



แผนอัตรากำล้าง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.2564 - พ.ศ.2566



เทศบาลตำบลกระโสม
สำนักปลัดเทศบาล
โทร. 076-496501

คำนำ

คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา (ก.ท.จ.พังงา) พิจารณาให้ความเห็นชอบ และได้กำหนดหลักเกณฑ์ให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นรอบระยะเวลา 3 ปี ให้อยู่ในฉบับเดียวกัน เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับนำไปใช้ในการสรรหา การพัฒนา และการรักษาบุคลากร ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) เป็นกิจกรรมหรืองานในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานระหว่างกำลังคนที่ต้องการมีความเหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงาน การวิเคราะห์ด้วยหลักการ SWOT เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมอย่างเพียงพอ การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี คือวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป โดยมีหลักการสำคัญคือ การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี จะทำให้เทศบาลตำบลกระโสมสามารถคาดคะเนได้ว่าในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า เทศบาลจะมีการใช้อัตรากำลังตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และมีความต้องการพัฒนาบุคลากรในเรื่องใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลกระโสม เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยังสามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจดังกล่าว สำนักปลัดเทศบาล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 – พ.ศ. 2566) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 – พ.ศ. 2566) ของเทศบาลตำบลกระโสม เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องใช้เป็นเครื่องมือประกอบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารบุคคลภายในส่วนราชการให้ถูกต้องเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา (ก.ท.จ.พังงา) กำหนด

เทศบาลตำบลกระโสม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – พ.ศ. 2566 เล่มนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อทุกส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลกระโสม ในการนำไปใช้อ้างอิง อันจะนำไปสู่แนวทางการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ถูกต้อง รวดเร็ว และมีการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

สำนักปลัดเทศบาล
งานกาเจ้าหน้าที่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	4
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	5
4. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	32
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	42
6. ภารกิจหลัก ภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	46
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	46
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	47
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	53
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	56
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	62
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	67
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	69

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 – พ.ศ. 2566)
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 – พ.ศ. 2566)
- บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง
- งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2563 ตามเทศบัญญัติประจำปีงบประมาณ 2563
- มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา ในการประชุมครั้งที่ 9/2563
- ประกาศเทศบาลตำบลกระโสม เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 – พ.ศ. 2566) ลงวันที่ 9 ตุลาคม พ.ศ. 2563

1. หลักการและเหตุผล

การบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นมิติหนึ่งที่หลากหลาย ๆ คน ให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งหัวใจสำคัญคือ การกระจายอำนาจการบริหารไปยังผู้บริหารหรือที่เราเรียกว่า “Let the manager manages”

การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่สอดคล้องกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

1. ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยการวางระบบจูงใจที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กรและสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

2. การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคนหรือการสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ด้วยเหตุนี้ องค์กรจะทราบได้ว่าในแต่ละสายอาชีพจะมีรอบการเปลี่ยนผ่านหรือการหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งเรียกว่าจักรชีวิตอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด สำหรับการวางแผนกำลังคนมีปัจจัยต่างๆ ที่อาจคำนึงถึงได้แก่

- 2.1 ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูล จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่าง ๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ และสามารถรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละส่วนราชการว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

- 2.2 ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่าย จะทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไรที่จะเกษียณอายุหรือคิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าจะขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไร

- 2.3 ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถหาคนที่จะองค์กรต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

- 2.4 ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าจะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

2.5 ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปี ปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรกและฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้ จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหากำลังคนประเภทนั้น มาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์กร การใช้คนและการควบคุมคน โดยที่องค์กรจะต้องมั่นใจว่าองค์กรมีปริมาณคน มีคนที่มีคุณสมบัติคุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่าง ๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม และในเวลาที่ต้องการรวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของกำลังคน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือกและการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

2. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่น ๆ

3. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดได้ในเชิงปริมาณและคุณภาพ การวางแผนตามความหมายนี้จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเรื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

4. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัที่สุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลัง ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

4.1 การวางแผนกำลังคนทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

4.2 การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้ เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

4.3 การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์กร

4.4 การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่พนักงานผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์กรตั้งไว้

4.5 การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในลำดับ

4.6 การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภทและระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์กรและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

4.7 การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่าง ๆ ในอนาคตเพื่อ การกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการประเมินผล การปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

4.8 การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์ สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

ความจำเป็นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1. การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า 3 ปี

2. ต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของเทศบาลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้อง กับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+ แผนกำลังคน)

3. การทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายและเคลื่อนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน

4. เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

สิ่งที่สำคัญที่สุดในการวางแผนอัตรากำลัง คือ การที่จะต้องศึกษาวิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์ ของเทศบาลให้่องแท้เพราะเหตุผลของการวางแผนอัตรากำลังก็เพื่อให้สามารถมีข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ที่มีทักษะความสามารถและจำนวนที่เหมาะสมในเวลาที่ต้องการ ทั้งนี้ เพื่อบรรลุเป้าหมาย พันธกิจ อันจะนำไปสู่วิสัยทัศน์ของเทศบาลต่อไป

แผนอัตรากำลังจะครอบคลุมหรือนำไปสู่เรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เช่น

1. การสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง
2. การพัฒนาและการฝึกอบรมข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง
3. การปรับเปลี่ยนความรู้และทักษะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ

พนักงานจ้างให้สอดคล้องและความต้องการของเทศบาล

4. การเคลื่อนย้ายอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง
5. การเพิ่มประสิทธิภาพข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง
6. การทดแทนอัตรากำลังที่สำคัญและจำเป็น เป็นต้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อเป็นการปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

2.2 เพื่อให้มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.5 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร การตรวจการกำหนดตำแหน่งและการใช้คน (Post Audit) เป็นการตรวจสอบทั้งจำนวน ระดับ และสายงาน การใช้คนตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งทำให้สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.6 เพื่อเป็นการสร้างและรักษาพนักงานไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาจากผลงาน สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาคด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

2.7 เพื่อเป็นการปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหน้าที่การงานดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเหมาะสมกับส่วนราชการนั้น ๆ มีการจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description)

2.8 เพื่อให้เทศบาลตำบลกระโสมมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของผู้บริหารเทศบาล

2.9 เพื่อให้เทศบาลตำบลกระโสมสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการและการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

การกำหนดจำนวนตำแหน่งต่าง ๆ ภายในเทศบาล ควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานของเทศบาล ในการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งมีความจำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยเฉพาะ จะต้องหาวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของงาน ดังนั้น การวางแผนอัตรากำลังจึงต้องมีการวิเคราะห์เป็นขั้นเป็นตอนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรอย่างแท้จริง

ขั้นตอนการวิเคราะห์สำหรับการวางแผนอัตรากำลัง มีดังนี้

1. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงานที่ผ่านมา รวมทั้งเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนของส่วนราชการต่าง ๆ ของเทศบาล
2. ทำการสำรวจภาระงานของเทศบาลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
3. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี เช่น จำนวนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ปัจจุบัน งบประมาณที่เทศบาลจัดเก็บได้หรือได้รับการจัดสรร หรืออุดหนุน
4. นำงบประมาณที่เทศบาลจัดเก็บได้มาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด
5. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลกระโสม
6. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratioanalysis) ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานต่อจำนวนอุปกรณ์ การควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
7. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลังลด-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น การเกลี่ยคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด
8. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลกระโสมได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน
9. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

10. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

11. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12. จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย และควบคุมอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำพนักงานจ้างให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

13. ดำเนินการปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ลด - เพิ่ม จำนวนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกลี่ยข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำหรือมอบหมายให้พนักงานจ้างจากส่วนราชการที่มีอัตรากำลังเกินไปปฏิบัติงานในส่วนราชการที่อัตรากำลังขาด

14. ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

15. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้พนักงานเทศบาล โดยทุกคนมีความเสมอภาค และได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในทุก ๆ ด้าน

16. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

1.1 แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2558 เห็นชอบให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน และให้เสนอร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานในระยะที่ 2 ของรัฐบาล (ปี 2558 - 2559) และกรอบการปฏิรูปในระยะที่ 3 (ปี 2560 เป็นต้นไป)

(1) วิสัยทัศน์

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ทั้งนี้วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่นมีความมั่นคงทางสังคม ท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติความเป็นธรรม และความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหารความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกัน ด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีไม่เป็นภาระของโลกและสามารถเกื้อกูลประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจที่ต่ำกว่า

(2) ยุทธศาสตร์ชาติ

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน เพื่อให้เกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ และบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม
- การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล
- การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่
- การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ
- การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวนานมากขึ้น

2) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว จำเป็นต้องยกระดับผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ

- การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น
- การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพ สะอาดและปลอดภัยของโลก
- ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิตให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตรส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และการพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพ สะอาด และปลอดภัย

- ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ยกกระตักการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง และพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพ โดยการใช้ดิจิทัลและการค้ามาเพิ่มมูลค่า และยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น

- ภาคบริการ โดยขยายฐานการบริการให้มีความหลากหลาย มีความเป็นเลิศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิม เช่น การท่องเที่ยว และพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ ธุรกิจบริการด้านการเงินและธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่นๆ เป็นต้น

- การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกกระตักผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

- การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

- การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

- การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทย ให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ

- การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

- การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง

- การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์

- การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

- การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการป่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

4) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ

- การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

- การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

- การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

- การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

- การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

5) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนาไปสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง 25 ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ
- การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

6) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาลกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

1.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ประเทศไทย จะยังคงประสบภาวะแวดล้อมและบริบทของการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงทั้งจากภายใน และภายนอกประเทศ อาทิ กระแสการเปิดเศรษฐกิจเสรี ความท้าทายของเทคโนโลยีใหม่ๆ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรง ประกอบกับสถานการณ์ด้านต่างๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศในปัจจุบันที่ยังคงประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น ปัญหาผลิตภาพการผลิตความสามารถในการแข่งขัน คุณภาพการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางสังคม ทำให้การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จำเป็นต้องยึดกรอบคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญ ดังนี้

- (1) การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- (2) คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม
- (3) การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ และ
- (4) การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 มี 10 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย
- ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ยุทธศาสตร์ที่ 8 การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ 9 การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ 10 ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

1) กรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12

จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศ (Country Strategic Positioning) เป็นการกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่ สศช. ได้จัดทำขึ้น ประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม เป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ของภูมิภาคสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ (Trading and Service Nation) เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และมีนวัตกรรมสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

2) เป้าหมาย

- การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง
- เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 5.0
- ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ในปี 2546 เพิ่มขึ้นเป็น 317,051 บาท (9,325 ดอลลาร์ สรอ.) และ 301,199 บาท (8,859 ดอลลาร์ สรอ.) ต่อคนต่อปี
- ผลผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ 2.5 ต่อปี

- การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ 8.0 (การขยายตัวของการลงทุนภาครัฐไม่ต่ำกว่าร้อยละ 10.0 และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ 7.5 ในขณะที่ปริมาณการส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4.0 ต่อปี)

(1) การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

- ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (Socio-Economic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

- การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ

- สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

(2) การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

- การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น

- บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

(3) การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

- ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

- เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

- เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ

(4) การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

- การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม

- ขจัดการทุจริตคอร์รัปชัน

- มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

3) แนวทางการพัฒนา

(1) การยกระดับศักยภาพการแข่งขันและการหลุดพ้นกับดักรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

- การส่งเสริมด้านการวิจัยและพัฒนา

พัฒนาสถานะแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ทั้งด้านการลงทุนในการวิจัยและพัฒนา ด้านบุคลากรวิจัย ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และด้านการบริหารจัดการ รวมทั้งสนับสนุนและผลักดันให้ผู้ประกอบการมีบทบาทหลักด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ตลอดจนผลักดันงานวิจัยและพัฒนาให้ใช้ประโยชน์อย่างแท้จริงทั้งเชิงพาณิชย์และสาธารณะโดยให้ความคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา

(2) การพัฒนาผลิตภาพแรงงาน

สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการพัฒนากำลังคนและแรงงานให้มีทักษะความรู้และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและรองรับการเปิดเสรีของประชาคม

อาเซียน โดยยกระดับและพัฒนาสมรรถนะแรงงานไทยด้วยเทคโนโลยี เร่งรัดให้แรงงานทั้งระบบมีการเรียนรู้ขั้นพื้นฐานเพื่อสามารถแข่งขันในตลาดแรงงานได้ สนับสนุนให้แรงงานและปัจจัยการผลิตมีความยืดหยุ่นในการเคลื่อนย้ายระหว่างสาขาการผลิตและระหว่างพื้นที่การผลิต เพื่อให้แรงงานสามารถเคลื่อนย้ายไปสู่สาขาการผลิตที่มีผลิตภาพการผลิตสูงสุด และสนับสนุนให้ผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมและบริการจัดทำกรอบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นมาตรฐานที่เชื่อมโยงกันเพื่อยกระดับทักษะของแรงงานไทย

(3) การส่งเสริมผู้ประกอบการที่เข้มแข็งและพาณิชย์ดิจิทัล

พัฒนาขีดความสามารถของผู้ประกอบการให้มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวและดำเนินธุรกิจท่ามกลางการดำเนินนโยบายและมาตรการการกีดกันทางการค้าในรูปแบบต่างๆ เพิ่มสัดส่วนความเป็นเจ้าของของคนไทยและสนับสนุนให้มีการขยายตลาดที่มีแบรนด์สินค้าและช่องทางการตลาดที่เป็นของตนเองมากขึ้น ตลอดจนพัฒนาต่อยอดอุตสาหกรรมและบริการเพื่อเข้าสู่การเป็นศูนย์กลางการผลิต บริการและอุตสาหกรรมดิจิทัล

(4) การลงทุนโครงสร้างพื้นฐานเร่งลงทุนและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่งเพื่อเชื่อมโยงพื้นที่

เศรษฐกิจในประเทศและต่างประเทศ ทั้งการพัฒนาและปรับปรุงโครงข่ายรถไฟให้เป็นโครงข่ายหลักในการเดินทางและขนส่งของประเทศ พัฒนาโครงข่ายระบบขนส่งสาธารณะและโครงข่ายทางหลวงพิเศษระหว่างเมือง ขยายขีดความสามารถของท่าอากาศยานหลักของประเทศ พัฒนาท่าเรือที่มีศักยภาพให้เป็นท่าเรืออิเล็กทรอนิกส์เต็มรูปแบบ รวมทั้งพัฒนาและปรับปรุงระบบโทรคมนาคมของประเทศ ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนาด้านอุตสาหกรรมที่เกิดจากลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น อุตสาหกรรมซ่อมบำรุงและผลิตชิ้นส่วนอากาศยาน และอุตสาหกรรมระบบราง เป็นต้น เพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กับประเทศในการเป็นฐานการผลิตในภูมิภาคอาเซียน

(5) การปรับโครงสร้างการผลิต

ปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตร โดยการปรับเปลี่ยนจากการผลิตสินค้าเกษตรขั้นปฐมเป็นสินค้าเกษตรแปรรูปที่มีมูลค่าสูงมีคุณภาพและมาตรฐานสากล สามารถสร้างความเชื่อมโยงทางด้านวัตถุดิบกับประเทศเพื่อนบ้านและลดระดับการผลิตสินค้าขั้นปฐมที่สูญเสียขีดความสามารถในการแข่งขัน ลงสู่ระดับที่จำเป็นสำหรับการสร้างความมั่นคงทางด้านอาหารและพลังงาน จัดระบบการผลิตให้สอดคล้องกับศักยภาพพื้นที่และความต้องการของตลาดตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำทั้งด้านกายภาพและเศรษฐกิจ รวมทั้งส่งเสริมการรวมกลุ่มทางการเกษตรจากกิจการเจ้าของคนเดียวเป็นการประกอบการในลักษณะสหกรณ์ ห้างหุ้นส่วน และบริษัทเพื่อให้เกิดการประหยัดจากขนาด พิจารณาพันธุ์พืชที่เหมาะสมกับศักยภาพของพื้นที่และแหล่งน้ำ ใช้เทคโนโลยีการผลิตในระดับที่เหมาะสม ใช้กลไกตลาดในการป้องกันความเสี่ยง ตลอดจนส่งเสริมและเร่งขยายผลแนวคิดการทำการเกษตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และระบบเกษตรกรรมยั่งยืนปรับโครงสร้างการผลิตภาคบริการโดยเร่งพัฒนาระบบคมนาคมขนส่งให้เกิดความเชื่อมโยงกันเป็นโครงข่ายทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ เร่งพัฒนาท่าเทียบเรือขนาดใหญ่เพื่อรองรับการเติบโตของการท่องเที่ยวทางทะเล ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวให้ครอบคลุมและทันสมัยทั้งการควบคุมกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับการท่องเที่ยวและส่งเสริมการท่องเที่ยวและกำหนดและจัดทำกฎหมายเพื่อยกระดับมาตรฐานการท่องเที่ยวของไทยสู่สากลและรองรับการพัฒนาการท่องเที่ยวให้สามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาเชิงพื้นที่ในลักษณะกลุ่มคลัสเตอร์ท่องเที่ยว โดยสนับสนุนการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวของพื้นที่ ที่มีความเชื่อมโยง ทั้งทางกายภาพ วิถีชีวิต/วัฒนธรรมท้องถิ่นและกิจกรรมการท่องเที่ยว ตลอดจน

ส่งเสริมการสร้างความเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวในภูมิภาคอาเซียน ทั้งประเทศที่มีพรมแดนติดกันและประเทศที่มีโครงข่ายคมนาคมขนส่งเชื่อมโยงกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาแบบองค์รวมทั้งระบบพัฒนาต่อยอดอุตสาหกรรมอนาคตเพื่อเป็นแหล่งการถ่ายทอดเทคโนโลยี เชื่อมโยงการผลิตกับอุตสาหกรรมที่เป็นฐานรายได้ประเทศ และเป็นกลไกการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยให้เข้าสู่การเป็นศูนย์กลางการผลิตและบริการทั้งในระดับอนุภูมิภาคและในภูมิภาคอาเซียนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนการขยายตัวด้านการค้าการลงทุน เช่น โลจิสติกส์ และพลังงาน รวมทั้งปัจจัยสนับสนุนการลงทุนอื่นๆ เช่น ลดอุปสรรคการเคลื่อนย้ายเงินทุนระหว่างประเทศ เป็นต้น ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ทั้งภาคการผลิต การตลาด การบริหารจัดการการเงิน และโลจิสติกส์ เชื่อมโยงเศรษฐกิจดิจิทัล ในการอำนวยความสะดวกทางการค้าการลงทุนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ และสนับสนุนการลงทุนเพื่อสร้างเศรษฐกิจและสังคมแห่งปัญญาและการเรียนรู้ มุ่งเน้นการพัฒนาธุรกิจเชิงสร้างสรรค์ การลงทุนที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การประหยัดพลังงานและการใช้พลังงานทดแทน การลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาเชิงพาณิชย์ การจัดตั้งสำนักงานใหญ่ข้ามประเทศ บริษัทการค้าระหว่างประเทศ รวมทั้งการให้ความสำคัญเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและการตอบแทนสู่สังคมขององค์กร และกิจการเพื่อสังคม

4) การพัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัยและการปฏิรูประบบเพื่อสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

(1) การพัฒนาศักยภาพคนในทุกช่วงวัยให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

โดยช่วงวัยเด็กตั้งแต่แรกเกิดให้มีพัฒนาการที่สมวัยในทุกด้าน วัยเรียน วัยรุ่นให้มีทักษะการเรียนรู้ ทักษะชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นภายใต้บริบทสังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม วัยแรงงานให้มีการพัฒนาระดับสมรรถนะฝีมือแรงงานเพื่อสร้างผลิตภาพเพิ่มให้กับประเทศ วัยผู้สูงอายุให้มีการทำงานที่เหมาะสมตามศักยภาพและประสบการณ์ มีรายได้ในการดำรงชีวิต มีการสร้างเสริมและฟื้นฟูสุขภาพเพื่อป้องกันหรือชะลอความทุพพลภาพและโรคเรื้อรังต่างๆ ที่จะก่อให้เกิดภาระแก่ปัจเจกบุคคล ครอบครัว และระบบบริการสุขภาพ

(2) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียมและทั่วถึง โดย

- ปฏิรูประบบบริหารจัดการทางการศึกษา โดยปรับระบบบริหารจัดการการศึกษาใหม่ เพื่อสร้างความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ (Accountability)

- ปฏิรูประบบการคลังด้านการศึกษา เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา โดยการจัดสรรงบประมาณตรงสู่ผู้เรียน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนในการจัดการศึกษา

- พัฒนาศักยภาพครูทั้งระบบ ตั้งแต่กระบวนการผลิต สรรหา และการคัดเลือกให้ได้คนดีคนเก่ง รวมทั้งระบบการประเมินและรับรองคุณภาพที่เน้นผลลัพธ์จากตัวผู้เรียน และ

- ปฏิรูประบบการเรียนรู้ โดยมุ่งจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างสมรรถนะกำลังคนทั้งระบบ การศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมศึกษาจนถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาสื่อเพื่อการเรียนรู้ ปรับหลักสูตรและผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของตลาด การวิจัยและการใช้เทคโนโลยีและสื่อเพื่อการเรียนรู้

(3) การพัฒนาด้านสุขภาพ โดยส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมทาง

การแพทย์เพื่อรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุทั้งในด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพและที่อยู่อาศัย สำหรับผู้สูงอายุยกระดับการบริหารจัดการระบบสุขภาพเพื่อลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความยั่งยืนในระยะยาว โดยพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรด้านสาธารณสุข บูรณาการระบบหลักประกัน

สุขภาพภาครัฐให้เกิดความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากร และส่งเสริมการอภิบาลระบบสุขภาพในรูปแบบเครือข่ายที่มีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน พัฒนาศักยภาพของประเทศไทยสู่การเป็นศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติทั้งในด้านศูนย์กลางบริการสุขภาพ (Medical Service Hub) ศูนย์กลางบริการเพื่อส่งเสริมสุขภาพ (Wellness Hub) ศูนย์กลางยาและผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ (Product Hub) และศูนย์กลางบริการวิชาการและงานวิจัย (Academic Hub) เพื่อนำรายได้กลับมาใช้ยกระดับคุณภาพบริการสาธารณสุขภายในประเทศรวมทั้งส่งเสริมการให้ความสำคัญกับมิติสุขภาพในทุกนโยบายสาธารณะ (Health in All Policies) เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายของทุกภาคส่วนตระหนักถึงผลกระทบของนโยบายสาธารณะที่มีต่อสุขภาพของประชาชน

(4) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีพในสังคมสูงวัย โดยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและความจำเป็นทางกายภาพให้เหมาะกับวัย และการพัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุในรูปแบบที่หลากหลายทั้งในด้านการจัดบริการสุขภาพและสวัสดิการสังคมอย่างบูรณาการ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งพัฒนาชุมชนที่มีศักยภาพและความพร้อมให้เป็นต้นแบบของการดูแลผู้สูงอายุเพื่อขยายผลไปสู่ชุมชนอื่น ตลอดจนการพัฒนา นวัตกรรมในการใช้ชีวิตประจำวันสำหรับผู้สูงอายุ

5) การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

(1) การยกระดับรายได้และสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ มุ่งเน้นการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน โดยสนับสนุนให้แรงงานมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานอย่างมีมาตรฐาน ปรับโครงสร้างค่าจ้างแรงงานให้ชัดเจนและสะท้อนทักษะฝีมือแรงงานอย่างแท้จริง เร่งผลักดันให้การใช้ระบบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ เพิ่มผลิตภาพทางการผลิตของเกษตรกรรายย่อย โดยสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาและการผลิตทางการเกษตรที่สอดคล้องกับพื้นที่ สร้างหลักประกันรายได้แทนการอุดหนุนด้านราคาสินค้าเกษตร ลดต้นทุนทางการเกษตรโดยสนับสนุนปัจจัยการผลิต

(2) การจัดบริการทางสังคมให้ทุกคนตามสิทธิขั้นพื้นฐาน และเน้นการสร้างภูมิคุ้มกันระดับปัจเจก

- พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขให้มีคุณภาพและมีช่องทางการเข้าถึงอย่างหลากหลาย โดยเฉพาะระบบบริการสาธารณสุขและการศึกษาขั้นพื้นฐาน สวัสดิการสังคม และกระบวนการยุติธรรม

- สนับสนุนการจัดหาที่อยู่อาศัยของผู้มีรายได้น้อยและการเข้าถึงระบบสาธารณสุขมูลฐาน กำหนดเป็นนโยบายที่อยู่อาศัยแห่งชาติและเมืองน่าอยู่ พัฒนาโครงการที่อยู่อาศัยแก้ปัญหาชุมชนแออัดในเมืองโดยดำเนินการร่วมกับภาคธุรกิจเอกชน

- การจัดรูปแบบสวัสดิการพื้นฐานที่จำเป็นและเหมาะสมตามกลุ่มเป้าหมาย (Customized Welfare) ที่คำนึงถึงฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่แตกต่างกัน โดยมีแนวทางการรับภาระค่าใช้จ่ายร่วมกัน (Cost Sharing)

(3) การสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงทรัพยากร โดยปฏิรูปที่ดินเพื่อการเกษตร สนับสนุนให้เกษตรกรรายย่อยที่ไร้ที่ดินทำกินและยากจนได้มีที่ดินเป็นของตนเองหรือมีสิทธิทำกินในที่ดินปฏิรูประบบการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบและเข้าถึงพื้นที่เป้าหมายได้อย่างแท้จริงด้วยการผลักดัน พรบ.

ทรัพยากรน้ำ และบูรณาการแผนงานและงบประมาณร่วมกันของหน่วยงาน และสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม รวมทั้งปรับโครงสร้างภาษีที่เป็นธรรม เช่น ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ภาษีมรดก และภาษีสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

(4) การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค การคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐาน และการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเท่าเทียมโดยการเสริมศักยภาพและความเข้มแข็งด้านกฎหมายให้แก่ประชาชน รวมทั้งการปรับปรุงและบังคับใช้กฎหมายเพื่อลดปัญหาความเหลื่อมล้ำ เช่น กฎหมายป่าชุมชน กฎหมายภาษีมรดก กฎหมายที่ดิน เป็นต้น

6) การรองรับการเชื่อมโยงภูมิภาคและความเป็นเมือง

(1) การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกของเมือง เตรียมความพร้อมรองรับความเป็นเมือง ทั้งด้านการบริหารจัดการด้านผังเมือง ด้านสาธารณสุขโรค สาธารณูปการ ระบบและคมนาคมขนส่ง ระบบบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ระบบการศึกษาและระบบสาธารณสุขที่ได้มาตรฐาน มีคุณภาพ เพียงพอต่อความต้องการของคนในเมือง รวมทั้งเสริมสร้างความสามารถในการบริหารจัดการเมืองตามระดับการพัฒนา

(2) การพัฒนาด้านการขนส่งและโลจิสติกส์เชื่อมโยงกับเพื่อนบ้าน ส่งเสริมและเร่งรัดการพัฒนาระบบการบริหารจัดการโลจิสติกส์ของประเทศเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศทั้งด้านการค้า การลงทุน และการบริการ โดยคำนึงถึงการเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Logistics) สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในห่วงโซ่อุปทาน และปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ รวมทั้งปรับลดกระบวนการด้านอำนวยความสะดวกทางการค้า ขนส่ง และโลจิสติกส์ให้มีความสะดวกและมีประสิทธิภาพต่อภาคธุรกิจอย่างแท้จริง

(3) การส่งเสริมการลงทุน การค้าชายแดน และการจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ให้ความสำคัญกับนโยบายส่งเสริมการลงทุนและการค้าชายแดนเพื่อดึงดูดให้นักลงทุนในภูมิภาคเข้ามาลงทุนในไทยและประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งส่งเสริมการจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษในพื้นที่ชายแดนโดยให้ความสำคัญกับการลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมการลงทุนและสิทธิประโยชน์ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว และการให้บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกด้านการค้าชายแดนและการผ่านแดนระหว่างไทยกับประเทศในภูมิภาคมากขึ้น

7) การสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(1) การรักษาทุนทางธรรมชาติเพื่อการเติบโตสีเขียว ใช้ประโยชน์จากทุนธรรมชาติ โดยคำนึงถึงขีดจำกัดและศักยภาพในการฟื้นตัว ปกป้องรักษาทรัพยากรป่าไม้ โดยสนธิกำลังของทุกภาคส่วนนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ บังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม เพิ่มพื้นที่ป่าไม้โดยส่งเสริมการปลูกไม้มีค่าทางเศรษฐกิจระยะยาว อนุรักษ์และใช้ประโยชน์ความหลากหลายทางชีวภาพอย่างยั่งยืนและแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม รวมทั้งผลักดันแนวทางการประเมินมูลค่าของระบบนิเวศ และการสร้างรายได้จากการอนุรักษ์ จัดสรรที่ดินให้แก่ผู้ยากไร้ กระจายการถือครองที่ดิน จัดทำฐานข้อมูลที่ดินเพื่อการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ การจัดเก็บภาษีที่ดินในอัตราก้าวหน้า กำหนดเขตการถือครองที่ดินที่เหมาะสม และกำหนดมาตรการป้องกันการถือครองที่ดินของคนต่างชาติ บริหารจัดการน้ำเพื่อให้เกิดความยั่งยืน บูรณาการระหว่างหน่วยงานอย่างเป็นระบบ สร้างศูนย์ข้อมูลทรัพยากรน้ำ จัดตั้งองค์กรบริหารจัดการน้ำในระดับพื้นที่ เช่น คณะกรรมการลุ่มน้ำ และองค์กรผู้น้ำ คุ้มครองทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ลดความ

ขัดแย้งเชิงนโยบายระหว่างการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การท่องเที่ยว การประมง และวิถีชีวิตของชุมชน บริหารจัดการแร่โดยกำหนดปริมาณที่เหมาะสมในการนำแร่มาใช้ประโยชน์ คำนึงถึงความจำเป็นและมูลค่าในอนาคต บังคับใช้มาตรการควบคุมผลกระทบจากการทำเหมืองแร่ที่ก่อมลพิษต่อสภาพแวดล้อมและสุขภาพอนามัยของประชาชน

(2) การส่งเสริมการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สร้างระบบหมุนเวียนวัสดุที่ใช้แล้วที่มีประสิทธิภาพ ขับเคลื่อนสู่ Zero Waste Society ผ่านมาตรการต่างๆ เช่น การปฏิรูประบบภาษีและค่าธรรมเนียมเพื่อสิ่งแวดล้อม การศึกษาเพื่อสิ่งแวดล้อม มาตรฐานและฉลากสินค้า เป็นต้น

(3) การส่งเสริมการผลิต การลงทุน และการสร้างงานสีเขียว เพื่อยกระดับประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พัฒนากลยุทธ์อุตสาหกรรมสีเขียว ส่งเสริมผู้ประกอบการที่สามารถปรับระบบห่วงโซ่อุปทานหรือห่วงโซ่คุณค่าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green Supply Chain /Green Value Chain) ส่งเสริมการทำการเกษตรกรรมยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมภาคบริการที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อย เพื่อให้ประเทศไทยมีศักยภาพให้มีความก้าวหน้ามากขึ้นในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

(4) การจัดการมลพิษและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม ด้วยการเร่งรัดการควบคุมมลพิษทั้งทางอากาศ ชยะ น้ำเสีย และของเสียอันตราย ที่เกิดจากการผลิตและบริโภค เพื่อสร้างคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดีให้กับประชาชน เร่งรัดแก้ไขปัญหาการจัดการขยะเป็นลำดับแรก โดยส่งเสริมให้เกิดกลไกการคัดแยกขยะเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ให้มากที่สุดเร่งกำจัดขยะมูลฝอยตกค้างสะสมในสถานที่กำจัดในพื้นที่วิกฤต สร้างรูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยและของเสียอันตรายที่เหมาะสม เน้นการแปรรูปเป็นพลังงาน สร้างวินัยของคนในชาติมุ่งสู่การจัดการที่ยั่งยืน โดยให้ความรู้แก่ประชาชน และการบังคับใช้กฎหมาย

(5) การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ ผลักดันการจัดทำแผนแม่บทการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของอาเซียน หาแนวทางความร่วมมือกับอาเซียน และอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงในประเด็นการขนส่งข้ามพรมแดน การเคลื่อนย้ายแรงงาน การบริหารจัดการพลังงาน และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

(6) การเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เพิ่มศักยภาพในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้กับทุกภาคส่วน ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อลดผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พัฒนาระบบฐานข้อมูลและระบบการเตือนภัย ตลอดจนส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศ ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติ ให้ความสำคัญกับการป้องกันน้ำท่วม วางแผนป้องกันเมืองและพื้นที่ชายฝั่ง พัฒนาเมืองที่สามารถปรับตัวและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Resilience City) การให้บริการของระบบนิเวศ ส่งเสริมการลงทุนของภาคเอกชนในการรับมือภัยพิบัติโดยสร้างแนวป้องกันตามธรรมชาติ และการจัดทำแผนธุรกิจต่อเนื่อง รวมทั้งการพัฒนาระบบการจัดการภัยพิบัติให้มีประสิทธิภาพพร้อมรองรับแนวโน้มการเกิดภัยพิบัติที่รุนแรงในอนาคต

8) การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

(1) การสร้างความโปร่งใสในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติราชการ โดยให้มีช่องทางให้ทุกภาคส่วนสามารถเข้าถึง เข้าตรวจสอบข้อมูลของภาคราชการและร้องเรียนได้ เช่น ข้อมูลการประกวดราคาจัดซื้อจัดจ้างโครงการของทางราชการ ข้อมูลการประมูลโครงการ ผู้ชนะการประมูลและราคาปิดประมูลข้อมูล

ความก้าวหน้าตามกระบวนการยุติธรรม เช่น คดีที่ไม่ดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล คดีทุจริต คอร์รัปชันและคดีที่ประชาชนให้ความสนใจในแต่ละยุคสมัย ฯลฯ

(2) การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความเป็นมืออาชีพและเพียงพอต่อการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐร่วมกับภาคเอกชนและภาคประชาสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้ระบบราชการเล็กกะทัดรัดแต่มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพสูง

(3) การสร้างรูปแบบการพัฒนา อปท. ให้เหมาะสม สามารถรับมือการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งเป็นแกนหลักในการประสานเครือข่ายและเชื่อมโยงภาคส่วนต่างๆ ในระดับพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(4) การสร้างระบบตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ สร้างผลงานที่มีคุณภาพ รวดเร็วและน่าเชื่อถือ สามารถเป็นเครื่องมือให้กับคณะรัฐมนตรีประกอบการตัดสินใจในเชิงนโยบายได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการติดตาม ประเมินผลโครงการใหญ่ๆ ที่มีการใช้จ่ายงบประมาณเป็นจำนวนมาก และเป็นโครงการที่มีผลกระทบในวงกว้าง

1.3 แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

1) แผนพัฒนาภาค

ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคใต้

(1) การเสริมสร้างความเข้มแข็งภาคการผลิตหลัก ให้เจริญเติบโตได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยพัฒนาการเกษตร และอุตสาหกรรมแปรรูป พัฒนาประสิทธิภาพและผลผลิตทางการผลิตสินค้าอาหาร พัฒนาการท่องเที่ยว

(2) ขยายฐานเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มความหลากหลายของแหล่งสร้างรายได้และการจ้างงานให้แก่ภาค โดยพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านภายใต้กรอบโครงการ JDS และกรอบโครงการ IMT-GT พัฒนาการรองรับการขยายการลงทุนอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพของประเทศ และพัฒนาการคมนาคมขนส่งทางทะเล

(3) พัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพและมีภูมิคุ้มกันที่ดีเพื่อเสริมสมรรถนะการพัฒนา โดยการพัฒนาความรู้ คุณธรรม และสุขภาพ การสร้างความมั่นคง ในการดำรงชีวิตของคนจน คนด้อยโอกาสให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเพิ่มผลผลิตการผลิตและเพิ่มโอกาสด้านอาชีพและรายได้ และการอำนวยความสะดวกและเป็นธรรมและสร้างภูมิคุ้มกันแก่คนกลุ่มเสี่ยง เพื่อแก้ปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

(4) เสริมสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและสังคมระดับชุมชน โดยสร้างกระบวนการเรียนรู้ เพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชนสู่การพึ่งตนเอง พัฒนาเศรษฐกิจชุมชน โดยการเพิ่มโอกาสการมีรายได้จากทรัพยากรในท้องถิ่น และส่งเสริมการใช้กระบวนการชุมชนเข้มแข็ง เพื่อสร้างสันติสุขโดยเฉพาะการใช้กระบวนการชุมชนเข้มแข็งแก้ไขปัญหาเสพติด

(5) พัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อรักษาสมดุลเชิงนิเวศน์อย่างยั่งยืน โดยฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อรักษาความสมดุลเชิงนิเวศน์ สร้างความอุดมสมบูรณ์ทรัพยากรธรรมชาติให้เป็นฐานการผลิตอย่างยั่งยืน และควบคุมคุณภาพสิ่งแวดล้อมเพื่อลดผลกระทบด้านคุณภาพชีวิต

2) แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาตามสภาพพื้นที่ ในพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน ประกอบด้วย ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ และตรัง ควรเน้นการรักษาความมีมนต์เสน่ห์ของศูนย์กลางการท่องเที่ยวทางทะเล เพิ่มความหลากหลายของกิจกรรมการท่องเที่ยวและการบริการ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวชายฝั่งทะเลและบนบก และพัฒนาบุคลากรรองรับการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน วิสัยทัศน์ ”การท่องเที่ยวที่มีคุณภาพระดับโลก บนฐานความเข้มแข็งของภาคเกษตรและชุมชนอย่างยั่งยืน” ตำแหน่งจุดยืน “ทิวทัศน์บรรยากาศทางทะเล และครัวโลก”

พันธกิจ

1. พัฒนาและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวรวมถึงมาตรฐานการให้บริการ การท่องเที่ยวสู่มาตรฐานสากล
2. พัฒนาโครงข่ายคมนาคมเพื่อสนับสนุนการท่องเที่ยวและภาคการเกษตรภายในกลุ่มจังหวัด และเชื่อมโยงการคมนาคมกับต่างประเทศ
3. เพิ่มขีดความสามารถด้านความมั่นคง และการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับพี่น้องประชาชนและนักท่องเที่ยว
4. สร้างเศรษฐกิจให้สมดุล เพื่อยกระดับความเป็นอยู่และมาตรฐานคุณภาพชีวิตของเกษตรกร ชุมชน และท้องถิ่น
5. การบูรณาการ และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สู่ความสมดุลของระบบนิเวศอย่างยั่งยืน
6. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวและการเกษตรให้เกิดความยั่งยืน

เป้าประสงค์

1. สร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันด้านการท่องเที่ยว และเพิ่มมูลค่าภาคเกษตร
2. สร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้
3. สร้างความเข้มแข็งของชุมชน
4. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุลอย่างยั่งยืน
5. พัฒนาศักยภาพของบุคลากร

ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน จำนวน 3 ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพด้านการท่องเที่ยวให้มีมาตรฐาน อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์

- 1.1 พัฒนาปัจจัยพื้นฐานรองรับการขยายตัวด้านการท่องเที่ยวให้เพียงพอและเหมาะสม
- 1.2 พัฒนาระบบป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ความมั่นคงปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน และสุขอนามัย
- 1.3 พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์อันดามัน มีภูมิทัศน์สวยงาม สะอาด เชื่อมโยงวิถีชีวิต วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- 1.4 บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้อุดมสมบูรณ์อย่างยั่งยืน โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในพื้นที่
- 1.5 บริหารจัดการตลาดและประชาสัมพันธ์
- 1.6 พัฒนาเส้นทางเครือข่ายเชื่อมโยงระหว่างประเทศทั้งด้านการท่องเที่ยว และภาคการเกษตร
- 1.7 พัฒนาและส่งเสริมผู้ประกอบการด้านอาหารพื้นเมือง อาหารโบราณ และอาหารฮาลาล รองรับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบและสร้างมูลค่าเพิ่มให้สินค้าภาคเกษตร ประมง และปศุสัตว์ ที่มีศักยภาพในพื้นที่ เพื่อให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์

- 2.1 ปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการเพาะปลูก การประมง และปศุสัตว์ เพื่อเพิ่มผลผลิตและลดต้นทุนการผลิต
- 2.2 พัฒนาการแปรรูปเพื่อเพิ่มและสร้างมูลค่า
- 2.3 ส่งเสริมศักยภาพด้านการตลาดให้เกษตรกรโดยเฉพาะการเข้าถึง/รับรู้ข้อมูลทางการตลาด
- 2.4 ส่งเสริมการรวมกลุ่มและให้องค์ความรู้แก่เกษตรกร และผู้ประกอบการเพื่อสร้างความเข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการบริหารด้านการท่องเที่ยว

กลยุทธ์

- 3.1 การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง
- 3.2 การพัฒนาคุณภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวทั้งระดับสากลและระดับชุมชน ให้มีมาตรฐานและมีจำนวนเพียงพอต่อความเติบโตในสาขาการท่องเที่ยว
- 3.3 การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการท่องเที่ยวให้มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการ การท่องเที่ยวตามหลักธรรมาภิบาล
- 3.4 การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานชุมชนเพื่อสร้างความเข้มแข็งรองรับการท่องเที่ยวและการพัฒนาที่ยั่งยืน
- 3.5 การพัฒนาขีดความสามารถบริการ การบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวให้กับชุมชนและสนับสนุนการเชื่อมโยงภาคธุรกิจเอกชนกับชุมชนในการดำเนินการด้านการท่องเที่ยว

3) แผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนาจังหวัดพังงาสี่ปี พ.ศ.2561 – 2564 วิสัยทัศน์ “ ศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เกษตรกรรมยั่งยืน สังคมแห่งการเรียนรู้ สู่คุณภาพชีวิตที่ดี”

จุดเน้นการพัฒนา “พังงา เป็น WORLD CLASS DESTINATION” สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว
2. สร้างมูลค่าเพิ่มสินค้า เกษตรกรรม เกษตรอุตสาหกรรม
3. สร้างความมั่นคงทางด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
4. พัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล
5. พัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน
6. สร้างความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพังงา ประกอบด้วย 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ ตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างเสริมคุณภาพการท่องเที่ยวเชิงนิเวศครบวงจร

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมและพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน
2. พัฒนาบุคลากรทางการท่องเที่ยวให้สามารถแข่งขันและรองรับประชาคมอาเซียน และนักท่องเที่ยวกลุ่มเป้าหมาย
3. พัฒนาสินค้า บริการ การตลาด และประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยว อย่างมีประสิทธิภาพ
4. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นเอกลักษณ์ของจังหวัดพังงาให้มีคุณภาพ
5. เสริมสร้างคุณภาพการท่องเที่ยวเชิงนิเวศบนความหลากหลาย ปลอดภัย

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างเสริมระบบการผลิต การบริโภค การค้า การบริหารจัดการด้านเกษตรกรรมอย่างเป็นระบบที่ยั่งยืน

กลยุทธ์

1. ผลิตสินค้าเกษตรให้มีความปลอดภัยและได้มาตรฐานเพื่อการส่งออก
2. ส่งเสริมการแปรรูปสินค้าเกษตรให้ได้มาตรฐานโดยใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม
3. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรการเกษตรอย่างเหมาะสม
4. ส่งเสริมผลผลิตทางการเกษตรตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
5. พัฒนากลไกการกระจายสินค้าเกษตรสู่ตลาดอย่างเหมาะสม การบรรจุภัณฑ์ การเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรโดยการเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างเสริมระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพและสมดุล

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และสร้างจิตสำนึกมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล
2. กำหนดเขตการใช้พื้นที่ประโยชน์ที่ดิน และแหล่งน้ำที่เหมาะสม
3. ส่งเสริมฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยกกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างสังคมมั่นคงน่าอยู่

กลยุทธ์

1. เสริมสร้างสุขภาพดีทั้งกายและใจ
2. เสริมสร้างความมั่นคงในอาชีพ
3. ส่งเสริมการให้ประชาชนเข้าถึงสวัสดิการและบริการของรัฐ
4. ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. ส่งเสริมสังคมแห่งการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 สร้างเสริมระบบความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมจิตสำนึกและกระบวนการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคง
2. เพิ่มประสิทธิภาพการคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
3. ส่งเสริมการปกครองอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในระบอบการประชาธิปไตยและกิจกรรมทางสังคมเพื่อความปรองดองสมานฉันท์

1.4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพังงา (พ.ศ.2561-2564) วิทยาลัย “เมืองท่องเที่ยวเชิงนิเวศชั้นนำ แหล่งเกษตรกรรมยั่งยืน ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

พันธกิจ

1. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เพื่อสร้างรายได้ให้กับประชาชนในจังหวัด
2. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานแหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน มีภูมิทัศน์ และสภาพแวดล้อมที่สวยงาม
3. พัฒนาส่งเสริมเกษตรกรรมที่ปลอดภัย ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
4. ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทุกระดับอย่างมีคุณภาพ
6. ส่งเสริมและรักษาขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรมอันดีงามให้คงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของท้องถิ่น
7. ส่งเสริมกีฬาเพื่อสุขภาพและความเป็นเลิศ

8. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรทางการเกษตร
9. พัฒนาคุณภาพของประชาชนในจังหวัดพังงา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพังงา ประกอบด้วย 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและเชิงประวัติศาสตร์

แนวทางการพัฒนา

- 1.1 พัฒนาเครือข่ายการท่องเที่ยวในชุมชนให้มีการรวมตัวที่เข้มแข็งโดยทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน่วยงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน
- 1.2 ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวทั้งภาครัฐและภาคเอกชนอย่างต่อเนื่อง
- 1.3 พัฒนาเส้นทางคมนาคมสู่แหล่งท่องเที่ยวให้สะดวก/ปลอดภัย
- 1.4 สนับสนุนการลงทุนภาครัฐกิจการท่องเที่ยว
- 1.5 อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 1.6 เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรรองรับการท่องเที่ยว
- 1.7 สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนรักและหวงแหนสาธารณสมบัติของชุมชน
- 1.8 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการทำประชาสัมพันธ์ การทำการตลาด และการบริการการท่องเที่ยว
- 1.9 เพิ่มการทำตลาดนักท่องเที่ยวชาวไทย ให้มาทำตลาดเพิ่มมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาและเพิ่มพูนค่าผลผลิตทางการเกษตร

แนวทางการพัฒนา

- 2.1 ส่งเสริมและพัฒนาสินค้าเกษตร
- 2.2 สนับสนุนอุตสาหกรรมทางการเกษตรและตลาดกลาง
- 2.3 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการเกษตรแก่เกษตรกรและองค์กรด้านการเกษตร
- 2.4 ส่งเสริม การเกษตรตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- 2.5 พัฒนาขีดความสามารถในการผลิต
- 2.6 พัฒนาศูนย์บริการทางการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพสมดุและยั่งยืน
- 2.7 พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- 2.8 สร้างความเข้มแข็งให้แก่กลุ่มเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

แนวทางการพัฒนา

- 3.1 สนับสนุนให้เยาวชนทั้งในและนอกระบบการศึกษาได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- 3.2 พัฒนาคุณภาพของศูนย์เด็กเล็ก และโรงเรียน
- 3.3 เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรทางการศึกษา

- 3.4 ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนมีคุณธรรมและจริยธรรมในการดำรงชีวิต
- 3.5 ส่งเสริมระบบการเรียนรู้การสอนด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 3.6 พัฒนาระบบการคมนาคมและการขนส่งให้มีความสะดวก ปลอดภัย
- 3.7 พัฒนาระบบการสื่อสารให้ทันสมัย
- 3.8 พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- 3.9 ส่งเสริมและพัฒนาการดูแลสุขภาพและระบบความปลอดภัยในชีวิตในทรัพย์สินของประชาชน
- 3.10 ส่งเสริมประชาธิปไตยชุมชน (การเมืองเรื่องชาวบ้าน)
- 3.11 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีความรู้การเมืองภาคพลเมือง ในชุมชนอย่าง ต่อเนื่อง
- 3.12 ส่งเสริมระบบการจัดการขยะมูลฝอยและระบบบำบัดน้ำเสียอย่างเป็นระบบ
- 1.13 สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพประชาชนและการป้องกันโรค ซึ่งมีความเสี่ยงต่อสุขภาพ

2. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลกระโสม (พ.ศ.2561- 2564)

2.1 วิสัยทัศน์

“ชุมชนน่าอยู่ เลื่องลือประเพณีวัฒนธรรม การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ”

2.2 ยุทธศาสตร์

เทศบาลตำบลกระโสม กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและการบริการสาธารณะ
2. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
3. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
4. การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
5. การพัฒนาด้านสังคมและชุมชนให้เข้มแข็ง
6. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารและการปกครอง

2.3 เป้าประสงค์

1. โครงสร้างพื้นฐานได้มาตรฐานและครอบคลุม
2. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
3. จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมอันดีงาม ได้รับการสืบทอด และคงอยู่สืบไป
4. การศึกษามีมาตรฐานตาม พรบ.การจัดการศึกษา
5. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสวยงามและมีการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน
6. การท่องเที่ยวก่อให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจในชุมชน
7. ระบบบริหารจัดการมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
8. การกีฬาได้รับการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศและสร้างเสริมสุขภาพ
9. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี

2.4 ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของครัวเรือนที่ได้รับการบริการสาธารณะ
2. รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น
3. จำนวนสถานศึกษาที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม ที่ได้รับการสืบทอด
5. ร้อยละของประชาชนที่เข้าถึงการบริการด้านสาธารณสุข
6. ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
7. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีในทุกด้าน
8. ความพึงพอใจของประชาชน

2.5 ค่าเป้าหมาย

1. เทศบาลมีระบบโครงสร้างพื้นฐานการคมนาคม ไฟฟ้า ระบบประปาที่ได้มาตรฐานและครบถ้วน
2. ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และชุมชนมีความสงบเรียบร้อย
3. ประชาชนมีจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการ บำบัดฟื้นฟู ป้องกันและดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
4. ประชาชนได้รับการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต การจัดสวัสดิการต่างๆ การศึกษา การกีฬานันทนาการ และการสาธารณสุข
5. ชุมชนได้รับการส่งเสริม ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้อยู่สืบไป
6. ประชาชนได้รับการส่งเสริมการด้านการลงทุน การประกอบอาชีพมีรายได้เพิ่มสามารถพึ่งตนเองได้
7. เทศบาลมีการบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาลและประชาชนมีส่วนร่วม

2.6 กลยุทธ์

1. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและการบริการสาธารณะ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- 1.1 ก่อสร้างปรับปรุง ซ่อมแซม ถนน สะพาน คูระบายน้ำ พังน้กันน้ำ
- 1.2 พัฒนาระบบจราจรและระบบสาธารณสุขปโภค
- 1.3 พัฒนาปรับปรุง ชุดลอก คูคลอง

2. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- 2.1 ส่งเสริมการรวมกลุ่มและฝึกอบรมให้กับกลุ่มอาชีพในชุมชน
- 2.2 ปรับปรุงการบริหารจัดการและสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยว
- 2.3 สร้างความพร้อมการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

3. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- 3.1 ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาและกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้
- 3.2 ส่งเสริม บำรุงรักษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

4. การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- 4.1 พัฒนาปรับปรุง ภูมิทัศน์ และการจัดการ ทรัพยากร ธรรมชาติ
- 4.2 พัฒนา จัดระบบบำบัดน้ำเสีย กำจัดขยะ และมลพิษ

4.3 ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน ป้องกันควบคุมโรคติดต่อ และกำจัดพาหะนำโรค

5. การพัฒนาด้านสังคมและชุมชนให้เข้มแข็ง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

5.1 ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

5.2 สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

5.3 ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

5.4 ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ

6. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารและการปกครอง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

6.1 เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

6.2 พัฒนาศักยภาพบุคลากร

6.3 พัฒนา ปรับปรุง เครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่

2.7 จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (positioning) คือ ความมุ่งมั่นในการพัฒนาท้องถิ่นให้บรรลุวิสัยทัศน์ ดังนั้น จุดยืนทางยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลกระโสม ได้แก่ “ชุมชนน่าอยู่ ประเพณีวัฒนธรรมคงอยู่ การท่องเที่ยวเกิดประโยชน์ต่อชุมชนและยั่งยืน”

2.8 ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปี (พ.ศ.2561 – 2565) ของเทศบาลตำบลกระโสม มีความเชื่อมโยงระหว่าง ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย กลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและการบริการสาธารณะ

พันธกิจ ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบจราจร สาธารณูปโภค และสาธารณูปการให้ได้มาตรฐานและครอบคลุม

เป้าประสงค์ โครงสร้างพื้นฐานและการบริการสาธารณะได้มาตรฐานและครอบคลุม

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ร้อยละของครัวเรือนที่ได้รับการบริการสาธารณะ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1. ก่อสร้างปรับปรุง ซ่อมแซม ถนน สะพาน คุระบายน้ำ พนังกั้นน้ำ	จำนวนถนน สะพาน คุระบายน้ำ ที่เพิ่มขึ้น
2. พัฒนาระบบจราจรและระบบสาธารณูปโภค	จำนวนโครงการที่ได้ดำเนินการเพิ่มขึ้น
3. พัฒนาปรับปรุง ขุดลอก คูคลอง ธรรมชาติ	จำนวน คูคลองที่ได้ดำเนินการ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองช่าง,สำนักปลัด

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด:

ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างเสริมคุณภาพการท่องเที่ยวเชิงนิเวศครบวงจร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด:

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและเชิงประวัติศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

พันธกิจ ส่งเสริมพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เชิงวัฒนธรรม และเศรษฐกิจในชุมชน

เป้าประสงค์ การท่องเที่ยวก่อให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจในชุมชน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1. ส่งเสริมการรวมกลุ่มและฝึกอบรมให้กับกลุ่มอาชีพในชุมชน	จำนวนกลุ่มอาชีพที่มีในชุมชนและได้รับการฝึกอบรม
2. ปรับปรุงการบริหารจัดการและสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยว	จำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการท่องเที่ยว
3. สร้างความพร้อมการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	จำนวนโครงการที่ได้ดำเนินการเพิ่มขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองช่าง, สำนักปลัด

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด:

ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างเสริมคุณภาพการท่องเที่ยวเชิงนิเวศครบวงจร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด:

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและเชิงประวัติศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

พันธกิจ - ส่งเสริมและพัฒนาศึกษาให้ได้มาตรฐาน

- บำรุง รักษา ส่งเสริม ศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

เป้าประสงค์ - การศึกษามีมาตรฐานตาม พรบ.การจัดการศึกษา

- จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามได้รับการสืบทอดและคงอยู่สืบไป

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ - จำนวนสถานศึกษาที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมที่ได้รับการสืบทอด

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาและกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้	จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพิ่มขึ้น
2. ส่งเสริมบำรุงรักษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	จำนวนกิจกรรมที่ได้ดำเนินการเพิ่มขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองการศึกษา

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด:

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างสังคมมั่นคง น่ายุ
ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด:

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ - ส่งเสริมและสนับสนุนการสาธารณสุขป้องกันและเฝ้าระวังโรคติดต่อ

- บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ - ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสวยงามมีการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ร้อยละของประชาชนที่เข้าถึงการบริการด้านสาธารณสุข

- ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1. พัฒนาปรับปรุง ภูมิทัศน์ และการจัดการ ทรัพยากร ธรรมชาติ	- จำนวนกิจกรรมที่ได้ดำเนินการเพิ่มขึ้น
2. พัฒนา จัดระบบบำบัดน้ำเสีย กำจัดขยะ และมลพิษ	- มีระบบกำจัดขยะ น้ำเสีย และมลพิษ ที่ได้ มาตรฐาน
3. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน ป้องกันควบคุม โรคติดต่อ และกำจัดพาหะนำโรค	- ร้อยละของประชาชนที่มีสุขภาพอนามัย สมบูรณ์ แข็งแรง - จำนวนโรคติดต่อในพื้นที่ลดลง

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม , สำนักปลัด

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด:

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างเสริมระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างมีประสิทธิภาพและสมดุล

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างสังคมมั่นคง น่ายุ
ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด:

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและเชิงประวัติศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านสังคมและชุมชนให้เข้มแข็ง

พันธกิจ - ยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน

- ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ ตลอดจนการกีฬาเพื่อสุขภาพและต้านภัยยาเสพติด

เป้าประสงค์ - ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

- การกีฬาได้รับการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ สร้างเสริมสุขภาพ ต้านภัยยาเสพติด

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีในทุกด้าน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม	ร้อยละของ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาสที่ได้รับสวัสดิการ
2. สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ ประชาชน	ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากขึ้น
3. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	ปัญหายาเสพติดลดลง
4. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ	จำนวนกิจกรรมที่ได้ดำเนินการเพิ่มขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด,กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด:

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างสังคมมั่นคงน่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ 5 สร้างเสริมระบบความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด:

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารและการปกครอง

พันธกิจ พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

เป้าประสงค์ ระบบบริหารจัดการมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ความพึงพอใจของประชาชน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน	จำนวนกิจกรรมที่ได้ดำเนินการ
2. พัฒนาศักยภาพบุคลากร	ศักยภาพของบุคลากร
3. พัฒนา ปรับปรุง เครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่	ความเพียงพอและความพร้อม

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด,กองช่าง,กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม,กองคลัง,กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด:

ยุทธศาสตร์ที่ 5 สร้างเสริมระบบความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด:

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

3. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

3.1 การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. ศักยภาพของเทศบาล

การวิเคราะห์ศักยภาพ คือความสามารถ ความเป็นไปได้ และสิ่งดี ๆ ที่มีอยู่ในเทศบาล ซึ่งมีความพร้อมสำหรับการพัฒนา บำรุง ส่งเสริม ผลการวิเคราะห์แยกเป็นรายด้านตามประเด็นการพัฒนาสรุปได้ดังนี้

ด้าน	ศักยภาพของเทศบาล
โครงสร้างพื้นฐาน	- มีโครงข่ายการคมนาคมที่ดีสามารถติดต่อได้ตลอดพื้นที่ในเขตเทศบาล
สังคมและคุณภาพชีวิต	- มีวิถีชีวิตเรียบง่าย ระบบเครือญาติ
ความปลอดภัย	- มีความสงบ ไม่มีเหตุการณ์อาชญากรรมและความรุนแรงในพื้นที่
สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	- มีการบริการสาธารณสุขทั่วถึงและมีสิ่งแวดล้อมที่ดี
การท่องเที่ยว	- มีท่าเทียบเรือนำเที่ยวอ่าวพังงา และมีป่าชายเลนที่อุดมสมบูรณ์
ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น	- มีประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่นอันเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง

2. การวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อการประเมินด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) เป็นการวิเคราะห์ถึง โอกาส อุปสรรคหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาในด้านต่างๆ ของเทศบาล รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของเทศบาล อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในของเทศบาล โดยเป็นการตอบคำถามว่า ปัจจุบันเทศบาลตำบลกระโสม มีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน เพื่อเป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ ด้วยเทคนิค SWOT Analysis สรุปได้ดังนี้

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weakness : W)
1. ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์พื้นที่ตั้งของเทศบาลซึ่งเป็นพื้นที่ตั้งอยู่บนทางเชื่อมสู่จังหวัดภูเก็ตและเป็นเส้นทางไปสู่แหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงของจังหวัดพังงา 2. มีท่าเทียบเรือนำเที่ยวอ่าวพังงา และมีป่าชายเลนที่อุดมสมบูรณ์เหมาะที่จะส่งเสริมพัฒนาให้	1. ประชาชนยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการบริหารจัดการ และขาดการรวมกลุ่มในชุมชน 2. มีประชากรแฝง ทำให้เกิดการแย่งชิงทรัพยากร 3. การสร้างที่อยู่อาศัยติดกับถนนและไม่มีความเป็นระเบียบ

<p>เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวทางทะเล แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ และพื้นที่เพาะพันธุ์ของสัตว์น้ำ</p> <p>3. มีความสงบ ไม่มีเหตุการณ์อาชญากรรมและความรุนแรงในพื้นที่</p> <p>4. วิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนเรียบง่าย ระบบเครือญาติ</p> <p>5. มีประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่นอันเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง</p> <p>6. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายชัดเจนที่จะปรับเปลี่ยนภาพลักษณ์องค์กรไปสู่การปฏิบัติงานที่พร้อมให้บริการประชาชน เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน</p>	<p>4. สภาพพื้นที่คับแคบไม่สามารถรองรับการขยายตัวและการเจริญเติบโตของเมืองในอนาคต</p> <p>5. บุคลากรในการปฏิบัติงานบางตำแหน่ง ขาดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการดำเนินงาน และเนื่องจากมีงานหลายด้านที่ต้องปฏิบัติ ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า</p> <p>6. งบประมาณและรายได้มีจำกัดไม่สามารถพัฒนาได้ทุกด้านและไม่สามารถจัดทำโครงการขนาดใหญ่ได้</p>
---	--

3.2 การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity : O)	อุปสรรค (Treat : T)
<p>1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และพระราชบัญญัติเทศบาล ได้ให้อำนาจในการบริหารจัดการในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน</p>	<p>1. มีพื้นที่ราชพัสดุ และพื้นที่ของการรถไฟ ประกอบกับสถานที่ที่จะพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว แต่ละแห่งอยู่ในเขตป่าสงวน อุทยานแห่งชาติ ยากต่อการพัฒนา</p> <p>2. สถานการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลกระทบต่อการพัฒนาท้องถิ่น</p>

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลกระโสม เป็นเทศบาลประเภทสามัญ ได้เปลี่ยนฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบลกระโสม ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2542 มีพื้นที่ในความรับผิดชอบ 1 ตารางกิโลเมตร จำนวนประชากรข้อมูล ณ เดือน ตุลาคม 2560 รวมทั้งสิ้น 1,785 คน (ชาย 830 คน หญิง 955 คน) ครอบคลุมพื้นที่ของ 1 ตำบล 2 หมู่บ้าน ได้แก่ ตำบลกระโสม หมู่ที่ 1 บางส่วนและหมู่ที่ 3 เต็มพื้นที่ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและประมงพื้นบ้าน

ดังนั้น เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี มีความครบถ้วนเทศบาลตำบลกระโสม สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาจากความจำเป็นขั้นพื้นฐาน และตามความต้องการของประชาชนเป็นสำคัญ โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ดังนี้

1. การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลกระโสม แบบองค์รวม มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

1. มีสถานที่ทำงานมีความสะดวกสบาย อยู่ในชุมชน มีจำนวนห้องเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ และสะดวกต่อการให้บริการประชาชน
2. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
3. มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติที่ชัดเจน
4. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปอำเภออื่น ๆ ได้อย่างสะดวกสบาย
5. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
6. มีระบบ Interne

จุดอ่อน (Weak-W)

1. ขาดบุคลากรที่มีทักษะ ความชำนาญเฉพาะด้าน บุคลากรบางส่วนยังขาดการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่
2. งบประมาณยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคล
3. บุคลากรบางส่วน ขาดความรู้และทักษะการทำงาน โดยเฉพาะทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
4. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตของประชาชน
6. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
7. ประชาชนไม่ตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. สถานที่ทิ้งขยะมีไม่เพียงพอ
9. กลุ่มอาชีพไม่มีการรวมกลุ่มที่เข้มแข็ง
10. ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าว

โอกาส (Opportunity - O)

1. การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวฝั่งอันดามันสู่ประชาคมอาเซียน
2. กฎหมายและนโยบายของรัฐให้การสนับสนุนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ เป็นต้น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจหน้าที่ในการ

จัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่น โดยทุกหน่วยราชการส่งเสริมสนับสนุน การถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการดำเนินการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การจัดระเบียบ สังคมและการทุจริตคอร์รัปชัน

4. ศูนย์จ้างวางสินค้าพื้นเมือง

5. หน่วยงานภาครัฐเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริม พัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ

6. การขยายเส้นทางคมนาคมเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ

7. การปรับปรุงภูมิทัศน์เพื่อความสวยงามของบ้านเมือง

อุปสรรค (Threat – T)

1. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน เช่น ราคา ยางพาราตกต่ำ ทำให้ขาดรายได้ในการจุนเจือครอบครัว

2. เทศบาลไม่มีแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ที่รับผิดชอบ เพียงเป็นจุดผ่านที่ประชาชนสัมพันธ์ให้กับ นักท่องเที่ยวได้ไม่มากนัก

3. ประชากรแฝงทำให้การจัดระเบียบสังคมเป็นไปค่อนข้างลำบาก

4. สภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพมีอัตราค่อนข้างสูง ทำให้รายได้ไม่เพียงพอในการ ดำรงชีวิต

5. ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในประโยชน์ของระบบการกำจัดขยะ พร้อมทั้งบุคลากรมี จำนวนน้อยและไม่มีความรู้เฉพาะด้าน ขาดประสบการณ์ในการดูแลสิ่งแวดล้อม

6. เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ

7. พนักงานขาดจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน

8. ความแออัดของชุมชน

9. อบายมุขในชุมชน

2. การวิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่เทศบาลตำบลกระโสมแยกเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

จุดแข็ง (Strength=s)

1. การคมนาคม มีการพัฒนาปรับปรุงและบำรุงรักษาถนนหนทางภายในชุมชนให้อยู่ในสภาพ ที่ใช้งานได้สะดวก

2. มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีไฟฟ้าและแสงสว่างอย่างทั่วถึง

3. มีเครื่องมือ เครื่องจักร ทันสมัย เพียงพอต่อการดำเนินงาน

4. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ต่อภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานและจัดสรรงบประมาณในการ พัฒนาพื้นที่เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

5. พื้นที่เหมาะสมแก่การส่งเสริมการท่องเที่ยว

6. การเจริญเติบโตในด้านเศรษฐกิจ

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ระบบการให้บริการน้ำประปาไม่เพียงพอในช่วงหน้าแล้ง

2. การจัดการขยะมูลฝอยและระบบน้ำเสียยังไม่เป็นระบบ

3. พนักงานขาดความสามัคคี แบ่งหน้าที่กันทำ ขาดระบบการทำงานเป็นทีม
4. ความผันผวนในราคาผลผลิตทางการเกษตร

โอกาส (Opportunity=O)

1. เป็นพื้นที่สีเขียว มีป่าชายเลนที่อุดมสมบูรณ์และสวยงามเพื่อต้อนรับการท่องเที่ยว
2. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล
3. เป็นจุดศูนย์กลางในการขนถ่ายสินค้าสู่สถานที่ท่องเที่ยว
4. การเจริญเติบโตในด้านเศรษฐกิจและที่อยู่อาศัยเพื่อการพาณิชย์
5. ระบบเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทต่อการปฏิบัติงานทุกภาคส่วนของรัฐ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน
2. เทศบาลมีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก
3. พื้นที่ก่อสร้างโรงสูบน้ำเพื่อผลิตน้ำประปา
4. ระบบการให้บริการน้ำประปาไม่เพียงพอในช่วงหน้าแล้ง

2.2. ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strengths)

1. การเจริญเติบโตทางด้านอาคารพาณิชย์และที่อยู่อาศัย
2. เป็นจุดศูนย์กลางในการขนถ่ายสินค้าสู่สถานที่ท่องเที่ยว
3. เทศบาลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน
4. การจัดหาอาชีพเสริมให้กับประชาชน มีการพัฒนาโดยองค์รวม การตั้งกลุ่มแปรรูปผลิตภัณฑ์และกองทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ
5. หน่วยงานภาครัฐเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. เกิดการเปลี่ยนแปลงของราคาสินค้ามีการผันผวนตลอดเวลาทำให้เกิดผลกระทบในด้านต่าง ๆ เช่น การครองชีพ
2. รายได้ไม่เพียงพอต่อการบริการที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์ให้แก่ประชาชนในเขตเทศบาล
3. การรวมกลุ่มของอาชีพมีเฉพาะโครงสร้างแต่ไม่มีระบบการบริหารจัดการที่ดี การรวมกลุ่มยังไม่เข้มแข็ง
4. รายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในการดำรงชีวิตประจำวัน ประชาชนมีหนี้สินมากมาย
5. ประชาชนไม่มีเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน ปัญหาความยากจน หนี้สิน มากมาย

โอกาส (Opportunity=O)

1. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ และสนับสนุนงบประมาณในการส่งเสริมอาชีพของกลุ่มแม่บ้าน และชมรมผู้สูงอายุ
2. การเจริญเติบโตในด้านเศรษฐกิจและที่อยู่อาศัยเพื่อการพาณิชย์
3. เทศบาลส่งเสริมการประกอบอาชีพที่หลากหลาย การจัดสัมมนาศึกษาดูงาน การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการประกอบอาชีพและยกระดับรายได้ของประชาชน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
3. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

2.3 ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strengths)

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
2. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มีเจตนารมณ์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นคนดี มีปัญญา สามารถอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข
3. การบริหารแบบบูรณาการทำให้เกิดการประสานงาน บูรณาการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากขึ้น
4. รัฐบาลมีนโยบายป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
5. มีการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมในด้านการจัดทำหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร
6. เทศบาลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา งานประเพณีประจำปี ฯลฯ
7. มีที่ว่าการอำเภอและหน่วยงานสำคัญๆระดับอำเภอ ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่
8. มีโรงเรียนระดับประถม มัธยม ขยายโอกาส (กศน.) และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาล ตำบลกระโสม พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ในระบบและนอกระบบอย่างเป็นมาตรฐานสากล
9. รัฐบาลมีนโยบายในการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ
10. มีกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. เยาวชนได้รับการศึกษาน้อย ปัญหาการติดเกมส์ ติดการพนัน
2. สถานศึกษาที่จัดการศึกษาในเขตเทศบาลมีความแตกต่างกันในเรื่องของขนาดและทรัพยากร ทำให้การพัฒนาคุณภาพให้ใกล้เคียงกันเป็นไปได้ด้วยความลำบาก
3. ปัญหาการว่างงาน ความยากจน ทำให้เกิดหนี้สินและเป็นหนี้ในที่สุด
4. การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานยังมีน้อย มีงบประมาณค่อนข้างจำกัด
5. มีสถานที่บันเทิง ปัญหาเด็ก เยาวชน ติดเกมส์เป็นจำนวนมาก
6. ประชาชนแฝง แรงงานต่างด้าว

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
3. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
4. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถดำเนินการได้ การสำรวจไม่ทั่วถึง ขาดการร่วมมือจากประชาชน เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก เป็นต้น
5. ประชาชนได้รับการศึกษาน้อย ทำให้เกิดปัญหาการว่างงาน ขาดการปราบปรามยาเสพติดที่กำลังคุกคามอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง
6. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
3. เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
4. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลกระโสม
5. สร้างศูนย์ส่งเสริมสุขภาพประจำเทศบาลตำบลกระโสม
6. สร้างโรงเรียนระดับอนุบาลและประถมศึกษา

2.4 ด้านการเมืองการบริหาร

จุดแข็ง (Strengths)

1. เทศบาลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
2. เทศบาลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
3. มีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ ให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของเทศบาล
4. บุคลากรได้รับการส่งเสริมการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่
5. ได้รับการจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนเฉพาะกิจในการว่าจ้างบุคลากรทางศึกษา (ครูผู้ดูแลเด็ก) ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
6. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการองค์กรที่กว้างไกล
7. มีองค์กรอิสระที่แต่งตั้งตามกฎหมาย ทำหน้าที่ในการตรวจสอบมากขึ้น และเป็นกลไกที่สำคัญ
8. มีสำนักงานพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่
9. มีศูนย์การเรียนรู้ ICTชุมชนเทศบาลตำบลกระโสม
10. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และห้องสมุดประชาชนตั้งอยู่ในเขตเทศบาลตำบลกระโสม

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ระบบราชการยังขาดการตรวจสอบ และดำเนินการอย่างจริงจังเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหา
ด้านการทุจริต
2. ขาดการสร้างจิตสำนึกให้กับข้าราชการรวมทั้งการส่งเสริมให้องค์กรภาคประชาชนได้
เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารจัดการภาครัฐ อย่างต่อเนื่องและจริงจัง
3. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในประโยชน์ของระบบการกำจัดขยะและระบบการบำบัด
น้ำเสีย
4. บุคลากรขาดการทำงานเป็นทีม ขาดการประสานงานที่ถูกต้อง
5. วัฒนธรรมและระบบอุปถัมภ์ในระบบสังคมไทยก่อเกิดหรือมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการทุจริต
อย่างมากและกว้างไกล
6. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย และด้านเฉพาะทาง เช่น
งานกฎหมายและนิติการ
7. ขาดบุคลากรภาครัฐในการปฏิบัติเฉพาะตำแหน่ง

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา
ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา
จังหวัดพังงา มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
3. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยี
ในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
4. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง
5. เทศบาลส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงานและการศึกษา
6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลให้การ
ส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง
7. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพ
บุคลากรทางการศึกษา เช่น ครูผู้ดูแลเด็ก และ ผู้ดูแลเด็ก เป็นต้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วน ที่
ต้องประสานงานจึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจ
ส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
3. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของเทศบาลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการ
บริหารงานของเทศบาล เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง การติดตามและร่วมประเมินผลการ
ปฏิบัติงานขององค์กร ฯลฯ

2.5 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)

1. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง
2. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
3. จังหวัด อ่างทอง เทศบาลให้ความสำคัญในการกำกับการดูแลสิ่งแวดล้อม และการแก้ปัญหาขยะและน้ำเสียอย่างต่อเนื่อง
4. มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ทุกบริเวณเขตพื้นที่ของเทศบาลให้เป็นไปในลักษณะเดียวกัน

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม น้อย
2. การประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้เกี่ยวกับการกำจัดขยะเป็นไปอย่างต่อเนื่อง
3. ประชาชนให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
4. บุคลากรมีจำนวนน้อยและไม่มีความรู้ ขาดประสบการณ์ในการดูแลสิ่งแวดล้อม
5. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจัง และต่อเนื่องในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity=O)

1. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
2. ตามนโยบายของรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดให้ความสำคัญในเรื่องการ อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การรณรงค์ให้เป็นพื้นที่สีเขียว
3. มีการส่งเสริมการปลูกต้นไม้เพื่อให้มีพื้นที่ป่าทดแทนป่าที่เสื่อมโทรม มีสวนสาธารณะให้ ประชาชนได้พักผ่อนหย่อนใจ
4. มีระบบกำจัดขยะ และการสร้างจิตสำนึกในการลดปริมาณขยะ มีระบบการจัดเก็บ การกำจัดขยะที่ได้มาตรฐาน
5. เทศบาลให้ความรู้และส่งเสริมประชาชนเกี่ยวกับระบบการจัดเก็บขยะ เพื่อเป็นการอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อมและสนองนโยบายของรัฐบาล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความ ต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม
2. ประชาชนให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
3. สถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อระบบการกำจัดขยะมูลฝอย
4. ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านในการขับเคลื่อน

3. ความต้องการของประชาชนในพื้นที่

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 1) จัดให้มีระบบการบริหารจัดการและพัฒนาปรับปรุงระบบประปาให้สามารถบริการได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง
- 2) ต้องการให้มีไฟฟ้าและแสงสว่างอย่างทั่วถึงครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- 3) ต้องการให้มีการปรับปรุง พัฒนาถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตรเพื่อลดต้นทุนในการขนถ่ายสินค้าจากแหล่งผลิตสู่บ้านและจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร
- 4) ต้องการให้ปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับคูระบายน้ำ ที่มีปัญหาอุดตัน ทำให้เกิดน้ำท่วมขังและเกิดมลภาวะเป็นพิษให้มีสภาพที่สามารถใช้งานได้ตามปกติ
- 5) ต้องการให้มีการติดต่อและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสาร การโทรคมนาคม การสำรวจและติดตั้งสัญญาณโทรศัพท์ โทรทัศน์ และ อินเทอร์เน็ต ไว้สำหรับการให้บริการครบทุกชุมชนในพื้นที่เทศบาล
- 6) ให้มีการจัดอุปกรณ์ในการกักเก็บน้ำที่มีความสะอาดไว้สำหรับการอุปโภคและบริโภคในช่วงฤดูแล้งเพื่อให้มีน้ำดื่ม น้ำใช้ ที่มีเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนภายในชุมชน
- 7) ต้องการให้มีการเพิ่มช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชนอย่างทั่วถึงและครอบคลุมทุกพื้นที่

2. ด้านเศรษฐกิจ

- 1) ส่งเสริมสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ของชุมชน กิจกรรมของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ การจัดตั้งกลุ่มแปรรูปผลผลิต และกองทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพด้วย
- 2) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการ สินค้าพื้นเมืองและพืชผลทางการเกษตร การจัดตั้งกลุ่มสหกรณ์ หรือรวมกลุ่มเพื่อหาแหล่งเงินทุนนำมาลงทุนเป็นเงินทุนสำรองในการประกอบอาชีพ
- 3) ต้องการให้ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่มีความหลากหลาย การจัดสัมมนาศึกษาดูงานเพื่อนำมาปรับเปลี่ยนและเพิ่มพูนประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการประกอบอาชีพและการยกระดับรายได้ของประชาชนอีกด้วย
- 4) ให้มีการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง และการส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนขนาดเล็ก การตั้งกลุ่มภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น
- 5) จัดหาอาชีพเสริมให้กับประชาชนหลังจากว่างงานจากอาชีพหลัก จัดให้มีการพัฒนาโดยองค์รวม ตลอดจนการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวให้เป็นรูปธรรมเพื่อสร้างรายได้ให้กับประชาชน และเป็นที่ยึดเหนี่ยวของประชาชนในชุมชนและบริเวณใกล้เคียง
- 6) สนับสนุนส่งเสริมการพูดภาษาอังกฤษแก่บุคคลทั่วไปที่สนใจ เพื่อใช้ในการสื่อสารกับนักท่องเที่ยว และเพื่อเป็นการรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC) ปี 2558

3. ด้านสังคม

- 1) ส่งเสริมระบบสนับสนุนหลักประกันสุขภาพของท้องถิ่น โดยการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและฟื้นฟูสมรรถภาพ
- 2) ผู้สูงอายุได้รับเบี้ยยังชีพครบทุกคน และได้รับการประสานงานช่วยเหลืออย่างทั่วถึงและครอบคลุม การจัดสรรเงินสงเคราะห์ยังชีพคนชรา คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์อย่างทั่วถึงและเป็นธรรมจัดหาและปรับปรุงที่อยู่อาศัยผู้ด้อยโอกาส ตามความเหมาะสม

3) ให้มีการส่งเสริมการรณรงค์คนในครอบครัวและชุมชนเห็นคุณค่าของผู้สูงอายุผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ โดยไม่เหมือนเป็นการทอดทิ้งให้อยู่ตามลำพัง

4) จัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภัยอันตรายจากยาเสพติด และจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ รวมทั้งการส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา การศึกษา และวัฒนธรรมประเพณี ท้องถิ่นให้กับเด็กและเยาวชนได้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

5) จัดระบบดูแลเด็ก เยาวชน สตรี ให้ได้รับความรู้ เพื่อให้พ้นภัยจากอบายมุขต่าง ๆ และส่งเสริมให้มีการศึกษาในระบบ นอกกระบบอย่างเป็นมาตรฐานสากลเมื่อเทียบกับสังคมเมือง และจัดให้มีการเฝ้าระวัง ดูแล และปราบปรามยาเสพติดที่กำลังคุกคามอย่างเป็นรูปธรรมและถาวร

6) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครูพี่เลี้ยงเด็กและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวทันต่อ เทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของสังคมเมือง

7) ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา นันทนาการแก่ประชาชนทุกวัย และมีการบริการเปิดศูนย์ คอมพิวเตอร์และการอบรมการใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้นแก่ประชาชนทั่วไป

4. ด้านการเมืองการบริหาร

1) มีการพัฒนาระบบและวิธีการบริหารงานของเทศบาลให้สามารถบริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง รวดเร็ว ถูกต้อง ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

2) ให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม สร้างความเข้มแข็งให้กับ องค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาและอื่น ๆ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของการเมืองและการบริหาร

3) พัฒนาเพิ่มศักยภาพแก่บุคลากร พนักงาน สมาชิกสภาท้องถิ่น อ.ส.ม. กลุ่มแม่บ้าน กลุ่ม มวลชนต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การระดม ความคิดเห็นจากประสบการณ์จริง การพัฒนา ทักษะศึกษาดูงาน นำมาปรับปรุงในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็น รูปธรรม

4) เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงาน ของเทศบาลภายใต้หลักธรรมาภิบาล

5) การจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ในการพัฒนาองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปตามเทคโนโลยี ที่ทันสมัย เพื่อนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศเท่ากับสังคมเมือง

6) มีการรณรงค์และส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยแก่เยาวชน ประชาชนโดยเน้นระบบ คุณธรรมและจริยธรรม พร้อมจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้านให้มีความเพียงพอกับปริมาณ งาน การกิจ เป้าหมายขององค์กรที่เพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1) ให้มีการส่งเสริมการปลูกต้นไม้เพื่อให้มีป่าทดแทนป่าที่เสื่อมโทรม และจัดให้มี สวนสาธารณะให้ประชาชนได้พักผ่อนหย่อนใจ ตลอดจนการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อม การจัดกิจกรรมส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

2) ให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการฟื้นฟูอนุรักษ์ป่าไม้ต้นน้ำที่กักเก็บน้ำ ตามธรรมชาติ ให้คงสมบูรณ์ตามธรรมชาติ

3) มีการรณรงค์และสนับสนุนการปลูกไม้ดอกไม้ประดับ และปลูกต้นไม้ทั่วเขตพื้นที่ของเทศบาล

4) ให้มีการรักษาความสะอาดบ้านเมือง การจัดเก็บขยะ การคัดแยกขยะ ขยะรีไซเคิล การกำจัดสิ่งปฏิกูล ลด เลิกการใช้ถุงพลาสติก เป็นถนนไร้ฝุ่น คุน้ำไร้ขุ่น และไร้กลิ่น

5) จัดให้มีระบบกำจัดขยะ และการสร้างจิตสำนึกในการลดปริมาณขยะ มีระบบการจัดเก็บการกำจัดขยะที่ได้มาตรฐาน การรณรงค์ให้เป็นพื้นที่สีเขียว การประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลช่วยกันรักษาความสะอาดบริเวณพื้นที่ของตนเองและบริเวณใกล้เคียง

6) ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้ในบริเวณบ้านและที่สาธารณะ และให้มีการปรับภูมิทัศน์ในเขตพื้นที่เทศบาลครอบคลุมทุกพื้นที่ ให้เป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืนมีความต่อเนื่อง ให้เป็นเมืองน่าอยู่คู่กับประชาชนชาวเทศบาล

7) จัดให้มีการแจกจ่ายน้ำอุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอกับความต้องการของประชาชนในชุมชนที่มีความลำบากอย่างทั่วถึง

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลกระโสม เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาล ตำบลกระโสม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัย ความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหา กันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลกระโสม ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัย ของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชน ให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนา อาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของ เทศบาล ใช้เทคนิค *SWOT* เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก *SWOT* เทศบาลตำบลกระโสม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหาร ท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้านซึ่ง ภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ ตามมาตรา 16 (2) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. 2542 และ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน มาตรา 50 (2) , มาตรา 51 (8) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

2. การสาธารณสุขโรค และการก่อสร้างอื่น ๆ มาตรา 16 (4) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร มาตรา 51 (1) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

3. การสาธารณสุขการ มาตรา 16 (5) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

4. การควบคุมอาคาร มาตรา 16 (28) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

5. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา 51 (7) แห่งพระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ. 2496 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

6. จัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน มาตรา 51 (4) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

7. จัดให้มีโรงฆ่าสัตว์ มาตรา 51 (2) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

8. จัดให้มีตลาดท่าเทียบเรือและท่าข้าม มาตรา 51 (3) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การจัดการศึกษา ตามมาตรา 16 (9) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

2. ส่งเสริมการกีฬา มาตรา 16 (14) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

3. การสาธารณสุข การอนามัย ครอบครัวและการรักษาพยาบาล มาตรา 16 (19) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

4. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส มาตรา 16 (10) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

5. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มาตรา 16 (13) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

6. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาเกี่ยวกับความรู้ใหม่ในด้านการส่งเสริมอาชีพ มาตรา 16 (6) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

7. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา 16 (15) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มาตรา 16 (30) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

2. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ และควบคุมการฆ่าสัตว์ มาตรา 16 (21, 22) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

3. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา 16 (17) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

4. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน มาตรา 50 (1) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

5. การผังเมือง มาตรา 16 (25) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

6. การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย มาตรา 16 (18) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเองและประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด มาตรา 17 (1) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

2. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา 51 (5) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

3. การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ มาตรา 16 (6) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

4. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม มาตรา 51(3) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

5. เทศพาณิชย์ (มาตรา 51 (9) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

6. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่น หรือจากสหการ มาตรา 17 (15) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

7. ส่งเสริมการท่องเที่ยว มาตรา 17 (14) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา 16 (5) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

2. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม มาตรา 17 (11) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

3. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ มาตรา 17 (12) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา 50 (8) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

2. การจัดการศึกษา มาตรา 16(9) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

3. การส่งเสริมกีฬา มาตรา 16 (14) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

4. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม มาตรา 50 (6) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา 16 (15) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา 16 (16) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

3. สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา 17 (2) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

4. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา 50 (9) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

5. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 17 (3) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

6. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มาตรา 17 (16) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

7. การดูรักษาที่สวนสาธารณะ มาตรา 16 (27) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลกระโสม ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลแล้วนั้น เทศบาลตำบลกระโสม มีศักยภาพในการพัฒนาที่เพียงพอ

หมายเหตุ : มาตรา 50,51 หมายถึง พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 14 พ.ศ. 2562)

มาตรา 16,17 หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 12 พ.ศ. 2549)

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการ

ภารกิจหลัก

1. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
2. คุณภาพทางการศึกษา
3. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติและ การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวในเขตชุมชน
4. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
5. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และการปรับภูมิทัศน์
6. การพัฒนาและส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง
7. การบริหารจัดการองค์กร
8. การส่งเสริมการอนุรักษ์ ทุนบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
2. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
3. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
4. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
5. สนับสนุนส่งเสริมหน่วยงานองค์กรภาครัฐ เอกชนในกิจการที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่

ของเทศบาล

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลกระโสม เป็นเทศบาลประเภทสามัญ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 ส่วนราชการ ได้แก่

- 1) สำนักปลัดเทศบาล
- 2) กองคลัง
- 3) กองช่าง
- 4) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- 5) กองการศึกษา

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น...23...อัตรา พนักงานครูเทศบาล (เงินอุดหนุน) จำนวน...2...อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน...2...อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน....11...อัตรา และ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน...11...อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน..49..อัตรา

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลกระโสม ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้ คือ “ชุมชนน่าอยู่ เลื่องลือประเพณี วัฒนธรรม การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ” ดังนั้นการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลกระโสม เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลกระโสม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลกระโสม ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และเศรษฐกิจแบบพอเพียง จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน เทศบาลตำบลกระโสมได้วิเคราะห์ภารกิจให้ตรงตามสภาพปัญหาโดยแบ่งภารกิจออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

8.1 โครงสร้าง เทศบาลตำบลกระโสม ปัจจุบันเป็นเทศบาลประเภทสามัญ มีการกำหนดระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

- (1) ตำแหน่งปลัดเทศบาล ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง
- (2) ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล (ปัจจุบันไม่มีการกำหนดตำแหน่ง)
- (3) ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และผู้อำนวยการกองการศึกษา ให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น โดยอาจปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับกลางได้ ตามเงื่อนไขที่กำหนด

เนื่องจากปัจจุบันเทศบาลตำบลกระโสม มีความจำเป็นต้องควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดกรอบโครงสร้างส่วนราชการไว้คงเดิมโดยไม่มีการกำหนดเพิ่ม

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1. สำนักปลัดเทศบาล 1.1 ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานธุรการ 1.2 ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1. สำนักปลัดเทศบาล 1.1 ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานธุรการ 1.2 ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
2. กองคลัง 2.1 ฝ่ายบริหารงานการคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	2. กองคลัง 2.1 ฝ่ายบริหารงานการคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	
3. กองช่าง 3.1 ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานกิจการประปา	3. กองช่าง 3.1 ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานกิจการประปา	
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 4.1 ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมคุณภาพ งานป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อ	4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 4.1 ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมคุณภาพ งานป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อ	
5. กองการศึกษา 5.1 ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานการศึกษาปฐมวัย - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	5. กองการศึกษา 5.1 ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานการศึกษาปฐมวัย - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

การวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูล ปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำให้การสำรวจและวิเคราะห์

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ
3. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน 10 ประการ

1. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
2. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
3. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
4. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
5. สำรองการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
6. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
7. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
8. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานในอนาคต
9. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
10. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ 3 การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

1. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน สิ่งสำคัญที่ควรทราบ 2 ประการ
 - 1.1 ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

1.2 มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน 1 คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

1 ปี จะมี	52	สัปดาห์
1 สัปดาห์จะทำ	5	วัน
1 ปี จะมีวันทำ	260	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	13	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	10	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	7	วัน
รวมวันหยุดใน 1 เดือน	30	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 ปี	230 วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 วัน (08.30–16.30 น.– เวลาพักกลางวัน 1 ชม.–เวลาพักส่วนตัว 1 ชม.)	6 ชั่วโมง
** เวลาทำงานของข้าราชการใน 1 ปี (230 × 6)	1,380 ชั่วโมง
หรือ (1,380 × 60)	82,800 นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(1ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ 1 ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

2. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป จากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าวข้างต้น เทศบาลตำบลกระโสม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 – พ.ศ. 2566)

เทศบาลตำบลกระโสม อำเภอตะกั่วทุ่ง จังหวัดพังงา

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	1	1	1	1				
สำนักปลัดเทศบาล (01)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างตั้งแต่ 1 ม.ค.59
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างตั้งแต่ 1 ม.ค.59
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนบัตรชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักการ	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	2	2	2	2	-	-	-	
รวมสำนักปลัดเทศบาล	14	14	14	14				
กองคลัง (04)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างตั้งแต่ 1 ม.ค.59
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	
รวมกองคลัง	10	10	10	10				
กองช่าง (05)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างตั้งแต่ 1 ม.ค.59
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
รวมกองช่าง	8	8	8	8				
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างตั้งแต่ 1 ม.ค.59
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างตั้งแต่ 1 ม.ค.59
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	3	3	3	3	-	-	-	
รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	9	9	9	9				
กองการศึกษา (08)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างตั้งแต่ 1 ม.ค.59
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างตั้งแต่ 1 ม.ค.59
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (งบบุคลากรเฉพาะกิจ)	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	
รวมกองการศึกษา	7	7	7	7				
รวมกรอบอัตรากำลังทั้งหมด	49	49	49	49				

แบบคำนวณค่าใช้จ่าย จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 - พ.ศ. 2566)

ที่	ประเภทสายงาน	สายงาน	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	สถานะตำแหน่ง	กำหนดใหม่ปีงบประมาณ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทนพิเศษรายเดือน
1	บริหารท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น	ปลัดเทศบาลตำบลกระโสม	กลาง			41,930	7,000	7,000
สำนักปลัดเทศบาล									
2	อำนวยการท้องถิ่น	นักบริหารงานทั่วไป	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	ต้น			35,770	3,500	
3	อำนวยการท้องถิ่น	นักบริหารงานทั่วไป	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	ว่างเต็ม		32,800	1,500	
4	อำนวยการท้องถิ่น	นักบริหารงานทั่วไป	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ต้น	ว่างเต็ม		32,800	1,500	
5	วิชาการ	การเจ้าหน้าที่	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.			28,030		
6	วิชาการ	วิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.			33,000		
7	วิชาการ	จัดการงานทะเบียนและบัตร	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.			30,790		
8	วิชาการ	ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.			27,350		
9	ทั่วไป	ปฏิบัติงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.			17,310		
10	ลูกจ้างประจำ		นักรการ	กลุ่มที่ 1			19,720		
11	พนักงานจ้าง		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ			12,210		
12	พนักงานจ้าง		พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ			11,960		
13	พนักงานจ้าง		คนงานทั่วไป	ทั่วไป			9,000		
14	พนักงานจ้าง		พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป			9,000		
15	พนักงานจ้าง		พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป			9,000		
กองคลัง									
16	อำนวยการท้องถิ่น	นักบริหารงานการคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น			31,340	3,500	
17	อำนวยการท้องถิ่น	นักบริหารงานการคลัง	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	ว่างเต็ม		32,800	1,500	
18	ทั่วไป	ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	ว่างเต็ม		24,825		
19	ทั่วไป	ปฏิบัติงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	ว่างเต็ม		24,825		
20	ทั่วไป	ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.			11,510		
21	พนักงานจ้าง		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ภารกิจ			9,790		
22	พนักงานจ้าง		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ			10,090		
23	พนักงานจ้าง		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ภารกิจ			9,400		
24	พนักงานจ้าง		คนงานทั่วไป	ทั่วไป			9,000		
25	พนักงานจ้าง		คนงานทั่วไป	ทั่วไป			9,000		
กองช่าง									
26	อำนวยการท้องถิ่น	นักบริหารงานช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น			31,340	3,500	
27	อำนวยการท้องถิ่น	นักบริหารงานช่าง	หัวหน้าฝ่ายโยธา	ต้น	ว่างเต็ม		32,800	1,500	
28	ทั่วไป	ปฏิบัติงานช่างโยธา	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	ว่างเต็ม		24,825		
29	พนักงานจ้าง		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจ			9,400		
30	พนักงานจ้าง		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ภารกิจ			12,200		
31	พนักงานจ้าง		คนงานทั่วไป	ทั่วไป			9,000		
32	พนักงานจ้าง		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	ภารกิจ			10,190		
33	พนักงานจ้าง		พนักงานผลิตน้ำประปา	ทักษะ			12,210		
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม									
34	อำนวยการท้องถิ่น	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	ว่างเต็ม		32,800	3,500	
35	อำนวยการท้องถิ่น	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	ว่างเต็ม		32,800	1,500	
36	ทั่วไป	ปฏิบัติงานสาธารณสุข	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.			18,480		
37	ลูกจ้างประจำ		พนักงานขับรถยนต์	กลุ่มที่ 1-2			19,720		
38	พนักงานจ้าง		คนงานทั่วไป	ทั่วไป			9,000		
39	พนักงานจ้าง		พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป			9,000		
40	พนักงานจ้าง		คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป			9,000		
41	พนักงานจ้าง		คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป			9,000		
42	พนักงานจ้าง		คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป			9,000		
กองการศึกษา									
43	อำนวยการท้องถิ่น	นักบริหารงานการศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	ว่างเต็ม		32,800	3,500	
44	อำนวยการท้องถิ่น	นักบริหารงานการศึกษา	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	ว่างเต็ม		32,800	1,500	
45	วิชาการ	วิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	ชก.			29,680		
46		สายงานการสอน	ครู						
47		สายงานการสอน	ครู						
48	พนักงานจ้าง	(คำนวณเฉพาะส่วนที่จ่ายจากงบของ อปท.)	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ			(9,400+2,620)		
49	พนักงานจ้าง	(คำนวณเฉพาะส่วนที่จ่ายจากงบของ อปท.)	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ			(9,400+690)		

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	503,160	168,000	1	1	1	-	-	-	16,440	19,560	19,560	687,600	707,160	726,720	41,930
สำนักงานปลัดเทศบาล (01)																			
2	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	429,240	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	484,320	497,520	510,840	35,770
3	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม
4	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม
5	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	336,360	0	1	1	1	-	-	-	12,960	13,320	13,440	349,320	362,640	376,080	28,030
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	396,000	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	409,320	422,640	435,720	33,000
7	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	1	1	369,480	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	382,560	396,000	409,320	30,790
8	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	1	1	328,200	0	1	1	1	-	-	-	10,800	10,560	10,680	339,000	349,560	360,240	27,350
9	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	207,720	0	1	1	1	-	-	-	9,000	9,000	9,240	216,720	225,720	234,960	17,310
ลูกจ้างประจำ																			
10	นักการ		1	1	236,640	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,800	10,200	244,320	252,120	262,320	19,720
พนักงานจ้าง																			
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	146,520	0	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	152,400	158,520	164,880	12,210
12	พนักงานขับรถยนต์		1	1	143,520	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	149,280	155,280	161,520	11,960
13	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
14	พนักงานดับเพลิง		2	2	216,000	0	2	2	2	-	-	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000	9,000
กองคลัง (04)																			
15	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	376,080	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,340	431,400	444,720	458,060	31,340
16	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม
17	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	1	1	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
18	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	1	1	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
19	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	1	1	138,120	0	1	1	1	-	-	-	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640	11,510
พนักงานจ้าง																			
20	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	117,480	0	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	122,280	127,200	132,360	9,790
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	121,080	0	1	1	1	-	-	-	4,920	5,040	5,280	126,000	131,040	136,320	10,090
22	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	9,400
23	คนงานทั่วไป		2	2	216,000	0	2	2	2	-	-	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000	9,000
กองช่าง (05)																			
24	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	376,080	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	431,400	444,720	458,160	31,340
25	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม
26	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	1	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง																			
27	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	5,400	6,120	6,000	118,200	124,320	130,320	9,400
28	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		1	1	146,400	0	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	152,280	158,400	164,760	12,200
29	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
30	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		1	1	122,280	0	1	1	1	-	-	-	4,920	5,160	5,400	127,200	132,360	137,760	10,190
31	พนักงานผลิตน้ำประปา		1	1	146,520	0	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	152,400	158,520	164,880	12,210

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)																			
32	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	1	1	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม
33	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	1	1	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเต็ม
34	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	1	1	221,760	0	1	1	1	-	-	-	7,440	7,440	7,680	229,200	236,640	244,320	18,480
ลูกจ้างประจำ																			
35	พนักงานขับรถยนต์		1	1	236,640	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,800	10,200	244,320	252,120	262,320	19,720
พนักงานจ้าง																			
36	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
37	พนักงานขับรถยนต์		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
38	คนงานประจำรถขยะ		3	3	324,000	0	3	3	3	-	-	-	0	0	0	324,000	324,000	324,000	9,000
กองการศึกษา (08)																			
39	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม
40	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเต็ม
41	นักวิชาการศึกษา	ชก.	1	1	356,160	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	29,680
42	ครู		2	2	-	-	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง																			
43	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	31,440	0	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	37,320	43,440	49,800	เงินอุดหนุน+งบท้องถิ่น
44	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	8,280	0	1	1	1	-	-	-	4,920	5,040	5,280	13,200	18,240	23,520	เงินอุดหนุน+งบท้องถิ่น
(5)	รวม		49	49	10,951,260	486,000	49	49	49	-	-	-	353,760	360,960	368,780	11,791,020	12,151,980	12,520,760	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 10%															1,179,102	1,215,198	1,252,076	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															12,970,122	13,367,178	13,772,836	
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณประจำปี															33.59	32.97	32.35	

หมายเหตุ : ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2564 ให้ใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2563 และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2565 และ พ.ศ. 2566 ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปาหรือกิจการสถานนุบาล และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในเทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2564 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 (36,772,700 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 จำนวน 38,611,335 บาท ($[36,772,700 \times 5\%] + 36,772,700 = 38,611,335$)

- ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2565 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 (38,611,335 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 จำนวน 40,541,901 บาท ($[38,611,335 \times 5\%] + 38,611,335 = 40,541,901$)

- ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2566 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 (40,541,901 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 จำนวน 42,568,996 บาท ($[40,541,901 \times 5\%] + 40,541,901 = 42,568,996$)

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

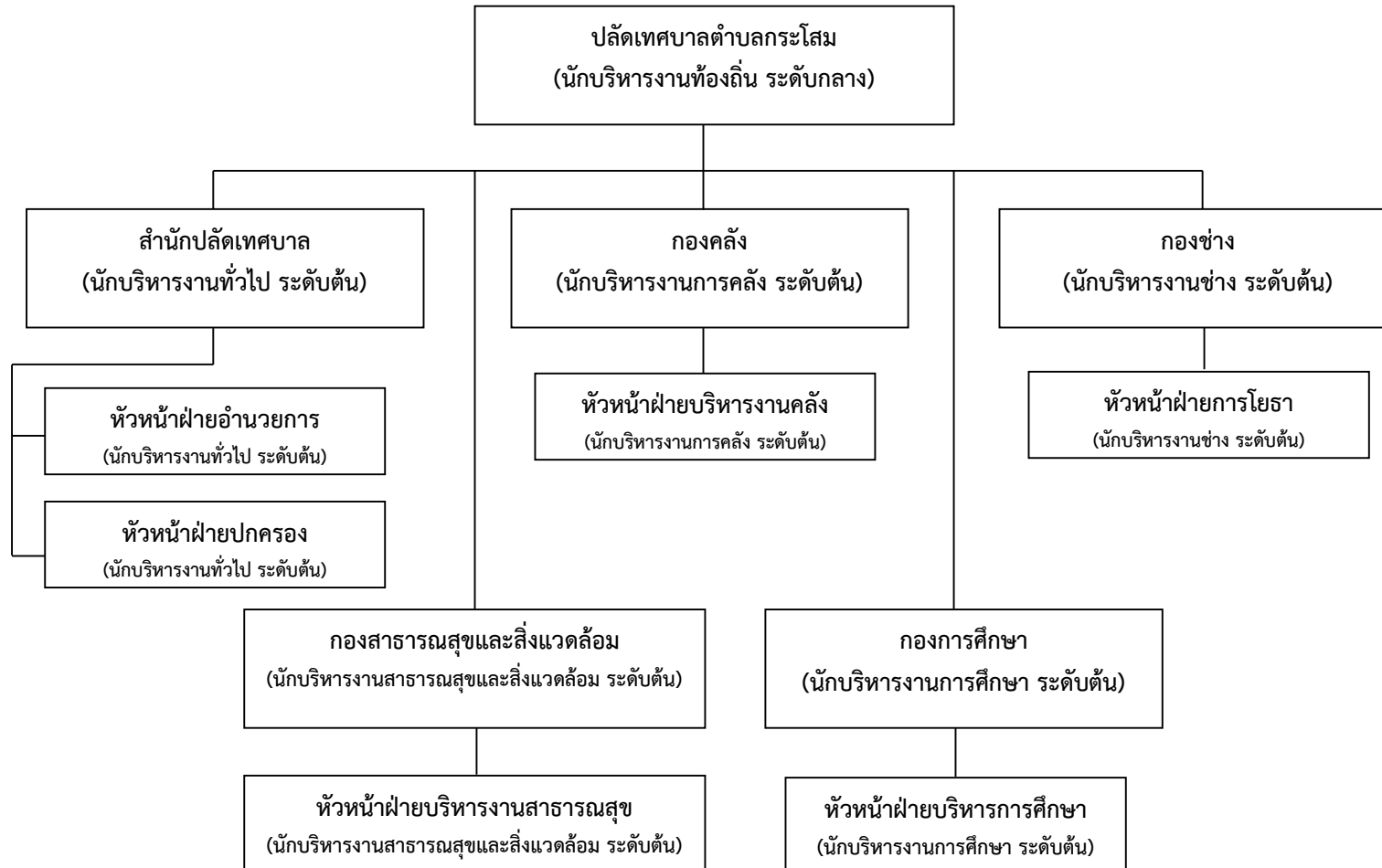
: ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0809.4/ว 849 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท 0809.5/ว 52 ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน 2558 เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

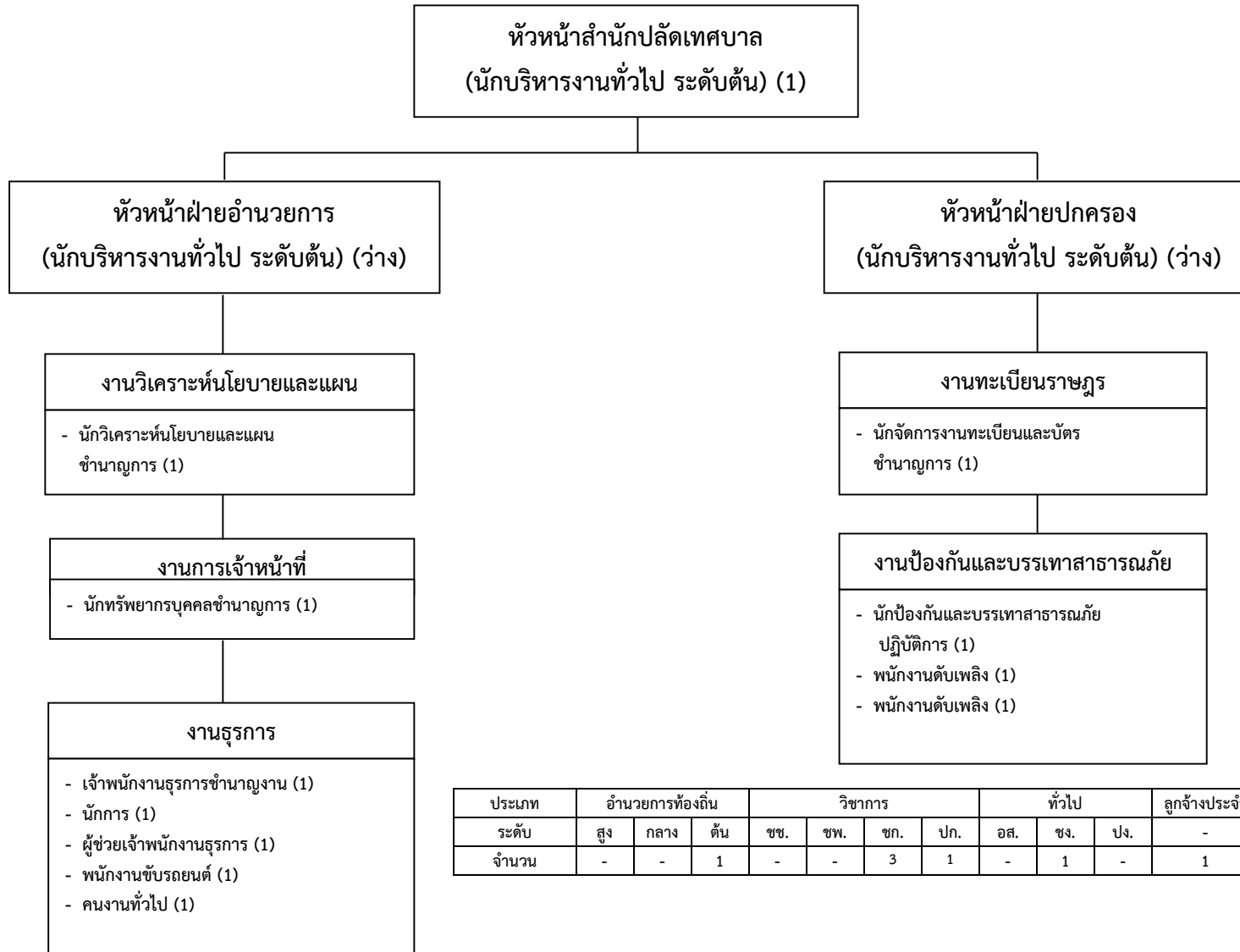
* ข้อมูลในช่องเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลกระโสม ประเภทสามัญ

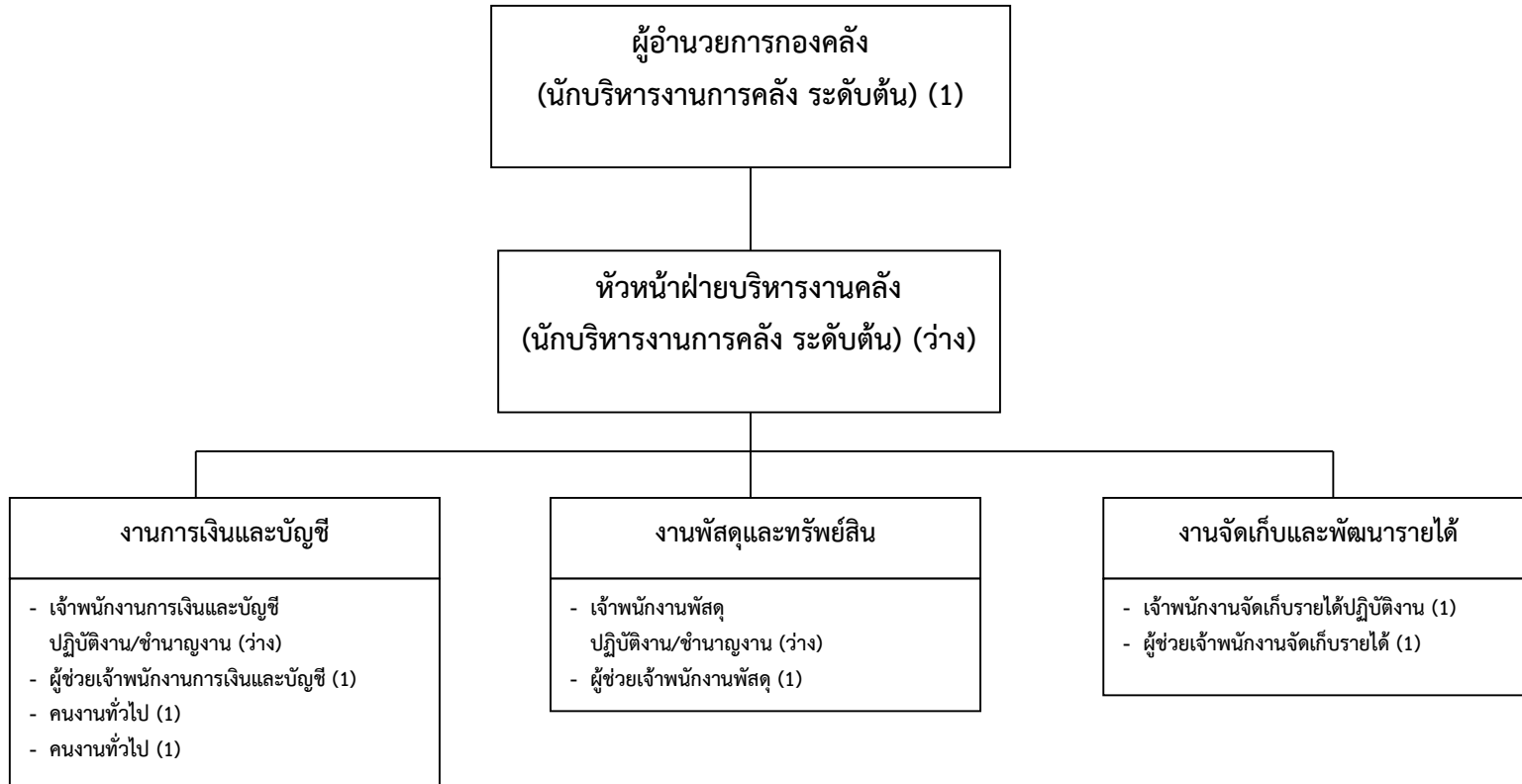


สำนักปลัดเทศบาล



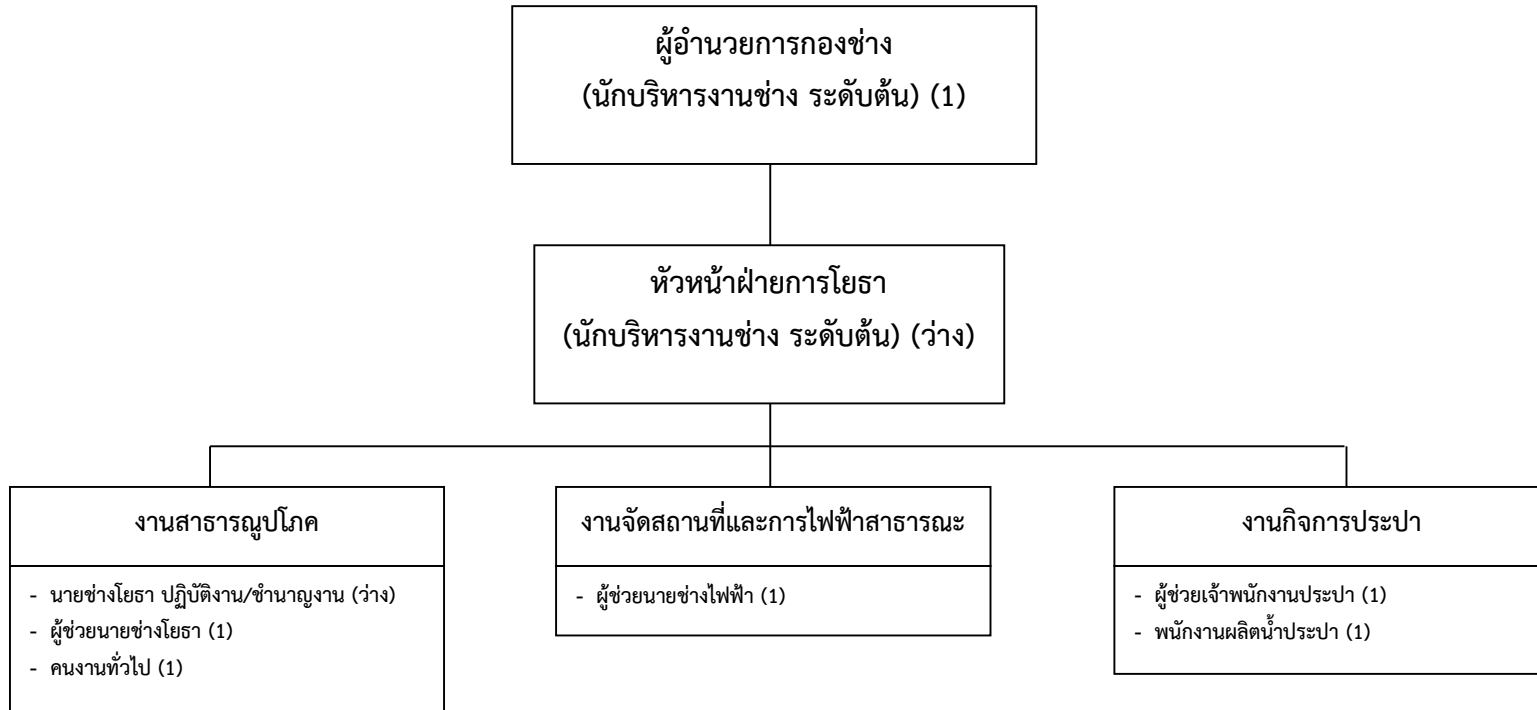
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	สูง	กลาง	ต้น	ขช.	ขพ.	ขก.	ปก.	อส.	ขง.	ปง.		
ระดับ											-	-
จำนวน	-	-	1	-	-	3	1	-	1	-	1	5

กองคลัง



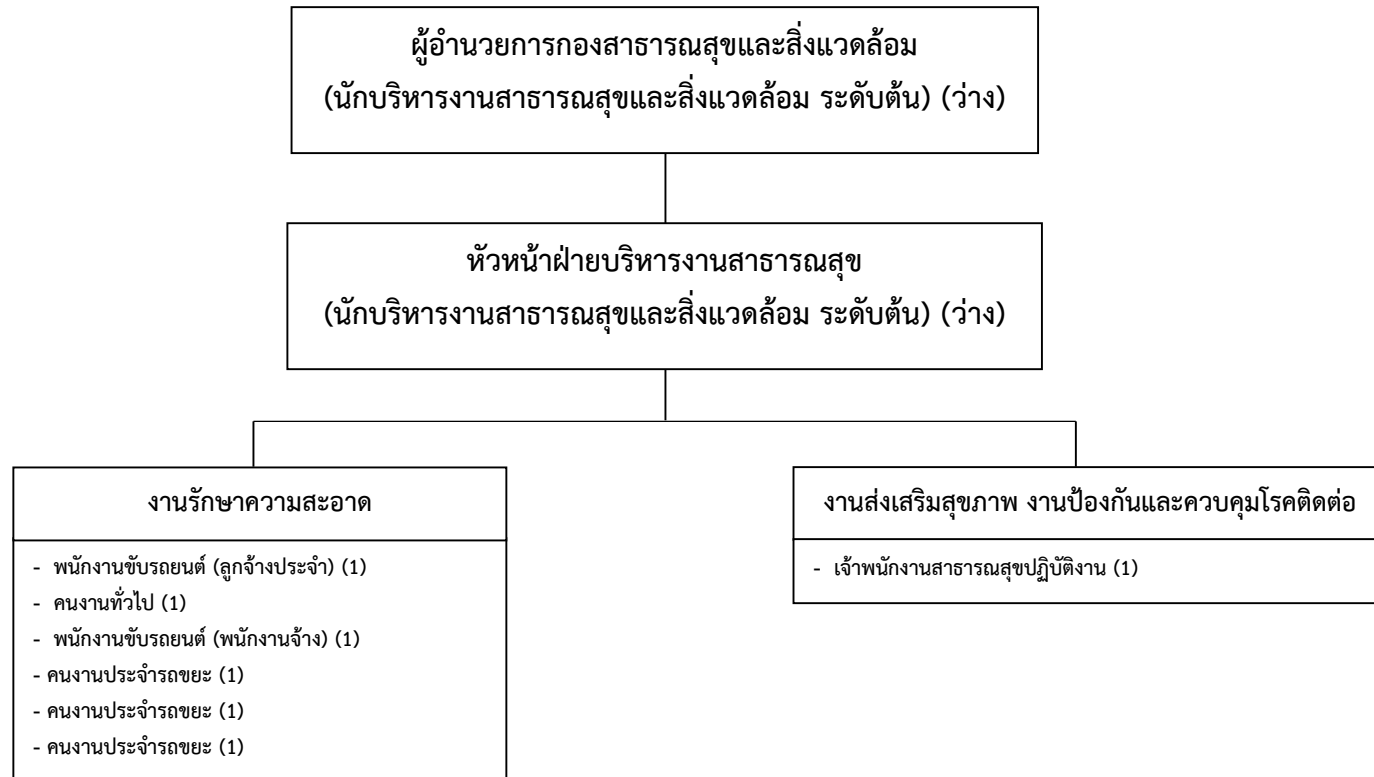
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		
ระดับ											-	-
จำนวน	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	5

กองช่าง



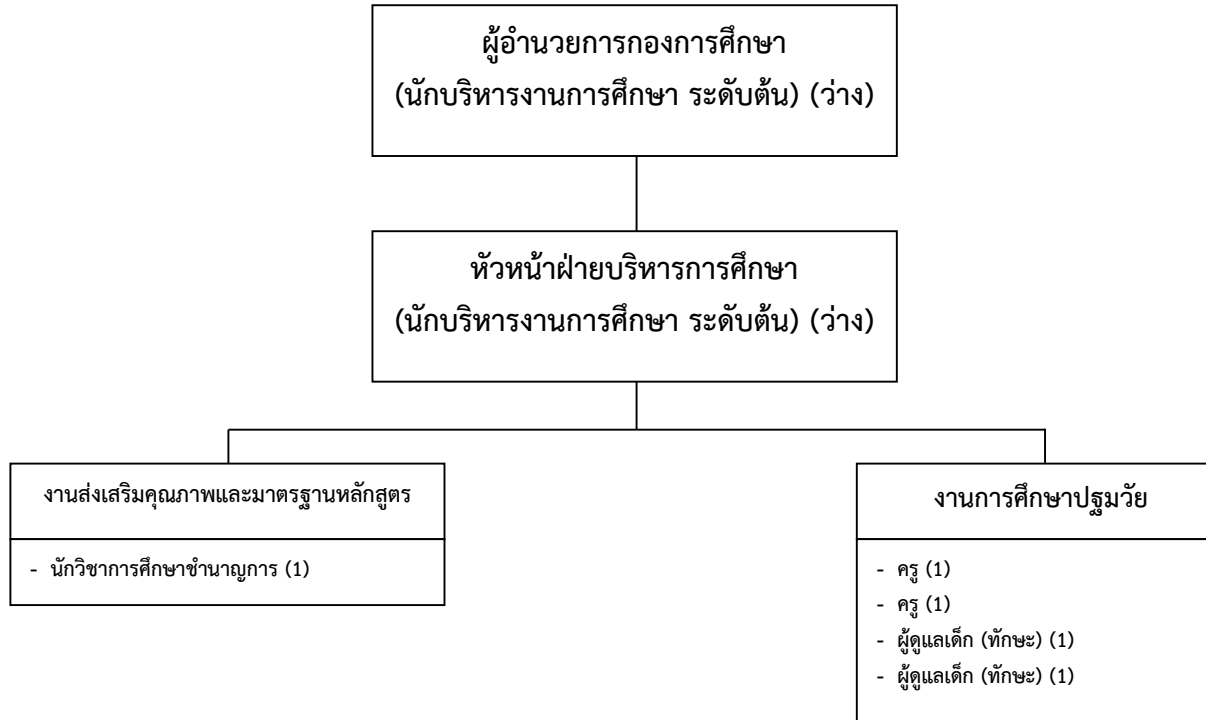
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	สูง	กลาง	ต้น	ชข.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		
ระดับ											-	-
จำนวน	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	5

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	5

กองการศึกษา



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ค.ศ. 1	พนักงานจ้าง
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปจ.		
ระดับ												
จำนวน	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2	2

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
1	นายสรรเสริญ บุญยั้งเสีียร	ป.โท	34-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาลตำบลกระโสม (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	34-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาลตำบลกระโสม (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	503,160	84,000	84,000	671,160
2	สำนักปลัดเทศบาล นายสมชาย ภูมิรักษ์	ป.โท	34-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	34-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	429,240	42,000	-	471,240
3	-	-	34-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	34-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600	18,000	-	ว่างตั้งแต่ 1 ม.ค.59
4	-	-	34-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	34-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600	18,000	-	ว่างตั้งแต่ 1 ม.ค.59
5	นายเกียรติกิจ ทองชู	ป.ตรี	34-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	34-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	336,360	-	-	336,360
6	นางนันทิกานต์ แก้วกลิ่น	ป.โท	34-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	34-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	396,000	-	-	396,000
7	นายวุฒิไกร ภูศรี	ป.ตรี	34-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	34-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	369,480	-	-	369,480
8	นายวิชณศักดิ์ อนุรักษ์	ป.ตรี	34-2-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	34-2-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	328,200	-	-	328,200
9	น.ส.สุพรรณษา เกตุแก้ว	ป.ตรี	34-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	34-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	207,720	-	-	207,720
10	ลูกจ้างประจำ น.ส.นฤมล มุขแก้ว	ปวส.	-	นักการ	-	-	นักการ	-	236,640	-	-	236,640
11	พนักงานจ้าง น.ส.สุนันทา ชนะคช	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	146,520	-	-	146,520
12	นายดิเรก ปานแก้ว	ทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	143,520	-	-	143,520
13	นายวัชรพงศ์ สุวรรณ	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000
14	นายอดิรัตน์ ชันภักดี	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000	-	-	108,000
15	นายกฤษฎากร อู๋ยามา	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000	-	-	108,000

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
1	นางจุไรรัตน์ เมฆฉาย	ป.ตรี	34-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	34-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	376,080	42,000	-	418,080
2		-	34-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	34-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	393,600	18,000	-	ว่างตั้งแต่ 1 ม.ค.59
3		-	34-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	34-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	297,900	-	-	ว่างเดิม
4		-	34-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	34-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	297,900	-	-	ว่างเดิม
5	นายหัสชัย หนูนวล พนักงานจ้าง	อนุปริญญา	34-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	34-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	138,120	-	-	138,120
6	น.ส.อรรพรรณ ทองสุข	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	117,480	-	-	117,480
7	น.ส.นลิน ชวนชม	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	121,080	-	-	121,080
8	น.ส.อารีรัตน์ บุญเกิด	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	112,800	-	-	112,800
9	น.ส.ลลิตา มุขแก้ว	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000
10	น.ส.ขวัญจันทร์ หาญบาง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
1	นายทนง จิตตะพันธ์	ป.ตรี	34-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	ต้น	34-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	ต้น	376,080	42,000	-	418,080
2		-	34-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	ต้น	34-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	ต้น	393,600	18,000	-	ว่างตั้งแต่ 1 ม.ค.59
3		-	34-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	34-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	297,900	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง												
4	นายภูรินทร์ พูลศิริ	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	112,800	-	-	112,800
5	นายสุวิทย์ จินดาพล	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	146,400	-	-	146,400
6	นายนิพัทธ์ แสงทรัพย์	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000
7	นายพงษ์ศักดิ์ ศรีสมุทร	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	122,280	-	-	122,280
8	นายฉลอง คชรักษ์	ทักษะ	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	146,520	-	-	146,520

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
1		-	34-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	34-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	393,600	42,000	-	ว่างตั้งแต่ 1 ม.ค.59
2		-	34-2-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	34-2-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	393,600	18,000	-	ว่างตั้งแต่ 1 ม.ค.59
3	นางมารินทร์ ชำนิการ ลูกจ้างประจำ	ปวส.	34-2-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	34-2-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	221,760	-	-	221,760
4	นายสมพร สมศิริ พนักงานจ้าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	236,640	-	-	236,640
6	น.ส.ชนากานต์ ณ นคร	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000
7	นายสุทธิสาร ณ ระนอง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000	-	-	108,000
8	นายวิรัตน์ สายวัน	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	-	108,000
9	นายปรารถ มงคลสินธุ์	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	-	108,000
10		-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	-	108,000

กองการศึกษา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
1		-	34-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	34-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600	42,000	-	ว่างตั้งแต่ 1 ม.ค.59
2		-	34-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	34-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600	18,000	-	ว่างตั้งแต่ 1 ม.ค.59
3	น.ส.พวงมาศ ด่านประเสริฐกุล	ป.โท	34-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	34-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	356,160	-	-	356,160
4	น.ส.บุญจิรา พรผล	ป.ตรี	34-2-08-6600-045	ครู	คศ.1	34-2-08-6600-045	ครู	คศ.1	-	-	-	-
5	น.ส.ธนิษฐา แสงวงทรัพย์ พนักงานจ้าง	ป.ตรี	34-2-08-6600-046	ครู	คศ.1	34-2-08-6600-046	ครู	คศ.1	-	-	-	-
6	น.ส.วลัยพร พันธภาพ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	9,400+2,620	-	-	31,440
7	นางรสริน เล้าเจริญ	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	9,400-690	-	-	8,280

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล ตำบลกระโสม จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

เทศบาลตำบลกระโสม ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยในช่วงระยะเวลา ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยเทศบาลได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งได้กำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนา พนักงานที่ ก.ท. กำหนด มีระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อให้ การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงได้วางแผนแนวทางการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

12.1 ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและการพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมา ดำรงตำแหน่งซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาตน

12.2 การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมาย ให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจเป็นวิธีการฝึกอบรม หรือวิธีการพัฒนาอื่น ๆ โดยพิจารณาดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนา จากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคลหรือข้อเสนอของผู้ใต้บังคับ บัญชาเอง

12.3 การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้นต้องพัฒนาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

(1) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ

(2) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น การฝึกอบรม งานบันทึกข้อมูล งานด้านช่าง เป็นต้น

(3) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารและ การบริหารงานเช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(4) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับ บุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้าง สุขภาพอนามัย

(5) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมี ความสุข

12.4 ขั้นตอนการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา แบ่งได้ดังนี้

(1) การเตรียมการและการวางแผน ให้กระทำดังนี้

(ก) การหาความจำเป็นในการพัฒนา

การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนหมายถึงการศึกษาวิเคราะห์ ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาในด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

(ข) ประเภทความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

(2) การดำเนินการพัฒนาให้ดำเนินการดังนี้

(ก) การเลือกวิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม

เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้น มาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมายและเรื่องที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่สมควรได้รับการพัฒนามีใครบ้างและแต่ละคนสมควรได้รับการพัฒนาในเรื่องอะไรต่อจากนั้น จึงเลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นวิธีการที่ดำเนินการได้ในขณะปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน การสับเปลี่ยนงาน การให้คำปรึกษา หรืออาจเป็นวิธีการพัฒนาอื่นๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น

(ข) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกใช้วิธีการพัฒนาได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การรักษาราชการแทนหรือรักษาการในตำแหน่ง การส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

(3) ขั้นตอนทดลองปฏิบัติงานให้กระทำดังนี้

(ก) ให้ทดลองปฏิบัติ โดยเริ่มต้นจากงานที่ง่าย ๆ ก่อน แล้วค่อยให้ทำงานที่ยากขึ้นตามลำดับ

(ข) ให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนถึงเหตุผล และขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อตรวจสอบดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจและเรียนรู้วิธีการทำงานมากน้อยเพียงใด

(ค) ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นโดยควรคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ด้วย คือ หลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ ให้ยกย่องชมเชยก่อนที่จะแก้ไขข้อผิดพลาด ให้ผู้เข้ารับการสอนแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดให้เกินขอบเขต อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดต่อหน้าผู้อื่น และอย่าด่วนตำหนิผู้เข้ารับการสอนเร็วเกินไป

(ง) กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีกำลังใจและมีความเชื่อมั่นในตนเองที่จะเรียนรู้งานต่อไป

(จ) ให้ดำเนินการสอนต่อไปเรื่อย ๆ จนแน่ใจได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้และสามารถปฏิบัติงานนั้นได้อย่างถูกต้องจึงยุติการสอน

(4) ขั้นตอนติดตามผลให้กระทำ ดังนี้

(ก) มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง

(ข) เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา

(ค) ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรกและค่อย ๆ ลดการตรวจสอบลงเมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้ถูกต้อง

(ง) แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดีและส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเองและแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้การปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ เทศบาลจะมีระบบการตรวจสอบติดตาม และประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา ภายใต้งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาของเทศบาลเอง ที่ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างได้อย่างชัดเจนแน่นอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลกระโสม ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาล ยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติตนและเป็นหลักการในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม ดังนี้

1. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริตโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้
2. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติ โดยเคร่งครัด
3. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ
4. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีและความก้าวหน้าแก่ราชการ
5. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดุสาหะ และเอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ
6. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาลโดยไม่ให้เสียหายแก่ทางราชการ
7. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องถือว่าเป็นหน้าที่พิเศษที่จะสนใจและรับทราบ เหตุการณ์เคลื่อนไหว
8. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องรักษาความลับของทางราชการ
9. พนักงานเทศบาลต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง
10. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องปฏิบัติราชการโดยมิให้เป็นการกระทำการ ข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตนเว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

11. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความ ซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย
12. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ
13. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องอุทิศเวลาของตนแก่ราชการจะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้
14. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกันและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างพนักงานเทศบาลด้วยกัน และผู้ร่วมปฏิบัติราชการ
15. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้ามมิให้ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ
16. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน พนักงานเทศบาลต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการหรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท
17. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและในการปฏิบัติอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชนจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการโดยอนุโลม
18. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว



ภาคผนวก

เอกสารประกอบ

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – พ.ศ. 2566

เทศบาลตำบลกระโสม

อำเภอตะกั่วทุ่ง จังหวัดพังงา

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - พ.ศ. 2566)



คำสั่งเทศบาลตำบลกระโสม

ที่ ๒๓๗๗/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖)

ตามที่เทศบาลตำบลกระโสม ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๓) เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งของเทศบาลให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๓) จะสิ้นสุดการบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๖ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖) ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลกระโสม | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลกระโสม | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่กำหนดแผนอัตรากำลังให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน โดยมีการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ความรับผิดชอบ การประเมินความต้องการกำลังคน และการวางแผนการใช้กำลังคน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในช่วงระยะเวลา ๓ ปี เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖) เป็นไปอย่างถูกต้อง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอนุรักษ์ อันติมานนท์)

นายกเทศมนตรีตำบลกระโสม

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - พ.ศ. 2566)



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเทศบาลตำบลกระโสม สำนักปลัดเทศบาล งานกรรเจ้าหน้าที

ที่ พง ๖๑๓๐๑/-

วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖)

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖)

ตามที่เทศบาลตำบลกระโสม ได้มีคำสั่งที่ ๒๗๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖) โดยให้มีหน้าที่วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในสังกัดเทศบาลตำบลกระโสม ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลเพื่อกำหนด แผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี นั้น

ในการนี้ จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลกระโสม ในวันที่ ๓๑ สิงหาคม เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ หอประชุมเทศบาลตำบลกระโสม (ห้องแผนที่ภาษา)

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมตาม วัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายอนุรักษ์ อันติมานนท์)

นายกเทศมนตรีตำบลกระโสม

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ทราบ

ปลัดเทศบาลตำบลกระโสม

ผู้อำนวยการกองคลัง

ผู้อำนวยการกองช่าง

ร.ก. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข

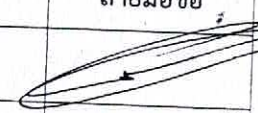


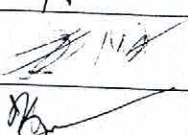


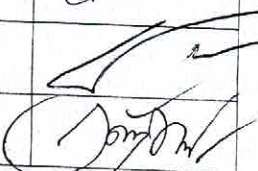
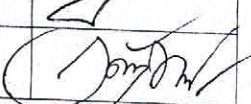
ร.ก. ผู้อำนวยการกองการศึกษา

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รายชื่อการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๓

วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลกระโสม (ห้องแผนที่ภาษี)

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายอนุรักษ์ อันติมานนท์	นายกเทศมนตรีตำบลกระโสม	
๒	นายสรรเสริญ บุญชัยเชียร	ปลัดเทศบาลตำบลกระโสม	
๓	นางจุไรรัตน์ เมฆฉาย	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๔	นายทง จิตตะพันธ์	ผู้อำนวยการกองช่าง	
๕	นายวุฒิไกร ภูศรี	ร.ก.ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	
๖	นางสาวพวงมาศ ด่านประเสริฐกุล	ร.ก.ผู้อำนวยการกองการศึกษา	
๗	นายสมชาย ภูมีรักษ์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	
๘	นายเกียรติก้อง ทองชู	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๓

วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลกระโสม (ห้องแผนกที่ภาษี)

ผู้มาประชุม

๑. นายอนุรักษ์	อันติมานนท์	นายกเทศมนตรีตำบลกระโสม
๒. นายสรสรเสริญ	บุญชัยเรีเยร	ปลัดเทศบาลตำบลกระโสม
๓. นางจุไรรัตน์	เมฆฉาย	ผู้อำนวยการกองคลัง
๔. นายทอง	จิตตะพันธ์	ผู้อำนวยการกองช่าง
๕. นายวุฒิไกร	ภูศรี	นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๖. นางสาวพวงมาศ	दानประเสริฐกุล	นักวิชาการศึกษานาญการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๗. นายสมชาย	ภูมิรักษ์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๘. นายเกียรติ์ทอง	ทองชู	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

นายก ทต.กระโสม

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลกระโสม ที่ ๒๗๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลกระโสม โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ปัจจุบัน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ ฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี โดยใช้แนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖) ดังนี้

- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๘.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

- รับทราบ -

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

นายก ทต.กระโสม

เรื่องเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

ตามที่เทศบาลตำบลกระโสม ได้มีคำสั่งที่ ๒๗๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖) เพื่อให้

/คณะกรรมการ...

คณะกรรมการฯ ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อกำหนดแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖) โดยมีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามที่ ก.ท. กำหนด ขอเชิญเลขานุการ ครับ

นักทรัพยากรบุคคล

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลกระโสม จะครบกำหนดการใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. จึงได้มีหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖ ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๕) โดยเฉพาะการบูรณาการแผนและงบประมาณในระดับพื้นที่ (One Plan) เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า

๑.๒ ขอให้พิจารณากำหนดอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติภารกิจ โครงการกิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์ระดับกลุ่มจังหวัด แผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัด ระดับอำเภอ ตลอดจนนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานทั้งแผนงาน แผนการคลัง แผนทรัพยากรบุคคล เช่น การเพิ่มขีดความสามารถด้านการคลัง การพัฒนาคุณภาพข้าราชการ การกำจัดขยะมูลฝอย การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ ให้เป็นไปอย่างสมดุล โดยมีให้เกิดภาวะงานล้นคนหรือคนล้นงานขึ้นได้

๒. บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

เมื่อได้ข้อมูลปริมาณงาน โครงการ กิจกรรมแล้ว ให้วิเคราะห์ว่า ภารกิจดังกล่าว ต้องการกำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนาจการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้แสดงข้อมูลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ไว้ในฉบับเดียวกัน (รายละเอียดตามเอกสารที่มอบให้คณะกรรมการทุกท่าน)

๓. บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น นั้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ในการคำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตรากำลังกลางเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์

/ตอบแทนอื่น...

ตอบแทนอื่นให้ประมาณการในสัดส่วนไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง
ในแต่ละปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้เทศบัญญัติ
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้
มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี
พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐาน
คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการ
การประปา หรือกิจการสถานธนาณูปถัมภ์ และได้ตั้งงบประมาณไว้ในเทศบัญญัติให้นำมารวมเป็น
ฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย (ตามรายละเอียดคู่มือการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ปัจจุบันเทศบาลตำบลกระโสม เป็นเทศบาลประเภทสามัญ ได้กำหนดโครงสร้างการ
แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ รายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. ปลัดเทศบาลตำบลกระโสม (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

สำนักปลัดเทศบาล รวม ๑๓ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรာ

พนักงานเทศบาล

๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารทั่วไป ระดับต้น)
๒. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารทั่วไป ระดับต้น)
๓. หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารทั่วไป ระดับต้น)
๔. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๖. นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ
๗. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ
๘. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

ลูกจ้างประจำ

๙. นักการ

พนักงานจ้าง

๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๑๑. พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)
๑๒. คนงานทั่วไป
๑๓. พนักงานดับเพลิง

กองคลัง รวม ๙ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรารวม

พนักงานเทศบาล

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน
๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)
๕. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)

พนักงานจ้าง

๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๙. คนงานทั่วไป

กองช่าง รวม ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา

พนักงานเทศบาล

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
๒. หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่างระดับต้น)
๓. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)

พนักงานจ้าง

๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๕. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา
๗. พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)
๘. คนงานทั่วไป

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม รวม ๗ ตำแหน่ง ๙ อัตรา

พนักงานเทศบาล

๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)
๓. เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน

ลูกจ้างประจำ

๔. พนักงานขับรถยนต์

พนักงานจ้าง

๕. คนงานประจำรถขยะ
๖. คนงานทั่วไป

กองการศึกษา รวม ๕ ตำแหน่ง ๗ อัตรา

พนักงานเทศบาล

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
๓. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ

พนักงานครูเทศบาล (งบบุคลากรเฉพาะกิจ)

๔. ครู (๒)

พนักงานจ้าง (งบบุคลากรเฉพาะกิจ)

๕. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

นายก ทต.กระโสม

กระผมขอให้ท่านคณะกรรมการพิจารณาและวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามที่งานการเจ้าหน้าที่ได้สรุปแนวทาง และขอให้ดูภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ เป็นสำคัญ คณะกรรมการมีความเห็นเป็นอย่างไรบ้าง สามารถเสนอได้ครับ

/คณะกรรมการ...

คณะกรรมการ

คณะกรรมการเห็นชอบตามที่งานเลขานุการได้เสนอแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และการจัดทำแผนฯต้องควบคุมภาระค่าใช้จ่ายไม่ให้เกิดร้อยละ ๔๐ ซึ่งเป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายไม่ให้เกิดร้อยละ ๔๐ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้มีหนังสือสั่งการแนวทางการกำหนดฐานในการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๕ ของปีงบประมาณที่ส่งมาแล้ว แต่จากการตรวจสอบข้อเท็จจริงปรากฏว่าภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของเทศบาลตำบลกระโสมมีปริมาณเพิ่มขึ้นทุกปี ประกอบกับงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมาในเทศบัญญัติมิได้เพิ่มขึ้นในอัตราส่วนร้อยละ ๕ ต่อปี ทำให้เทศบาลตำบลกระโสมต้องรับภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในอัตราร้อยละเพิ่มขึ้นทุกปี และมีความเสี่ยงที่จะทำให้ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด คณะกรรมการพิจารณาแล้วมีความเห็นว่า การกำหนดตำแหน่ง ประเภท และระดับ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖) ควรกำหนดไว้คงเดิมโดยยังไม่มีกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ทั้งนี้หากจะมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ในอนาคตก็ขอให้ใช้การเกลี่ยตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่มีความจำเป็นเสียก่อนเป็นลำดับแรก

นายก ทต.กระโสม

ตามแนวทางที่เสนอและประกอบกับเอกสารการวิเคราะห์อัตรากำลังคน และภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ เพื่อไม่ให้ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐ นั้น คณะกรรมการเสนอให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖) ไม่ให้มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิกตำแหน่งใด และให้กำหนดตำแหน่งประเภท และระดับ คงไว้เช่นเดิม คณะกรรมการท่านใดเห็นชอบ ขอมติที่ประชุมด้วยครับ

มติที่ประชุม

- เห็นชอบตามที่เสนอด้วยมติเอกฉันท์ -

นายก ทต.กระโสม

เมื่อการดำเนินการเป็นไปตามแนวทางของหนังสือสั่งการ ประกอบกับมติความเห็นชอบของรูปคณะกรรมการที่ประชุมควรถือปฏิบัติตามนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง และการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ท่านปลัดมีอะไรเสนอแนะและสรุปในที่ประชุมหรือไม่ครับ ขอเชิญครับ

ปลัด ทต.กระโสม

สำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลกระโสม หัวหน้าส่วนราชการทุกท่านต้องให้ความสำคัญ และต้องช่วยกันควบคุมดูแลอัตรากำลังในส่วนความรับผิดชอบและในบังคับบัญชาของตนไม่ให้เกิดภาวะงานล้นคนหรือคนล้นงานขึ้นได้ ตามหลักเกณฑ์และที่กฎหมายกำหนด และขอให้ทุกคนทำงานให้เต็มที่เต็มกำลังความสามารถ เพื่อใช้ทรัพยากรบุคคลให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรเป็นการช่วยควบคุมภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลทางหนึ่งด้วย

นายก ทต.กระโสม

ขอขอบคุณท่านปลัดฯ ครับ และขอให้หัวหน้าส่วนราชการทุกท่านช่วยกันดำเนินการให้เป็นรูปธรรมด้วยครับ


ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

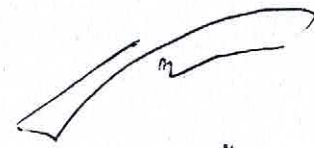
- เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับ ถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม


/ปิดประชุม...

ปิดประชุม

เวลา ๑๒.๐๐ น.


(ลงชื่อ) ผู้จัดบันทึก/พิมพ์
(นายเกียรติก้อง ทองชู)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการ


(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม
(นายสมชาย ภูมิรักษ์)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
เลขานุการ


(ลงชื่อ) ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายสรสรเสรี บุญยัษฐีร์)
ปลัดเทศบาลตำบลกระโสม
กรรมการ

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง
การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 - พ.ศ. 2566)

1. ปลัดเทศบาล

ลำดับที่ (1)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท) (3)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (4)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาท) (5) =(3)*(4)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (6) =(5)/(1380*60)
1	กำกับ ติดตาม เร่งรัด ตามแผนพัฒนาเทศบาล	360	230	82,800	1.00
2	กำกับ ติดตาม เร่งรัด การดำเนินการตามเทศบัญญัติ	360	230	82,800	1.00
3	กำกับ ติดตาม เร่งรัด ตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล	360	230	82,800	1.00
รวม					3.00

หมายเหตุ

- ตำแหน่งปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน 1 อัตรา
- ตำแหน่งปลัดเทศบาล มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบ บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลทุกคนรองจากนายกเทศมนตรี
- ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น สามารถกำหนดตำแหน่งได้ 1 ตำแหน่ง : 1 อัตรา

2. สำนักปลัดเทศบาล

ลำดับที่ (1)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาทิต) (3)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (4)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทิต) (5) =(3)*(4)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (6) =(5)/(1380*60)
1	งานบริหารงานทั่วไป	360	690	248,400	3.00
2	งานเลขานุการ	2,520	8	20,160	0.24
3	การประสานแผน ประมวลแผน โครงการต่างๆ	2,160	12	25,920	0.31
4	งานติดตามผลการปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา	360	230	82,800	1.00
5	งานรวบรวมข้อมูลสถิติ	360	230	82,800	1.00
6	งานการบริหารทรัพยากรบุคคล	7,560	12	90,720	1.10
7	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	7,560	12	90,720	1.10
8	งานทะเบียนราษฎร	360	270	97,200	1.17
9	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	7,560	12	90,720	1.10
10	งานธุรการ	360	230	82,800	1.00
11	งานดูแลรักษารถยนต์ส่วนกลาง	360	230	82,800	1.00
12	งานดูแลรักษารถบรรทุกน้ำ และรถดับเพลิง	360	230	82,800	1.00
13	งานเดินหนังสือในสำนักงานหรือนอกสำนักงาน	360	230	82,800	1.00
รวม					14.02

เห็นควรกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

ข้าราชการ

- 1) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา
- 2) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา
- 3) หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา
- 4) นักทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 อัตรา
- 5) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 1 อัตรา
- 6) นักจัดการงานทะเบียนและบัตร จำนวน 1 อัตรา
- 7) นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 1 อัตรา

ลูกจ้างประจำ

- 8) นักการ จำนวน 1 อัตรา (ลูกจ้างประจำเมื่อตำแหน่งว่างให้ยุบเลิก)

พนักงานจ้าง

- 9) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 1 อัตรา
- 10) พนักงานขับรถยนต์ จำนวน 1 อัตรา
- 11) คนงานทั่วไป จำนวน 1 อัตรา
- 12) พนักงานดับเพลิง จำนวน 2 อัตรา

หมายเหตุ

ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น สามารถกำหนดตำแหน่งได้ 1 ตำแหน่ง : 1 อัตรา

3. กองคลัง

ลำดับที่ (1)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที) (3)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (4)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) (5) =(3)*(4)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (6) =(5)/(1380*60)
1	งานกำหนดนโยบาย วางแผนและมอบหมายงาน	360	230	82,800	1.00
2	งานตรวจสอบและประเมินผลการคลัง	360	230	82,800	1.00
3	งานการคลัง การเงินและบัญชี	720	230	165,600	2.00
4	งานจัดเก็บรายได้	720	230	165,600	2.00
5	งานพัสดุและทรัพย์สิน	720	230	165,600	2.00
6	งานธุรการ	360	230	82,800	1.00
7	งานรวบรวมสถิติและวิเคราะห์งาน	360	230	82,800	1.00
รวม					10.00

เห็นควรกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

ข้าราชการ

- 1) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา
- 2) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา
- 3) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน 1 อัตรา
- 4) เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน 1 อัตรา
- 5) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน 1 อัตรา

พนักงานจ้าง

- 6) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน 1 อัตรา
- 7) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน 1 อัตรา
- 8) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน 1 อัตรา
- 9) คนงานทั่วไป จำนวน 2 อัตรา

หมายเหตุ

ตำแหน่งประเภทอำนาจการท้องถิ่น สามารถกำหนดตำแหน่งได้ 1 ตำแหน่ง : 1 อัตรา

4. กองช่าง

ลำดับที่ (1)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท) (3)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (4)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาท) (5) =(3)*(4)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (6) =(5)/(1380*60)
1	งานการบริหารควบคุมให้ค่าปรึกษา ตรวจสอบ	360	230	82,800	1.00
2	งานวางแผน ออกแบบ ควบคุมงานสถาปัตยกรรม	360	230	82,800	1.00
3	งานช่างโยธา ก่อสร้าง สำรอง รั้ววัด และเขียนแบบ	720	230	165,600	2.00
4	งานด้านไฟฟ้าและแสงสว่าง	360	230	82,800	1.00
5	งานผลิตน้ำประปา	720	230	165,600	2.00
6	งานธุรการ	360	230	82,800	1.00
รวม					8.00

เห็นควรกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

ข้าราชการ

- 1) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา
- 2) หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา
- 3) นายช่างโยธา

พนักงานจ้าง

- 4) ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน 1 อัตรา
- 5) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน 1 อัตรา
- 6) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา จำนวน 1 อัตรา
- 7) พนักงานผลิตน้ำประปา จำนวน 1 อัตรา
- 8) คนงานทั่วไป จำนวน 1 อัตรา

หมายเหตุ

ตำแหน่งประเภทอำนาจการท้องถิ่น สามารถกำหนดตำแหน่งได้ 1 ตำแหน่ง : 1 อัตรา

5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ลำดับที่ (1)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที) (3)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (4)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) (5) =(3)*(4)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (6) =(5)/(1380*60)
1	งานบริหาร วางแผน และประเมินผล	360	230	82,800	1.00
2	งานวิเคราะห์ข้อมูลสถิติด้านสาธารณสุข	360	230	82,800	1.00
3	งานเฝ้าระวังโรค ควบคุมโรค การส่งเสริมสุขภาพ	360	230	82,800	1.00
4	งานการสุขาภิบาล การควบคุมโรคสัตว์สู่คน	360	230	82,800	1.00
5	งานควบคุมสถานประกอบการ คุ้มครองผู้บริโภค	360	115	41,400	0.50
6	งานธุรการ	360	230	82,800	1.00
7	งานการจัดการสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอย	360	920	331,200	4.00
รวม					9.50

เห็นควรกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

ข้าราชการ

- 1) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา
- 2) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา
- 3) เจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน 1 อัตรา

ลูกจ้างประจำ

- 4) พนักงานขับรถยนต์ จำนวน 1 อัตรา (ลูกจ้างประจำเมื่อตำแหน่งว่างให้ยุบเลิก)

พนักงานจ้าง

- 5) คนงานทั่วไป จำนวน 1 อัตรา
- 6) พนักงานขับรถยนต์ จำนวน 1 อัตรา
- 7) คนงานประจํารถขยะ จำนวน 3 อัตรา

หมายเหตุ

ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น สามารถกำหนดตำแหน่งได้ 1 ตำแหน่ง : 1 อัตรา

6. กองการศึกษา

ลำดับที่ (1)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที) (3)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (4)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) (5) =(3)*(4)	จำนวนตำแหน่งที่ศึกษา (6) =(5)/(1380*60)
1	งานการบริหารจัดการศึกษา	360	230	82,800	1.00
2	งานประสานงาน กำกับติดตาม ตรวจสอบประเมินผล	360	230	82,800	1.00
3	งานการเงินและบัญชี	360	12	4,320	0.05
4	งานบริหารงานบุคคล	5,400	2	10,800	0.13
5	งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	1,080	4	4,320	0.05
6	งานส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา	1,080	10	10,800	0.13
7	งานประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	2,520	10	25,200	0.30
8	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	360	920	331,200	4.00
รวม					6.67

เห็นควรกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

ข้าราชการ

- 1) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา
- 2) หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา
- 3) นักวิชาการศึกษา จำนวน 1 อัตรา

ข้าราชการครู

- 4) ครู จำนวน 2 อัตรา

พนักงานจ้าง

- 5) ผู้ดูแลเด็ก จำนวน 1 อัตรา

หมายเหตุ

ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น สามารถกำหนดตำแหน่งได้ 1 ตำแหน่ง : 1 อัตรา

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2563
ตามเทศบัญญัติประจำปีงบประมาณ 2563

เทศบัญญัติ
งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
เทศบาลตำบลกระโสม
อำเภอตะกั่วทุ่ง จังหวัดพังงา

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 14 พ.ศ.2562 มาตรา 65 จึงตราเทศบัญญัติขึ้นไว้โดยความเห็นชอบของสภาเทศบาลตำบลกระโสม และโดยอนุมัติของสภาเทศบาลตำบลกระโสม

- ข้อ 1. เทศบัญญัติ นี้เรียกว่า เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
- ข้อ 2. เทศบัญญัติ นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2562 เป็นต้นไป
- ข้อ 3. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 36,772,700 บาท
- ข้อ 4. งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุนทั่วไป เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 35,169,700 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงาน ได้ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
การบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	14,484,624
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	1,413,100
บริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	3,876,533
แผนงานสาธารณสุข	2,093,400
แผนงานเคหะและชุมชน	4,304,790
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	740,000
แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ	958,000
การเศรษฐกิจ	
แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	2,052,000
การดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	5,247,253
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	35,169,700

ข้อ 5. งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 1,603,000 บาท ดังนี้

งบ	ยอดรวม
งบ	56,756
อาคาร	319,080
พนักงาน	1,227,164
รวมรายจ่าย	1,603,000

ข้อ 6. ให้นายกเทศมนตรีตำบลกระโสมปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เป็นไปตามระเบียบการเบิกจ่ายเงินของเทศบาลตำบล

ข้อ 7. ให้นายกเทศมนตรีตำบลกระโสมมีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามบัญญัตินี้

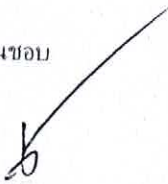
ประกาศ ณ วันที่ 24 ก.ย. 2562

(ลงนาม).....

(นายอนุรักษ์ อันติมานนท์)
ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลกระโสม

24 ก.ย. 2562

เห็นชอบ



(ลงนาม).....

(.....(นายศิริพัฒน์ พัดกุล).....)

ตำแหน่ง ผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา

มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา
ในการประชุมครั้งที่ 9/2563

ด่วนที่สุด

ที่ พง ๐๐๓๓.๒/ว.๕๓



เลขรับ	2042
วันที่	2 ต.ค. 2003
เวลา	10:00

ศาลากลางจังหวัดพังงา
ถนนพังงา-ทับปุด พง ๘๒๐๐๒

MO กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา (ก.ท.จ.พังงา)

เรียน นายกเทศมนตรีเมืองพังงา นายกเทศมนตรีเมืองตะกั่วป่า และนายกเทศมนตรีตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนามติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา (ก.ท.จ.พังงา) ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓
เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ จำนวน ๓ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา (ก.ท.จ.พังงา) ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓
เมื่อวันอังคารที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา (ห้องประชุมใหญ่)
อำเภอเมืองพังงา จังหวัดพังงา ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เทศบาลถือปฏิบัติในส่วนที่
เกี่ยวข้อง รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

ในการนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา (ก.ท.จ.พังงา) ขอส่งมติในการประชุมข้างต้น
และเมื่อเทศบาลได้มีคำสั่งหรือประกาศใดตามมติดังกล่าว ให้ส่งสำเนาคำสั่งหรือประกาศ และรายงานการเปลี่ยนแปลง
ทะเบียนประวัติให้จังหวัดพังงาทราบภายใน ๓ วัน นับตั้งแต่วันออกคำสั่งหรือประกาศ ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดเอกสารได้ที่
เว็บไซต์ www.phangnga.local.go.th เมนูหนังสือราชการ เมนูย่อย "รายงานมติ ก.ท.จ." หัวข้อเรื่อง แจ้งมติ ก.ท.จ. พังงา
ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

เรียน หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ / หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
อ.สิริงา เข้มมณี ก.ท.จ. พังงา คม.ที่
๔/๒๕๖๓

(นายโชตินรินทร์ เกิดสม)

- ๒ คือ ปลัดเทศบาลดำเนินการในลอน
ที่เก็บ๗๐๑

รองผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา รักษาราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา

(นายเกียรติก้อง ทองชู)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เทศบาลตำบลกระโสม
<input checked="" type="radio"/> สำนักปลัด (๑๓๓)
<input type="radio"/> กองคลัง
<input type="radio"/> กองช่าง
<input type="radio"/> กองสาธารณสุข
<input type="radio"/> กองการศึกษา
<input type="radio"/> กิจการประปา
<input type="radio"/> อื่น ๆ
ลงชื่อ.....

เรียน ปลัดเทศบาล นายกเทศมนตรี

๒ คือ ปลัดเทศบาล ก.ท.จ. พังงา

นางกรรณิการ์ คำนวณ ก.ท.จ. พังงา

ค.ท.ที่ ๒๐๑

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐ ๗๖๔๘ ๑๔๓๓ - ๓๕ ต่อ ๒๐๒

โทรสาร ๐ ๗๖๔๘ ๑๔๓๓ - ๓๕ ต่อ ๖๐๒ - ๖๐๓

ที่วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๓

(นายสรสรเสริญ บุณยษ์เชื้อย)
ปลัดเทศบาลตำบลกระโสม

(นายอนุรักษ์ อันติมานนท์)
นายกเทศมนตรีตำบลกระโสม

เรื่อง	มติ	หมายเหตุ
๙. การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล กรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรี	- <u>เห็นชอบ</u> ให้ ทม.ตะกั่วป่า และ ทต.ลำแก่น ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล กรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรี	รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๘
๑๐. ร่างประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล	- <u>เห็นชอบ</u> ร่างประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งด้านพัสดุ พ.ศ.๒๕๖๓	รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๙
๑๑. การขยายระยะเวลาการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของพนักงานเทศบาล	- <u>เห็นชอบ</u> ให้ขยายระยะเวลาการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของนายอิทธิพล อินทวิชญ ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล สังกัด ทต.โคกกลอย ออกไปอีก ๓๐ วัน (ตั้งแต่วันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓)	
๑๒. ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาล	<p>- <u>เห็นชอบ</u></p> <p>๑) ร่างแผนอัตรากำลังของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จำนวน ๑๔ แห่ง และให้เทศบาลประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ โดยมีผลนับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p> <p>๒) กำหนดแผนการเสนอเรื่องและการพิจารณาให้ความเห็นชอบการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลในจังหวัดพังงา</p> <p>- <u>ไม่เห็นชอบ</u> ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลท่านา โดย</p> <p>๑) ให้ ทต.ท่านา ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ไปพลางก่อน และให้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เสนอต่อ ก.ท.จ.พังงา ใหม่ โดยถือปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์ แนวทาง/คู่มือเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยเคร่งครัด และดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เพื่อ ก.ท.จ.พังงา สามารถพิจารณาร่างแผนอัตรากำลังคราวหลังนี้ได้แล้วเสร็จในเดือนตุลาคม ๒๕๖๓</p> <p>๒) ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกระบวนการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ ของ ทต.ท่านา ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่ง/ตามที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อย่ามีกรณีข้อบกพร่องเช่นเดิมอีก</p> <p>๓) มอบฝ่ายเลขานุการ ก.ท.จ.พังงา กำกับติดตามการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ ของ ทต.ท่านา โดยใกล้ชิด ซึ่งอาจดำเนินการโดย การให้คำแนะนำ การสังเกตการณ์ การประชุมคณะกรรมการ ฯ การจัดประชุมผู้เกี่ยวข้อง เป็นต้น</p> <p>๔) แจ้งมติ ก.ท.จ.พังงา กรณีไม่เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ ให้พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ ราย สังกัด ทต.ท่านา ซึ่งมีหนังสือร้องเรียนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ ทราบ/เพื่อยุติเรื่องร้องเรียน</p>	รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑๐

เรื่อง	มติ	หมายเหตุ
๑๓. ร่างแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	<p>-เห็นชอบ ร่างแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของ เทศบาลจำนวน ๑๔ แห่ง โดยมีผลนับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p> <p>-ไม่เห็นชอบ ร่างแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ของ ทต.ท่านา เนื่องจากการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล จัดทำกรอบของแผนอัตรากำลังและตำแหน่งตามร่างแผนอัตรากำลัง พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖ เป็นการดำเนินการไม่ถูกต้อง ดังนั้น จึงเป็นกรณีที่ ทต.ท่านา ต้องจัดทำแผนพัฒนาฯ ให้สอดคล้องกับกรอบตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้นใหม่เท่านั้น โดยให้ขอความเห็นชอบแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๆ ที่ได้เสนอต่อ ก.ท.จ.พังงา พิจารณาใหม่ในครั้งหลัง</p>	รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑๑
๑๔. แผนการประชุม ก.ท.จ. พังงา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	-เห็นชอบ กำหนดแผนการจัดประชุม ก.ท.จ. พังงา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (เดือน ตุลาคม ๒๕๖๓ - เดือนกันยายน ๒๕๖๔) เพื่อเป็นกรอบและแผนการปฏิบัติงานประจำปี สำหรับใช้เป็นประโยชน์ของ ก.ท.จ. พังงา ฝ่ายเลขานุการ ก.ท.จ. พังงา และเทศบาลทุกแห่ง	รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑๒

ตรวจถูกต้องแล้ว

(นายยุทธนา หวานสนิท)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.พังงา

ประกาศเทศบาลตำบลกระโสม
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 - พ.ศ. 2566)



ประกาศเทศบาลตำบลกระโสม
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖)

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา (ก.ท.จ.พังงา) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา (ห้องประชุมใหญ่) อำเภอเมืองพังงา จังหวัดพังงา ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลกระโสมแล้ว นั้น

ดังนั้นเพื่อให้เทศบาลตำบลกระโสม สามารถนำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖) ไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล และสามารถดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ของเทศบาลตำบลกระโสมให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖) ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๙ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอนุรักษ์ อันติมานนท์)
นายกเทศมนตรีตำบลกระโสม