคมนาคมสะดวก มีระบบไฟฟ้า แหล่งน้ำ ประปาหมู่บ้านและทรัพยากรด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสม มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีดั้งเดิมโดยคนรุ่นเก่า ยึดถือปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอ ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข โอบอ้อมอารีไม่มีปัญหาด้านมวลชนสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปอยู่ในสภาพดีพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เกษตรกรรม

จากสภาพพื้นที่เทศบาลตำบลเทพาชัย โดยวิเคราะห์จากข้อมูลสภาพพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง สามารถแบ่งสภาพปัญหาออกเป็น ๔ ด้านดังนี้

สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑.๑ ปัญหาเส้นทางคมนาคมไม่สะดวก ๑.๒ ปัญหาแหล่งน้ำใช้สอยและเชื้อเพลิงไม่เพียงพอ ๑.๓ ปัญหาสิทธิในที่ดินทำกิน ๑.๔ ปัญหาการประกอบธุรกิจในหมู่บ้าน ๑.๕ ปัญหาการมีไฟฟ้าส่องสว่าง (ไฟถนน) ไม่เพียงพอ ๑.๖ ปัญหาการใช้แรงงาน ๑.๗ ปัญหา น้ำท่วมขังในชุมชน	๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑.๑ ต้องการการก่อสร้างถนนภายในหมู่บ้านและเชื่อมระหว่างหมู่บ้านให้ได้มาตรฐาน เพื่อสะดวกในการสัญจรของประชาชน ๑.๒ ความต้องการแหล่งน้ำใช้สอยและเชื้อเพลิง ๑.๓ ต้องการให้รัฐสนับสนุนการประกอบธุรกิจในหมู่บ้าน ๑.๔ ต้องการให้รัฐออกเอกสารสิทธิในที่ดินทำกินให้ครบทุกแปลง ๑.๕ ต้องการให้มีการขยายเขตไฟฟ้าส่องสว่าง (ไฟถนน) ภายในชุมชน ๑.๖ ต้องการการสนับสนุนกิจกรรมเลี้ยงสัตว์เพื่อใช้แรงงาน ๑.๗ ต้องการให้ปรับปรุงทางระบายน้ำในชุมชนให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ในปัจจุบัน
๒. ด้านเศรษฐกิจ ๒.๑ ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ๒.๒ ราคาผลผลิตตกต่ำ ๒.๓ คราวเรือนมีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท / ปี ๒.๔ ปัญหาการว่างงานในฤดูแล้ง ๒.๕ ปัญหาหนี้สิน ขาดการออมทรัพย์ ขาดการรวมกลุ่ม ๒.๖ ปัญหาไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง	๒. ด้านเศรษฐกิจ ๒.๑ ส่งเสริมกลุ่มหรือชุมชนให้มีการพัฒนาโครงการเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง ๒.๒ ส่งเสริมความรู้ด้านการพัฒนาอาชีพทางการเกษตรเพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้ ๒.๓ ส่งเสริมการรวมกลุ่มและการออมทรัพย์
๓. ด้านสังคม ๓.๑ ปัญหาขาดความรู้ในการรวมกลุ่มที่เป็นระบบ ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน ๓.๓ ปัญหาการขาดจริยธรรมคุณธรรมของผู้นำชุมชน ๓.๔ ปัญหาการขาดความรู้ ความเข้าใจด้านกฎหมาย	๓. ด้านสังคม ๓.๑ รัฐส่งเสริมการเรียนรู้ในการจัดระบบกลุ่มที่ถูกต้องชัดเจนและต่อเนื่อง ๓.๒ ต้องการระบบป้องกันปัญหา ยาเสพติดที่ยั่งยืน ๓.๓ อบรรมเพิ่มความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชน ประชาชนและผู้นำชุมชน ๓.๔ อบรรมเพิ่มความรู้ด้านกฎหมาย

สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
๔. ด้านการเมืองการบริหาร ๔.๑ ปัญหาผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งของประชาชน ทุกระดับน้อย ๔.๒ ปัญหาการขาดความรู้เกี่ยวกับรัฐธรรมนูญ กฎหมายและการเลือกตั้ง ฯลฯ	๔. ด้านการเมืองการบริหาร ๔.๑ ต้องการข้อมูลข่าวสารและการสร้างความเข้าใจ ที่ถูกต้องให้ประชาชน ๔.๒ ต้องการให้รัฐจัดระบบการเรียนการสอน เกี่ยวกับรัฐธรรมนูญ กฎหมายการเมือง การปกครองให้แก่เด็กและเยาวชน
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ ปัญหาดินเสื่อมสภาพ ๕.๒ ปัญหาขยะมูลฝอยในครัวเรือนและชุมชน ๕.๓ ปัญหาป่าไม้ชุมชนเสื่อมโทรม ๕.๔ ปัญหาน้ำเสียจากครัวเรือน	๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ ต้องการการฟื้นฟู ปรับปรุงสภาพดินที่มี ประสิทธิภาพ ๕.๒ ต้องการมีระบบกำจัดขยะ ที่ไม่กระทบต่อ สภาพแวดล้อมของชุมชน ๕.๓ ต้องการการป้องกันการบุกรุกที่สาธารณะ และการส่งเสริมการปลูกป่าชุมชน ๕.๔ ต้องการให้ออกเทศบัญญัติเกี่ยวกับการติดตั้ง บ่อดักไขมันและระบบบำบัดน้ำเสียในอาคาร
๖. ด้านการสาธารณสุข ๖.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคบางช่วงฤดู ๖.๒ ปัญหาการวางแผนครอบครัว ๖.๓ ปัญหาน้ำหนักเด็กแรกเกิด ๖.๔ ปัญหาสุขภาพลักษณะในหมู่บ้าน ๖.๕ ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุข การขาดสารอาหารเด็กแรกเกิดถึง ๕ ปี	๖. ด้านการสาธารณสุข ๖.๑ ต้องการการป้องกันการแพร่ระบาด ของโรคติดต่อที่ได้พบ ๖.๒ ต้องการอบรมความรู้ทางด้านการวางแผน ครอบครัว ๖.๓ ต้องการสนับสนุนอาหารเสริมให้ครบเต็มพื้นที่ ๖.๔ ต้องการหน่วยบริการขั้นพื้นฐานของรัฐที่มี ความพร้อมด้านบุคลากรวัสดุอุปกรณ์ในพื้นที่
๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๗.๑ ปัญหาการให้ความรู้ของหน่วยงานรัฐ ๗.๒ ปัญหาการศึกษาของประชาชนต่ำ ๗.๓ ปัญหาขาดการส่งเสริมด้านศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีของประชาชนที่ต่อเนื่อง ๗.๔ ปัญหาคนในชุมชนขาดคุณธรรมจริยธรรม	๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๗.๑ ต้องการรับบริการจากบุคลากรของรัฐ ในการเผยแพร่ให้ความรู้มากยิ่งขึ้น ๗.๒ ต้องการการสนับสนุนการจัดกิจกรรม ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ที่ต่อเนื่อง ๗.๓ ต้องการการสนับสนุนและส่งเสริมการเข้าร่วม และจัดกิจกรรมด้านศาสนา เพื่อปลูกฝังคุณธรรมที่ดี

สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
๘. ด้านแหล่งน้ำ ๘.๑ ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ๘.๒ ปัญหาขาดแหล่งน้ำเพื่อใช้สอย ไม่เพียงพอในฤดูแล้ง ๘.๓ ปัญหาความสะอาดของแหล่งน้ำอุปโภคบริโภค ๘.๔ ปัญหาขาดสถานที่ก่อสร้างระบบประปา	๘. ด้านแหล่งน้ำ ๘.๑ ต้องการการก่อสร้างคลองส่งน้ำลาดคอนกรีตให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ ๘.๒ ต้องการแหล่งน้ำใช้สอย เช่น ประปา บาดาลที่เพียงพอต่อความต้องการ ๘.๓ ต้องการแหล่งน้ำสะอาดให้การดื่มกินเพื่อสุขภาพอนามัย ๘.๔ จัดซื้อที่ดิน เพื่อก่อสร้างระบบประปา
๙. ด้านการผลิตการตลาดรายได้และการมีงานทำ ๙.๑ ปัญหาการประกอบอาชีพและการมีงานทำของราษฎร ๙.๒ ปัญหาการอพยพแรงงาน ๙.๓ ปัญหาการทำการเกษตรในฤดูแล้ง ๙.๔ ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรต่ำ ๙.๕ ปัญหาอัตราค่าจ้างแรงงานต่ำ ๙.๖ ปัญหาการรวมกลุ่มของเกษตรกร ๙.๗ ปัญหาแหล่งสินเชื่อทางการเกษตร ๙.๘ ปัญหาภัยแล้งและน้ำท่วม	๙. ปัญหาการผลิตการตลาดรายได้และการมีงานทำ ๙.๑ ต้องการให้รัฐจัดสรรและสนับสนุนการประกอบอาชีพในครัวเรือนและการมีงานทำของราษฎร ๙.๒ ต้องการการจัดหางานในการประกอบอาชีพ ๙.๓ ต้องการงานทำภายในท้องถิ่นเพื่อป้องกันการอพยพหางานทำของประชาชน ๙.๔ ต้องการแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรนอกฤดูกาล ๙.๕ ต้องการเพิ่มผลผลิตในการทำไร่นาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ๙.๖ ต้องการเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานของราษฎร ๙.๗ ต้องการสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐในการรวมกลุ่มของเกษตรกร ๙.๘ ต้องการสนับสนุนแหล่งสินเชื่อที่มีอัตราดอกเบี้ยต่ำและผ่อนส่งระยะยาว

๔.๘ การวิเคราะห์ศักยภาพระดับองค์กร

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาเทศบาลเทพา

“มีหลักธรรมาภิบาล ประสานสามัคคี รักษาศิลปวัฒนธรรมประเพณี ส่งเสริมการศึกษา พัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจพอเพียง มุ่งสู่ไทยแลนด์ ๔.๐”

พันธกิจการพัฒนา

- พันธกิจที่ ๑ ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ด้านแหล่งน้ำให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- พันธกิจที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจ เพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน
- พันธกิจที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคนและเสริมสร้างสังคมให้เข้มแข็ง
- พันธกิจที่ ๔ ปรับปรุงและพัฒนาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- พันธกิจที่ ๕ จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
- พันธกิจที่ ๖ ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของประชาชน
- พันธกิจที่ ๗ สนับสนุนและส่งเสริมการศึกษา
- พันธกิจที่ ๘ รักษาศิลปวัฒนธรรมและประเพณีดั้งเดิมให้คงอยู่และเผยแพร่ให้เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป
- พันธกิจที่ ๙ ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพของประชาชนในตำบลให้ดีขึ้น
- พันธกิจที่ ๑๐ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลเทพา

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสานต่อแนวทางพระราชดำริ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการศึกษาและกีฬา
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการเกษตร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และ อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาสาธารณสุข
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา-วัฒนธรรมประเพณี
- ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาการบริหารราชการตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การพัฒนาด้านการอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลอย่างยั่งยืน

๔.๘.๑ แนวทางการพัฒนาเทศบาลเทพา

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสานต่อแนวทางพระราชดำริ	๑.๑ แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ ๑.๒ แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมอาชีพ/พัฒนาสินค้าชุมชน/ตลาดชุมชน/ร้านค้าชุมชน ๑.๓ แนวทางการพัฒนาการสร้างความเข้มแข็งด้านการเกษตรกรรม/ร้านค้าชุมชน ๑.๔ แนวทางการพัฒนาการสร้างเครือข่ายสินค้าชุมชน/ศูนย์ประสานสินค้าชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการศึกษาและกีฬา	๒.๑ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ๒.๑.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยบูรณาการกับการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมท้องถิ่น ๒.๑.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีความพร้อมทั้งทางกายภาพและใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ๒.๒ แนวทางการพัฒนาการสนับสนุนส่งเสริมความเป็นเลิศด้านกีฬา กีฬาแห่งชาติและการสนับสนุนส่งเสริมกีฬานานาชาติ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการเกษตร	๓.๑ แนวทางการพัฒนาระบบและเพิ่มศักยภาพการผลิต/ผลผลิตด้านเกษตรอินทรีย์ ๓.๒ แนวทางการพัฒนาการเพิ่มผลผลิตของเกษตรกร
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข	๔.๑ แนวทางการพัฒนาการรณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรม/จริยธรรม ให้แก่ เด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่น ๔.๒ แนวทางการพัฒนาการป้องกัน และแก้ไขการแพร่ระบาดของปัญหายาเสพติด ๔.๓ แนวทางการพัฒนาการสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อ HIV จัดให้มีและเพิ่มศักยภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๔.๘.๑ แนวทางการพัฒนาเทศบาลเทพาลัย (ต่อ)

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาสาธารณสุข	๕.๑ แนวทางการพัฒนาการสาธารณสุข การสร้างสุขภาพ การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุม โรคติดต่อ /โรคระบาดและโรคไม่ติดต่อการฟื้นฟูสุขภาพประชาชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๖.๑ แนวทางการพัฒนาการจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ ทางระบายน้ำและการบำรุงรักษาในเขตชุมชน และท้องถิ่น ๖.๒ แนวทางการพัฒนาการสร้างและบำรุงรักษาทางบก และทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๖.๓ แนวทางการพัฒนาการสาธารณูปโภค-สาธารณูปการ ๖.๔ แนวทางการพัฒนาการผังเมืองของท้องถิ่นและผังเมืองรวมของจังหวัด ๖.๕ แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมเชื่อมโยงการชลประทาน ก่อสร้างฝาย ทำนบกั้นน้ำ ขุดลอก ขุดสระ พัฒนาแหล่งน้ำ คลองน้ำและการกระจายการใช้ประโยชน์ เพื่อผลิตผลทางการเกษตรและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา-วัฒนธรรม ประเพณี	๗.๑ แนวทางการพัฒนาการสนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม ๗.๒ แนวทางการพัฒนาการค้นหาและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวใหม่
ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาการบริหารราชการตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	๘.๑ แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมศักยภาพของท้องถิ่นในทุกๆ ด้าน ตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ๘.๒ แนวทางการพัฒนาการการพัฒนาเทคโนโลยีและบุคลากรให้มีความเหมาะสมสอดคล้อง ๘.๓ แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๙ <u>การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</u>	๙.๑ แนวทางการพัฒนาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย/ลดอุบัติเหตุจากรถทางบก/ทางน้ำ

๔.๘.๑ แนวทางการพัฒนาเทศบาลเทพาชัย (ต่อ)

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การพัฒนาด้านการอนุรักษ์และพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมให้เกิดความ สมดุลอย่างยั่งยืน	๑๐.๑ แนวทางการพัฒนาการการฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสียในชุมชน และท้องถิ่น ๑๐.๒ แนวทางการพัฒนาการจัดการ การบำรุงรักษา และ การเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ การใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- เป้าประสงค์

- พัฒนาและปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สะดวก และรวดเร็ว
- จัดให้มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือนและไฟฟ้าสาธารณะ
- พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- ก่อสร้างซ่อมบำรุงและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตร
- ก่อสร้าง/ปรับปรุงระบบประปาให้มีมาตรฐาน
- พัฒนาฝีมือแรงงานและส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ประชาชน
- ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจ ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ส่งเสริมและสนับสนุน การทำเกษตรอินทรีย์
- การสังคมสงเคราะห์ และพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ส่งเสริม สนับสนุน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- พัฒนาระบบสาธารณสุข การสร้างสุขภาพ การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อการฟื้นฟู

- ตัวชี้วัด

- ร้อยละของประชาชนที่พึงพอใจในการใช้ถนนคมนาคมสัญจร-ไปมา
- ร้อยละของประชาชนที่พึงพอใจในความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ร้อยละของประชาชนที่พึงพอใจในการของการพัฒนาสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน
- จำนวนไฟฟ้าครอบคลุมทุกพื้นที่
- ร้อยละของประชาชนที่มีความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการ
- จำนวนประชากรมีงานทำและรายได้เพิ่ม
- จำนวนเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีพัฒนาการ ความรู้ สุขภาพ ที่ดีขึ้น
- จำนวนประชาชนได้รับความรู้การประกอบอาชีพเพิ่ม
- จำนวนกลุ่มเศรษฐกิจในชุมชนที่เพิ่มขึ้น
- จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมประเพณี ประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- จำนวนประชาชนมีความรู้ สุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดีขึ้น
- จำนวนสมาชิกในครอบครัวเข้มแข็ง สังคมน่าอยู่
- จำนวนกลุ่มในชุมชน ปลอดภัยเสพติด สังคมเป็นสุข
- จำนวนประชาชนที่ได้รับความปลอดภัยในการดำเนินการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

- ๑๕.จำนวนคนชรา ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้ป่วยเอดส์ ที่ได้รับการสงเคราะห์
- ๑๖.จำนวนประชาชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และรักษาสิ่งแวดล้อม
- ๑๗.จำนวนผู้ร่วมโครงการมีความรู้เพิ่ม
- ๑๘.จำนวนบุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น
- ๑๙.จำนวนเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน
- ๒๐.จำนวนบุคลากรมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน
- ๒๑.จำนวนประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

- คำเป้าหมาย

๑. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยดีถ้วนหน้า
๒. ประชาชนได้รับการสาธารณสุขโรค สาธารณูปการ ที่มีคุณภาพ รวมทั้งมีการจัดการด้านการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๓. ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพิ่มมากขึ้น
๔. ดำเนินการให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง ประชากรได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
๕. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและการบริหารเทศบาล
๖. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด
๗. ประชาชนเกิดความตระหนักในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๘. ประชาชนมีกิจกรรมกีฬาและนันทนาการอย่างมีคุณภาพและเพียงพอ
๙. มีระบบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย นำไปสู่การบริการที่รวดเร็วและกว้างไกล
- ๑๐.บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- กลยุทธ์

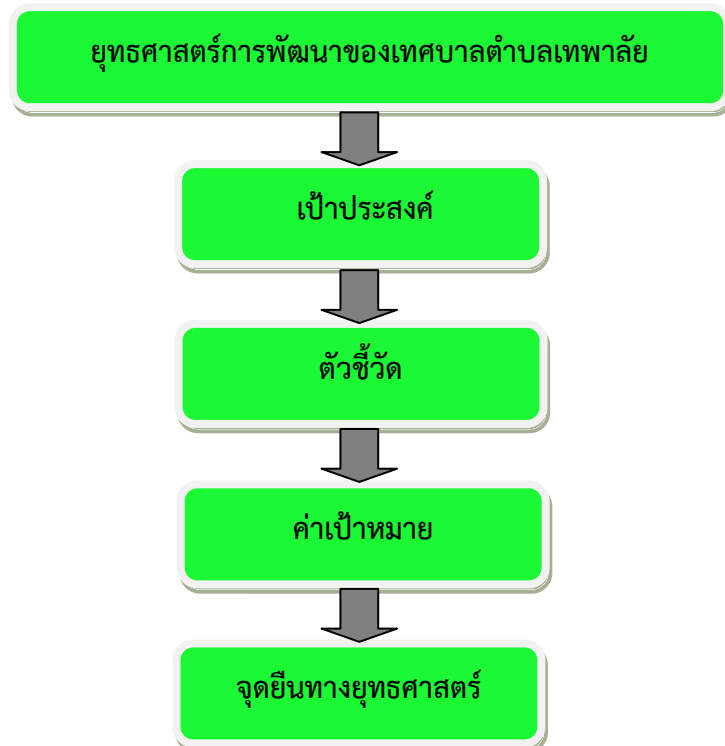
๑. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๒. การพัฒนาและส่งเสริมการสาธารณสุข
๓. การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
๕. การบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๖. การส่งเสริมการกีฬาและกิจกรรมนันทนาการ
๗. การจัดให้มีการสาธารณสุขโรคและสาธารณูปการ

- จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาระบบบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
๒. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและชุมชน ให้มีความเข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้
๓. ส่งเสริมและพัฒนาการทำการเกษตรตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. พัฒนาและส่งเสริมระบบการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา
๕. ส่งเสริมและพัฒนาฟื้นฟูกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีของคนในท้องถิ่น
๖. พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

- ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ของเทศบาลตำบลเทพาลัย มีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ดังนี้



- การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของเทศบาลตำบลเทพาลัย ได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis / Demand (Demand Analysis) / Global Demand และ Trend ปัจจุบันและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- การสรุปสถานการณ์การพัฒนา (การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค)

จุดแข็ง

๑. ท่าเลที่ตั้งเทศบาลตำบลเทพาลัยเป็นเส้นทางขึ้นไปสู่ภาคอีสานตอนบนและเป็นเส้นทางผ่านไปยังอำเภอต่างๆ โดยใช้เส้นทางแผ่นดินหมายเลข ๒ สระบุรี- หนองคาย และถนนบ้านวัด -เมืองคง
๒. มีศูนย์กลางการจำหน่ายสินค้า คือ ตลาดสดเทศบาล
๓. มีแหล่งบริการด้านการเงิน คือ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ หน่วยเทศบาล
๔. ประชาชน ชุมชน องค์กรเอกชนให้การสนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงานของเทศบาล
๕. ประชาชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและเข้าร่วมกิจกรรมงานประเพณีและวัฒนธรรมต่างๆ
๖. มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เนื่องจากมีจุดตรวจของเจ้าหน้าที่ตำรวจหรือจุดสกัดบ้านวัด
๗. บุคลากรของเทศบาลมีความพร้อมทั้งทางด้านความรู้ความสามารถ ความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ ที่จะพัฒนาชุมชนให้ก้าวหน้า
๘. บุคลากรของเทศบาลประชาชนและชุมชนมีความสามัคคีพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน
๙. เทศบาลมีการบริหารงานที่ดี เช่น มีการวางแผนที่ดี มีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ

จุดอ่อน

๑. ขาดแคลนทรัพยากรน้ำเพื่อการเกษตร และอุปโภคบริโภค เนื่องจากน้ำมีความเค็มและกร่อย
๒. ประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม (ทำนา) ซึ่งผลผลิตจะขึ้นอยู่กับสภาพภูมิอากาศ ในบางปีจะประสบปัญหายุ้งแห้ง และบางปีจะประสบปัญหาน้ำท่วมผลผลิต
๓. ประชาชนไม่มีอาชีพเสริมหลังจากฤดูเก็บเกี่ยว
๔. เป็นสังคมชุมชนกึ่งเมือง ไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปแบบของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง
๕. เทศบาลขาดการจัดระเบียบของเมือง และขาดการบังคับใช้ผังเมืองอย่างเคร่งครัด
๖. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อมในเขตเมืองที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ปริมาณขยะเพิ่มขึ้น ทำให้สถานที่กำจัดขยะไม่เพียงพอ
๗. เทศบาลขาดการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการโครงการขนาดใหญ่
๘. เยาวชนในเขตพื้นที่เทศบาลยังไม่ให้ความสำคัญในการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา
๙. ขาดแคลนเทคโนโลยีด้านการผลิตทางการเกษตร
๑๐. ขาดแคลนเทคโนโลยีด้านการสื่อสาร เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้
๑๑. ประชาชนให้ความสำคัญเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นลดน้อยลง
๑๒. สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และโครงสร้างพื้นฐานยังไม่เพียงพอและทั่วถึง

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล
๓. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมมากขึ้น
๔. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น
๕. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง

ปัญหา อุปสรรคหรือข้อจำกัด

๑. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๒. การขยายตัวของเมืองและการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรภายในเขตเทศบาล ส่งผลให้การบริการสาธารณะไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง
๓. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมนึกฐานทางวัฒนธรรมที่มีอยู่และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น
๔. มีปัญหาสุขภาพ ปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม
๕. ปัญหารายได้น้อยกว่ารายจ่าย การว่างงาน
๖. สภาวะความแห้งแล้ง ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำเกษตรกรรม

ในการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ได้นำข้อมูลการวิเคราะห์องค์กรมจาก พัฒนาท้องถิ่นของ เทศบาลตำบลเทพาลัยได้ทำการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

Strengths : S= จุดแข็ง เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในองค์กรว่ามีส่วนดี ความเข้มแข็ง ความสามารถ ศักยภาพอย่างไร

Weakness : W = จุดอ่อน เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในองค์กรว่า มีส่วนเสีย ความอ่อนแอข้อจำกัดความไม่พร้อมอย่างไร

Opportunities : O = โอกาส เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีสภาพเป็นเช่นไร ที่จะส่งผลต่อองค์กร มีการเปลี่ยนแปลงใดที่เป็นประโยชน์ หรือเป็นโอกาสอันดีต่อองค์กร โดยจะพิจารณาในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และเทคโนโลยี

Threats : T = ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมนอกที่เป็น อุปสรรคหรือภาวะคุกคาม ก่อให้เกิดผลเสีย โดยจะพิจารณาในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครองและเทคโนโลยี เช่นเดียวกับการวิเคราะห์โอกาส

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในหรือปัจจัยภายใน จะเป็นการศึกษาโดยใช้ตัวแปร ๒ ตัว คือ จุดแข็ง (Strengths) และ จุดอ่อน (Weakness) ส่วนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมนอกหรือปัจจัยภายนอกเป็นการศึกษาโดยใช้ปัจจัยตัวแปร ๒ ตัว คือ โอกาส (Opportunities) และ ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats)

ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของเทศบาลตำบลเทพาลัย ปัจจัยภายในและ ปัจจัยภายนอกที่นำมาพิจารณา ประกอบด้วย

ปัจจัยภายใน

- ด้านการบริหาร ได้แก่ การแบ่งส่วนราชการ การวางแผน การประสานงาน การมอบอำนาจ การกำกับดูแล ระเบียบ กฎหมาย
- ด้านบุคลากร ได้แก่ อัตรากำลัง คุณภาพ ทักษะ วินัย พฤติกรรม
- ด้านงบประมาณ รวมทั้งความช่วยเหลือต่าง ๆ
- ด้านทรัพยากร เครื่องมือและเครื่องอุปกรณ์ ระบบฐานข้อมูล
- ด้านการประสานงาน/การอำนวยความสะดวก/ความช่วยเหลือจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยภายนอก

- ด้านการเมือง รวมถึงระดับความขัดแย้งและกลุ่มผลประโยชน์
- ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ เศรษฐกิจรวมในเขตพื้นที่ การเกษตรกรรม การพาณิชย์ การคลัง
- ด้านสังคม นโยบายรัฐบาล/กฎหมาย เทคโนโลยี

SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สภาพองค์กรหรือหน่วยงาน ในปัจจุบัน เพื่อเป็นข้อมูลที่จะช่วยในการบริหารงานและ ค้นหา จุดแข็ง และจุดอ่อน จุดด้อย หรือสิ่งที่อาจเป็น ปัญหาสำคัญในการ บริหารงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต การวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลเทพาลัย เพื่อประเมินถึง จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการ พัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจ หน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้ ซึ่งมีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดี ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการ แก้ไขปัญหานั้น

ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกของ องค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผล มาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะหา แสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

S (จุดแข็ง)	W (จุดอ่อน)
๑. บุคลากร ส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียง ๒. บุคลากรเดินทางมาทำงานสะดวก สามารถทำงานเกินเวลา/ล่วงเวลาได้ ๓. บุคลากรอยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ ๔. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้อยู่ในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ๕. หัวหน้าส่วนราชการมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการทำงานเพื่อตอบสนองนโยบายและความต้องการของประชาชน ในกรอบระเบียบกฎหมายที่ถูกต้อง ๖. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ สามารถทำงานได้อย่างคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. บุคลากรขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. บุคลากรทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๕. ภาระงานมีมากกว่าจำนวนบุคลากร บางงานไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรง

O (โอกาส)	T (อุปสรรค/ภัยคุกคาม)
-----------	-----------------------

๑. บุคลากร มีความจริงใจในการพัฒนา เทศบาล สามารถอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๒. คนในชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของสมาชิกสภาเทศบาลในฐานะตัวแทน ๓. บุคลากรมีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๕. ประชาชนอยู่กันแบบเครือญาติ มีความคุ้นเคยกัน	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่ม พรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การบริหารงานอาจกระทบกับความสัมพันธ์ ๒. บุคลากรส่วนใหญ่มีเงินเดือนไม่เพียงพอจ่บรายจ่าย ๓. ระเบียบ /กฎหมายมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้บุคลากร บางรายไม่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่ม ความรู้จึงไม่สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ๔. งบประมาณในการพัฒนามีน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจงาน
---	--

๔.๘.๕ การวิเคราะห์ระดับองค์กร

S (จุดแข็ง)	W (จุดอ่อน)
๑. ผู้บริหารมีความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย เข้าใจในระบบการทำงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดี ๒. บุคลากรส่วนใหญ่ไม่มีการโอน (ย้าย) /อยู่พื้นที่นาน ๓. บุคลากรอยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว	๑. วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/มีแต่ไม่เพียงพอ ๒. สำนักงานคับแคบ มีพื้นที่ไม่เพียงพอสำหรับจัดเก็บเอกสารราชการ/ข้อมูลเก่า ๓. ผู้นำท้องถิ่นและประชาชนบางส่วนขาดการมีส่วนร่วม
O (โอกาส)	T (อุปสรรค/ภัยคุกคาม)
๑. บุคลากร มีถิ่นที่อยู่กระจายโดยรอบพื้นที่ ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้เป็นอย่างดี ๒. บุคลากร มีความคุ้นเคยกับประชาชนทุกคนในพื้นที่อย่างดี ๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้เรียนต่อในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ๔. คนในชุมชนร่วมมือพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี ๕. คนในชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของสมาชิกสภาเทศบาลในฐานะตัวแทน	๑. รัฐบาลมีรายได้ไม่น้อยไม่สามารถจัดสรรงบประมาณได้ตามที่กฎหมายและภายในระยะเวลาที่กำหนด ๒. ระเบียบการปฏิบัติราชการมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ๓. ความไม่เข้าใจในอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น ในการบังคับใช้กฎหมายกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาในพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยเทศบาล กำหนดวิธี การดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยได้กำหนดสภาพปัญหาและภารกิจใหม่ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งตามภารกิจดังกล่าว กำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติ กำหนด และขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดไว้ตามมาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายเทศบาลตำบล มีหน้าที่ที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่ดินสาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ให้มีเครื่องมือใช้ในการดับเพลิง
- (๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ
- (๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ ให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ ของเทศบาล ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำ เน้นถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำ แผนพัฒนาเทศบาลการจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติ งานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธี การที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

มาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายเทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใดๆ ในเขตเทศบาล ดังนี้

- (๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๔) ให้มีสุสานหรือฌาปนสถาน
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๗) ให้มีการบำรุงรักษาการไฟฟ้าและแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๙) เทศพาณิชย์

ภารกิจอำนาจหน้าที่ ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดไว้ตามมาตรา ๑๖ กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจและหน้าที่ ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนให้ท้องถิ่นตนเอง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำและทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มี การและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณูปการ
- (๖) การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มี และควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

จากภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เทศบาลตำบลเทพาฯจึงได้ กำหนดภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเทพาฯให้ตรงกับสภาพปัญหาของท้องถิ่น ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือประปา (มาตรา๕๑(๑))
- (๒) การจัดให้มี และการบำรุงไฟฟ้าพร้อมแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา๕๑(๗))
- (๓) การจัดให้มี การบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา๑๖(๒))
มาตรา๕๐(๒) มาตรา๕๑(๘))
- (๔) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา๑๖(๔))
- (๕) การสาธารณสุขการ (มาตรา๑๖(๕))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา๑๖(๒๘))

๕.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา๑๖(๙))
- (๒) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา๕๐ (๔))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา๑๖(๙))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและ
ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา๑๖ (๑๐))
- (๕) การส่งเสริมกีฬา(มาตรา๑๖(๑๔))
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล(มาตรา๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา๕๐(๑))
- (๒) ให้มีเครื่องใช้ในการการดับเพลิง (มาตรา๕๐(๕))
- (๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
(มาตรา๑๖(๑๒))
- (๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา(๑๖ (๒๙))
- (๕) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา
ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา๑๖ (๓๐))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมและการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา๕๑(๕))
- (๒) การจัดให้มีและควบคุมการตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
(มาตรา๑๖(๓))
- (๓) การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ (มาตรา๑(๖))
- (๔) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา๑๖ (๗))
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา๑๖ (๘))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา๕๐ (๓))
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา๑๖ (๑๓))
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา๑๖ (๘))
- (๔) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา๑๖ (๒๔))
- (๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา๑๖ (๒๗))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘))
- (๒) การบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา๑๖ (๑๑))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- (๑) เทศพาณิชย์(มาตรา๕๐ (๙))
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค ละสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา๑๖ (๑๕))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา๑๖ (๑๕))
- (๔) การผังเมือง (มาตรา๑๖ (๒๕))
- (๕) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา๑๖ (๒๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่ กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลดำเนินการที่จะแก้ไขปัญหาได้ โดยพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ดำเนินการของเทศบาลตำบลเทพาลัย ให้สอดคล้องกับ ภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา /แผนพัฒนา ในช่วงระยะเวลา ๕ ปีข้างหน้า ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลเทพาลัย

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเทพาลัย ทั้ง ๗ ด้านแล้ว สามารถกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาและปรับปรุงด้านสาธารณูปโภค
๒. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีของท้องถิ่น
๕. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ
๒. การจัดโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. การพัฒนาพื้นที่สวนสาธารณะในเขตเทศบาล
๔. การจัดโครงการปรับปรุงและฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติต่างๆ
๕. การจัดงานประเพณีต่าง ๆ ของท้องถิ่น ประจำปี
๖. การจัดประชาคมในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเทพาลัย อำเภอดง จังหวัดนครราชสีมา ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงขนาดเทศบาล จาก เทศบาลขนาดเล็ก เป็น เทศบาลขนาดกลาง และปรับปรุงตำแหน่งผู้บริหารเทศบาล ตามประกาศเทศบาลตำบลเทพาลัย เรื่อง การปรับขนาดเทศบาลเป็นขนาดกลางและปรับปรุงตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล ตั้งแต่วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๕ และตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา (ก.ท.จ.นม.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ประกอบกับประกาศเทศบาลตำบลเทพาลัย ประกาศ ณ วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาลตำบลเทพาลัย โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลเทพาลัย เป็นเทศบาลประเภทสามัญ

เทศบาลตำบลเทพาลัย ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา
๖. กองการประปา
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

เดิมเทศบาลตำบลเทพาเลย ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง พนักงานเทศบาล จำนวนทั้งสิ้น ๒๕ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๐ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๓ อัตรา ทั้งนี้เทศบาลตำบลเทพาเลย ได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ งบเงินอุดหนุน เงินอุดหนุนทั่วไป เงินอุดหนุนสำหรับสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ใต้วาระที่ ๔ (เดือนกรกฎาคม – กันยายน ๒๕๖๓) จึงต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก เพิ่มจำนวน ๑ อัตรา ประกอบกับจะมีการประกาศปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล จึงจำเป็นต้องกำหนด หน่วยตรวจสอบภายใน พร้อมกำหนดอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา ขึ้นในโครงสร้าง ส่วนราชการเทศบาลตำบลเทพาเลย จึงเป็นผลให้ ภาระค่าใช้จ่ายด้าน บริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ .ศ.๒๕๔๒ ของเทศบาลตำบลเทพาเลยมีภาระสูงขึ้น ทำให้เทศบาลตำบลเทพาเลย จำเป็นต้องปรับลดอัตรากำลังในส่วนของผู้จ้างทั่วไป ที่ว่างลง จำนวน ๒ อัตรา เพื่อให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเทพาเลยอยู่ในกรอบตามที่ ระเบียบกำหนด

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลเทพาเลย ได้ทำการวิเคราะห์ ว่ามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ .ศ.๒๕๔๒ และตามกฎหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจงานและ กรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่มีภารกิจงาน ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

เทศบาลตำบลเทพาเลย มีความประสงค์ที่จะตัด โอนงานตรวจสอบภายในออกจาก โครงสร้าง สำนักรปลัดและกำหนดหน่วยตรวจสอบ ภายในขึ้นใหม่ไว้ในโครงสร้างส่วนราชการ พร้อมทั้งกำหนดงานธุรการ ไว้ในโครงสร้างส่วนราชการภายในกองการศึกษาและกองการประปา รายละเอียดมีดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักรปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานกิจการสภา - งานนิติการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานตรวจสอบภายใน - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนและงบประมาณ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานพัฒนาชุมชน - งานทะเบียนราษฎร - งานการเกษตร	๒. สำนักรปลัดเทศบาล ๒.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานกิจการสภา - งานนิติการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนและงบประมาณ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานพัฒนาชุมชน - งานทะเบียนราษฎร - งานการเกษตร	

๘.๑ โครงสร้าง (ต่อ)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานระเบียบการคลังและสถิติการคลัง - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานระเบียบการคลังและสถิติการคลัง - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานธุรการ - งานควบคุมอาคารและผังเมือง - งานสาธารณูปโภค - งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานธุรการ - งานควบคุมอาคารและผังเมือง - งานสาธารณูปโภค - งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมโรค - งานธุรการ	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมโรค - งานธุรการ	
๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกีฬาและนันทนาการ	๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกีฬาและนันทนาการ - งานธุรการ	
๖. กองการประปา ๖.๑ ฝ่ายผลิตบริการและซ่อมบำรุง - งานผลิตและบริการ - งานซ่อมบำรุง	๖. กองการประปา ๖.๑ ฝ่ายผลิตบริการและซ่อมบำรุง - งานผลิตและบริการ - งานซ่อมบำรุง - งานธุรการ	
	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานควบคุมภายใน	เพื่อรองรับ ประกาศการ กำหนด โครงสร้าง ส่วนราชการ หลักของ เทศบาล

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลเทพาลัย ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตราค่าจ้างใหม่แล้วทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการใช้อัตราค่าจ้าง พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ของ เทศบาลตำบล เทพาลัย และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเทพาลัย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน									
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ๖๔
สำนักปลัดเทศบาล									
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายอำนวยการ									
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ									
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
ลูกจ้างงานทะเบียน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงานทั่วไป	-	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก ๖๔
กองคลัง									
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานคลัง									
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง									
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายการโยธา									
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างไฟฟ้า	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก ๖๔
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม									
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข									
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ									
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
กองการศึกษา									
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ฝ่ายบริหารการศึกษา									
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ๖๔
กองการประปา									
ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ฝ่ายผลิตบริการและซ่อมบำรุง									
หัวหน้าฝ่ายผลิตบริการและซ่อมบำรุง (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานประปา	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๔๓	๔๓	๔๓	๔๓	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลเทพา

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๔๖,๕๖๐	๖๖๓,๐๐๐	๖๗๙,๔๔๐	(๓๘,๕๐๐)
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	(๓๐,๗๙๐)
หน่วยตรวจสอบภายใน																			
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕,๕๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕,๕๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
ส่วนปลัด																			
๔	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	(๓๕,๗๙๐)
ฝ่ายอำนวยการ																			
๕	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๗๔,๑๖๐	๓๘๗,๔๘๐	๔๐๐,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
๖	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชำนาญการ	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	(๓๐,๒๒๐)
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๓๔๔,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๖๙,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	(๒๗,๔๘๐)
ลูกจ้างประจำ																			
๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๒๓๒,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๙,๘๘๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๘,๑๖๐	๒๕๘,๐๐๐	(๑๘,๗๙๐)
๑๐	ลูกจ้างงานทะเบียน	-	๑	๑	๒๒๕,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๘,๑๖๐	(๑๙,๔๑๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๑๗,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๖๘๐	๒๓๕,๘๐๐	๒๔๕,๒๘๐	(๑๘,๑๖๐)
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๔๗,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	๑๖๖,๖๘๐	(๑๒,๓๓๐)
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๗๔,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๙,๐๐๐	๑๙๖,๕๖๐	(๑๔,๕๕๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๔	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
กองคลัง																			
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
ฝ่ายบริหารงานคลัง																			
๑๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๐,๖๔๐	๓๙๔,๐๘๐	๔๐๗,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๕,๕๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๘๘๐	๓๒๙,๘๘๐	(๒๔,๗๓๐)
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๗๔,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๙๖,๐๘๐	(๑๔,๕๙๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๗๖,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๓,๗๒๐	๑๙๑,๑๖๐	๑๙๘,๘๔๐	(๑๔,๗๒๐)
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๕๔,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๘๐๐	๑๖๗,๒๘๐	๑๗๔,๐๐๐	(๑๒,๘๘๐)

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

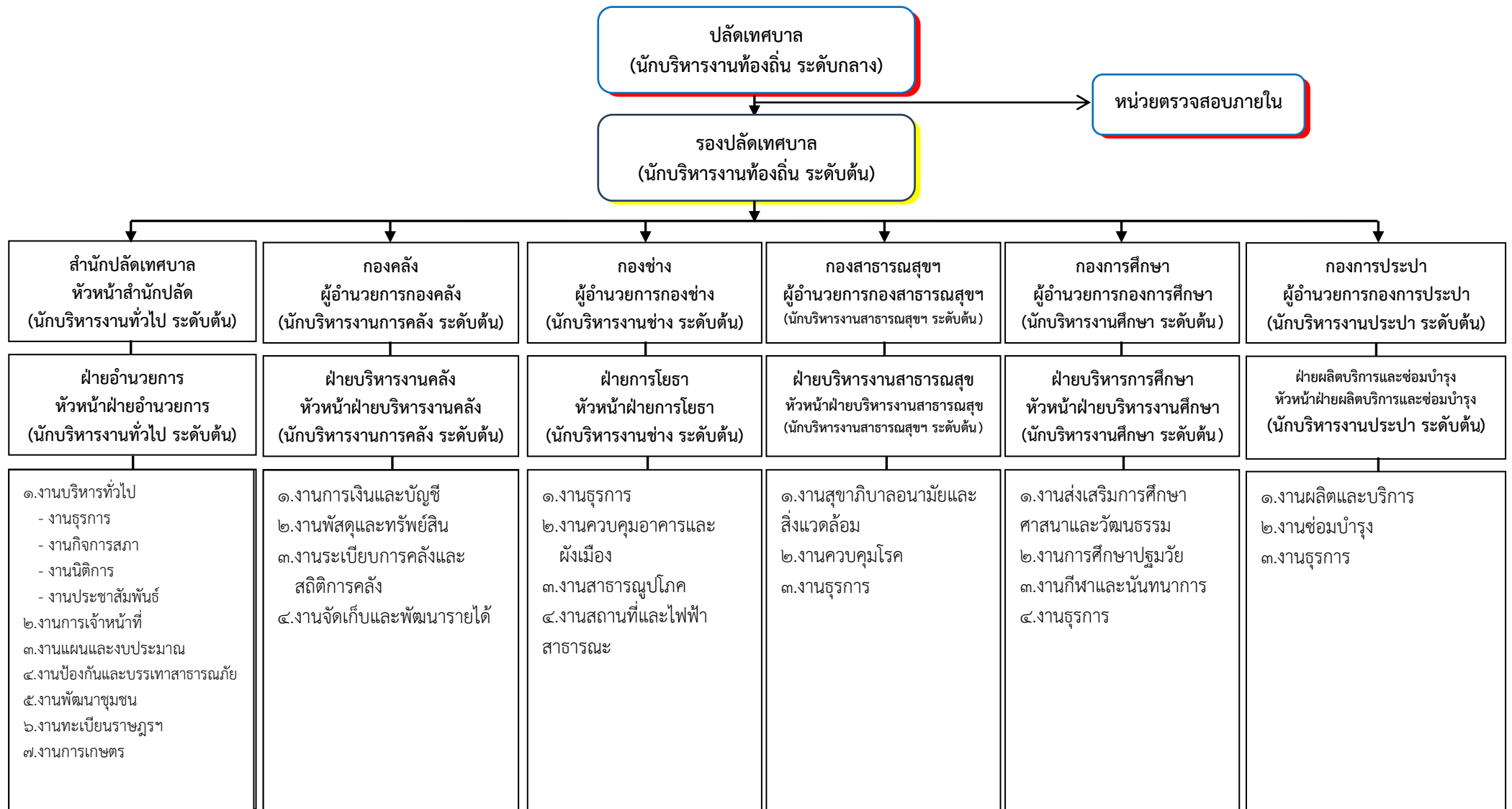
ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง																		
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	(๓๔,๑๑๐)
	ฝ่ายการโยธา																		
๒๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๔	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๒๕	นายช่างไฟฟ้า	อาวุโส	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	(๒๔,๐๑๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๘๖,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๓,๘๐๐	๒๐๑,๖๐๐	๒๐๙,๗๖๐	(๑๕,๕๖๐)
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๘๕,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๙๒,๘๔๐	๒๐๐,๖๔๐	๒๐๘,๖๘๐	(๑๕,๔๕๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
๒๙	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ																		
๓๐	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๓๔,๑๖๐	๔๔๗,๒๔๐	๔๖๐,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
๓๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ขง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ																		
๓๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๒๔๐,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๙,๘๔๐	๘,๗๖๐	๒๔๘,๑๖๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	(๒๐,๐๔๐)
๓๓	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๒๒๑,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๖,๖๔๐	๒๔๔,๓๒๐	(๑๘,๔๘๐)
	กองการศึกษา																		
๓๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
	ฝ่ายบริหารการศึกษา																		
๓๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๓๖	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	
๓๗	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๓๘	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม (จ่ายจากเงินอุดหนุน)

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองการประปา																		
๔๑	ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
	ฝ่ายผลิตบริการและซ่อมบำรุง																		
๔๒	หัวหน้าฝ่ายผลิตบริการและซ่อมบำรุง (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๔๓	เจ้าพนักงานประปา	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๖๙,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๓๘๑,๑๒๐	๓๙๓,๔๘๐	๔๐๖,๔๔๐	(๓๐,๗๗๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	๑	๑๖๙,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๗๖,๗๖๐	๑๘๓,๘๔๐	๑๙๑,๒๘๐	(๑๔,๑๖๐)
๔๕	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๔๗,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	๑๖๖,๖๘๐	(๑๒,๓๓๐)
(๔)	รวม	-	๔๓	๓๒	๑๑,๕๖๙,๖๘๐	๕๗๐,๐๐๐	๔๓	๔๓	๔๓	-	-	-	๗๕๙,๑๒๐	๘๒๒,๕๒๐	๘๒๗,๓๒๐	๑๒,๖๘๒,๘๐๐	๑๓,๑๐๕,๓๒๐	๑๓,๕๓๒,๖๔๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๙๐๒,๔๒๐	๑,๙๖๕,๗๙๘	๒,๐๒๙,๘๙๖	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๔,๕๘๕,๒๒๐	๑๕,๐๗๑,๑๑๘	๑๕,๕๖๒,๕๓๖	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๘,๓๘	๓๗,๗๗	๓๗,๑๕	
	หมายเหตุ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน=					๓๘,๐๐๐,๐๐๐	บาท	ประมาณการเท่ากับงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓										
		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน=					๓๙,๙๐๐,๐๐๐	บาท	ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔										
		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน=					๔๑,๘๙๕,๐๐๐	บาท	ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕										

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลเทพาลัย (เทศบาลสามัญ)



๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดเทศบาล/หน่วยตรวจสอบภายใน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินอื่นๆ	
๑	นายอภิรักษ์ จุลศิริวัฒนกุล	ปริญญาโท	๒๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๖๒,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๓๐,๐๐๐
๒	นายมงคล จันท์สุขศรี	ปริญญาโท	๒๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๑๑,๔๘๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
๓	-	-	-	-	-	๒๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๓๕๕,๓๒๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
	สำนักปลัด											
๔	นายประสิทธิ์ หลอมประโคน	ปริญญาตรี	๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๗๑,๒๔๐
	ฝ่ายอำนวยการ											
๕	จำเองสยมภู จิตหาญ	ปริญญาตรี	๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๖๐,๗๒๐
๖	นางสาวสายชล ดีพิมาย	ปริญญาโท	๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๗	นางสาวกัญจนพร มีศิลป์	ปริญญาโท	๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๔๙,๓๒๐	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๘	นางสาววันวิสา ไพโรจน์รินทร์	ปริญญาโท	๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๒๙,๗๖๐	-	-	๓๒๙,๗๖๐
	ลูกจ้างประจำ											
๙	นายนิกร ประภา	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๓๒,๙๒๐	-	-	๒๓๒,๙๒๐
๑๐	นางชูจิต ค้ากระบือ	ม.ปลาย	-	ลูกจ้างงานทะเบียน	-	-	ลูกจ้างงานทะเบียน	-	๒๒๕,๔๘๐	-	-	๒๒๕,๔๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๑	นางสาวจรงค์ษ์ มีเค้า	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๑๗,๙๒๐	-	-	๒๑๗,๙๒๐
๑๒	นายพัชระ อ่อนนอก	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๔๗,๙๖๐	-	-	๑๔๗,๙๖๐
๑๓	นายวิโรจน์ บัวกระโทก	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๗๔,๖๐๐	-	-	๑๗๔,๖๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๔	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	ยกเลิก ๖๔

กองคลัง

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงิน ค่าตอบแทน	
๑๕	นางสาวพัชรีวรรณ ลิศรี	ปริญญาโท	๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๘,๑๖๐
				(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)					
	ฝ่ายบริหารงานคลัง											
๑๖	นางประภาทิพย์ ณรงค์นอก	ปริญญาตรี	๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๖๗,๓๒๐
				(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)					
๑๗	-	-	๒๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๒๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๑๘	นางรสศรีนทร์ จิตรหาญ	ปริญญาตรี	๒๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๙๖,๗๖๐	-	-	๒๙๖,๗๖๐
๑๙	นางสุนิสา เชื้อมพงษ์	ปวส.	๒๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๗๔,๘๔๐	-	-	๑๗๔,๘๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๐	นางกฤษณา การบรรจง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๗๖,๖๔๐	-	-	๑๗๖,๖๔๐
๒๑	นางสาวสุวารี ชำนินอก	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๔,๕๖๐	-	-	๑๕๔,๕๖๐

กองช่าง

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๒๒	นายสันติ ท้าวนอก	ปริญญาตรี	๒๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๑,๓๒๐
	ฝ่ายการโยธา											
๒๓	-	-	๒๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๒๔	-	-	๒๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๕	นายสุชาติ พ่วงพุ่ม	ปริญญาตรี	๒๐-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	อส.	๒๐-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	อส.	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๒๘๘,๑๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๖	นายชัยรัตน์ อ่อนทองกลาง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๘๖,๒๔๐	-	-	๑๘๖,๒๔๐
๒๗	นางสาวจุฑามาศ คำขึ้น	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๕,๔๐๐	-	-	๑๘๕,๔๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๘	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก ๖๔

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราทำใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๒๙	-	-	๒๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๒๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข											
๓๐	นางกมลทิพย์ ชื่นหมื่นไวย	ปริญญาโท	๒๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๒๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๒๐,๗๒๐
๓๑	-	-	๒๐-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปจ./ชง.	๒๐-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ											
๓๒	นายเจริญ มาตปัญญา	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๔๐,๔๘๐	-	-	๒๔๐,๔๘๐
๓๓	นายสุชีพ แสงนอก	ม.ปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๒๒๑,๗๖๐	-	-	๒๒๑,๗๖๐

กองการศึกษา

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๓๔	-	-	๒๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๒๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
	ฝ่ายบริหารงานการศึกษา											
๓๕	-	-	๒๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๒๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๓๖	นางสาวธีรนาถ มีเชื้อ	ปริญญาตรี	๒๐-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๐-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๐๗,๔๘๐	-	-	๒๐๗,๔๘๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเทพาชัย											
๓๗	นางสาวเปมิกา ศรีนอก	ปริญญาตรี	๒๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๐	ครู	คศ.๑	๒๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๐	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๘	นางอัญชนา ขอเสริมกลาง	ปริญญาโท	๒๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๑	ครู	คศ.๑	๒๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๑	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๙	นางสาวตรุณี เจริญศรีบุรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๐	-	-	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
												กำหนดเพิ่ม ๖๔

กองการประปา

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๔๑	-	-	๒๐-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๒๐-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
	ฝ่ายผลิตบริการและซ่อมบำรุง											
๔๒	-	-	๒๐-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายผลิตบริการและซ่อมบำรุง (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๒๐-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายผลิตบริการและซ่อมบำรุง (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๔๓	จำเอกสุรพงษ์ ประพุดิชอบ	ปริญญาโท	๒๐-๒-๐๙-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๒๐-๒-๐๙-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๓๖๙,๒๔๐	-	-	๓๖๙,๒๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๔	นายประเสริฐพงษ์ ณรงค์นอก	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๖๙,๙๒๐	-	-	๑๖๙,๙๒๐
๔๕	นายแก่น ล้ากลาง	ม.ต้น	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๔๗,๙๖๐	-	-	๑๔๗,๙๖๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเทพาลัย ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอากออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตัวเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหา ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของ ตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมสถานการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

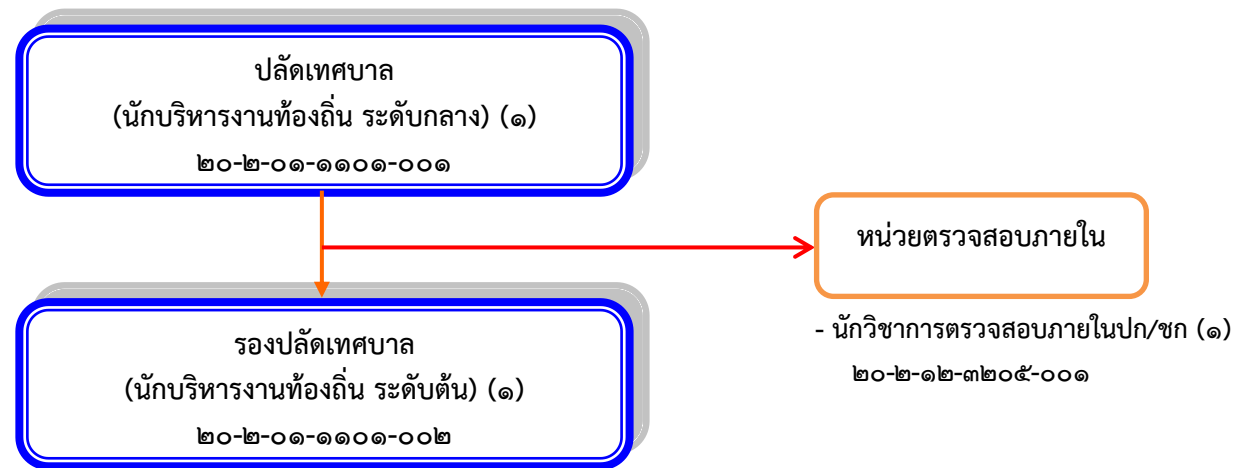
พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

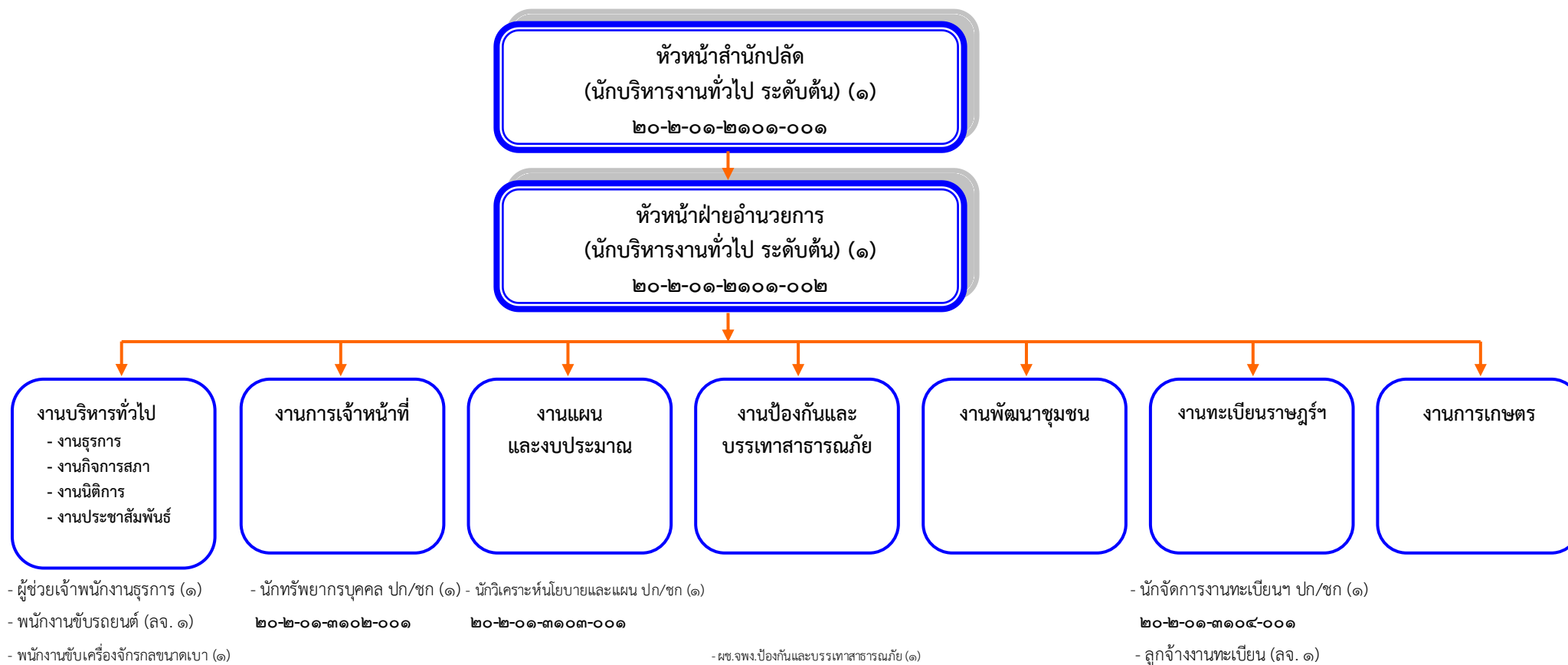
ภาคผนวก

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



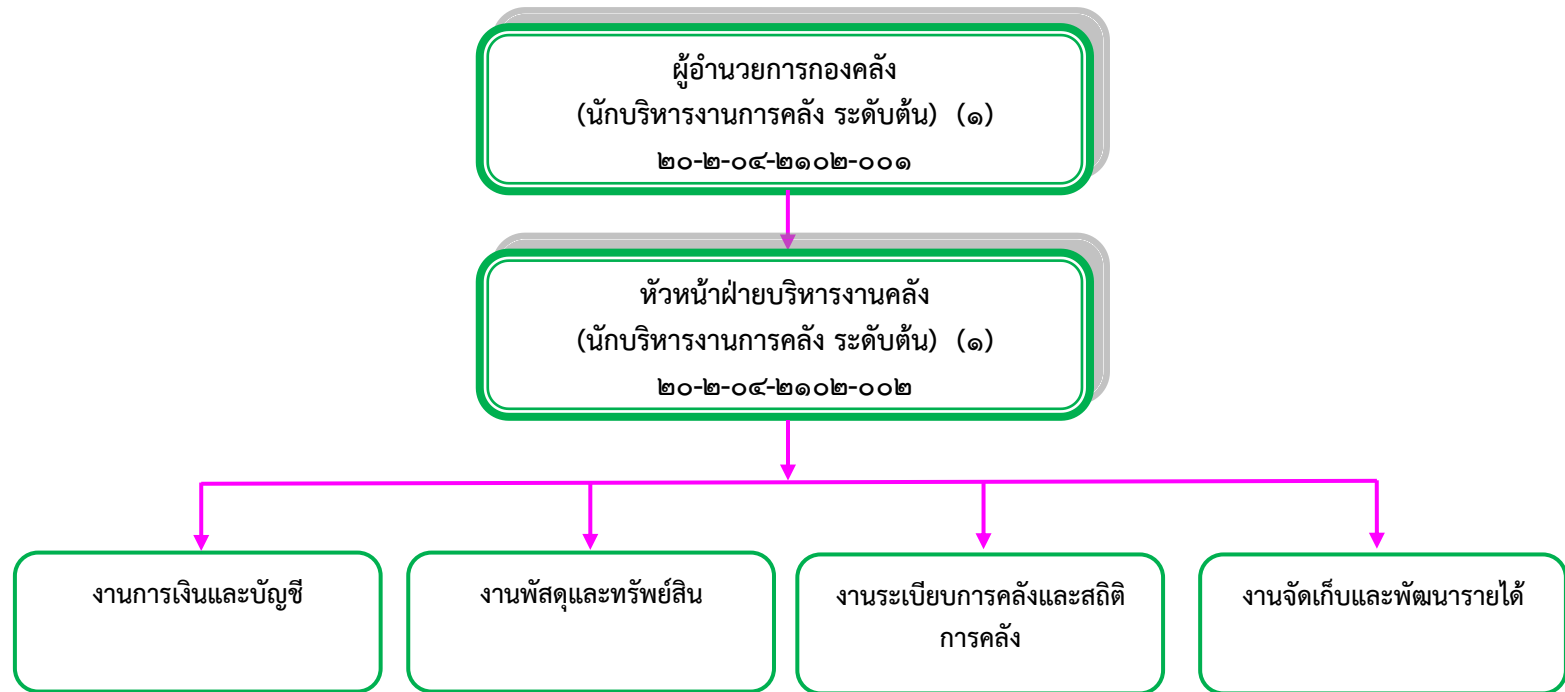
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชพ	ชช	ปง	ชง	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

โครงสร้างสำนักปลัด



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชพ	ชช	ปง	ชง	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	๒	๓	-	๑๐

โครงสร้างกองคลัง



- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก (๑)
๒๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑

- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง (๑)
๒๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑

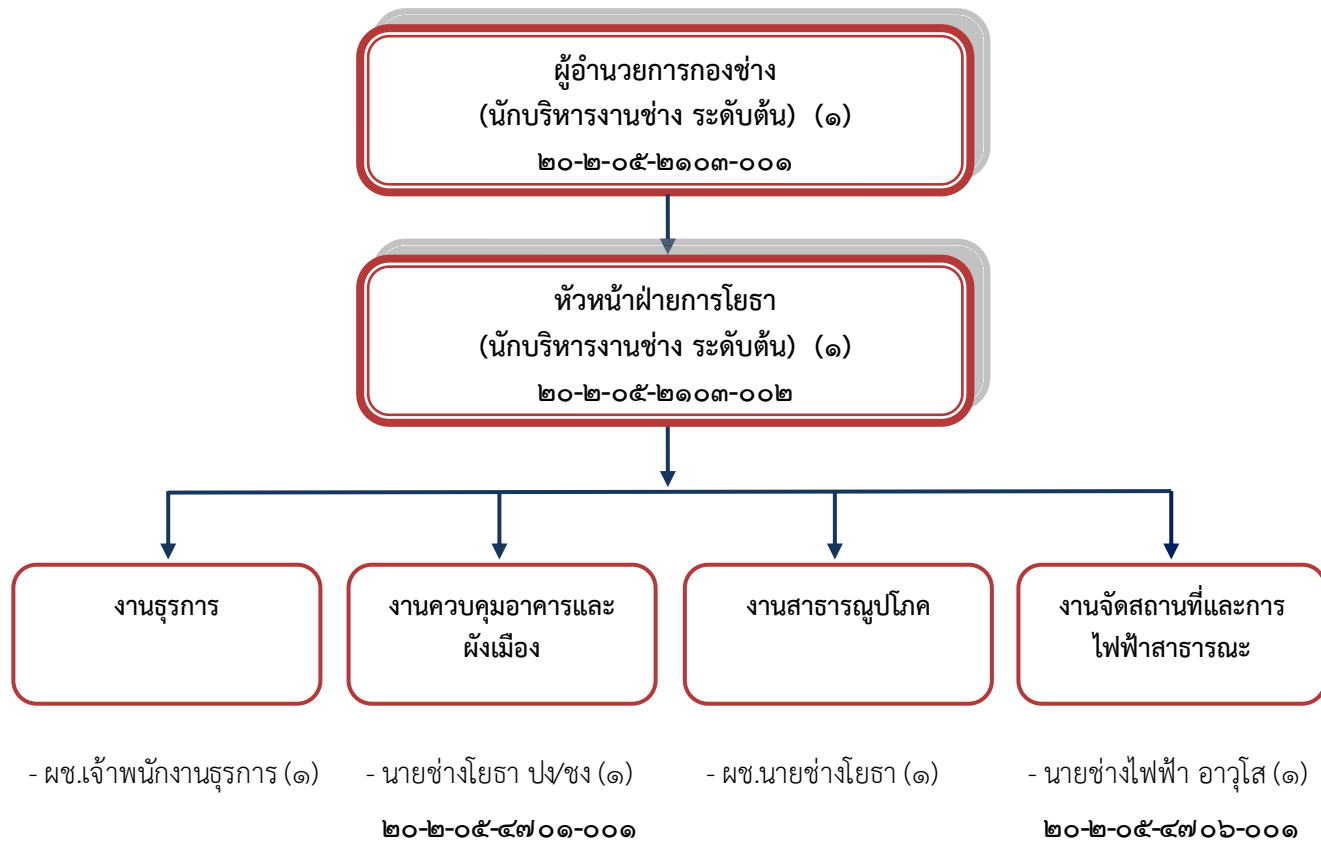
- ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง (๑)
๒๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑

- ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

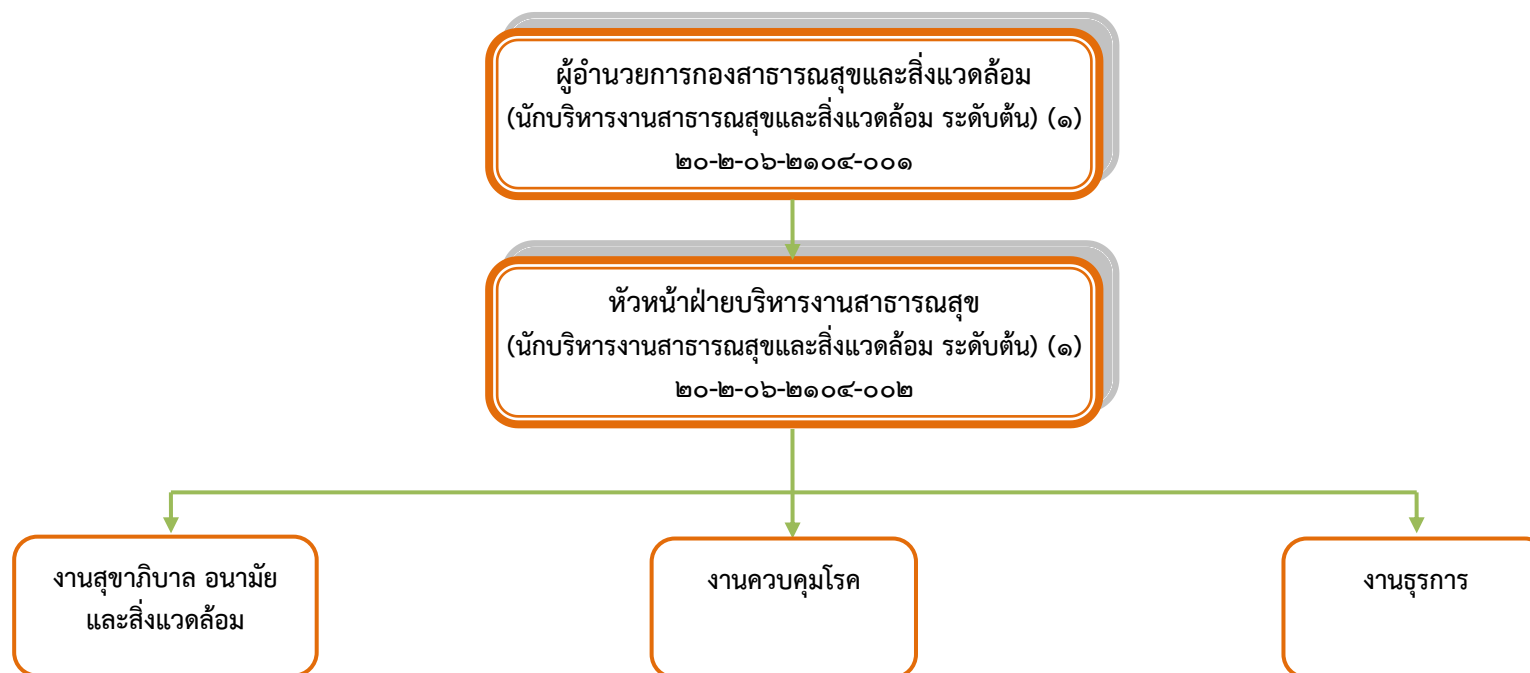
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชพ	ชช	ปง	ชง	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	๒	-	๗

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชพ	ชช	ปง	ขง	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๒	-	๖

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



- พนักงานขับรถยนต์ (ลจ. ๑)

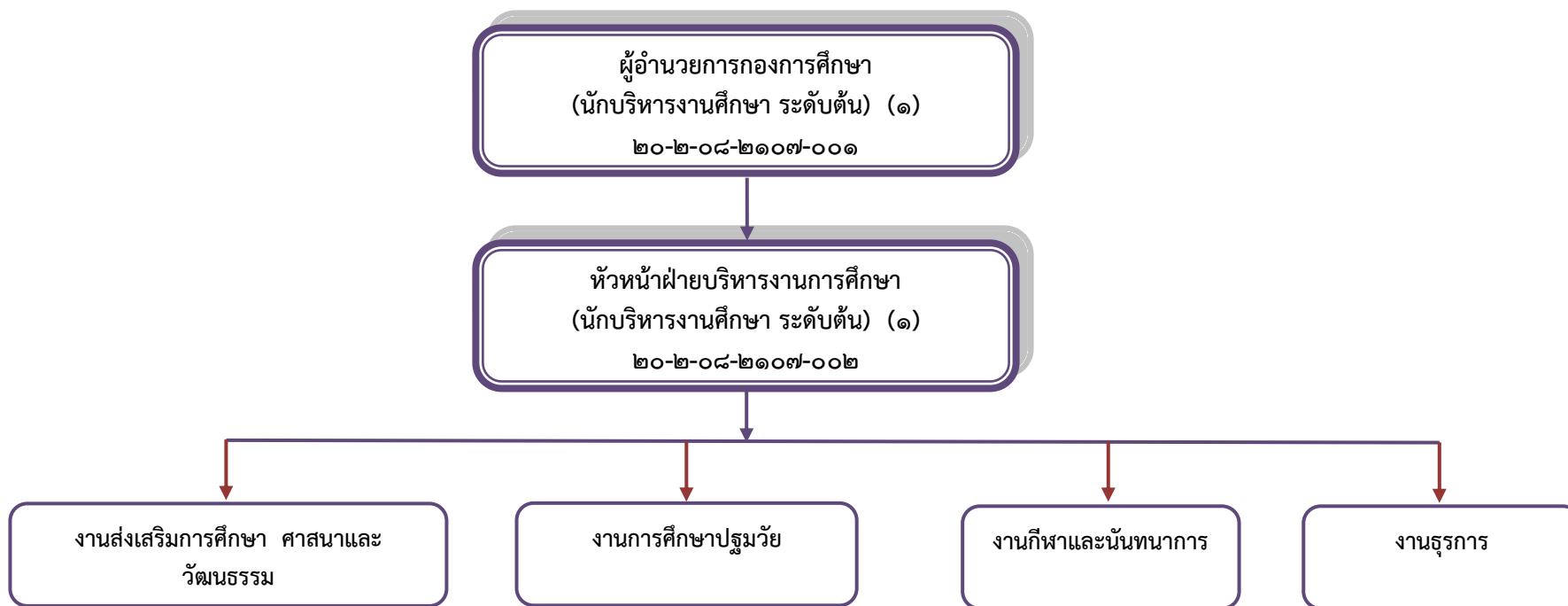
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. (๑)

๒๐-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑

- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ลจ. ๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชพ	ชช	ปง	ชง	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-	๕

โครงสร้างกองการศึกษา

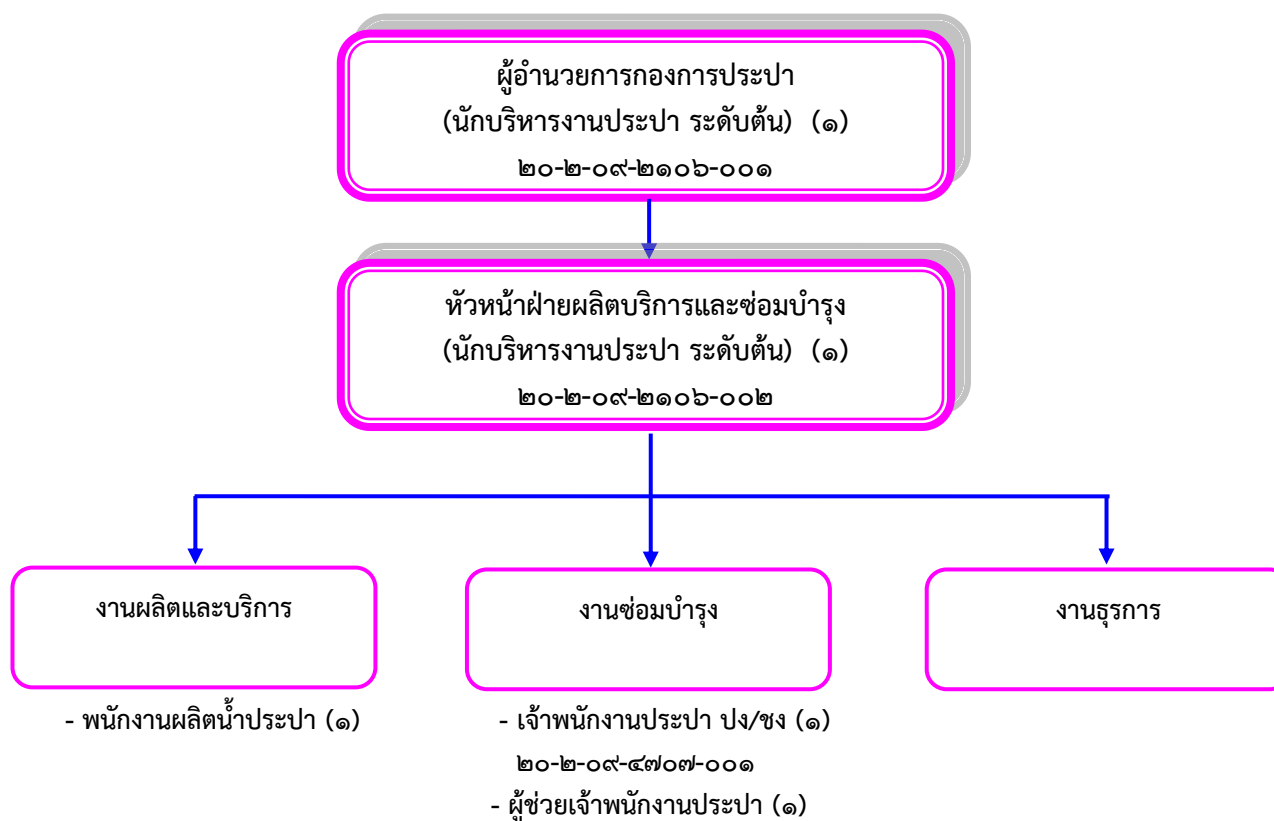


- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑)
๒๐-๒-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑

- ครู (๒) ๒๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๐,๐๔๑
- ผู้ดูแลเด็ก (๒)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชพ	ชช	ปง	ชง	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๗

โครงสร้างกองการประปา



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชพ	ชช	ปง	ชง	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	๕

เอกสารประกอบการจัดทำ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖