



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

เทศบาลตำบลร่มเกล้า

อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๗

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

คู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมกับท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลโดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานหรือลูกจ้างเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๔๔ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๔๔ และในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและกำหนดให้ จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลังวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่ง พนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ที่จัดทำขึ้นในครั้งแรก

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดมุกดาหาร เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไป ตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนดตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.ท. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๔๕ เมื่อ ๒๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดมุกดาหาร ในฐานะประธานกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดมุกดาหารได้ ลงนามเมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลร่มเกล้า จึงมีความจำเป็นต้องเร่งพัฒนาท้องถิ่น และส่งเสริมความเจริญให้กับเทศบาล โดยมีความจำเป็นในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ พัฒนารายได้และเร่งแก้ไข ปัญหาชุมชนและปัญหาเสพติด ตลอดจนการพัฒนาให้เป็นเมืองน่าอยู่

ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของเทศบาลตำบลร่มเกล้า เทศบาลตำบลร่มเกล้า จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น ประกอบด้วย

- | | | |
|--------------------------|--------------------------|---------------------|
| ๑. นายยุทธจักร นนท์สะเกษ | ปลัดเทศบาลตำบลร่มเกล้า | ปฏิบัติหน้าที่ |
| | นายกเทศมนตรีตำบลร่มเกล้า | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายยุทธจักร นนท์สะเกษ | ปลัดเทศบาลตำบลร่มเกล้า | กรรมการ |
| ๓. นางสุมาลี แก้วไพฑูรย์ | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. นายทวีศักดิ์ ปัทม | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. นายเนรศ อินทะกอง | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นายสุรวุฒิ ปริรัมย์ | นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

เพื่อดำเนินการศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลร่มเกล้า การวางแผนอัตรากำลังคน การจัดกรอบพนักงานเทศบาลสามัญในช่วงเวลา ๓ ปี ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดขึ้นกับเทศบาลตำบลร่มเกล้าให้มากที่สุดต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลร่มเกล้ามีโครงสร้างการบริหาร และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน
- ๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลร่มเกล้ามีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๓ เพื่อให้เทศบาลตำบลร่มเกล้า มีการวางแผนและกำหนดอัตรากำลังในการรองรับภารกิจหน้าที่ของเทศบาล และภารกิจหน้าที่การถ่ายโอนภารกิจ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๒.๔ เพื่อให้เทศบาลตำบลร่มเกล้า ดำเนินการด้านพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
- ๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลร่มเกล้า ได้ทราบถึงหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติและมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง
- ๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลร่มเกล้า มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพและเข้มแข็งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลร่มเกล้า มีการวางแผนอัตรากำลังการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลสามัญเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลร่มเกล้าเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและลดภารกิจและยุบหน่วยงานที่ไม่จำเป็นและเพิ่มหน่วยงานที่จำเป็นเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลร่มเกล้าให้มากที่สุด
- ๒.๘ เพื่อขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร (ก.ท.จ.มุกดาหาร)
- ๒.๙ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังและพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลร่มเกล้าให้เหมาะสม
- ๒.๑๐ เพื่อให้การทำงานของเทศบาลตำบลร่มเกล้าเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลร่มเกล้าซึ่งมี นายกเทศมนตรีตำบลร่มเกล้า เป็นประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เห็นควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยให้มีขอบเขตนี้อาหารอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลร่มเกล้า ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด กลุ่มจังหวัด แผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาเทศบาลตำบลร่มเกล้า นโยบายของรัฐบาลและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลร่มเกล้า

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลร่มเกล้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานเทศบาลในกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.๕ ต้องการให้พนักงานเทศบาลทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๖ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และพนักงานเทศบาลสามัญเทศบาลตำบล
ร่มเกล้า

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ราษฎรไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน

๑.๒ ด้านการคมนาคมระหว่างหมู่บ้านและการคมนาคมไปยังที่สวนไร่นา สภาพถนนยังไม่ดีพอและมีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ เนื่องจากถนนส่วนใหญ่ยังมีสภาพเป็นถนนลูกรัง

๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๑.๔ ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและเก็บกักน้ำ

๒. ปัญหาด้านการผลิต การตลาด รายได้และการว่างงาน

๒.๑ ปัญหาประชากรมีรายได้ไม่เพียงพอจากการประกอบอาชีพ

๒.๒ ปัญหาผลผลิตจากการทำนา ทำไร่ ตกต่ำ

๒.๓ ปัญหาการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว

๒.๔ ปัญหาการขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ

๒.๕ ปัญหาขาดแหล่งสินเชื่อเพื่อการเกษตร

๒.๖ ปัญหาในการอพยพไปหางานทำโดยเฉพาะในกรุงเทพและต่างจังหวัดที่มีโรงงานอุตสาหกรรม

๒.๗ ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ

๒.๘ ปัญหาขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๒.๙ ปัญหาขาดแหล่งตลาดรับซื้อ - ขาย ผลผลิตทางการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุขและการอนามัย

๓.๑ ปัญหาประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ด้านสาธารณสุขและการอนามัย

๓.๒ ปัญหาด้านการได้รับความคุ้มครองในด้านการรักษาพยาบาล

๓.๓ ปัญหาการไม่ได้รับความสะดวกในการรับบริการด้านการสาธารณสุขเนื่องจากในบางหมู่บ้านที่อยู่ห่างไกลจากสถานอนามัยและทุกหมู่บ้านอยู่ห่างไกลจากโรงพยาบาล

๓.๔ ปัญหาการขาดความรู้ในด้านการวางแผนครอบครัว

๓.๕ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๓.๖ ปัญหาด้านการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๓.๗ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันกำจัดยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า โรคเอดส์

๔. ปัญหาด้านน้ำกินน้ำใช้และน้ำเพื่อการเกษตร

๔.๑ ปัญหาด้านการขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง

๔.๒ ปัญหาด้านการขาดแคลนน้ำสะอาดสำหรับอุปโภคและบริโภคโดยเฉพาะในฤดูแล้ง

๔.๓ ปัญหาด้านการมีแหล่งกักเก็บน้ำไม่เพียงพอ

๔.๔ ปัญหาด้านการขาดแคลนภาชนะกักเก็บน้ำไว้สำหรับอุปโภคและบริโภคในฤดูแล้ง

๔.๕ ระบบประปาหมู่บ้านและประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาความรู้ การศึกษาและวัฒนธรรมเพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ปัญหาด้านประชาชนส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำ

๕.๒ ปัญหาด้านการขาดแคลนและศูนย์ให้ความรู้และบริการด้านข้อมูลข่าวสารภายในตำบลหมู่บ้าน เช่น ที่อ่านหนังสือพิมพ์ห้องสมุดหมู่บ้าน ตำบล

๕.๓ ปัญหาด้านการขาดการให้คำแนะนำในการส่งเสริมด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๔ ปัญหาด้านการศึกษาต่อของเด็กในวัยเรียน

๕.๕ ปัญหาการขาดแคลนเงินทุนในการศึกษาของเด็กในวัยเรียน

๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ ปัญหาด้านการตัดไม้ทำลายป่า

๖.๒ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย

๖.๓ ปัญหาด้านสภาพดินเสื่อมโทรม

๖.๔ ปัญหาด้านการบุกรุกที่สาธารณะ

๖.๕ ปัญหาด้านไฟฟ้าในฤดูแล้ง

๖.๖ ปัญหาลำห้วย หนองน้ำสาธารณะตื้นเขิน

๖.๗ ปัญหาประชาชนขาดความรู้ในการฟื้นฟู รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. ปัญหาการบริหารและจัดการของเทศบาลตำบลร่มเกล้า

๗.๑ ปัญหาในด้านงบประมาณซึ่งไม่มีเพียงพอที่จะใช้ในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของราษฎร ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลร่มเกล้า

๗.๒ ความเข้มแข็งของภาคประชาชน

๗.๓ บุคลากรของภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ

๘. ปัญหาอื่นๆ

๘.๑ ปัญหาด้านยาเสพติดที่กำลังแพร่ระบาดเข้าสู่ชุมชนในหมู่บ้าน ตำบล อย่างรวดเร็ว

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ต้องการให้ทางราชการออกเอกสารสิทธิในการถือครองที่ดิน

๑.๒ ต้องการขุดลอกลำห้วย หนองน้ำ สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ

๑.๓ ต้องการมีไฟฟ้าใช้อย่างเพียงพอ

๑.๔ ต้องการมีเชื้อเพลิงใช้สอยในครัวเรือนอย่างเพียงพอ

๑.๕ ต้องการสร้างและปรับปรุง ถนน คสล. ถนนลูกรังและถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๒.๑ ต้องการเงินทุนเพื่อทำการเกษตรและใช้ประกอบอาชีพต่างๆ

๒.๒ ต้องการให้จัดตั้งศูนย์ข้อมูลเพื่อเก็บข้อมูลผลผลิตทางการเกษตร

๒.๓ ต้องการให้ทางรัฐบาลจัดหาแหล่งบริการสินเชื่อให้

๒.๔ ต้องการให้มีการฝึกอบรมแนะนำให้ความรู้ในด้านการเกษตรและการประกอบอาชีพเสริม

๒.๕ ส่งเสริมให้มีสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

๒.๖ จัดให้มีตลาดเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองหรือลานตลาด ร้านค้าชุมชน

๒.๗ ส่งเสริมให้กลุ่มอาชีพมีการรวมกลุ่มที่เข้มแข็ง

๒.๘ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุขและการอนามัย

๓.๑ ต้องการได้รับความสะดวกในด้านการให้บริการสาธารณสุขภายในตำบล

๓.๒ ต้องการได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก

๓.๓ ต้องการให้ชุมชนที่อยู่อาศัย สะอาด ไม่มีขยะและปลอดมลพิษ

- ๓.๔ ต้องการได้รับการแนะนำให้ความรู้ในด้านการวางแผนครอบครัว
- ๓.๕ ต้องการให้ทางราชการจัดหาอาหารเสริมสำหรับหญิงตั้งครรภ์ และเด็กแรกเกิด
- ๓.๖ ต้องการให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โรคติดต่อ โรคพิษสุนัขบ้าและโรคเอดส์
- ๓.๗ ต้องการให้มีการเอาใจใส่และดูแลผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ

๔. ความต้องการด้านน้ำกินน้ำใช้และน้ำเพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ต้องการให้มีการสร้างแหล่งกักเก็บน้ำเพิ่มขึ้น เช่น ขุดลอก ลำห้วย สระน้ำ ก่อสร้างฝาย
- ๔.๒ ต้องการภาชนะสำหรับกักเก็บน้ำไว้อุปโภค บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๓ ต้องการให้มีการสร้างแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภค และบริโภคเช่น ประปาหมู่บ้าน ประปาภูเขา ขุดบ่อบาดาล ขุดบ่อน้ำตื้น

๕. ความต้องการด้านความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ต้องการให้มีแหล่งความรู้ และศูนย์ให้ความรู้ในชุมชน เช่น ห้องสมุดและที่อ่านหนังสือพิมพ์ ประจำหมู่บ้านและตำบล
- ๕.๒ ต้องการให้มีการแนะนำฝึกอบรม ให้ความรู้ด้านการเกษตรและการประกอบอาชีพอื่นๆ
- ๕.๓ ต้องการให้มีการส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการกีฬา

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ ต้องการให้มีการอนุรักษ์ และรักษาทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖.๒ ต้องการให้มีการแนะนำให้ราษฎรรู้จักการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
- ๖.๓ ต้องการให้มีการปลูกป่าทดแทนป่าไม้ที่ถูกทำลาย
- ๖.๔ ต้องการให้มีการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลอย่างถูกวิธี

๗. ความต้องการด้านการบริหารและการจัดการของเทศบาลตำบลร่มเกล้า

- ๗.๑ ต้องการให้เทศบาลตำบลร่มเกล้า สามารถให้บริการและดูแลความเดือดร้อนของประชาชน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบได้อย่างทั่วถึง
- ๗.๒ ต้องการให้เทศบาลตำบลร่มเกล้า จัดสรรงบประมาณเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของราษฎรได้อย่างทั่วถึงและทันท่วงที
- ๗.๓ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการเป็นพลเมืองที่ดี
- ๗.๔ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- ๗.๕ จัดให้มีการอบรมให้สมาชิกสภาเทศบาล ผู้นำชุมชนท้องถิ่นให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้อง

๘. ความต้องการด้านอื่นๆ

- ๘.๑ ต้องการให้มีการพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญเพื่อเป็นสถานที่ท่องเที่ยวของตำบล
- ๘.๒ ต้องการให้มีการพัฒนาสถานที่เพื่อจัดทำเป็นสวนสุขภาพสำหรับใช้เล่นกีฬาหรือใช้เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชนโดยทั่วไป
- ๘.๓ ต้องการให้มีการรักษาประเพณีและอนุรักษ์ภูมิปัญญาชาวบ้าน
- ๘.๔ ต้องการให้มีการจัดการแข่งขันกีฬาเพื่อต่อต้านยาเสพติด

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑. การจัดให้มีบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๐ (๒))
- ๒. การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

๓. การสาธารณสุขอุปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๔. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕. การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))

๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐ (๖))

๒. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗))

๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

๔. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(มาตรา ๑๖ (๑๐))

๕. การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑))

๒. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕))

๓. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))

๔. ด้านการสาธารณสุขและการจัดการรักษาสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔))

๒. รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(มาตรา ๕๐ (๓๑))

๓. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))

๔. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

๕. การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๘))

๖. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๗. การจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(มาตรา ๑๖ (๒๓))

๕. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน การพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

๒. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

๖. ด้านการศาสนา ศิลป วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(มาตรา ๕๐ (๘))

๒. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๕๑ (๔))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))

๒. ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))

๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านที่กฎหมายให้อำนาจหน้าที่แก่เทศบาลนั้น โดยความจำเป็นเร่งด่วนและเทศบาลตำบลร่มเกล้าต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ทั้งนี้เนื่องจากเทศบาลตำบลร่มเกล้าเป็นเทศบาลที่ได้จัดตั้งขึ้นใหม่ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๑ ซึ่งต้องการพัฒนาด้านสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการขยายตัวของหมู่บ้านต่างๆ นอกจากนั้นก็มีภารกิจด้านสาธารณสุข การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม และด้านการศึกษา ซึ่งต้องดำเนินการโดยสม่ำเสมอ

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการ จัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ปัจจัย / สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Factors) ประกอบด้วย

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>๑. โครงสร้าง/การแบ่งส่วนราชการชัดเจนตามภารกิจแต่ละด้าน</p> <p>๒. เป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น มีสายการบังคับบัญชา</p> <p>๓. มีแผนพัฒนาจากการมีส่วนร่วมของประชาชน ร่วมคิด ร่วมทำ</p> <p>๔. ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สำนักงานที่ทันสมัยในการทำงาน การทำงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๕. บุคลากรมีความรู้ความสามารถตรงตามหน้าที่ ความรับผิดชอบและเหมาะสมกับงาน</p> <p>๖. ใช้ระเบียบกฎหมายรองรับอำนาจหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>๗. เป็นองค์กรที่อยู่ในพื้นที่ ใกล้ชิดชุมชน</p> <p>๘. ผู้บริหารเป็นคนในพื้นที่ รู้และเข้าใจสภาพปัญหาเป็นอย่างดี</p>	<p>๑. ขาดแคลนบุคลากรในสายงานตามโครงสร้าง</p> <p>๒. การสั่งงานตามลำดับชั้น ทำให้การปฏิบัติล่าช้า</p> <p>๓. การดำเนินงานไม่ตรง/ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้</p> <p>๔. งบประมาณมีจำกัด ไม่สอดคล้องกับภารกิจ</p> <p>๕. บุคลากรมีไม่เพียงพอ และขาดการพัฒนาทักษะการทำงาน และทำงานในภารกิจหลายด้านไม่ตรงตามตำแหน่ง หรือความถนัด</p> <p>๖. ระเบียบปฏิบัติของหน่วยปฏิบัติกับหน่วยตรวจสอบ ไม่สอดคล้องกัน</p> <p>๗. งบประมาณมีจำกัด ไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน งบประมาณเงินอุดหนุนจากรัฐบาลล่าช้า</p> <p>๘. ขาดวัฒนธรรมองค์กรที่ดี</p>

ปัจจัย / สภาพแวดล้อมภายนอก (External Factors) ประกอบด้วย

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค/ข้อขัดข้อง (Threat)
<p>๑. เป็นชุมชนนำอยู่ ที่สงบและทรัพยากรธรรมชาติสมบูรณ์</p> <p>๒. รัฐธรรมนูญกำหนดการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่น</p> <p>๔. กฎหมายกำหนดให้ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงาน</p> <p>๕. ประเพณีวัฒนธรรมพื้นบ้าน ขนบธรรมเนียมชนเผ่า ยังมีความเข้มแข็ง</p> <p>๖. รัฐบาล หน่วยงานราชการ องค์กรภาคีเครือข่าย อื่น ๆ ให้ความร่วมมือ สนับสนุน</p> <p>๗. ความเจริญก้าวหน้า/การพัฒนาของเทคโนโลยี</p> <p>๘. ประชาชนมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงาน</p> <p>๙. เป็นที่ตั้งกั้นห้ามผลิตไฟฟ้า ที่ใหญ่ที่สุดในเอเชียแปซิฟิก</p>	<p>๑. ความผันผวน/การเปลี่ยนแปลงของภูมิอากาศ</p> <p>๒. ปัญหาการเมือง</p> <p>๓. นโยบายและเสถียรภาพของรัฐบาล</p> <p>๔. สภาพเศรษฐกิจของประเทศที่ตกต่ำ</p> <p>๕. การคมนาคมในสายคมนาคมการเกษตร และการติดต่อยังไม่สะดวก และล่าช้า</p> <p>๖. ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับ</p> <p>๗. การติดต่อสื่อสารทางโทรคมนาคมไม่สะดวก</p> <p>๘. เกษตรกรส่วนใหญ่ขาดเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน</p> <p>๙. ประชาชนผูกติดระบบทุนนิยม ขาดจิตอาสา</p>

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

สภาพแวดล้อมภายนอก เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาของเทศบาล ซึ่งเป็นผลกระทบที่ไม่สามารถควบคุมได้ในระยะสั้น ๆ อาทิ

๑. ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Socio-cultural Factors:S) ตำบลร่มเกล้าประกอบด้วยชนเผ่าพื้นเมือง อาทิ เผ่าผู้ไทย เผ่าบูร (ข่า) และลาว ซึ่งมีอัตลักษณ์ที่โดดเด่นเฉพาะ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีจุดขายสามารถพัฒนาขยายผลการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมได้ ประกอบกับพื้นที่ตำบลร่มเกล้า เป็นสถานที่ตั้งวัด สำนักสงฆ์ที่เป็นที่เคารพศรัทธาจากพุทธศาสนิกชนจากทั่วประเทศหลายแห่ง ซึ่งจะเพิ่มโอกาสการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมได้ในอนาคต

๒. ด้านเทคโนโลยี (Technological Factors: T) ตำบลร่มเกล้าเป็นสถานที่ตั้งกั้นห้ามผลิตไฟฟ้าพลังงานสะอาด คือ กั้นกั้นลมร่มเกล้าวินด์ฟาร์ม มีความโดดเด่น เป็นกั้นกั้นลมที่ใหญ่และสูงที่สุดในเอเชียแปซิฟิก สามารถมองเห็นได้จากระยะไกล จำนวน ๑๓ ต้น ซึ่งเป็นต้นทุนสำคัญหนึ่งที่สามารถพัฒนาต่อยอดเป็นแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ได้ อย่างไรก็ตามการจะพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวดังกล่าว ต้องมีการประสานความร่วมมือสามฝ่าย อันได้แก่ ภาครัฐ เอกชน และประชาชนชาวตำบลร่มเกล้า จึงจะเกิดการพัฒนารูปแบบและยั่งยืน

๓. ด้านเศรษฐกิจ (Economic Factors : E) รายได้ประชากรส่วนใหญ่มาจากภาคการเกษตร ซึ่งปัจจุบันเกษตรกรส่วนใหญ่ยังนิยมปลูกพืชเชิงเดี่ยว อาทิ ยางพารา ข้าว อ้อย มันสำปะหลัง ฯลฯ

ซึ่งจากสภาพเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศที่ตกต่ำ ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำตามสภาวะเศรษฐกิจโลก เกษตรกรในพื้นที่ได้รับผลกระทบจากสภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำดังกล่าว เป็นส่วนผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมการปลูกพืชเชิงเดี่ยว เป็นการปลูกพืชแบบผสมผสาน ตามแนวทางทฤษฎีใหม่เศรษฐกิจพอเพียง และเกิดการรวมกลุ่มผู้ผลิตสินค้าพื้นเมืองต่าง ๆ เช่น กลุ่มผู้ผลิตผ้าทอมือ กลุ่มผู้เลี้ยงไก่วง เป็นต้น ซึ่งสามารถสร้าง รายได้ครัวเรือนได้ระดับหนึ่ง โดยยึดการดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๔. ด้านการเมืองและกฎหมาย (Political and Legal Factors:P) ได้แก่ ปัจจุบันเทศบาลตำบล ร่มเกล้า ได้มีเทศบัญญัติบังคับใช้ในชุมชน เพื่อเป็นกรอบปฏิบัติ เพื่อสร้างวินัย ปลูกจิตสำนึกตระหนัก รับรู้ ทั้ง ด้านบวก ด้านลบ กรณีเกิดการละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบัญญัติในเรื่อง ๆ ของคนในชุมชน ทั้งนี้เพื่อความเป็น ระเบียบเรียบร้อย ความสงบสุขของคนในชุมชนเป็นส่วนรวม

อย่างไรก็ตาม ภายในชุมชนยังมีปัญหาความขัดแย้งทางความคิดทางการเมือง ความขัดแย้งทาง ผลประโยชน์ หรือแม้แต่ว่าความขัดแย้งระหว่างผู้นำชุมชนกับประชาชนในปกครอง ซึ่งก็เป็นเงื่อนไขปัจจัยกระทบต่อ การพัฒนาในพื้นที่

ปัจจัยทั้ง ๔ ด้านดังกล่าว เป็นเพียงส่วนหนึ่งของสภาพปัญหาที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเทศบาล ยังมีปัจจัยภายนอกมากมายที่ส่งกระทบต่อการพัฒนา ซึ่งมากมายแตกต่างกัน แต่ล้วนมีผลกระทบต่อการพัฒนา ท้องถิ่นทั้งสิ้น ที่ส่งผลให้การพัฒนาสะดุดหรือ ต้องยกเลิกไป หากสภาพการปัญหาที่มีความรุนแรง เพื่อลด ผลกระทบด้านอื่น ๆ ของชุมชน จึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ตลอดเวลา เพื่อให้ทันตอบสนองความ ต้องการของประชาชนท่ามกลางปัจจัยปัญหาผลกระทบจากภายนอก แต่อย่างไรก็ดี หากองค์กรมีการวางแผนที่ดี มียุทธศาสตร์ มีเป้าหมายที่ชัดเจน ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมุ่งมั่นตั้งใจพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารท้องถิ่นย่อม สามารถบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาสูงสุด ความผาสุกของประชาชนได้

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลร่มเกล้าได้วิเคราะห์และพิจารณาแล้วเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการสาธารณสุขและการจัดการสิ่งแวดล้อม
๔. ด้านจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๕. ด้านการศึกษา

ภารกิจรอง

๑. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว
๒. ด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ด้านการบริการจัดการ และการสนับสนุน การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลร่มเกล้า กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๓ กอง ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง แต่เนื่องจากที่ผ่านมามีข้อกำหนด ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการเพิ่มบุคลากร เพิ่มส่วนราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลร่มเกล้ามีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลร่มเกล้า มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างเทศบาลตำบลร่มเกล้า มีภารกิจด้านการบริหารงานภายในเทศบาล จึงกำหนดตำแหน่งนักบริหารงานเทศบาลเป็นหัวหน้าพนักงานเทศบาลดูแลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและงานบริหารงานบุคคลในสำนักงานเทศบาลตำบลร่มเกล้าดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานบัตรประจำตัวประชาชน ๑.๓ งานป้องกันและรักษาความสงบ ๑.๔ งานธุรการ ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๖ งานแผนงานและงบประมาณ ๑.๗ งานการศึกษา ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารทั่วไป ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานบัตรประจำตัวประชาชน ๑.๓ งานป้องกันและรักษาความสงบ ๑.๔ งานธุรการ ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๖ งานแผนงานและงบประมาณ ๑.๗ งานการศึกษา ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานการโยธา - งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานการโยธา - งานสาธารณูปโภค	

หมายเหตุ

ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงานสามารถกำหนดงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ แต่ไม่สามารถกำหนดฝ่าย/กองขึ้นใหม่ได้ เนื่องจากการประเมินความเหมาะสมในการกำหนดฝ่าย/กองเพิ่มขึ้นใหม่ จะต้องจัดทำแบบประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะเสียก่อน เมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณีเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการได้แล้ว ก็ให้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลร่มเกล้า วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (๐๐) (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป (หน.สำนักปลัด) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารงานทั่วไป (หน.ฝ่ายอำนวยการ) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป (หน.ฝ่ายปกครอง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑				
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง (ผอ.กองคลัง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง (หน.ฝ่ายบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่ายการโยธา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง/ภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม(๑)
พนักงานจ้าง/ทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๓	๓	๓	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม(๒)
ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
ปฏิบัติหน้าที่แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปฏิบัติหน้าที่ช่วยงานทะเบียนราษฎร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ปฏิบัติหน้าที่ช่วยงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปฏิบัติหน้าที่ช่วยงานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๗	๔๐	๔๐	๔๐	+๓	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำอธิบายหลักและวิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลร่เกล้านำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีดังนี้

๑. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนและเงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสูบบุหรี่ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ย.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

(๒) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คิดจากขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๑ ขั้นในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับ เงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่กำหนด หาร ๒ คูณ ๑๒)

(๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวมคิดจากข้อ (๑) + (๒) ในแต่ละปี

(๔) รวมทั้งหมด

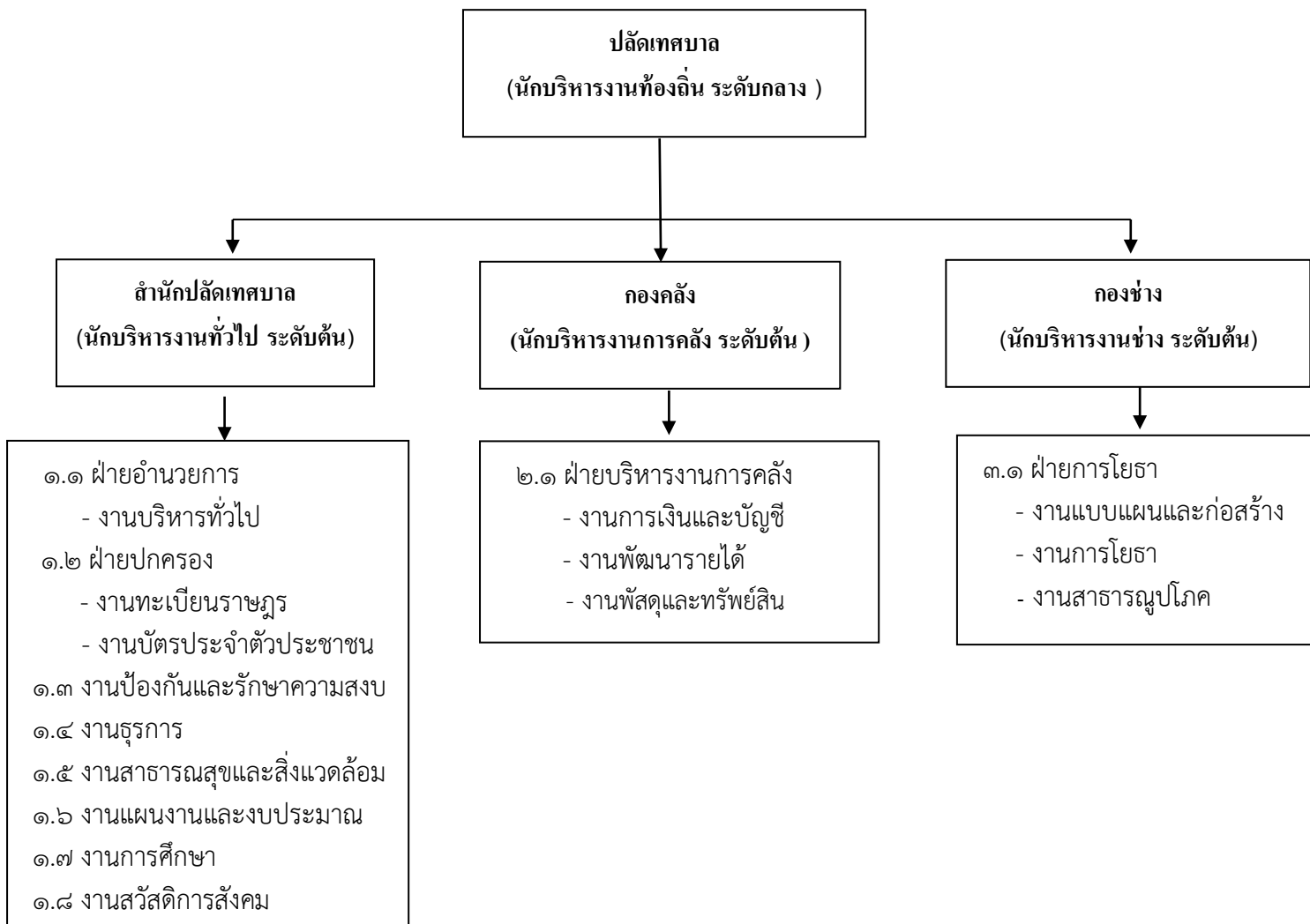
(๕) ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๑๕ %) (คิดจาก (๔) ในแต่ละปี คูณ ๑๕ หาร ๑๐๐)

(๖) คิดจาก (๔) + (๕)

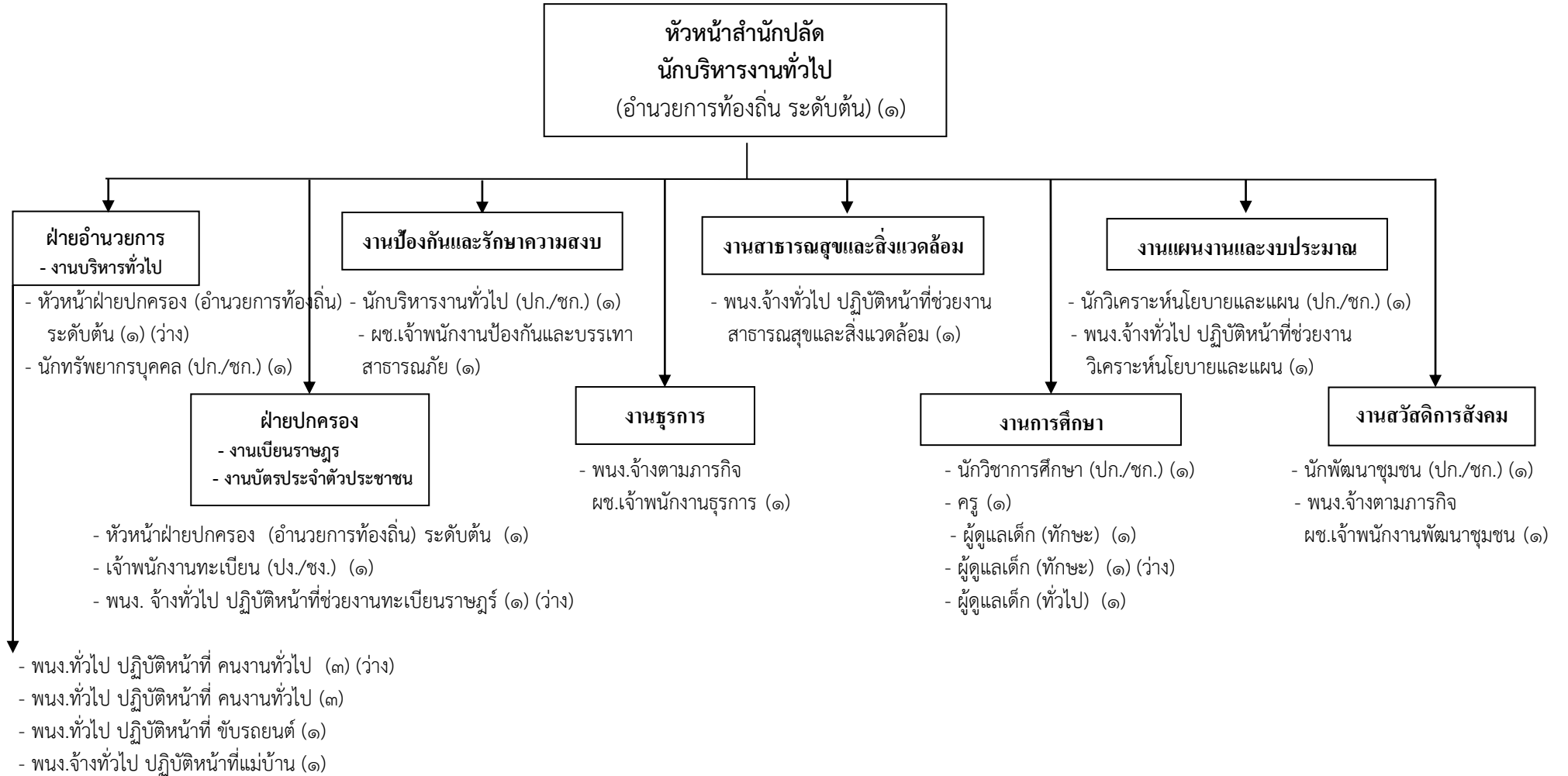
(๗) คิดจาก (๖) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลร่มเกล้า

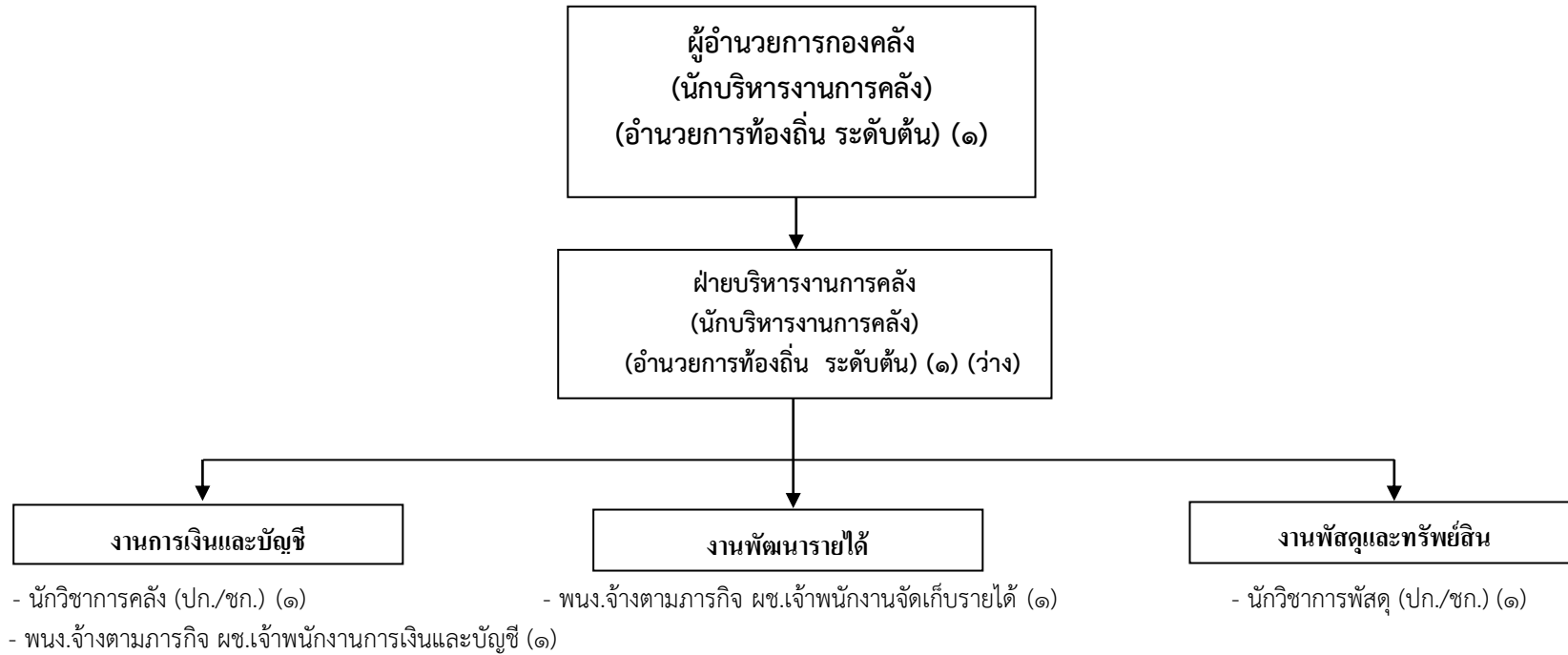


โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	-	-	-	๕	-	-	-	๑	-	-	๕	๑๒	๒๖

โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	๖

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

ทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลร่มเกล้าเป็นอย่างยิ่ง การที่จะปฏิบัติงานให้มีความสำเร็จเกิดขึ้น และคุณภาพของงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ โดยตรง กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กร จะเป็นกระบวนการหนึ่งที่ทุกองค์กรจะต้องปฏิบัติเริ่มต้น การคัดเลือก การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงการพัฒนาบุคลากรที่ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาระบบการบริหารงานและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่เทศบาลตำบลร่มเกล้า จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้า เพราะการที่จะดำเนินงานจะต้องเป็นระบบและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมีความสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ ภารกิจที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลร่มเกล้า จะต้องมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพราะในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร จะต้องมีความเหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการพัฒนาบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาอย่างทั่วถึง คือจะต้องมีการพัฒนาทั้งระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงานทุกคนในทุกสายงานที่อยู่ในเทศบาลตำบลร่มเกล้า ซึ่งบุคลากรทุกคนจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน

การพัฒนาผู้บริหาร

การที่จะพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลร่มเกล้า ซึ่งเป็นระดับผู้บริหารของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถนำพาหรือบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สำเร็จลุล่วง และบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือนโยบายขององค์กรตามที่กำหนดไว้ นั้น เทศบาลตำบลร่มเกล้า จะต้องมีการกำหนดแนวทางที่จะพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน เทศบาลตำบลร่มเกล้า จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เป็นระดับผู้บริหารขององค์กรไว้ในหลายระดับ การพัฒนาผู้บริหารที่เป็นผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารที่เป็นผู้บริหารระดับสูง เพื่อที่จะทำให้การบริหารงานขององค์กรสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่กำหนดไว้ จะต้องมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และในแต่ละปีจะต้องมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน เทศบาลตำบลร่มเกล้า ได้กำหนดวิธีการแนวทางหรือแนวทางที่จะพัฒนาบุคลากรที่เป็นผู้บริหารดังนี้-

๑. การฝึกอบรม
๒. การสัมมนา
๓. การดูงาน

๑. การฝึกอบรม เทศบาลตำบลร่มเกล้า ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาผู้บริหาร สำหรับผู้บริหารที่อยู่ในระดับต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับสูง

๑.๑ บริหารระดับต้น เทศบาลตำบลร่มเกล้า ได้กำหนดวิชาการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้ากอง) ไว้เป็นหลักสูตรต่าง ๆ ดังนี้

๑.๑.๑ หลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้รับการอบรมจะเป็นบุคคลที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในหัวหน้าฝ่ายในสายงานต่าง ๆ คือ

- ๑) หลักสูตรสำหรับหัวหน้างานในสังกัดสำนักปลัดเทศบาล
- ๒) หลักสูตรสำหรับหัวหน้างานในสังกัดกองคลัง
- ๓) หลักสูตรสำหรับหัวหน้างานในสังกัดกองช่าง
- ๔) หลักสูตรสำหรับหัวหน้าในสังกัดกองการศึกษา
- ๕) หลักสูตรสำหรับหัวหน้าในสังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑.๒ **ผู้บริหารระดับกลาง** เทศบาลตำบลร่มเกล้า ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เป็นผู้บริหารระดับกลาง ซึ่งอยู่ในสายงานต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับหัวหน้ากอง หัวหน้าสำนักปลัด และการที่จะพัฒนาบุคลากรที่เป็นผู้บริหารระดับกลางส่วนใหญ่ การฝึกอบรมในระดับผู้บริหารจะเป็นการนำเอาความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาปรับปรุงกระบวนการทำงานและการบริหารงานขององค์กร เทศบาลตำบลร่มเกล้า จึงกำหนดแนวทางที่พัฒนาผู้บริหารระดับกลาง ดังนี้

๑.๒.๑ หลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับหัวหน้าสำนักปลัด

๑.๒.๒ หลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับหัวหน้ากองคลัง

๑.๒.๓ หลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับหัวหน้ากองช่าง

๑.๒.๔ หลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับหัวหน้ากองการศึกษา

๑.๒.๕ หลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับหัวหน้ากองสาธารณสุขและ

สิ่งแวดล้อม

๑.๓ **ผู้บริหารระดับสูง** เทศบาลตำบลร่มเกล้า ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบริหารระดับสูงขององค์กรซึ่งเป็นปลัดเทศบาล รองนายกเทศมนตรี นายกเทศมนตรี วิชาการฝึกอบรมส่วนใหญ่จะเป็นวิธีการอบรมที่ได้รับการเอาหลัก หรือวิธีการที่จะได้รับการฝึกอบรมนำมาใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาเทศบาลตำบลดอนตาลให้มีความทันสมัย และเทียบเท่าองค์กรอื่นที่มีศักยภาพในการบริหารงานและมีความเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาฝึกอบรมทั้งที่กำหนดไว้เอง และร่วมกับสถาบันหรือองค์กรต่าง ๆ ภายนอกที่ได้มีการจัดอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ดังนี้.-

๑. หลักสูตรสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน ขององค์กรสำหรับ นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี และปลัดเทศบาล

๒. หลักสูตรสำหรับการบริหารและพัฒนาศักยภาพขององค์กร

๒. **การสัมมนา** พัฒนาบริหารตามแนวทางนี้เป็นวิธีหนึ่งที่ใช้ในการจัดสัมมนาขึ้น เพื่อเป็นทิศทางในการพัฒนาองค์กร เพราะการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงส่วนใหญ่จะเป็นการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ในการบริหารงาน การแสดงความคิดเห็น และเป็นการระดมสมองของผู้บริหารองค์กรที่มีแนวทางการบริหารที่ใกล้เคียงกัน เทศบาลตำบลร่มเกล้า จึงได้จัดสัมมนาขึ้นซึ่งจะเป็นทั้งในหน่วยงานภายนอกและสถาบันหรือองค์กรที่มีการจัดขึ้นในหลายหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานขององค์กร

๓. **การศึกษาดูงาน** เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่เทศบาลตำบลร่มเกล้า ได้ให้ความสำคัญกับการทัศนศึกษา ดูงาน เพราะจะได้นำเอาความรู้หรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการไปดูงาน ซึ่งเทศบาลตำบลร่มเกล้า ได้กำหนดเป็นหลักสูตรการทัศนศึกษาดูงาน ทั้งภายในและต่างประเทศ

การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

ในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลร่มเกล้า ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรที่อยู่ในระดับผู้ปฏิบัติการหรือสายงานที่เป็นสายปฏิบัติ เทศบาลตำบลร่มเกล้า มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในระหว่างระดับปฏิบัติของเทศบาลตำบลร่มเกล้า ดังนี้

๑. การฝึกอบรมที่จะพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในสายปฏิบัติการพัฒนาให้เกิดความชำนาญและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมนำมาใช้กับการปฏิบัติงานเกิดผลสำเร็จและพัฒนาหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดผลและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เทศบาลตำบลร่มเกล้า ได้กำหนดวิธีการฝึกอบรมบุคลากรของเทศบาลตำบลร่มเกล้า ไว้ดังนี้

๑.๑ หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน / บัญชี

๑.๒ หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานด้านทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๑.๓ หลักสูตรสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน

๑.๔ หลักสูตรสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล

- ๑.๕ หลักสูตรสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านธุรการ
- ๑.๖ หลักสูตรสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการโยธา
- ๑.๗ หลักสูตรสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านนิติการ
- ๑.๘ หลักสูตรสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๑.๙ หลักสูตรสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านงานทะเบียนและบัตร
- ๑.๑๐ หลักสูตรสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านงานการศึกษา
- ๑.๑๑ หลักสูตรสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม
- ๑.๑๒ หลักสูตรสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. การศึกษาดูงานการพัฒนาบุคลากร ที่อยู่ในระดับของผู้ปฏิบัติเทศบาลตำบลร่มเกล้า ให้มีความสำคัญกับการศึกษาดูงานเฉพาะการศึกษาดูงานเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะพัฒนาบุคลากรของเทศบาลได้ซึ่งการศึกษาดูงานของบุคลากรทำให้ผู้ได้เข้าร่วมโครงการสัมมนาที่จะนำความรู้หรือประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาดูงานนำมาปรับปรุงกระบวนการหรือวิธีการทำงานของหน่วยงานของตนให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรได้ดีขึ้นกว่าเดิม

๓. การพัฒนาทักษะความชำนาญแนวทางนี้เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานเพราะถ้าหากว่าบุคลากรของเทศบาลตำบลร่มเกล้าได้รับการพัฒนาทักษะในด้านการปฏิบัติงานของแต่ละสายงานให้เกิดความชำนาญดีขึ้นแล้วเทศบาลตำบลร่มเกล้าก็มีความสามารถที่จะพัฒนาระบบการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้เป็นอย่างดี

๔. การส่งเข้าร่วมกับสถาบัน ที่มีการจัดฝึกอบรมเฉพาะด้าน ในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลร่มเกล้า บางครั้งจะต้องให้บุคลากรที่มีอยู่ในองค์กรได้รับการพัฒนาอย่างดีขึ้น จะต้องได้รับการพัฒนาร่วมกับสถาบันที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรง เพราะในบางลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรเทศบาลตำบลร่มเกล้าจะมีความเกี่ยวข้องกับหลายสิ่งหลายอย่างซึ่งในบางครั้งบุคลากรเทศบาลตำบลร่มเกล้า ยังไม่เข้าใจและทักษะความชำนาญในเรื่องที่ปฏิบัติบุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนาอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง

๕. การนิเทศงาน เป็นอีกทางหนึ่งที่เทศบาลตำบลร่มเกล้า ได้ให้ความสำคัญกับการนิเทศงานของบุคลากรที่อยู่ในสังกัด เพราะการนิเทศงานจะทำให้บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนในด้านความรู้ และรับการเสนอแนะแนวทาง เพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นแก่องค์กรได้

๖. การสับเปลี่ยนงานเทศบาลตำบลร่มเกล้าได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในสังกัดการเปลี่ยนงานในหน้าที่จะเป็นการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เกิดความชำนาญและมีทักษะงานในด้านอื่นๆที่ดีกว่าเดิมซึ่งเป็นการรับรู้กับสิ่งต่างๆที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ

การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ / การเปลี่ยนสายงาน

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลร่มเกล้า ซึ่งเป็นข้าราชการที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานต่างๆของเทศบาลตำบลร่มเกล้า และจะต้องถือเป็นหน้าที่ที่เทศบาลตำบลร่มเกล้าต้องถือปฏิบัติเพราะการที่จะพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งนี้จะต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจกระบวนการทำงาน หรือโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร เทศบาลตำบลร่มเกล้า ได้กำหนดวิธีการที่จะพัฒนาบุคลากร ที่เป็นข้าราชการที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่และข้าราชการที่เปลี่ยนสายงาน ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การแนะนำงาน
๓. การฝึกอบรม

การพัฒนาสมาชิกสภาเทศบาลตำบลร่มเกล้า

เทศบาลตำบลร่มเกล้า ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลร่มเกล้า จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เป็นสมาชิกสภาเทศบาลตำบลร่มเกล้า เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการ วิธีการบริหารงานของเทศบาลตำบลร่มเกล้า ส่วนใหญ่จะเป็นการเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมนำมาใช้ในการบริหารงานขององค์กร เพราะในการบริหารงานจะต้องมีการพัฒนาในทุก ๆ ด้านไปพร้อมกัน จึงทำให้องค์กรนั้นสำเร็จลุล่วงและตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น เทศบาลตำบลร่มเกล้าได้กำหนดแนวทางการพัฒนาสมาชิกสภาเทศบาลตำบลร่มเกล้าไว้ดังนี้

๑. เทคนิคการบริหารงานเพื่อความสำเร็จของเทศบาลตำบลร่มเกล้า
๒. การส่งเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงาน
๓. การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำและบริหารงบประมาณ
๔. บริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลร่มเกล้า

เทศบาลตำบลร่มเกล้าได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลร่มเกล้าโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลร่มเกล้า ใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ดังนี้

ข้อ ๑ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลร่มเกล้า มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

.....

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

คู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖