

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ของ

เทศบาลตำบลม่วงเตี้ย

อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัด อ่างทอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

คำนำ

เทศบาลตำบลม่วงเตี้ย ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)

ซึ่งมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง และการกำหนดโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยมี การดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลได้อย่างเหมาะสมนั้น ทางเทศบาลตำบลม่วงเตี้ย จึงได้ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ฉบับปรับปรุง) ประจำปีงบประมาณ 2558 - 2560 ด้วยจังหวัดแจ้งแนวทาง ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดตำแหน่งพนักงานเทศบาลจาก ระบบพีซี เข้าสู่ประเภทตำแหน่งระบบตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) ในการจัดทำแผน อัตรากำลัง 3 ปี ต้องคำนึงถึงการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้คำนึงภารกิจ อหวนาจอหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และด้านการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลให้คำนวณเงินที่ปรับได้ ตามบัญชี 4 และบัญชี 5 ซึ่งมีผลตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2559 และได้ทำตามขั้นตอน อย่างถูกต้องจนแล้วเสร็จ และกำหนดใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้ขึ้น

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี นี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังและ

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลม่วงเตี้ย อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลม่วงเตี้ยเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น นำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลม่วงเตี้ย
อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาล	๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	5
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ	12
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	13
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	14
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑7
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	20
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขตำแหน่งในส่วนราชการ	๒7
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	31

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐
เทศบาลตำบลม่วงเตี้ย

๑. หลักการและ

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลโดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานหรือลูกจ้างเทศบาลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยให้เสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจ

หน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลม่วงเตี้ย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลม่วงเตี้ย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลม่วงเตี้ย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ เทศบาลตำบลม่วงเตี้ย

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลม่วงเตี้ย สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลม่วงเตี้ย ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลม่วงเตี้ยเป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ

ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่อง ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลม่วงเตี้ย ตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของ เทศบาลตำบลม่วงเตี้ย

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัด อ่างทองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับ ตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของ งาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้นักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของ

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลม่วงเตี้ย มีความ ครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบล ม่วงเตี้ย วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลม่วงเตี้ยว่ามีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

◆ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การคมนาคมขนส่งไม่สะดวก

๒. ระบบไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

◆ ด้านเศรษฐกิจ

๑. การประกอบอาชีพเกษตรกรรมประสบปัญหาขาดทุน

๒. ขาดอาชีพเสริม

◆ **ด้านสังคม**

๑. การแพร่ระบาดของยาเสพติด

๒. ประชาชนว่างงาน

◆ **ปัญหาด้านสาธารณสุข**

๑. ขาดการส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง

๒. ขาดการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหาสาธารณสุข

๓. อสม.ขาดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

๓

◆ **ปัญหาด้านแหล่งน้ำ**

๑. น้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้งมีไม่เพียงพอ

๒. ระบบน้ำประปาหมู่บ้านไม่มีคุณภาพในบางพื้นที่

◆ **ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

๑. ไม่มีสถานที่ตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อส่งเสริมพัฒนาการของเด็กเป็นของตนเอง

๒. ไม่มีการสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่นและส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย

๓. ประเพณีทางศาสนาและวัฒนธรรมถูกละเลย

◆ **ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร**

๑. ประชาชนไม่เข้าใจในสิทธิและหน้าที่ของพลเมืองตามรัฐธรรมนูญ

๒. ปัจจัยทางการบริหารไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน ขาดวัสดุอุปกรณ์และสถานที่

ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

◆ **ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

๑. มีการใช้สารเคมีทางการเกษตรมากกว่าร้อยละ ๙๐ ของกิจการเกษตร

๒. บรรยากาศในชุมชนไม่ร่มรื่น เนื่องจากมีจำนวนต้นไม้ไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับจำนวนพื้นที่

ความต้องการของประชาชน

☐ **ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

๑. ปรับปรุงซ่อมแซมถนนที่ชำรุด หรือก่อสร้างถนนใหม่

๒. ขยายเขตระบบไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

☐ **ความต้องการด้านเศรษฐกิจและสังคม**

๑. จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตรและให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีทันสมัย
๒. ฝึกอบรมความรู้ และการศึกษาดูงานสนับสนุนการประกอบอาชีพเสริมของประชาชน
๓. จัดให้มีสถานที่เล่นกีฬา เพื่อให้เยาวชนมาสนใจในด้านกีฬา และรณรงค์ต่อต้านยาเสพติด

▣ ความต้องการด้านสาธารณสุข

๑. มีการส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง
๒. ฝึกอบรม ให้ความรู้ในการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหาสาธารณสุข
๓. ฝึกอบรม ให้ความรู้แก่ อสม. ในการปฏิบัติงาน

▣ ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

๑. ให้มีการขุดลอกคูนา คลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืชในแหล่งน้ำ
๒. ให้มีการขยายเขตและพัฒนาคุณภาพของระบบประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

▣ ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ก่อสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๒. สนับสนุนส่งเสริมสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. สนับสนุนงานประเพณีทางศาสนาและวัฒนธรรม

▣ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. รณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับพิษภัยของสารเคมีและลดการใช้สารเคมี
๒. ปลูกต้นไม้เพื่อปรับปรุงภูมิทัศน์ของตำบล

▣ ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

๑. จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของพลเมืองตามรัฐธรรมนูญ
๒. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนสถานที่เพื่อความสะอาดของประชาชน

**การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา (โดยเทคนิค SWOT)
จุดแข็ง (Strengths : S)**

1. เทศบาลตำบลม่วงเตี้ยเป็นเทศบาลขนาดกลาง มีความพร้อมในด้านบุคลากร การให้บริการ งบประมาณพอสมควร อีกทั้งพื้นที่
รับผิดชอบมีขนาดเล็กเมื่อเทียบกับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง ทำให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

2. ประชาชน หน่วยงานทั้งภาครัฐเอกชน กลุ่มมวลชนจัดตั้งให้การสนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงาน อีกทั้ง
ยังให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา
3. พื้นที่มีขนาดเล็กเหมาะแก่การทำนา
4. มีเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมต่อกันระหว่างอำเภอ และจังหวัดใกล้เคียงได้อย่างสะดวก
5. ลักษณะทางสังคม และสิ่งแวดล้อมน่าอยู่อาศัย เนื่องจากไม่มีปัญหาด้านมลพิษ การคมนาคมสะดวก

จุดอ่อน (Weaknesses :W)

1. เทศบาลตำบลม่วงเตี้ยขาดงบประมาณในด้านงบประมาณที่จะดำเนินการในโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ และระบบ
บริการสาธารณสุข ภาครัฐที่มีความจำเป็นต้องใช้เม็ดเงินเป็นจำนวนมาก
2. ลักษณะทางกายภาพและภูมิประเทศของเทศบาลตำบลม่วงเตี้ย มีลักษณะเป็นกิ่ง
พื้นที่ลุ่ม ทำให้ประสบปัญหาน้ำท่วมในบาง
พื้นที่
3. ปัญหาการรุกป่า ถิ่นครองที่ดิน
4. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อม
5. เทศบาลตำบลม่วงเตี้ยไม่มีพื้นที่สาธารณะในเขตเทศบาล
6. การจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานสำหรับใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดแนวทางการ
พัฒนา ยังไม่สมบูรณ์ ครบถ้วนและขาดการ
บันทึกและจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบ
7. บุคลากรของเทศบาลบางส่วนยังขาดความรู้ในระบบการบริหารจัดการที่มีความ
ทันสมัย และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศปัจจุบันได้ไม่เต็มที่

โอกาส (Opportunities : O)

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 สนับสนุนแนวนโยบายด้านการ
บริหารราชการแผ่นดิน โดยกระจายอำนาจให้
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง
ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วม
ในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่น
และระบบสาธารณสุขและสาธารณสุข

ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่น ให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้

เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น

2. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยราชการ

ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. นโยบายด้านเศรษฐกิจที่มุ่งเสริมสร้างความเข้มแข็งและกระตุ้นฟื้นฟูเศรษฐกิจภายหลังความวุ่นวายทางการเมือง เช่น การเพิ่ม

รายได้รายวันเป็น 300 บาท รายเดือนสำหรับผู้จบปริญญาตรีเป็น 15,000 บาท , มาตรการภาษีเพื่อลดภาระการลงทุน , ปรับ

ลดภาษีเงินได้นิติบุคคล เป็นต้น

4. ปัจจุบันสังคมมีกระแสของการตื่นตัวเรื่องปัญหาโลกร้อน และการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมสูงขึ้น

5. เขตพื้นที่ตำบลม่วงเตี้ยมีเส้นทางคมนาคมสัญจรเชื่อมต่อกับพื้นที่อื่นได้อย่างสะดวก

อุปสรรค (Threat :T)

1. พื้นที่ลุ่มมีปัญหาน้ำท่วมในฤดูฝน

2. กฎระเบียบ ข้อบังคับบางประการไม่เอื้อต่อการพัฒนา เช่น กฎกระทรวงกำหนดบริเวณห้ามก่อสร้าง ดัดแปลง หรือเปลี่ยนแปลง

ใช้อาคารบางชนิดหรือบางประเภทในพื้นที่บางส่วนของตำบลม่วงเตี้ย

3. การเพิ่มขึ้นของประชากร ส่งผลให้ระดับความต้องการด้านบริการสาธารณะสูงขึ้น ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการ

ของประชาชนได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง แนวโน้มการพัฒนาโครงการอสังหาริมทรัพย์น่าจะชะงัก ผู้ประกอบการคงยังรอดู

ทิศทางของเศรษฐกิจของรัฐบาลชุดใหม่ ประกอบกับมีความเสี่ยงทางเศรษฐกิจจากปัจจัยความไม่แน่นอนหลายประการ อาทิ

ระบบเศรษฐกิจโลก ความผันผวนของราคาน้ำมัน การแข็งค่าของเงินบาทที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของ

สินค้าส่งออก เป็นต้น อาจส่งผลกระทบต่ออำนาจการซื้อที่อยู่อาศัยและการตัดสินใจซื้อที่อยู่อาศัยของผู้บริโภค

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลม่วงเตี้ยนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลม่วงเตี้ยให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลม่วงเตี้ยจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลม่วงเตี้ย ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๓๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลม่วงเตี้ยมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลม่วงเตี้ยกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๓ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๓๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุขการ
- (๗) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน (โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง (Strengths : S) / โอกาส (Opportunities : O)	จุดอ่อน (Weaknesses :W) / อุปสรรค (Threat :T)
<p>๑. เทศบาลตำบลม่วงเตี้ยเป็นเทศบาลขนาดกลาง มีพื้นที่ในเขตความรับผิดชอบน้อย เมื่อเทียบสัดส่วนพื้นที่ความรับผิดชอบกับองค์การปกครองท้องถิ่นที่อยู่ใกล้เคียง</p> <p>๒. การควบคุม ดูแล บำรุงรักษาด้านโครงสร้างพื้นฐานสามารถทำได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากความจำกัดของพื้นที่เอื้ออำนวย</p> <p>๓. องค์การทั้งภาครัฐ เอกชนและประชาชนในพื้นที่มีการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานอันนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบอย่างใกล้ชิด</p>	<p>๑. ขาดแคลนทรัพยากร บุคคลใน ความชำนาญด้านเทคนิค การก่อสร้าง</p> <p>๒. การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานยังมีน้อย</p> <p>๓. เจ้าหน้าที่ขาดทักษะการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ</p> <p>๔. งบประมาณในการพัฒนายังไม่เพียงพอ</p> <p>๕. การลงทุนก่อสร้างในบางประเภท ทำได้ยากเนื่องจากติดขัดในข้อบังคับและระเบียบกฎหมาย</p> <p>๖. การบริการสาธารณะไม่สามารถรองรับได้ทันต่อการ</p>

<p>๔. ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบมี เส้นทางการคมนาคมที่สะดวกและ เชื่อมต่อกับเส้นทางสายหลัก</p> <p>๕. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่ องค์ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบ บริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของ ประชาชนในท้องถิ่น</p>	<p>ขยายตัวของชุมชนที่เกิดขึ้นอย่าง รวดเร็ว</p> <p>7 การวางผังเมืองรวมไม่ สอดคล้องกับสถานการณ์ใน ปัจจุบัน</p>
---	--

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและ
สวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา
และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- (๖) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา ด้านการ
ส่งเสริมคุณภาพชีวิต (โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง (Strengths : S) /โอกาส (Opportunities : O)	จุดอ่อน (Weaknesses :W) /อุปสรรค (Threat :T)
<p>1. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และมีความคิดที่ริเริ่มสร้างสรรค์</p> <p>2. ชุมชนมีการรวมกลุ่มส่งเสริมการรักษาสุขภาพ</p> <p>3. นโยบายในทุกระดับสอดคล้องและเอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานด้านสุขภาพของชุมชน</p> <p>4. ปัจจุบันประชาชนตื่นตัว และตระหนักถึงปัญหาของสุขภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>5. โอกาสเข้าถึงการบริการด้านสุขภาพอย่างทั่วถึง</p> <p>6. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่มีเจตนารมณ์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข</p> <p>7. มีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม</p> <p>8. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดการศึกษา และส่งเสริมกีฬาภายในชุมชน</p> <p>9. ธารคนาคมนที่สะดวกเอื้อต่อการพัฒนาทางการศึกษา และสาธารณสุข</p>	<p>1.งบประมาณการส่งเสริมการพัฒนา ด้าน การศึกษา และสาธารณสุขยังไม่เพียงพอ</p> <p>2.การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานยังมีน้อย</p> <p>3.เทศบาลขาดความพร้อมในการเตรียมการดำเนินงานตามภารกิจ การถ่ายโอน อาทิเช่น กำลังคน สถานที่ดำเนินงาน งบประมาณ และความพร้อมด้านเทคโนโลยี</p> <p>4.ขาดการจัดสรรที่ดินเพื่อการ สาธารณะประโยชน์ เช่น ลานกีฬาอเนกประสงค์ สวนสาธารณะ</p> <p>5ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงานตามนโยบาย การศึกษา และสาธารณสุข</p>

ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร
- (๗) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย(โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง (Strengths : S) /โอกาส (Opportunities : O)	จุดอ่อน (Weaknesses :W) /อุปสรรค (Threat :T)
<p>1.เทศบาลตำบลม่วงเตี้ยเป็นเทศบาลขนาดกลาง มีพื้นที่ในเขตความรับผิดชอบน้อย เมื่อเทียบสัดส่วนพื้นที่ที่ความรับผิดชอบกับองค์กรปกครองท้องถิ่นที่อยู่ใกล้เคียง</p> <p>2. การควบคุม ตรวจสอบ และการรักษาความสงบเรียบร้อยสามารถทำได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากเขตพื้นที่มีจำกัด</p> <p>3.การจัดตั้งองค์กรสนับสนุนงาน เช่น อปพร. ศูนย์ต่อต้านอาชญาเสพคดีในชุมชน และ ตำรวจชุมชนมีความเข้มแข็ง</p> <p>4.นโยบายของรัฐบาลและจังหวัด อ่างทองเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นให้ ชุมชนเข้มแข็ง สังคมน่าอยู่ เศรษฐกิจยั่งยืน</p> <p>5.พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่ องค์ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดการด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <p>6.เส้นทางการคมนาคมสะดวกและเป็นเส้นทางสายหลัก เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>7.เขตพื้นที่ เชื่อมต่อกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อื่นที่มีศักยภาพง่ายต่อการขอความช่วยเหลือในการ ระงับเหตุเร่งด่วน</p>	<p>1.ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของเทศบาลการลงทุนก่อสร้างในบางประเภท ทำได้ยากเนื่องจากติดขัดในข้อบังคับและระเบียบกฎหมาย อาทิเช่น การฅาปนสถาน ซึ่งขัดต่อความต้องการของประชาชน</p> <p>2.ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญในเทคนิคเฉพาะด้านเช่น เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>3.งบประมาณที่ใช้ในการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือไม่เพียงพอ</p> <p>4.ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบมีแหล่งชุมชน และสถานบันเทิงอยู่หลายแห่ง เป็นกลุ่มเสี่ยง เอื้อต่อการเกิดเหตุต่างๆ ได้ง่าย</p> <p>5.เทศบาลยังไม่มีความพร้อมในการรักษาความสะอาดของชุมชน เนื่องจากขาดปัจจัยหลายด้าน เช่น งบประมาณสนับสนุนบุคลากร เทคโนโลยี เป็นต้น</p>

4.ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การส่งเสริมท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพแผนการส่งเสริมการลงทุน
พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

(โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง (Strengths : S) /โอกาส (Opportunities : O)	จุดอ่อน (Weaknesses :W) / อุปสรรค (Threat :T)
<p>1.มี แหล่ง ท่อง เที ยว ทา ง ศิลปวัฒนธรรม โบราณสถาน ผลิตภัณฑ์ OTOP ที่ได้รับส่งเสริม สนับสนุนทั้งภาครัฐและเอกชน</p> <p>2. มีการรวมกลุ่มของชุมชนมีความเข้มแข็ง</p> <p>3. จำนวนประชากรในพื้นที่มีจำนวนไม่มาก สามารถส่งเสริมการประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสม</p> <p>4.พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดการส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในชุมชน การพาณิชย์การลงทุนและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร</p>	<p>2. การจัดการหรือการส่งเสริมการท่องเที่ยวทำได้ยาก เนื่องจาก กฎระเบียบ ข้อบังคับไม่เอื้ออำนวย</p> <p>2. พื้นที่มีขนาดเล็ก ไม่เหมาะสม สำหรับการลงทุนในระยะยาว</p> <p>3. ผลิตภัณฑ์ OTOP ขาดการพัฒนาด้านรูปแบบการบรรจุให้มีความทันสมัย และเป็นไปตาม ความรสนิยมของกลุ่มลูกค้า</p> <p>4. ปัจจุบันแรงงานที่มีฝีมือไปประกอบอาชีพอื่นที่มีรายได้สูงกว่า</p> <p>4.ไม่มีศูนย์วัฒนธรรมเพื่อเป็น ศูนย์กลางรวบรวมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น</p> <p>5. ขาดการส่งเสริมและการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นให้มีความโดดเด่นและเป็นเอกลักษณ์ ซึ่งเป็นจุดดึงดูดนักท่องเที่ยว</p>

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คຸ້ມครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา ด้านการ
บริหารจัดการ

และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (โดยเทคนิค
SWOT)

จุดแข็ง (Strengths: S) /โอกาส (Opportunities : O)	จุดอ่อน (Weaknesses :W) / อุปสรรค (Threat :T)
--	--

<p>1.รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 กำหนดอำนาจหน้าที่ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับท้องถิ่นประชาชนและชุมชน</p> <p>2.รัฐบาลมุ่งเน้นนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมการแก้ปัญหาขยะและน้ำเน่าเสีย</p> <p>3.ปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐ เอกชน และมวลชนเริ่มตระหนักถึงปัญหามลพิษ และสิ่งแวดล้อม</p> <p>4.การควบคุม ดูแล บำรุงรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินสามารถทำได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากความจำกัดของพื้นที่เอื้ออำนวย</p> <p>5.พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดการส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในชุมชน การพาณิชย์การลงทุนและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร</p>	<p>1.ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านในการจัดระบบการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย</p> <p>2.พื้นที่ความรับผิดชอบเชื่อมต่อกับเมืองใหญ่จึงทำให้เกิดผลกระทบด้านมลพิษ ทั้งฝุ่นละออง และน้ำเน่าเสีย</p> <p>3.เทศบาลขาดงบประมาณสนับสนุนด้านเทคโนโลยี</p> <p>4.บุคลากรไม่มีความรู้และประสบการณ์ในการดูแลสิ่งแวดล้อม</p> <p>5.การจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานสำหรับใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดแนวทางการพัฒนา ยังไม่สมบูรณ์ครบถ้วนและขาดการบันทึกและจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบดีพอ</p>
--	---

๖. ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของ
ท้องถิ่น

11

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา ด้านการ
ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม

จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น (โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง (Strengths : S) /โอกาส (Opportunities : O)	จุดอ่อน (Weaknesses :W) / อุปสรรค (Threat :T)
---	--

1. มีพระราชบัญญัติศาสนาพระราชกฤษฎีกาและระเบียบใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ

2. มีคณะกรรมการศาสนาจังหวัดให้คำปรึกษาเสนอแนะ ในการดำเนินงานเกี่ยวกับศาสนาจังหวัด

3. จังหวัด อำเภอ หน่วยสถานศึกษา ให้ความสำคัญการส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมด้านศาสนา

4. พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงกรม พ.ศ.2545 กำหนดอำนาจหน้าที่ด้านการส่งเสริมศาสนา

5. มีการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ทำคุณประโยชน์ด้านศาสนาและคุณธรรม จริยธรรม

6. มีขนบธรรมเนียมประเพณีที่สั่งสมและสืบทอดกันมาตั้งแต่บรรพบุรุษ ซึ่งเป็นเอกลักษณ์โดดเด่นของล้านนา

7. มีแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นในพื้นที่

8. มีการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ทำคุณประโยชน์ศิลป วัฒนธรรมท้องถิ่น

9. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการบำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

1. โครงสร้างอำนาจหน้าที่ ยังไม่ชัดเจน ทำให้ยากแก่การดำเนินงานและติดตามประเมินผล

2. งบประมาณด้านการเผยแพร่ศาสนาไม่เพียงพอ

3. ขาดการประสานเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานในการอนุรักษ์ สืบสานฟื้นฟูส่งเสริมการพัฒนาเผยแพร่แลกเปลี่ยน และวิจัยงานด้านวัฒนธรรมอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

4. ขาดการปลูกจิตสำนึกให้เยาวชนรุ่นใหม่ เห็นถึงความสำคัญของวัฒนธรรมท้องถิ่น

5. ขาดการส่งเสริมการนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นไปประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวันและระบบการเรียนรู้อย่างเป็นระบบที่ต่อเนื่อง และเป็นนามธรรม

7. ไม่มีหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลาง ในการเก็บรวบรวม ข้อมูล วิเคราะห์ วิจัย ประชาสัมพันธ์ แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและสถานที่ท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม ให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตาม ความจำเป็นและสมควร
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่เทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุน

การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง (Strengths: S) /โอกาส Opportunities : O	จุดอ่อน (Weaknesses :W) /อุปสรรค (Threat :T)
1.ในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการยอมรับจากสังคมว่ามีบทบาทสำคัญในการพัฒนา	1.ปัจจุบันระบบอุปถัมภ์ยังคงอยู่ในระบบราชการไทย เป็นเหตุให้มีการสนับสนุนการทุจริตอย่างมาก

<p>ชุมชนมากที่สุด</p> <p>2.มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมาออกสู่ประชาชน</p> <p>3.มีการรณรงค์ส่งเสริมประชาสัมพันธ์ให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน</p>	<p>และแก้ไขได้ยาก</p> <p>2.ขาดการสร้างจิตสำนึกให้แก่ข้าราชการและการเมือง และการส่งเสริมให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตรวจสอบการบริหารจัดการภาครัฐ อย่างต่อเนื่องและจริงจัง ขาดการมีส่วนร่วม</p> <p>3.การทุจริตเกิดจากความร่วมมือหลายฝ่าย โดยใช้ช่องว่างของกฎหมายและขาดการตรวจสอบอย่างจริงจัง</p>
--	---

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบลม่วงเตี้ย สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลม่วงเตี้ยได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลตำบลม่วงเตี้ยจะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารของเทศบาล ตำบลม่วงเตี้ยเป็นสำคัญ

หมายเหตุ ๑. ข้อมูลประกอบการพิจารณาควรดูจาก พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ.

๒๕๓๖ และแก้ไขเพิ่มเติม

(ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖

๒. พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่

จากข้อ ๕ ได้นำมาวิเคราะห์เป็นภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการได้ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การส่งเสริมการศึกษา
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การรณรงค์ให้ประชาชนเกิดความต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๓. สนับสนุนให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีส่วนร่วมทางการเมือง
๔. สนับสนุนการเปิดเวทีประชาคมท้องถิ่น
๕. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๗. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วน

เทศบาลตำบลม่วงเตี้ย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ให้ครอบคลุมทุกภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ โดยกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น 25 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนด

๘.๑ โครงสร้าง

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลม่วงเตี้ยดังกล่าว จึงมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหายุ่งยากภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตาม แผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตาม แผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบาย	๑. สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล 1.1 หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ๑.2 งานธุรการ ๑.3 งานการเจ้าหน้าที่	

<p>และแผน</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานนิติการ</p> <p>๑.๖ งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๑.๗ งานส่งเสริมการ ท่องเที่ยว</p> <p>๑.๘ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๒. กองคลัง หัวหน้ากองคลัง</p> <p>๒.๑ งานธุรการ</p> <p>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๔ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๕ งานแผนที่ภาษีและ ทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๖ งานผลประโยชน์และ กิจการพาณิชย์</p> <p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง</p> <p>๓.๑ งานธุรการ</p> <p>๓.๒ งานวิศวกรรม</p> <p>๓.๓ งานสถาปัตยกรรม</p> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <p>๓.๕ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๖ งานจัดสถานที่และการ ไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>๓.๗ งานเขียนแบบ</p>	<p>๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบาย และแผน</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานนิติการ</p> <p>๑.๗ งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๑.๘ งานส่งเสริมการ ท่องเที่ยว</p> <p>๑.๙ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง</p> <p>๒.๑ หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน การคลัง</p> <p>๒.๒ งานธุรการ</p> <p>๒.๓ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๕ งานจัดเก็บและพัฒนาราย ได้</p> <p>๒.๖ งานแผนที่ภาษีและ ทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๗ งานผลประโยชน์และ กิจการพาณิชย์</p> <p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง</p> <p>๓.๑ หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน ช่าง</p> <p>๓.๒ งานธุรการ</p> <p>๓.๓ งานวิศวกรรม</p> <p>๓.๔ งานสถาปัตยกรรม</p> <p>๓.๕ งานผังเมือง</p> <p>๓.๖ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๗ งานจัดสถานที่และการ ไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>๓.๘ งานเขียนแบบ</p>	
--	---	--

โครงสร้างตาม แผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตาม แผนอัตรากำลังใหม่	หมาย เหตุ
<p>๔. กองการศึกษา หัวหน้ากองการศึกษา</p> <p>4.๑ งานธุรการ 4.๒ งานแผนและโครงการ 4.๓ งานงบประมาณ 4.๔ งานการศึกษาปฐมวัย 4.๕ งานส่งเสริมคุณภาพและ มาตรฐานหลักสูตร 4.๖ งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา 4.๗ งานกีฬาและ นันทนาการ 4.๘ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม 4.๙ งานกิจกรรมเด็กและ เยาวชน 4.๑๐ งานส่งเสริมกิจการ ศาสนา 4.๑๑ งานการศึกษานอก ระบบและตามอัธยาศัย</p> <p>๕. กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม หัวหน้ากองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม</p> <p>5.๑ งานธุรการ 5.๒ งานวางแผนสาธารณสุข 5.๓ งานสุขาภิบาลและ อนามัยสิ่งแวดล้อม 5.๔ งานรักษาความสะอาด 5.๕ งานศูนย์บริการ สาธารณสุข 5.๖ งานป้องกันและควบคุม โรคติดต่อ</p>	<p>๔. กองการศึกษา หัวหน้ากองการศึกษา</p> <p>4.1 หัวหน้าฝ่ายบริหาร การศึกษา 4.2 งานธุรการ 4.3 งานแผนและโครงการ 4.4 งานงบประมาณ 4.5 งานการศึกษาปฐมวัย 4.6 งานส่งเสริมคุณภาพและ มาตรฐานหลักสูตร 4.7 งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา 4.8 งานกีฬาและนันทนาการ 4.9 งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม 4.10 งานกิจกรรมเด็กและ เยาวชน 4.๑1 งานส่งเสริมกิจการ ศาสนา 4.๑2 งานการศึกษานอก ระบบและตามอัธยาศัย</p> <p>๕. กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม หัวหน้ากองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม</p> <p>5.1 หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข ๕.2 งานธุรการ ๕.๒ งานวางแผนสาธารณสุข ๕.๓ งานสุขาภิบาลและ อนามัยสิ่งแวดล้อม ๕.๔ งานรักษาความสะอาด ๕.๕ งานศูนย์บริการ</p>	

<p>5.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ 5.๔ งานสัตวแพทย์ 5.๕ งานสาธารณสุขชุมชน</p>	<p>สาธารณสุข ๕.๖ งานป้องกันและควบคุม โรคติดต่อ ๕.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ ๕.๔ งานสัตวแพทย์ ๕.๕ งานสาธารณสุขชุมชน</p>	
---	---	--

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ ได้วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว สามารถนำผลวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

ที่	ส่วนราชการ	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรา ตำแหน่งที่คาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมา ย เหตุ
						๒๕๕ ๘	๒๕๕ ๙	๒๕๖ ๐	๒๕๕ ๘	๒๕๕ ๙	๒๕๖ ๐	
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	71-2-00- 1101-001	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบ เลิก
2	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงาน ท้องถิ่น) 1.สำนัก	บริหารท้องถิ่น	ต้น	71-2-00- 1101-002	-	1	1	1	-	-	-	
3	หัวหน้าสำนักปลัด เทศบาล (นักบริหารงาน ทั่วไป) ฝ่ายอำนวยการ	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	71-2-00- 2101-001	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

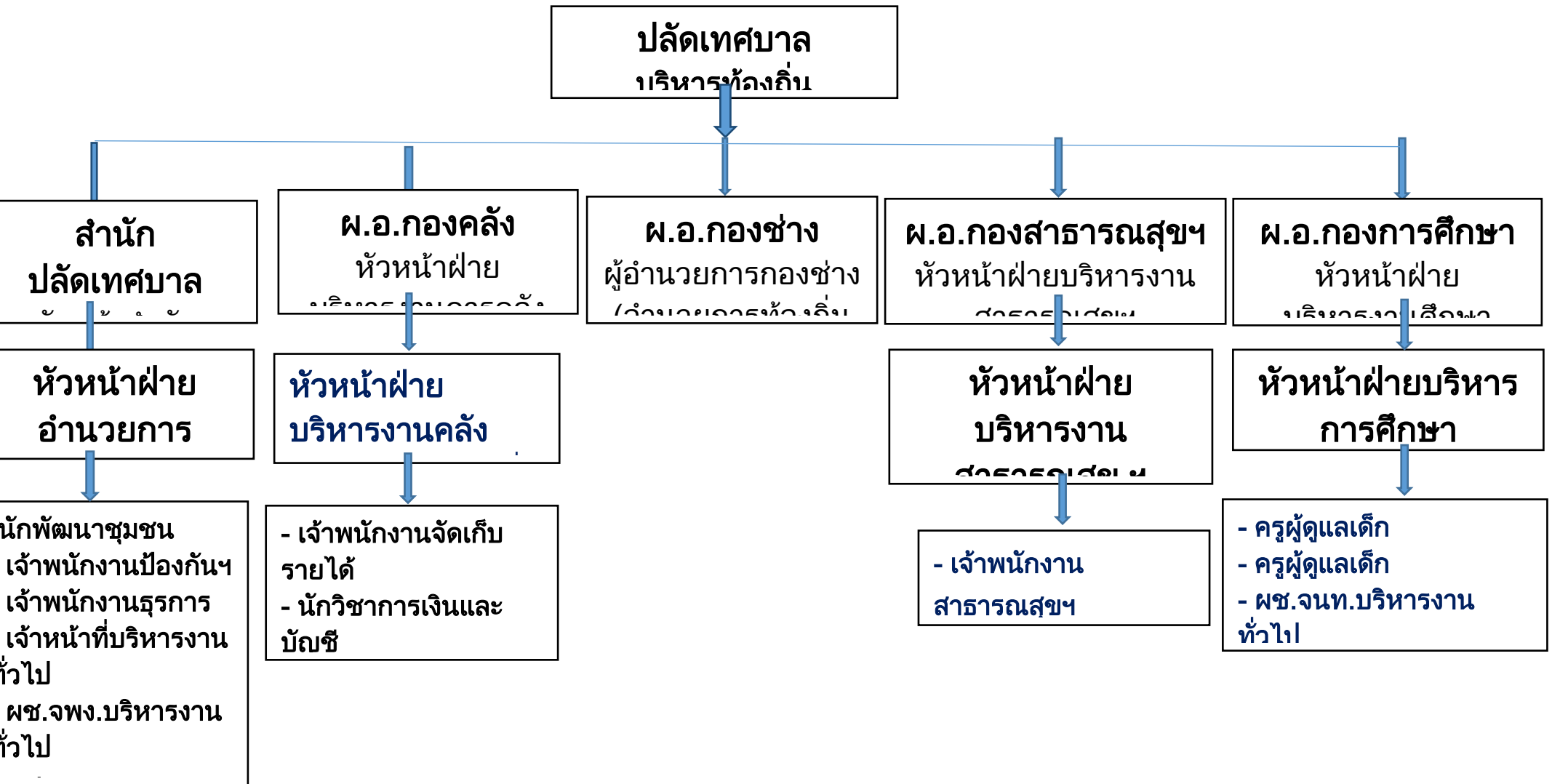
4	หัวหน้าฝ่าย อำนวยการ (นักบริหารงาน ทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	71-2-00- 2101-002	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
5	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญ การ	71-2-01- 3801-001	-	-	-	-	-	-	-	ยุบ เลิก
6	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	71-2-00- 3801-002	๑	๑	๑	๑				
7	จพง.ป้องกันฯ	ทั่วไป	ชำนาญ งาน	71-2-00- 4805-001	1	1	1	1	-	-	-	
8	เจ้าพนักงาน ธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	71-2-00- 4101-001	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
9	ลูกจ้างประจำ เจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป	สนับสนุน	กลุ่มที่ 3	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
10	พนักงานจ้าง ผช.จนท.บริหาร งานทั่วไป	พนักงานจ้าง	ตาม ภารกิจ	-	1	1	1	1	-	-	-	
5	ส่วนราชการ	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ต่ำ แหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตรา ตำแหน่งที่คาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมา ยเหตุ
					เต็ม	๒๕ ๕๘	๒๕ ๕๙	๒๕๖๐	๒๕ ๕๘	๒๕๕ ๙	๒ 560	

11	ผช.จพง. ประชาสัมพันธ์	พนักงานจ้าง	ตาม ภารกิจ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
12	นักการภารโรง	พนักงานจ้าง	ทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
13	ยามรักษาการณ์	พนักงานจ้าง	ทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
2.กองคลัง												
14	ผู้อำนวยการกอง คลัง (นักบริหารงาน การคลัง) ฝ่ายบริหารงาน คลัง	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	71-2-04- 2102-001	-	๑	๑	๑	-	-	-	
15	หัวหน้าฝ่าย บริหารงานคลัง (นักบริหารงาน การคลัง)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	71-2-04- 2102-002	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
16	นักวิชาการเงิน และบัญชี	วิชาการ	ปฏิบัติการ	71-2-04- 3201-001	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
17	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชำนาญ งาน	72-204-4204- 001	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
18	เจ้าพนักงาน ธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติการ	71-2-04- 4101-001	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>												
19	ผู้ช่วยนักวิชาการ พัสดุ	พนักงานจ้าง	ตาม ภารกิจ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
3.กองช่าง												
20	ผู้อำนวยการกอง	อำนาจการ	ต้น	71-2-05-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบ

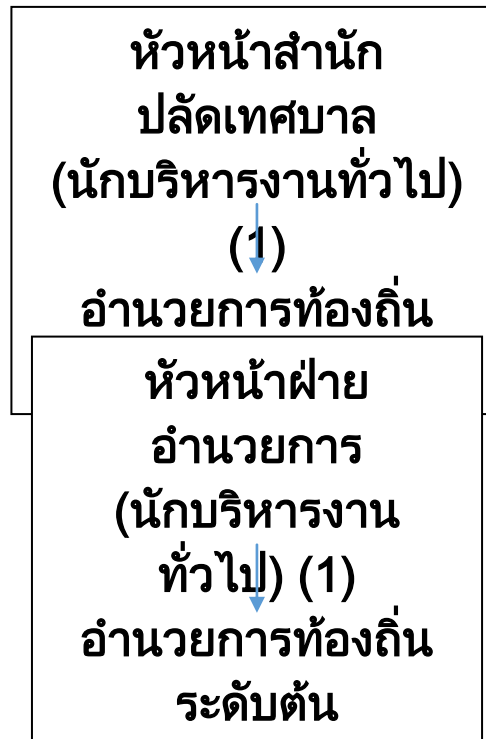
	ช่าง (นักบริหารงาน ช่าง)	ท้องถิ่น		2103-001									เล็ก
21	ฝ่ายการโยธา หัวหน้าฝ่ายการ โยธา (นักบริหารงาน ช่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	71-2-054701- 001	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
22	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญ งาน	71-0-05- 4701-001	-	-	-	-	-	-	-		ยบ เล็ก

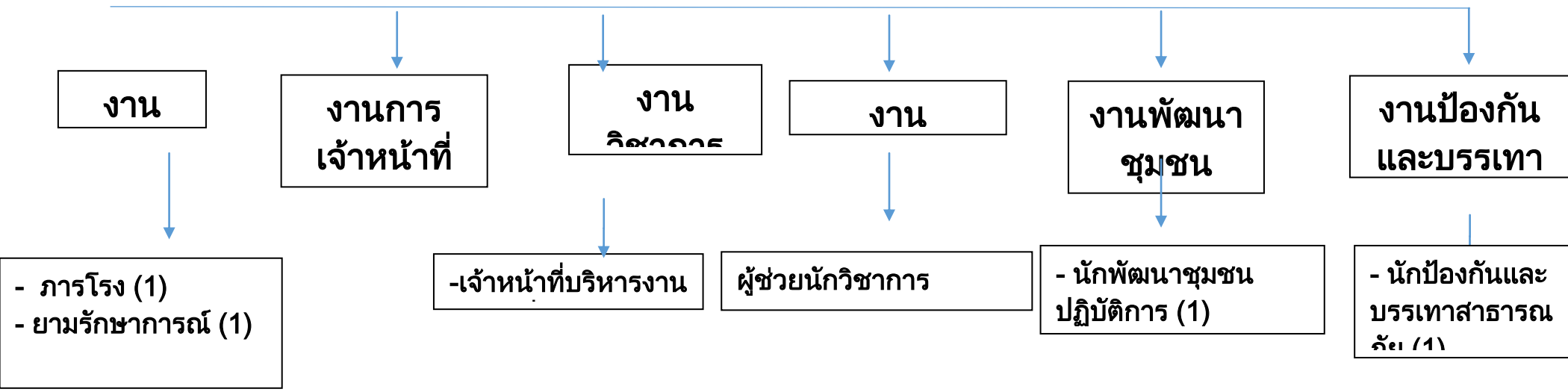
	ส่วนราชการ	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	กรอบอัตรา ตำแหน่งที่คาด ว่าจะต้องใช้ ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
						๒๕ ๕๘	๒๕ ๕๙	๒๕๖ ๐	2558	2559	2560	
						23	4.กองการศึกษา ผู้อำนวยการกอง การศึกษา (นักบริหารการศึกษา) ฝ่ายบริหารการศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหาร การศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	71-2-08- 2107-001	-	
24	ครุผู้ดูแลเด็ก	ครุ	คศ1	14-2-0027	1	๑	๑	๑	-	-	-	
25	ครุผู้ดูแลเด็ก	ครุ	คศ1	14-2-0106	1	๑	๑	๑	-	-	-	
26	พนักงานจ้าง ผช.จนท.บริหารงาน ทั่วไป	พนักงานจ้าง	ตาม ภารกิจ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
27	ผช.จพง.ธุรการ	พนักงานจ้าง	ตาม ภารกิจ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
28	5.กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขฯ (นักบริหารงาน	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	71-2-06- 2104-001	-	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลม่วงเตี้ย



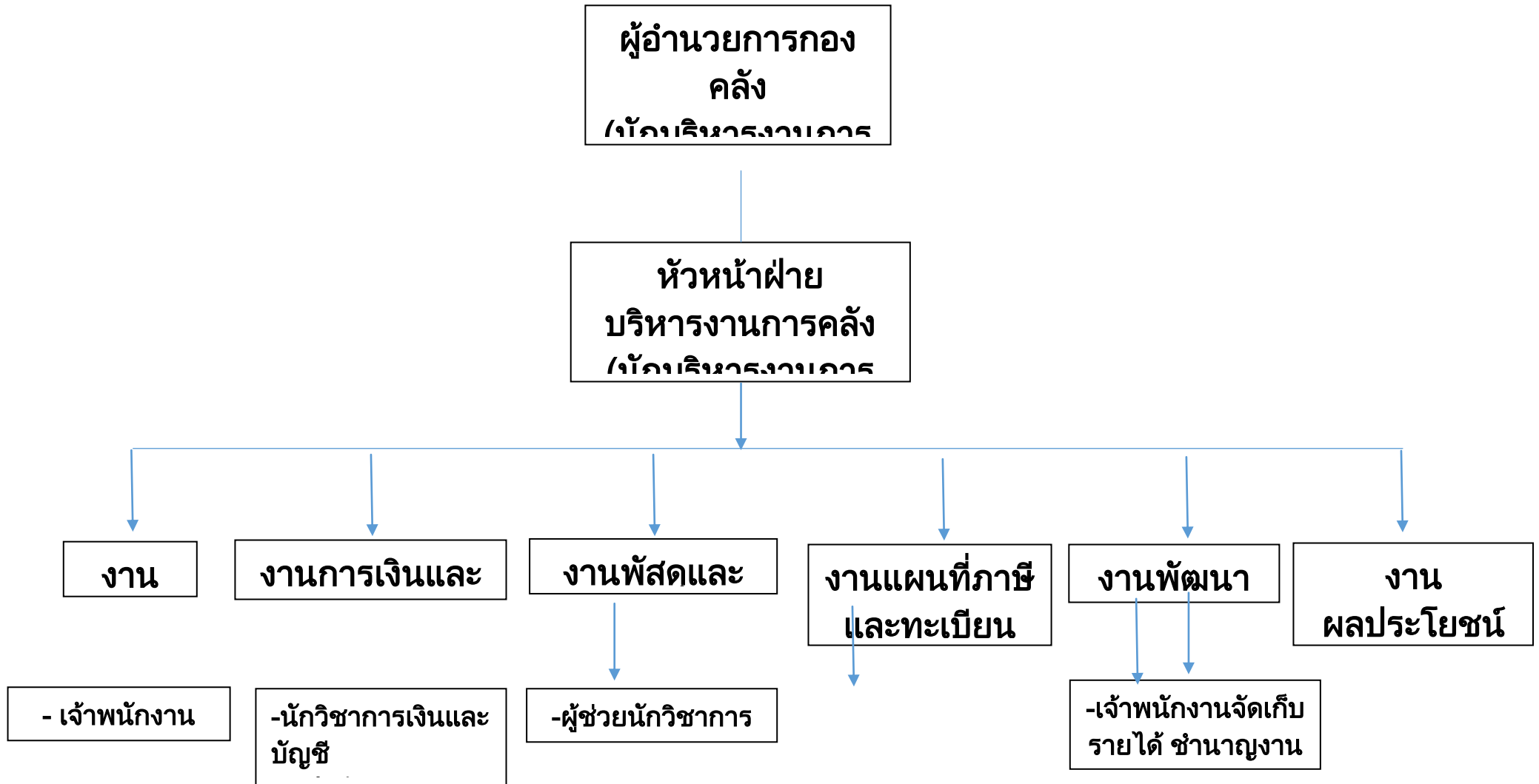
แผนภูมิโครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล





ประเภทตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติ งาน	ชำนาญ งาน	อาวุ โส		ตาม ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	2	1	-	-	-	1	1	-	1	2	2

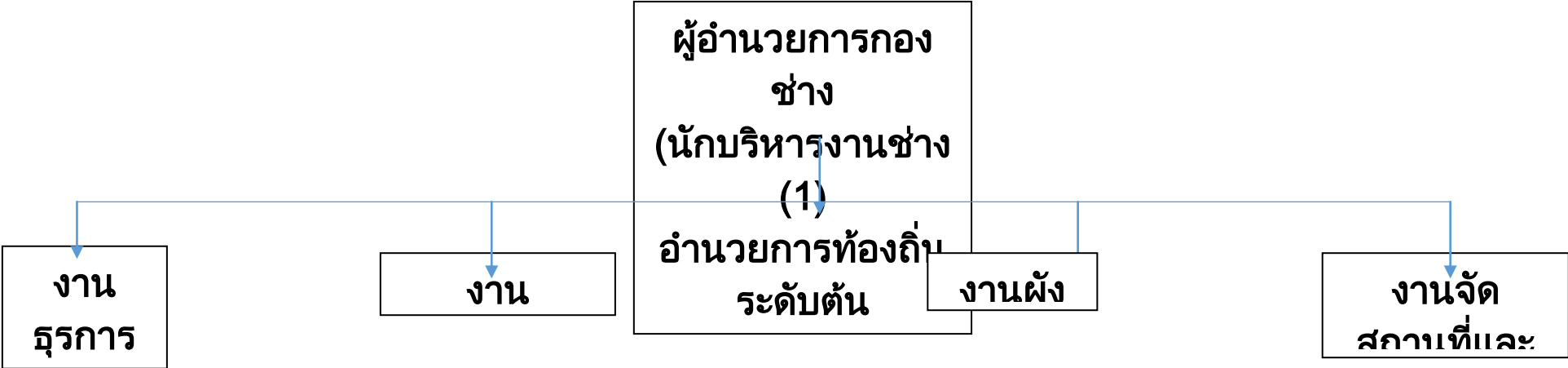
แผนภูมิโครงสร้างองค์กร



ประเภทตำแหน่ง	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างป ระจํา	พนักงานจ้าง	
ระดับตำแหน่ง	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติ	ชำนาญ	ชำนาญ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติ	ชำนาญ	อาวุ		ตาม	ทั่วไป

		ง		การ	การ	การพิเศษ	ชาญ	งาน	งาน	โส		ภารกิจ	
จำนวน	-	-	1	1	-	-	-	1	1	-	-	1	-

แผนภูมิโครงสร้างกองช่าง



ประเภท ตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างป ระจํา	พนักงานจ้าง	
	ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติ	ชำนาญ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติ	ชำนาญ		อาวุ	ตาม

ตำแหน่ง				การ	การ	พิเศษ	ญ	งาน	งาน	โส		ภารกิจ	
จำนวน	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-

แผนภูมิโครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกอง
การศึกษาฯ

หัวหน้าฝ่ายบริหาร
การศึกษา
(นักบริหาร
การศึกษา) (1)
ผู้อำนวยการท้องถิ่น
ระดับต้น

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน
ธุรการ (1)



ประเภทตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุข)

↓

หัวหน้าฝ่ายบริหารการสาธารณสุข
(นักบริหารงานสาธารณสุข)
ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

↓

ประเภท ตำแหน่ง	อำนาจการ ท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างป ระจำ	พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติกา ร	ชำนาญ การ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติ งาน	ชำนาญ งาน	อาวุ โส		ตาม ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-

12. แนวทางการพัฒนา

แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลม่วงเตี้ย ได้กำหนดให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างของเทศบาลได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่ดำรงการพัฒนา ภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี เช่นการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลม่วงเตี้ย ได้พิจารณาและให้ความสำคัญบุคคล การในทุกระดับทั้ง คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลทั้ง 5 กอง ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลม่วงเตี้ย เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหารและคุณธรรมจริยธรรม

◆ คณะผู้บริหารเทศบาล ประกอบด้วย

1. นายกเทศมนตรี

2. รองนายกเทศมนตรี
3. ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี
4. เลขานุการนายกเทศมนตรี

◆ **สมาชิกสภาเทศบาล ประกอบด้วย**

1. ประธานสภาเทศบาล
2. รองประธานสภาเทศบาล
3. เลขานุการสภาเทศบาล
4. สมาชิกสภาเทศบาล

◆ **ผู้บริหารเทศบาล ประกอบด้วย**

1. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)
2. รองปลัดเทศบาล

◆ **สำนักปลัดเทศบาล ประกอบด้วย**

1. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)
2. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
3. นักพัฒนาชุมชน
4. เจ้าพนักงานป้องกันฯ
5. เจ้าพนักงานธุรการ

◆ **กองคลัง ประกอบด้วย**

1. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)
2. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง
3. นักวิชาการการเงินและบัญชี

4. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

5. เจ้าพนักงานธุรการ

◆ **กองช่าง ประกอบด้วย**

1. ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)
2. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง

◆ **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย**

1. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)
2. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
3. เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน

◆ **กองการศึกษาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย**

1. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)
2. ครูผู้ดูแลเด็ก

◆ **ลูกจ้างประจำ,พนักงานจ้าง ประกอบด้วย**

1. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
2. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
3. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์
4. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
5. ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ
6. พนักงานขับรถขยะ

หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา และการติดตามและประเมินผล

1. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

2. หลักสูตรการพัฒนากิจกรรมงานในหน้าที่
3. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
4. หลักสูตรด้านการบริหาร

หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม