



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลสูงเนิน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖



งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลสูงเนิน
อำเภอสูงเนิน
จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลสูงเนิน มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้เทศบาลตำบลสูงเนิน นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคน ในเทศบาลให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลได้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลสูงเนิน สามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลัง พนักงานเทศบาล และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย จากเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลสูงเนินจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบ ๓ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) นี้ขึ้นมา

เทศบาลตำบลสูงเนิน
อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล	๘
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสูงเนิน	๑๓
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง	๒๒
๗. สรุปัญาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างและ กรอบอัตรากำลัง	๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่งส่วนราชการ	๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๙๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๐๔

ภาคผนวก

- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง
- ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
- หนังสือสั่งการ
- การวิเคราะห์ค่างานของส่วนราชการ

.....

เค้าโครงและเนื้อหาสาระสำคัญของ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลสูงเนิน ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลสูงเนิน จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลสูงเนิน จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลตำบลสูงเนิน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลสูงเนิน วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลสูงเนิน มีโครงสร้างการบริหารและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลสูงเนิน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสูงเนินให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลสูงเนิน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดประโยชน์ต่อประชาชนต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลสูงเนิน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขต และแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลสูงเนิน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลสูงเนิน เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลสูงเนิน ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาล และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลสูงเนิน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลสูงเนิน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน

มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงาน เทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคการส่วนท้องถิ่น นั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้เทศบาลตำบลสูงเนิน มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่

เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Remengineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

∞ วิสัยทัศน์

“สูงเนินน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง รวมแรงเศรษฐกิจพอเพียง หลีกเลี้ยงสิ่งเสพติด คุณภาพชีวิตดี มีหลักธรรมาภิบาล”

∞ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

∞ เป้าประสงค์

๑. ระบบโครงสร้างพื้นฐานได้มาตรฐานเหมาะสมกับการอยู่อาศัยของประชาชนในท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา พัฒนาคนให้เข้มแข็งควบคู่กับการรักษาศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่ต่อไป

๓. ส่งเสริมและพัฒนาาระบบบริการสาธารณสุข เสริมสร้างสุขภาพอนามัย
๔. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมี

ความสุข

๕. อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของเมืองให้มีคุณภาพที่ดีอย่างยั่งยืน
๖. ส่งเสริมพัฒนาอาชีพ สร้างงานเพิ่มรายได้ สร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้แก่ประชาชน
๗. พัฒนาการให้บริการประชาชนอย่างถูกต้อง ทัวถึง และเป็นธรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

∞ ตัวชี้วัด

๑. ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ระดับความพึงพอใจของประชาชน/ผู้ให้บริการ/ผู้ร่วมกิจกรรมด้านการศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม และการแข่งขันกีฬา

๓. ร้อยละของจำนวนชุมชนที่ดำเนินการส่งเสริมสุขภาพป้องกันและควบคุมโรคตามมาตรฐานที่กำหนดโดยใช้ศักยภาพของชุมชน

๔. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนต่อการจัดสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์
๕. ร้อยละความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรม เพื่อการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรม
๗. ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริการของเทศบาลตำบลสูงเนิน

๔.๕ ค่าเป้าหมาย

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่น้อยกว่าระดับ ๓
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาไม่น้อยกว่าระดับ ๓
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคมไม่น้อยกว่าระดับ ๓
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจไม่น้อยกว่าระดับ ๓
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารไม่น้อยกว่าระดับ ๓

∞ กลยุทธ์

๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคมและทางระบายน้ำ
๒. พัฒนาสาธารณูปโภค และการก่อสร้างอื่น ๆ
๓. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษารวมถึงการศึกษาทั้งในและนอกระบบโรงเรียน ทั้งระดับก่อนวัยเรียน ประถม มัธยม และระดับปริญญาตรี ภาคประชาชนโดยประสานการสนับสนุนงบประมาณและพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๔. ส่งเสริมการกีฬาทุกประเภทเพื่อความเป็นเลิศเพื่อสร้างสมานฉันท์ระหว่างองค์กรต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหายาเสพติดและใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

๕. สนับสนุนการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ส่งเสริมสุขภาพและควบคุมป้องกันโรค โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

๗. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราผู้ด้อยโอกาส และผู้ติด

เชื้อ HIV

๘. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ขยะ น้ำเสีย ฯลฯ)

๙. พัฒนาความรู้ด้านวิชาการ สนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน/และแหล่งเรียนรู้ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ ส่งเสริมอาชีพและผู้ประกอบการรายย่อย

๑๐. ส่งเสริมศักยภาพของท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน ตามหลักการบริหารจัดการที่ดี

๑๑. การพัฒนาเทคโนโลยีและบุคลากรขององค์กรให้มีความเหมาะสมสอดคล้อง

๑๒. สร้างและพัฒนาเครือข่ายการดูแลและป้องกันอุบัติเหตุและความปลอดภัยในชีวิตและ

ทรัพย์สิน

∞ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

อำเภอสูงเนินมีความเป็นทั้งเมืองอุตสาหกรรมและเมืองเกษตรกรรมควบคู่กันไป ซึ่งเทศบาลตำบลสูงเนินเป็นที่ตั้งของส่วนราชการ เป็นศูนย์กลางทางการค้าและเป็นแหล่งที่อยู่อาศัยหลักของอำเภอสูงเนิน จึงทำให้มีทั้งความเจริญเกิดขึ้นพร้อมๆ กันกับปัญหา เมื่อเป็นเช่นนี้ แนวทางในการที่จะพัฒนาควบคู่กับการแก้ปัญหา จะต้องเริ่มที่คน ปัญหาเกิดขึ้นเพราะคนก็ต้องแก้ที่คน เมื่อคนมีความรู้ความเข้าใจในทุกๆ เรื่องมากขึ้นก็จะทำให้บ้านเมืองมีการเปลี่ยนแปลงพร้อมที่จะพัฒนาให้มีความเจริญต่อไปโดยจะมีผลทำให้ระบบต่างๆ มีการพัฒนาและเป็นไปตามขั้นตอนขึ้นเรื่อยๆ ประกอบกับสถานการณ์ทางการเมือง ทางเศรษฐกิจ ทางสังคม ที่มีความผันผวนเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เทศบาลตำบลสูงเนิน จึงมีจุดยืนทางยุทธศาสตร์ “พัฒนาคน พัฒนาเมือง พัฒนาระบบ”

∞ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลสูงเนิน ๗ ยุทธศาสตร์นั้น เกิดจากการประชาคมเพื่อร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมตรวจสอบ ร่วมรับประโยชน์ ร่วมแก้ปัญหาปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อแก้ปัญหาสำหรับการพัฒนาเทศบาลตำบลสูงเนิน ดังนั้น ยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นจึงมีความเชื่อมโยงกันเกี่ยวข้องกันในการดูแลประชาชนตั้งแต่เกิดจนเสียชีวิต

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ปัจจุบันเทศบาลตำบลสูงเนิน เป็นเทศบาลสามัญ มีพื้นที่รับผิดชอบ ๑๒.๓๘ ตารางกิโลเมตร มีประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลฯ จำนวน ๑๐,๐๙๓ คน ซึ่งในปัจจุบันนี้จะเห็นว่ารัฐบาลได้มีนโยบายถ่ายโอนภารกิจต่าง ๆ มาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการเป็นจำนวนมาก ประกอบกับมีจำนวนข้าราชการทั้งหมด ๒๔ คน เมื่อรัฐบาลถ่ายโอนภารกิจหน้าที่ต่าง ๆ มาให้เทศบาลดำเนินการ จึงทำให้การปฏิบัติงานอาจจะล่าช้า เพราะหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น ปริมาณงานเพิ่มขึ้น แต่คนเท่าเดิม จึงทำให้บางครั้งการให้บริการไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ทันตามเวลา ซึ่งเรียงตามลำดับความสำคัญของปัญหา/ความต้องการ ดังต่อไปนี้

๑. ปัญหาด้านสังคม ประกอบด้วย

๑.๑ ปัญหายาเสพติดและแหล่งมั่วสุม ในเขตเทศบาลตำบลสูงเนินมีแหล่งที่มี ผู้เสพยาเสพติด ประเภทยาบ้า ที่กำลังจะกลายเป็นปัญหาใหญ่ โดยเฉพาะในวัยทำงาน เยาวชน นักเรียน นักศึกษา ทำให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ติดตามมา เช่น ปัญหาการลักเล็กขโมยน้อย อาชญากรรม เป็นต้น ทำให้อารมณ์ของชาติที่ทำการคาดหวังไว้กลายมาเป็นปัญหาของสังคม ครอบครัวและเป็นภาระของสังคมต่อไป

๑.๒ ปัญหาสุขภาพอนามัยและโรคติดต่อ ปัจจุบันในเขตเทศบาลตำบลสูงเนิน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการป้องกันโรคติดต่อ การรักษาสุขภาพอนามัยและการระบาคของโรคติดต่อ เช่น โรคพิษสุนัขบ้า ใช้เลือดออก โรคฉี่หนู โรคอุจจาระร่วง ขาดการรณรงค์และส่งเสริมการสาธารณสุขมูลฐาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรคติดต่ออย่างทั่วถึง ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ การขาดปัจจัยสี่ในการดำรงชีพที่นำมาสู่การอยู่ดีกินดีของประชาชน ทำให้คุณภาพชีวิตของคนในชุมชนลดลง อาจนำไปสู่สังคมที่อ่อนแอได้

๑.๓ ปัญหาแหล่งมั่วสุมและสถานบันเทิงไม่มีการควบคุม การขยายตัวและเพิ่มจำนวนของสถานบันเทิงตู้เกมไฟฟ้า ในเขตเทศบาลตำบลสูงเนินกำลังเป็นปัญหาของเทศบาล ส่งผลให้มีการมั่วสุมกันของเยาวชน และปัญหายาเสพติด ที่จะตามมา บ่อนการพนัน เป็นการมอมเมาประชาชนในทางหนึ่ง ซึ่งยังไม่ได้ได้รับการควบคุมและดูแลจากหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น การเปิดเกิดเวลา รบกวนชาวบ้านในยามค่ำคืน ปัญหาลักเล็กขโมยน้อย ปัญหาอาชญากรรม เพื่อที่จะได้เงินมาเที่ยว โดยไม่คำนึงถึงความผิดชอบชั่วดี และการประพฤติชั่วอย่างผิดศีลธรรม

๒. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วย

๒.๑ ปัญหาถนนและทางเท้าชำรุดทรุดโทรมและไม่ได้มาตรฐาน สภาพถนนในเขตเทศบาลโดยทั่วไปมีสภาพที่ดี แต่ยังไม่ได้มาตรฐาน และคับแคบ เพราะเป็นชุมชนเมืองเก่า ถนนบางสายยังไม่ได้มีการก่อสร้างและปรับปรุง สภาพถนนขรุขระเป็นหลุม เป็นบ่อ ทำให้การคมนาคมสัญจรไปมาของประชาชน ไม่คล่องตัวและสะดวกรวดเร็วเท่าที่ควร มีน้ำท่วมขังตามผิวจราจรเมื่อถึงฤดูฝน อีกทั้งทางเท้าก็ชำรุดทรุดโทรมมีหญ้าขึ้นบางสาย ถนนในเขตเทศบาลมี ๔ ประเภท คือ คอนกรีตเสริมเหล็ก, ลาดยาง, แอสฟัลท์ คอนกรีต และลูกรัง

๒.๒ ปัญหาระบบท่อระบายน้ำ ปัจจุบันในเขตเทศบาลตำบลสูงเนิน เป็นศูนย์กลางที่ตั้งของหน่วยราชการ และสถานประกอบการของเอกชน เป็นศูนย์ธุรกิจเอกชน ร้านค้า การให้บริการตลอดจนมีบ้านพักอาศัยเกิดขึ้นมากมาย ที่ดินถูกถมไปเพื่อการก่อสร้างอาคารต่าง ๆ และส่วนใหญ่สูงกว่าถนน สาธารณะของเทศบาล ท่อน้ำที่มีอยู่เดิมก็ไม่ได้มาตรฐาน มีขนาดเล็กเกินไปเกิดการอุดตันของเศษวัตถุ ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลได้ง่าย บางแห่งมีลักษณะดินแข็ง และถนนบางแห่งก็ยังไม่มีการระบายน้ำ ดังนั้นเมื่อเกิดฝนตกหนักน้ำฝนจึงไม่สามารถระบายจากเขตชุมชนเมืองได้ทัน จึงเกิดการท่วมขังได้เร็ว

๒.๓ ปัญหาผิวจราจรคับแคบและการจราจรติดขัด การจราจรในเขตเทศบาล มีปัญหาการจราจรติดขัด ในชุมชนเมืองช่วงเช้าระหว่างเวลา ๐๗.๐๐ - ๐๙.๐๐ น. และช่วงเย็นเวลาประมาณ ๑๔.๐๐ - ๑๘.๐๐ น. โดยเฉพาะถนนมิตรสัมพันธ์ซึ่งเป็นถนนสายหลักในการทำธุรกิจการค้าสำคัญ ปัญหาการจราจรยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้น ซึ่งมีสาเหตุหลายประการ เช่น ถนนในเขตเมืองคับแคบเพราะเป็นชุมชนเมืองเก่า ระบบผังเมืองรวมไม่ดี ประกอบกับมีจำนวนรถเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว การขาดจิตสำนึกของผู้ใช้รถใช้ถนน การจัดระบบจราจร ขาดการประสานงานและการวางแผน

๒.๔ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะและการขยายเขตไฟฟ้า การให้บริการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ ตามถนน ตรอก และซอยต่าง ๆ ภายในเขตเทศบาลเป็นหน้าที่ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ร่วมกับเทศบาลตำบลสูงเนิน โดยทางเทศบาลเป็นผู้ตั้งงบประมาณสนับสนุน ซึ่งปัจจุบันยังมีปัญหาการติดตั้งไฟฟ้า และการขยายเขตไฟฟ้าเข้าไปในพื้นที่ต่าง ๆ ของชุมชนยังไม่ทั่วถึง ประกอบกับประชาชนไม่ช่วยกันดูแลรักษา และบางครั้งมีการทำลายทรัพย์สินทางราชการจนใช้ไม่ได้ก็มี

๓. ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และปัญหาด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย

๓.๑ ปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ปริมาณขยะมูลฝอย จากบ้านเรือน ตลาดสด เทศบาล ย่านการค้า และแหล่งบันเทิงต่าง ๆ ปัจจุบันได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วตามขนาดของชุมชน ตลอดจนกิจกรรมที่มีอยู่ในชุมชนนั้น ๆ ส่วนประกอบของขยะมูลฝอยบางอย่างเป็นวัสดุที่ย่อยสลายยาก และมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น อาทิ โลหะพลาสติก โฟม รวมทั้งวัสดุอันตรายต่าง ๆ การขาดจิตสำนึกของประชาชนในการทิ้งขยะ การรณรงค์ของเทศบาลและการให้บริการเก็บขยะมูลฝอยในเขตเมือง ยังไม่มีประสิทธิภาพที่เพียงพอและไม่เหมาะสม ถึงขยะที่มีอยู่ก็ไม่มีฝักปิด ขำรูดทูดไทม์ และมีไม่เพียงพอ รวมทั้งเทคโนโลยีต่าง ๆ ในการจัดเก็บรวบรวม กำจัด ตลอดจนงบประมาณและบุคลากรที่ไม่เพียงพอ แต่สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ต้องทำให้ชุมชนตระหนักว่าเรื่องนี้เป็นหน้าที่ที่จะต้องร่วมมือกัน ในอันที่จะรักษาความสะอาดร่วมกันของประชาชน

๓.๒ ปัญหาน้ำเสียและคุณภาพน้ำในแหล่งน้ำสาธารณะ จากสภาพน้ำเสียจากบ้านเรือนในชุมชนของเทศบาลตำบลสูงเนิน ซึ่งเกิดจากแหล่งที่อยู่อาศัย และสถานประกอบการในเขตเทศบาล ทำให้เกิดปัญหาน้ำเสียมีกลิ่นเหม็น เกิดมลพิษทางน้ำและทางอากาศ ซึ่งเป็นอันตรายต่อสิ่งมีชีวิตทั้งคนและสัตว์ และรวมไปถึงการใช้น้ำในทางเกษตรอีกด้วย การขาดจิตสำนึกในการทิ้งขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล ทำให้เกิดมลพิษทางน้ำโดยทางอ้อม ขณะเดียวกันระบบบำบัดน้ำเสียของเทศบาลที่มีอยู่เดิมเกิดการชำรุด และไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ทำให้การระบายน้ำเสียได้ไม่ทั่วถึง

๓.๓ ปัญหามลพิษทางอากาศ เช่น กลิ่นเหม็นจากโรงงาน และโรงฆ่าสัตว์ การพัฒนาเมืองและอุตสาหกรรม ปริมาณรถยนต์ที่เพิ่มขึ้นทุกวันในเขตเทศบาล ทำให้มีสารปนเปื้อนในรูปฝุ่นละอองและก๊าซชนิดต่าง ๆ ออกสู่บรรยากาศในปริมาณมากในแต่ละวันทำให้เป็นอันตรายต่อการดำรงชีวิต ก่อให้เกิดความรำคาญ และนับวันปัญหาก็ทวีความรุนแรงมากขึ้น แหล่งกำเนิดมลพิษทางอากาศ เช่น น้ำมันจากรถยนต์ จักรยานยนต์ โรงงานอุตสาหกรรม ฟาร์มการเกษตร กลิ่นเหม็นจากโรงฆ่าสัตว์ โรงงานแปรรูปอาหาร สถานประกอบการต่าง ๆ การก่อสร้างอาคาร และสิ่งก่อสร้างอื่น ๆ เป็นต้น

๓.๔ ปัญหาความยากจนและการว่างงานในเขตเมือง ในเขตเทศบาลตำบลสูงเนิน ซึ่งเป็นชุมชนเมืองที่มีการรวมเอาชุมชนต่าง ๆ เข้ามาอยู่ด้วยกัน ซึ่งประชากรเหล่านี้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ยากจนอยู่แล้ว และการอพยพแรงงาน ทำให้มีปัญหาต่าง ๆ ติดตามมา ไม่ว่าจะเป็นด้านที่อยู่อาศัย การศึกษา การประกอบอาชีพ หรือแม้แต่ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การว่างงานของคนในเขตเทศบาล ในช่วงเศรษฐกิจตกต่ำและที่ยังไม่ฟื้นตัว ปัญหาเหล่านี้ก็คือความยากจน และนับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้น และ

นำไปสู่ปัญหาอาชญากรรม การหาทางออกด้วยยาเสพติด การลักเล็กขโมยน้อย เป็นต้น ซึ่งปัญหาเหล่านี้ก็สร้างปัญหาให้เทศบาลเป็นอย่างมากในการจัดการดูแล และการรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยในชุมชน

๔. ปัญหาด้านการเมือง - การบริหาร ประกอบด้วย

๔.๑ ปัญหาการรับทราบข้อมูลข่าวสารทางการเมือง การปกครอง และข่าวสารของทางเทศบาล ในเขตเทศบาลประชาชนยังรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ และข่าวสารของทางเทศบาลไม่ทั่วถึง แม้จะใช้รถประชาสัมพันธ์ของเทศบาลก็ยังไม่เพียงพอ และเป็นการสิ้นเปลือง ส่วนหนึ่งเกิดจากระบบเสียงตามสายที่ไม่ชัดเจน อีกทั้งยังไม่มียงบประมาณ ติดตั้งระบบเสียงตามสายให้ทั่วถึง ทำให้ประชาชนไม่รู้ความเป็นไปของเทศบาล และกิจกรรมของเทศบาลส่วนหนึ่ง ประกอบกับประชาชนยังไม่มีความคิดเห็นต่อการเมืองเท่าที่ควร

๔.๒ ปัญหาขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องกฎหมายและรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๐ ประชาชนในเขตเทศบาลส่วนใหญ่ ยังขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎหมายอย่างแท้จริง เช่น กฎหมายรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๐ กฎหมายการเลือกตั้ง กฎหมายเบื้องต้น และเทศบัญญัติต่าง ๆ เป็นต้น ทำให้ประชาชน ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องสิทธิ เสรีภาพและหน้าที่ขั้นพื้นฐานของตนเอง ตามรัฐธรรมนูญ การเลือกตั้งระบบใหม่ ส่งผลถึงผลเสียที่ติดตามมา ประชาชนยังยึดติดกับระบบเก่า ๆ ถ้าเป็นอย่างนี้ประชาชน ก็จะไม่มีส่วนในการปฏิรูปการเมืองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข เพราะยังไม่เข้าใจในสิทธิเสรีภาพและหน้าที่ของตนเองอย่างแท้จริง

๔.๓ ปัญหาการป้องกัน และรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชนไม่ทั่วถึง ชุมชนในเขตเทศบาลแต่ละชุมชนห่างกันมาก และบางชุมชนก็อยู่ไกลสถานีตำรวจ ซึ่งมีเจ้าหน้าที่น้อยอยู่แล้ว ดูแลไม่ทั่วถึง เช่น การลักขโมย การพนัน แม้ในแต่ละชุมชนจะกำลังมีการรักษาความสงบ แต่ก็ยังไม่เพียงพอ ส่วนหนึ่งมาจากไฟฟ้าสาธารณะตามถนนหนทางยังไม่ทั่วถึง เพราะทางเทศบาลต้องรับผิดชอบถึง ๑๒.๓๘ ตารางกิโลเมตร และเป็นเทศบาลยกฐานะขึ้นมาใหม่จากสุขาภิบาลยังไม่มียงบประมาณในการจัดการเพียงพอ

๔.๔ ปัญหาบทบาทหน้าที่ของชุมชนย่อยในเขตเทศบาลเนื่องจาก เทศบาลตำบลสูงเนิน ได้ทำการจัดตั้งชุมชนย่อยขึ้นครั้งแรกในรูปของคณะกรรมการชุมชนย่อย ซึ่งทำให้คณะกรรมการชุมชนย่อยขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่อันแท้จริง เพราะเทศบาลได้ยกฐานะมาจากระบบสุขาภิบาล ซึ่งรูปแบบการปกครองหมู่บ้านในบางชุมชนยังมีอยู่ จึงเป็นช่วงแรกที่มีคณะกรรมการชุมชนย่อย ซึ่งการประสานงานและการเข้ามามีส่วนร่วม ในการดำเนินงานทางการเมือง และการบริหารกับเทศบาล ยังมีบทบาทไม่มากนัก

๔.๕ ปัญหาการจัดระเบียบตลาดสด เทศบาลตำบลสูงเนิน มีตลาดสดเทศบาลที่ถาวร และตลาดเย็น สำหรับตลาดสด ได้ก่อสร้างมานานแล้ว คับแคบ ไม่เป็นระเบียบ พ่อค้า แม่ค้า ไม่ให้ความร่วมมือ เช่น การจัดร้านค้า การเก็บขยะรวมกันของพ่อค้าแม่ค้า การรักษาความสะอาด และไม่ให้ความร่วมมือกับทางเทศบาลเท่าที่ควร

๔.๖ ปัญหาการจัดเก็บรายได้ เทศบาลเป็นหน่วยบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นนิติบุคคล มีคณะผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง มีเจ้าหน้าที่ มีรายได้เป็นของตนเอง รายได้ส่วนใหญ่มาจากการเก็บภาษีในท้องถิ่น และมาจากเงินอุดหนุนจากรัฐบาล ปัจจุบันรายได้ของเทศบาลไม่เพียงพอแก่การบริหารงาน คือ มีรายได้ไม่สมดุลกับรายจ่าย รายจ่ายของเทศบาลส่วนใหญ่เป็นรายจ่ายประจำ หมวดเงินเดือน และค่าจ้างประจำ หมวดค่าจ้างชั่วคราว รองลงมาค่าจ้างหมวดค่าตอบแทน ค่าใช้สอยและวัสดุ ดังนั้นการพัฒนาและการ

แก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ อาจล่าช้า หรือไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เทศบาลจึงต้องเร่งจัดเก็บรายได้ให้ทั่วถึง พยายามหาแหล่งรายได้เพิ่มเติม เป็นต้น

๔.๗ ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และเครื่องมือเครื่องใช้ สถานที่ในการปฏิบัติงาน เทศบาลตำบลสูงเนิน เป็นเทศบาลที่มีอัตราการพัฒนาขยายตัวอย่างรวดเร็ว มีบทบาทภารกิจหลักที่จะต้องดำเนินการ ไม่ว่าจะเป็นการให้บริการด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการบริหาร และด้านสาธารณูปการ แต่ปัจจุบันงานของเทศบาลยังขาดเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน หรือถ้ามีก็ชำรุดทรุดโทรม เพราะเป็นเครื่องมือมาจากสุขาภิบาล ไม่สามารถใช้งานได้ตามวัตถุประสงค์ รวมทั้งสำนักงานในการปฏิบัติงาน ที่มีสภาพคับแคบ แออัด ไม่เหมาะสมกับจำนวนพนักงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งไม่สะดวกในการปฏิบัติงาน

∞ ความต้องการของท้องถิ่น

- ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ต้องการให้มีการก่อสร้างและปรับปรุงถนน ทางเดินต่าง ๆ ให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ในเขตเทศบาล
๒. ต้องการให้มีการปรับปรุงท่อระบายน้ำ และขุดลอกทำความสะอาด
๓. ต้องการให้มีการก่อสร้างไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มเติมตามถนนเข้าไปทั่วถึงทุกชุมชน
๔. ต้องการให้มีโทรศัพท์สาธารณะเพิ่มเติม
๕. ต้องการให้ขยายผิวจราจรติดตั้งสัญญาณไฟและป้ายจราจร
๖. ต้องการให้ปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์สวนสาธารณะ และให้มีการสร้างสวนสาธารณะเพิ่มเติม

- ความต้องการด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

๑. ต้องการให้มีการปรับปรุงด้านการรักษาความสะอาด และปรับปรุงวิธีการกำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาล
๒. ต้องการให้ถนนในชุมชนมีต้นไม้และคูแตรรักษา
๓. ต้องการให้มีการปรับปรุงที่ทิ้งขยะเทศบาล และให้มีสถานที่กำจัดขยะมูลฝอยที่เพิ่มขึ้น
๔. ต้องการให้กวาดล้างและควบคุม เรือกลิ้งเหี้ยนจากโรงงาน และโรงฆ่าสัตว์
๕. ต้องการให้มีมาตรการควบคุมความสกปรกและขยะ จากตลาดสดเทศบาล และตลาดนัดที่มาจำหน่ายสินค้าในเขตเทศบาล

- ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๑. ต้องการให้มีการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพในชุมชน เพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
๒. ต้องการให้มีการก่อตั้งสหกรณ์ กองทุนชุมชน กลุ่มอาชีพ
๓. ต้องการจัดตั้งร้านค้าชุมชน เพื่อแสดงสินค้าราคาถูก
๔. ต้องการชุมชนที่เข้มแข็ง เกษตรทฤษฎีใหม่ และพัฒนาอาชีพการเกษตร
๕. ต้องการมีกอบรมอาชีพและตลาดนัดแรงงาน

- ความต้องการด้านสังคม

๑. ต้องการให้ส่งเสริมการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น
๒. ต้องการให้สนับสนุนอุปกรณ์และสนามกีฬาชุมชน

๓. ต้องการให้มีการตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 ๔. ต้องการให้ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมของเยาวชนในชุมชน
 ๕. ต้องการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการสาธารณสุขมูลฐานให้ทั่วถึง
 ๖. ต้องการให้มีศูนย์ดูแลผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส
- ความต้องการด้านการเมือง – การบริหาร
๑. ต้องการหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน
 ๒. ต้องการให้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางการเมือง และข่าวสารเทศบาลให้ทั่วถึง
 ๓. ต้องการให้มีการประชาคมหมู่บ้านและชุมชนย่อย
 ๔. ต้องการให้มีถังดับเพลิงประจำหมู่บ้าน
 ๕. ต้องการให้มีการก่อสร้างและปรับปรุงสำนักงานใหม่
 ๖. ต้องการเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสูงเนิน

เทศบาลตำบลสูงเนิน วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ๗ ด้าน พิจารณาจาก พระราชบัญญัติ เทศบาล ตอนการกระจายอำนาจให้กำหนดแผนและขั้นตอน และพระราชบัญญัติ มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ ต้องดำเนินการดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๓) การสาธารณูปการ
- (๔) การผังเมือง
- (๕) การควบคุมอาคาร
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๗) การจัดให้มีตลาด
- (๘) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๓) การส่งเสริมกีฬา
- (๔) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพ ของประชาชน
- (๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๖) การป้องกัน การบำบัดโรค และการป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๗) การให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๘) การจัดให้มีโรงพยาบาล
- (๙) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๑๐) การบำรุงและการส่งเสริมอาชีพ
- (๑๑) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของ ประชาชน
- (๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการ อนามัย โรงมหรสพ และการสาธารณสุขสถานอื่น ๆ
- (๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๗) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- (๘) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๙) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๔) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๖) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๘) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มี
ภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๗) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ
หน้าที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และ฼าปนสถาน

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ องค์กรปกครองส่วนอื่น ๆ

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอก ในด้านการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตำบลสูงเนิน

สำหรับการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลสูงเนินประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นี้ ได้มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นในการทบทวนแผน โดยได้ผลสรุปถึงประเด็นทบทวนการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. ผลการวิเคราะห์ประเด็นปัญหาและในการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในเวทีระดมความคิดเห็นสรุปผลได้ดังนี้

ประเด็นปัญหาในการดำเนินงานตามแผน

ประการที่ ๑ การบริหารจัดการภายใต้กระบวนการพัฒนาแผน พบว่า

- แผนยุทธศาสตร์ไม่ได้รับการถ่ายทอดให้กับบุคลากรในทุกระดับอย่างทั่วถึง
- ขาดการเชื่อมโยงแนวทางการพัฒนาระหว่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามูลฐานกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลสูงเนิน ส่งผลให้เป้าหมายการดำเนินการ ประจำปี ไม่มีความชัดเจน
- ขาดความเชื่อมโยงสอดคล้องในห้วงเวลาการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี และการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ๓ ปี

ประการที่ ๒ การปฏิบัติงานตามแผน พบว่า

- ขาดผู้รับผิดชอบหลัก หรือผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพนักงานตามกรอบแผนที่กำหนด
- ขาดการจัดลำดับความสำคัญของโครงการในการดำเนินงานก่อน - หลัง
- โครงการที่พัฒนามูลฐานในภาพรวมยังไม่ได้มีการขับเคลื่อนหรือนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง หรือมีบางโครงการที่ได้ดำเนินการไปแล้ว แต่ยังไม่บรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์อย่างสมบูรณ์ อาทิ โครงการอบรมศักยภาพตามแผนที่ดำเนินโครงการได้เพียง ๕๐%
- กระบวนการจัดทำอัตรากำลังไม่เป็นไปตามแผน และไม่เป็นไปตามห้วงเวลาเนื่องจากความไม่ชัดเจน และความล่าช้าในกระบวนการดำเนินงานต่างๆ

ประการที่ ๓ ปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและส่งผลกระทบ พบว่า

- การสรรหามูลฐานยังคงเป็นการสรรหาโดยรูปแบบระบบอุปถัมภ์ ซึ่งระบบดังกล่าวไม่สามารถรักษามูลฐานที่มีคุณภาพได้ ด้วยผลกระทบสืบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง และการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร
- ไม่มีการกำหนดคุณสมบัติในการรับสมัครที่ชัดเจน ตรงตามตำแหน่งงานที่มีความต้องการ

- ขาดการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ในการปฏิบัติงาน
- ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ลักษณะงานและวิธีการปฏิบัติงานระหว่าง ส่วนงานในองค์กร

แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานตามแผน แนวทางการพัฒนาการดำเนินการตามแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

- ควรมีการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรให้ได้รับทราบอย่างทั่วถึง เช่น มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และถ่ายทอดให้กับพนักงานทุกระดับ
- ควรมีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ เพื่อให้สามารถนำแผนนำไปสู่การปฏิบัติอย่างตรงเป้าหมาย
- ควรมีการวิเคราะห์ จัดระบบ โครงสร้างของการทำงาน ภารกิจของงาน เฉพาะงาน การเพิ่มสมรรถนะของงาน
- ควรใช้หลักคุณธรรม (หลักความรู้ความสามารถ ความเสมอภาค และความยุติธรรม)
- ควรมีการศึกษารายละเอียดในการบริหารจัดการตามกรอบอัตรากำลัง พร้อมทั้งการกำหนดคุณสมบัติให้ชัดเจนและจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อจำนวนบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ
- ควรมีการอบรมความรู้ให้แก่พนักงานที่บรรจุใหม่ เพื่อให้เข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร
- ควรมีการเพิ่มงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านการอบรมศักยภาพ
- ควรวางระบบประเมินสมรรถนะ เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานและการพัฒนา
- ควรประเมินผลงานตามประสิทธิภาพของการทำงาน
- ควรมีการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง (รวบรวมผลไว้ ๑-๓ ปี)
- ควรมีการบริหารจัดการองค์ความรู้ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพบปะประชุมอย่างไม่เป็นทางการ หรือการทานข้าวกลางวันด้วยกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ
- ควรมีการปรับทัศนคติของบุคลากรในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- ควรมีการประชุมเครือข่ายชุมชนสัมพันธ์ เชิญผู้แทนของแต่ละแผนกเข้าร่วม
- ควรมีการวิเคราะห์งานให้ตรงเวลาตามกำหนด

๒. การวิเคราะห์ประเด็นปัญหา ความต้องการและแนวทางการพัฒนาในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลสูงเนิน

การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงาน เทศบาลตำบลสูงเนินจากแผนยุทธศาสตร์ฉบับเดิม สามารถสรุปข้อมูลที่ได้จากการประชุมและสัมภาษณ์ถึงประเด็นปัญหาการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอกของบุคลากร รวมถึงแนวทางการพัฒนา ได้ดังนี้

๒.๑ ประเด็นปัญหาและแนวทางการพัฒนา

ประเด็นปัญหาที่ ๑ เป็นเรื่องของผลกระทบอันสืบเนื่องมาจากระบบอุปถัมภ์ โดยเฉพาะในส่วนของการรับพนักงานที่เป็นลูกจ้างในรูปแบบของการฝากฝัง ซึ่งส่งผลให้องค์กรไม่สามารถรับพนักงานได้ตรงตามความต้องการในตำแหน่งหน้าที่งานนั้นๆ และส่งผลสืบเนื่องไปในส่วนของการโยกย้ายและเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน ซึ่งเกิดขึ้นอยู่บ่อยครั้ง เป็นเหตุให้การพัฒนาคนและงานไม่ต่อเนื่อง และการดูแลบังคับบัญชากระทำได้น้อยลง ขาดความชัดเจน โดยแนวทางการพัฒนาที่คาดว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ คือ การกำหนดขอบเขตภาระงาน กรอบงานรวมถึงปัจจัยควบคุมต่างๆ ให้มีความชัดเจน และดำเนินการพัฒนาคนตามกระบวนการโดยวิธีการต่างๆ ซึ่งทั้งหมดนี้ควรถูกบรรจุไว้ภายใต้แผนการพัฒนาพนักงานอย่างชัดเจน และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงระดับผู้ปฏิบัติการ

ประเด็นปัญหาที่ ๒ เป็นเรื่องของตำแหน่งและภาระงานที่ไม่สอดคล้องกับวุฒิการศึกษาของพนักงาน เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ของเทศบาลตำบลสูงเนิน ร้อยละ ๖๐ เป็นเพียงลูกจ้าง ส่งผลให้ไม่สามารถเลือกบรรจุในตำแหน่งงานได้ตรงตามวุฒิการศึกษา หรือภาระงานที่มีความถนัด ต่างกับพนักงานที่เป็นข้าราชการซึ่งมีเพียงร้อยละ ๔๐ ของจำนวนพนักงานทั้งหมดเท่านั้น อีกทั้งช่องว่างของตำแหน่งงานและวุฒิการศึกษาเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาโดยเฉพาะด้านการจัดอบรมสำหรับลูกจ้าง ทั้งในเรื่องของความเข้าใจ และอำนาจการตัดสินใจ โดยแนวทางการพัฒนาที่คาดว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ คือ การบรรจุให้มีโครงการจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงานเฉพาะทางภายใต้แผนการพัฒนาพนักงานรวมถึงการจัดประชุมเพื่อวิเคราะห์งานในหน้าที่เพื่อการพัฒนาสมรรถนะและรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองอยู่เสมอ

ประเด็นปัญหาที่ ๓ เป็นเรื่องของความรู้ และความไม่เข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับรายละเอียดของภาระงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง กล่าวคือ พนักงานของเทศบาลตำบลสูงเนิน ซึ่งหมายรวมทั้งพนักงานที่เป็นข้าราชการ และลูกจ้าง ยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับรายละเอียดต่างๆ ของภาระงาน ในตำแหน่งหน้าที่ตนเอง เช่น พนักงานในส่วนงานคลัง ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับระเบียบการเบิกจ่าย ดังนั้นแนวทางการพัฒนาที่คาดว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ คือ การพัฒนาพนักงาน/บุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างถ่องแท้ในรายละเอียดต่างๆ ของภาระงาน ตามตำแหน่งหน้าที่ตนเอง ซึ่งในขณะนี้ พนักงานจำเป็นต้องทำการศึกษา หากความรู้เพิ่มเติม ในขณะเดียวกันทางเทศบาลก็จำเป็นต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้ไปอบรมความรู้เฉพาะด้าน เฉพาะทาง เพื่อนำกลับมาพัฒนางานของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

ประเด็นปัญหาที่ ๔ เป็นเรื่องของทัศนคติ มุมมองจากประชาชนและหน่วยงานภายนอก ในภาพรวม ซึ่งมองว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันนี้เป็นองค์กรที่ไร้ระเบียบ และมีการทุจริต คอร์รัปชันค่อนข้างสูง จึงเป็นองค์กรที่ถูกเพ่งเล็งในการตรวจสอบอย่างเคร่งครัด ดังนั้นแนวทางการพัฒนาที่คาดว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ คือ การส่งเสริมและสร้างความตระหนักให้แก่บุคลากรโดยเฉพาะด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อกำกับการใช้ความรู้ความสามารถให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง และชอบธรรม

๒.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงาน เทศบาลตำบลสูงเนิน จากแผนยุทธศาสตร์ฉบับเดิม สามารถสรุปข้อมูลที่ได้จากการประชุมและสัมภาษณ์ถึงการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอกของบุคลากร ได้ดังนี้

๑) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เป็นการวิเคราะห์ศักยภาพและความพร้อมภายในของบุคลากรเทศบาลตำบลสูงเนิน โดยมุ่งทราบถึงจุดแข็ง และจุดอ่อน โดยสรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strength) พบว่าพนักงานของเทศบาลตำบลสูงเนินโดยเฉพาะในระดับผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่หลากหลายด้าน และมีประสบการณ์ในการทำงาน ค่อนข้างสูง มีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี สุภาพ อ่อนน้อม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความขยันและอดทน และที่สำคัญคือ เป็นคนรุ่นใหม่ที่มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์รวมถึงบุคลากรภายในองค์กรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้างสูง คือ ระดับปริญญาตรี และปริญญาโทและอีกหนึ่งประเด็นที่สำคัญคือ การมีงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรที่เพียงพอ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรให้ดำเนินไปได้

จุดอ่อน (Weakness) พบว่า ประเด็นหลักที่เป็นจุดอ่อนสำคัญคือ พนักงานของเทศบาลตำบลสูงเนิน ยังถูกยึดโยงด้วยเรื่องของการเมือง/นักการเมืองในระดับท้องถิ่น ซึ่งเกี่ยวพันและส่งผลต่อระบบในการรับพนักงานหรือลูกจ้างเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร โดยองค์กรไม่สามารถรับพนักงานได้ตรงตามความต้องการในตำแหน่งหน้าที่งานนั้นๆ และส่งผลสืบเนื่องไปในส่วนของการโยกย้ายและเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานสำหรับในส่วนบุคคล พบว่า พนักงานของเทศบาลตำบลสูงเนิน นั้นยังขาดการแสดงออกทางความคิด และขาดการตัดสินใจในการทำงานซึ่งนับเป็นจุดอ่อนที่สำคัญประการหนึ่งต่อการพัฒนาตนเองและองค์กร นอกจากนี้ยังมีจุดอ่อนประการอื่นๆ ในส่วนบุคคล ได้แก่ การขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้าน ITการมีทัศนคติเชิงลบในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียด และเกิดความวิตกกังวล การกระจายกันอยู่ของกองงานหรือฝ่ายงานต่างๆ ด้วยข้อจำกัดด้านสถานที่ ส่งผลให้การควบคุมดูแลบุคลากรเป็นไปอย่างยากลำบาก และขาดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงาน รวมถึงการไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การขาดการเรียนรู้ในวัฒนธรรมองค์กร ขาดจิตสำนึกรักองค์กร และขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง การขาดทักษะในการเจรจา เพื่อติดต่อสื่อสารในการเชื่อมการทำงานระหว่างบุคคลกับบุคคล ขาดระเบียบวินัยในการปฏิบัติตน ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนาการทำงาน ขาดความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน อีกทั้งบุคลากรในระดับปฏิบัติยังขาดความรู้ในข้อระเบียบปฏิบัติ หรือหลักปฏิบัติราชการ ในด้านของงบประมาณ พบว่า งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ และไม่ได้ถูกนำมาใช้เพื่อการพัฒนาอย่างตรงจุดและตรงกลุ่มเป้าหมาย อีกทั้งงบประมาณในการพัฒนาส่วนใหญ่มุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าการพัฒนาคนซึ่งหากมองโดยภาพรวมของจุดอ่อนแล้วสามารถสรุปได้ว่าเทศบาลตำบลสูงเนินนั้นยังขาดการบูรณาการในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

ผลวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของบุคลากร เทศบาลตำบลสูงเนิน	
จุดแข็ง	จุดอ่อน
▪ บุคลากรระดับบริหารมีความรู้ความสามารถที่หลากหลายด้าน และมีประสบการณ์ในการทำงานค่อนข้างสูง ▪ มีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี สุภาพ อ่อนน้อม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ▪ มีความขยันและอดทน ▪ เป็นคนรุ่นใหม่ ที่มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ ▪ บุคลากรภายในองค์กรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้างสูง คือ ระดับปริญญาตรี และปริญญาโท ▪ มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ที่เพียงพอ	▪ พนักงานของเทศบาลตำบลสูงเนินยังถูกยึดโยงด้วยเรื่องของการเมือง/นักการเมืองในระดับท้องถิ่น ▪ ขาดความการแสดงออกทางความคิด และขาดการตัดสินใจในการทำงาน ▪ ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้าน IT ▪ ทักษะคติเชิงลบในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียด และเกิดความวิตกกังวล ▪ การกระจายกันอยู่ของกองงานหรือฝ่ายงานต่างๆ ด้วยข้อจำกัดด้านสถานที่ ส่งผลให้การควบคุมดูแลบุคลากรเป็นไปอย่างยากลำบาก ▪ ขาดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงาน รวมถึงการไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ▪ ขาดการเรียนรู้ในวัฒนธรรมองค์กร ขาดจิตสำนึกรักองค์กร และขาดความเข้าใจบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง ▪ ขาดทักษะในการเจรจา และติดต่อสื่อสารเพื่อเชื่อมการทำงานระหว่างบุคคลกับบุคคล ▪ งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน ▪ บุคลากรขาดระเบียบวินัยในการปฏิบัติตน ▪ บุคลากรขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนาการทำงาน

ผลวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของบุคลากร เทศบาลตำบลสูงเนิน	
จุดแข็ง	จุดอ่อน
	■ บุคลากรในระดับปฏิบัติยังขาดความรู้ ในข้อระเบียบปฏิบัติ หรือหลักปฏิบัติราชการ ■ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ และไม่ได้ถูกนำมาใช้เพื่อการพัฒนาอย่างตรงจุดและตรงกลุ่มเป้าหมาย ■ ขาดการบูรณาการในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ■ ขาดความสามัคคีระหว่างบุคคลและระหว่างหน่วยงาน

๒) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เป็นการวิเคราะห์ศักยภาพและความพร้อมภายนอกของบุคลากรเทศบาลตำบลสูงเนิน โดยมุ่งทราบถึงโอกาส และอุปสรรค โดยสรุปได้ดังนี้

โอกาส (Opportunity) พบว่าเทศบาลตำบลสูงเนิน มีผู้บริหารที่ให้ความสำคัญ และมีวิสัยทัศน์โดยเล็งเห็นถึงสภาพปัญหา จุดอ่อนและอุปสรรคของการพัฒนาพนักงาน ซึ่งจะเอื้อต่อการให้ความสนับสนุนในแนวทางการพัฒนาพนักงานได้อย่างเหมาะสมโดยสอดคล้องกับที่สำนักงาน ก.พ. ได้เปิดโอกาสให้ส่วนราชการจัดระบบบริหารทรัพยากรบุคคลได้ด้วยตนเองมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้มีการปรับบทบาทของภาครัฐ ในส่วนนโยบายรัฐบาลเพื่อการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้อง มีความรู้ ความเชี่ยวชาญมากขึ้น

นอกจากนี้ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของคนในปัจจุบัน ก็เป็นโอกาสให้เทศบาลสามารถรับบุคลากรที่มีศักยภาพ และมีความรู้ ความสามารถได้เพิ่มมากขึ้น รวมถึงในส่วนของเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัย ก็ยังเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน และช่วยในการอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้นอีกทั้งการมีสถาบันการศึกษาและสถาบันที่เชี่ยวชาญ ทั้งหน่วยงานภายนอก หน่วยงานภายใน และต่างประเทศก็นับเป็นช่องทางหนึ่งในการที่จะพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น

อุปสรรค (Threat) พบว่า โดนาภาพรวมของการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว นั้น ได้ส่งผลให้เกิดความไม่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาพนักงาน หรือบุคลากรในด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งปัจจัยที่เป็นอุปสรรคยังมีในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในของเทศบาลตำบลสูงเนิน ซึ่งมีประเด็นที่ยังคงเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานที่สำคัญ คือ การแทรกแซงของนักการเมืองท้องถิ่นที่ส่งผลกระทบให้เกิดเป็นข้อจำกัดของการดำเนินการในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และในเรื่องของงบประมาณในการพัฒนาที่มุ่งเน้นส่งเสริมในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคนรวมถึงข้อจำกัดในด้านการกำหนดอัตรา ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีการปรับให้ตรงกับอัตราค่าจ้างก็ยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการดำเนินการต่างๆ เพื่อการพัฒนาและการได้รับจัดสรรเงินงบประมาณเงินอุดหนุนเฉพาะกิจที่มีความล่าช้า

ผลวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของบุคลากร เทศบาลตำบลสูงเนิน	
โอกาส	อุปสรรค
■ ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของคนในปัจจุบัน เป็นโอกาสให้เทศบาลสามารถรับบุคลากรที่มีศักยภาพ และมีความรู้ ความสามารถได้เพิ่มมากขึ้น ■ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญ และเล็งเห็นถึงสภาพปัญหา จุดอ่อนและอุปสรรคของการพัฒนาพนักงาน ซึ่งจะเอื้อต่อการให้ความสนับสนุนในแนวทางการพัฒนาพนักงานได้อย่างเหมาะสม ■ เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น ■ สำนักงาน ก.ท. เปิดโอกาสให้ส่วนราชการจัดระบบบริหารทรัพยากรบุคคลได้ด้วยตนเองมากขึ้น ■ มีสถาบันการศึกษาและสถาบันที่เชี่ยวชาญ ทั้งหน่วยงานภายนอก หน่วยงานภายใน และต่างประเทศเป็นช่องทางในการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น ■ การปรับบทบาทของภาครัฐ ซึ่งส่งผลต่อนโยบายรัฐบาลในการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้อง มีความรู้ ความเชี่ยวชาญมากขึ้น ■ การเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษามากขึ้น อาทิ การส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาได้รับงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไป และเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ได้แก่ เงินเดือนครูผู้ดูแลเด็ก ส่งผลต่อการพัฒนาครูภายในศูนย์ฯให้มีความรู้มากยิ่งขึ้น	■ การแทรกแซงของนักการเมืองท้องถิ่นในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ■ การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาพนักงาน/บุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ■ ข้อจำกัดในด้านการกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีการปรับให้ตรงกับอัตราค่าจ้าง ■ ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณเงินอุดหนุนเฉพาะกิจล่าช้า

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลสูงเนินวิเคราะห์แล้ว พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. การให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
๓. การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๖. การให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๗. การให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา
๘. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๙. การให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
๑๐. การให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๑๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นตนเอง
๑๒. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
๑๓. การสาธารณสุขการ
๑๔. การจัดการศึกษา
๑๕. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๑๖. การส่งเสริมกีฬา
๑๗. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๑๘. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๑๙. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๒๐. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
๒๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒๒. การให้มีโรงฆ่าสัตว์
๒๓. การให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

ภารกิจรอง

๑. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๓. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
๔. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

๕. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๖. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๗. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๘. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๙. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๐. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๑. การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
๑๒. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๑๓. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
๑๔. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๕. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
๑๖. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๑๗. การผังเมือง
๑๘. การควบคุมอาคาร
๑๙. การให้มีสุสาน และฌาปนสถาน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลสูงเนิน เป็นเทศบาลที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.เดิม) กำหนดให้เป็นเทศบาลกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองวิชาการและแผนงาน และกองสวัสดิการสังคม โดย ก.ท. เดิมกำหนดกรอบอัตรากำลังสูงสุดไว้ว่าเทศบาลแต่ละชั้นจะกำหนดตำแหน่งได้ไม่เกินจำนวนที่กำหนด ทำให้เทศบาลตำบลสูงเนิน ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ เพิ่มขึ้นได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้คนที่มีความรู้ ความสามารถด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อใช้แก้ปัญหาของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสูงเนิน

ทั้งนี้ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เทศบาลตำบลสูงเนิน ได้กำหนดส่วนราชการเพิ่ม ๑ ส่วน คือ หน่วยตรวจสอบภายใน เพื่อเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงาน และรองรับภารกิจใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีโครงสร้างที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาล การจัดทำแผนอัตรากำลัง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เทศบาลตำบลสูงเนิน จึงได้กำหนดส่วนราชการเพิ่มเติม รายละเอียดดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองวิชาการและแผนงาน
๖. กองการศึกษา
๗. กองสวัสดิการสังคม
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลสูงเนิน ดังกล่าวเทศบาลตำบลสูงเนิน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๘ ส่วน คือ

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองวิชาการและแผนงาน
๖. กองการศึกษา
๗. กองสวัสดิการสังคม
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน

๑. โครงสร้างเทศบาลตำบลสูงเนินจะกำหนดภารกิจหลักด้านการพัฒนาเมืองการบริหาร งานของเทศบาล จึงกำหนดฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายปกครอง ให้เป็นฝ่ายอยู่ในสำนักปลัดเทศบาลเพื่อดำเนินตาม พ.ร.บ.เทศบาล ๒๕๔๖ และรองรับการถ่ายโอนภารกิจตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒. โครงสร้างเทศบาลตำบลสูงเนิน จะกำหนดภารกิจหลักด้านการพัฒนาผลประโยชน์และการจัดเก็บรายได้ของเทศบาล จึงกำหนดฝ่ายบริหารงานคลัง ฝ่ายพัฒนารายได้ ให้เป็นฝ่ายอยู่ในกองคลังเพื่อดำเนินตาม พ.ร.บ.เทศบาล ๒๕๔๖ และรองรับการถ่ายโอนภารกิจตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓. โครงสร้างเทศบาลตำบลสูงเนิน จะกำหนดภารกิจหลักด้านการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาล จึงกำหนดฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง และฝ่ายการโยธา ให้เป็นฝ่ายอยู่ในกองช่างเพื่อดำเนินตาม พ.ร.บ.เทศบาล ๒๕๔๖ และรองรับการถ่ายโอนภารกิจตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๔. โครงสร้างเทศบาลตำบลสูงเนิน จะกำหนดภารกิจหลักด้านการพัฒนาการสุขาภิบาลและอนามัย จึงกำหนดฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข และฝ่ายบริการสาธารณสุข ให้เป็นฝ่ายอยู่ในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเพื่อดำเนินตาม พ.ร.บ.เทศบาล ๒๕๔๖ และรองรับการถ่ายโอนภารกิจตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๕. โครงสร้างเทศบาลตำบลสูงเนิน จะกำหนดภารกิจหลักด้านการพัฒนาเมือง การบริหารงานของเทศบาล จึงกำหนดฝ่ายแผนงานและงบประมาณ และฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการให้เป็นฝ่ายอยู่ในกองวิชาการและแผนงานเพื่อดำเนินตาม พ.ร.บ.เทศบาล ๒๕๔๖ และรองรับการถ่ายโอนภารกิจตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. โครงสร้างเทศบาลตำบลสูงเนิน จะกำหนดภารกิจหลักด้านการพัฒนาด้านการศึกษา จึงกำหนดฝ่ายบริหารการศึกษา และฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ให้เป็นฝ่ายอยู่ในกองการศึกษาเพื่อดำเนินตาม พ.ร.บ.เทศบาล ๒๕๔๖ และรองรับการถ่ายโอนภารกิจตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๗. โครงสร้างเทศบาลตำบลสูงเนิน จะกำหนดภารกิจหลักด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น จึงกำหนดฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการและสังคม และฝ่ายพัฒนาชุมชน ให้เป็นฝ่ายอยู่ในกองสวัสดิการสังคม เพื่อดำเนินตาม พ.ร.บ.เทศบาล ๒๕๔๖ และรองรับการถ่ายโอนภารกิจตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๘. โครงสร้างเทศบาลตำบลสูงเนิน จะกำหนดภารกิจหลักด้านการรวบรวมและตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน บัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้งาน ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ รวมทั้งการบริหารด้านอื่น ๆ ของส่วนราชการ เพื่อดูแลให้การใช้งบประมาณและทรัพยากรเป็นไปอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพสูง และตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด จึงได้กำหนดหน่วยตรวจสอบภายในขึ้น เพื่อดำเนินตาม พ.ร.บ.เทศบาล ๒๕๔๖ และรองรับการถ่ายโอนภารกิจตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารทั่วไป งานธุรการ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง งานทะเบียนราษฎร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อยฯ	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารทั่วไป งานธุรการ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง งานทะเบียนราษฎร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อยฯ	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง งานพัสดุและทรัพย์สิน งานการเงินและบัญชี งานธุรการ ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานธุรการ ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓ . กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง งานวิศวกรรม งานผังเมือง งานธุรการ ๓.๒ ฝ่ายการโยธา งานสาธารณูปโภค งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ งานสวนสาธารณะ	๓ . กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง งานวิศวกรรม งานผังเมือง งานธุรการ ๓.๒ ฝ่ายการโยธา งานสาธารณูปโภค งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ งานสวนสาธารณะ	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานธุรการ ๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ งานศูนย์บริการและสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ งานรักษาความสะอาด	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม งานศูนย์บริการและสาธารณสุข งานรักษาความสะอาด งานวางแผนสาธารณสุข ๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ งานเผยแพร่ฝึกอบรม งานสัตวแพทย์ งานธุรการ	
๕. กองวิชาการและแผนงาน ๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานนิติการ ๕.๒ ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานบริการข้อมูลข่าวสารท้องถิ่น	๕. กองวิชาการและแผนงาน ๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานนิติการ ๕.๒ ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานบริการข้อมูลข่าวสารท้องถิ่น	
๖. กองการศึกษา ๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา งานแผนและโครงการ งานการศึกษาปฐมวัย ๖.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม	๖. กองการศึกษา ๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา งานแผนและโครงการ งานการศึกษาปฐมวัย ๖.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๗. กองสวัสดิการและสังคม ๗.๑ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการและสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานธุรการ ๗.๒ ฝ่ายพัฒนาชุมชน งานพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมการเกษตร	๗. กองสวัสดิการสังคม ๗.๑ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานธุรการ ๗.๒ ฝ่ายพัฒนาชุมชน งานพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมการเกษตร	
-	๘. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจหลักของเทศบาลตำบลสูงเนิน ที่ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งได้ จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลสูงเนิน และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลสูงเนินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

(๑) นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล) จำนวน ๑ อัตรา

(๒) นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล) จำนวน ๑ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน

(๑) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) จำนวน ๑ อัตรา

สำนักปลัดเทศบาล

พนักงานเทศบาล

(๑) นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง (หัวหน้าสำนักปลัด) จำนวน ๑ อัตรา

(๒) นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายปกครอง) จำนวน ๑ อัตรา

(๓) นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ) จำนวน ๑ อัตรา

(๔) นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

(๕) เจ้าพนักงานทะเบียน ปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา

(๖) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

(๗) นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) จำนวน ๑ อัตรา

(๘) เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ/ชง) จำนวน ๑ อัตรา

ลูกจ้างประจำ

(๙) คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๑๐) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๒ อัตรา

(๑๑) พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ อัตรา

(๑๒) พนักงานขับรถดับเพลิง จำนวน ๒ อัตรา

(๑๓) พนักงานดับเพลิง จำนวน ๔ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

(๑๔) นักการ	จำนวน ๒ อัตรา
(๑๕) คนงาน	จำนวน ๒ อัตรา
(๑๖) พนักงานดับเพลิง	จำนวน ๒ อัตรา

กองคลัง**พนักงานเทศบาล**

(๑) นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง (ผอ.กองคลัง)	จำนวน ๑ อัตรา
(๒) นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง)	จำนวน ๑ อัตรา
(๓) นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายพัฒนารายได้)	จำนวน ๑ อัตรา
(๔) นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
(๕) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
(๖) นักวิชาการคลัง (ปก/ชก)	จำนวน ๑ อัตรา
(๗) นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก)	จำนวน ๑ อัตรา
(๘) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ/ชง)	จำนวน ๑ อัตรา
(๙) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ/ชง)	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๑๐) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ อัตรา
(๑๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	จำนวน ๑ อัตรา
(๑๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๒ อัตรา
(๑๓) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

(๑๔) คนงาน	จำนวน ๑ อัตรา
(๑๕) เจ้าหน้าที่สำรวจข้อมูล	จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง**พนักงานเทศบาล**

(๑) นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง (ผอ.กองช่าง)	จำนวน ๑ อัตรา
(๒) นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่ายแบบแผนฯ)	จำนวน ๑ อัตรา
(๓) นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่ายการโยธา)	จำนวน ๑ อัตรา
(๔) วิศวกรโยธา (ปก/ชก)	จำนวน ๑ อัตรา
(๕) วิศวกรไฟฟ้า (ปก/ชก)	จำนวน ๑ อัตรา
(๖) นายช่างผังเมือง (ปจ/ชง)	จำนวน ๑ อัตรา
(๗) นายช่างโยธา (ปจ/ชง)	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๘) พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน ๑ อัตรา
(๙) พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ อัตรา
(๑๐) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

(๑๑) คนงาน	จำนวน ๑๐ อัตรา
(๑๒) คนสวน	จำนวน ๓ อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**พนักงานเทศบาล**

(๑) นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง (ผอ.กองสาธารณสุขฯ)	จำนวน ๑ อัตรา
(๒) นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	จำนวน ๑ อัตรา
(๓) นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริการสาธารณสุข)	จำนวน ๑ อัตรา
(๔) พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
(๕) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
(๖) นักวิชาการสิ่งแวดล้อม (ปก/ชก)	จำนวน ๑ อัตรา
(๗) เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๘) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๒ อัตรา
(๙) พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	จำนวน ๒ อัตรา
(๑๐) คนงานประจํารถบรรทุกขยะ	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

(๑๑) คนงานประจํารถบรรทุกขยะ	จำนวน ๑๖ อัตรา
(๑๒) คนงาน	จำนวน ๖ อัตรา

กองวิชาการและแผนงาน**พนักงานเทศบาล**

(๑) นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (ผอ.กองวิชาการฯ)	จำนวน ๑ อัตรา
(๒) นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายแผนงานฯ)	จำนวน ๑ อัตรา
(๓) นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริการฯ)	จำนวน ๑ อัตรา
(๔) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ อัตรา
(๕) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปก/ชก)	จำนวน ๑ อัตรา
(๖) นิติกร (ปก/ชก)	จำนวน ๑ อัตรา
(๗) เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ปจ/ชง)	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๘) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
------------------------------	---------------

พนักงานจ้างทั่วไป

(๙) คนงาน	จำนวน ๒ อัตรา
-----------	---------------

กองการศึกษา**พนักงานเทศบาล**

(๑) นักบริหารการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา)	จำนวน ๑ อัตรา
(๒) นักบริหารการศึกษา ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา)	จำนวน ๑ อัตรา
(๓) นักบริหารการศึกษา ระดับต้น (หน.ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา)	จำนวน ๑ อัตรา
(๔) นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)	จำนวน ๑ อัตรา
(๕) นักสันทนากการ (ปก/ชก)	จำนวน ๑ อัตรา
(๖) เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน ปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

(๗) คนงาน	จำนวน ๒ อัตรา
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
(๘) ครู ค.ศ.๑	จำนวน ๒ อัตรา
(๙) ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๓ อัตรา

กองสวัสดิการสังคม**พนักงานเทศบาล**

(๑) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับกลาง (ผอ.กองสวัสดิการฯ)	จำนวน ๑ อัตรา
(๒) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (หน.ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการฯ)	จำนวน ๑ อัตรา
(๓) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (หน.ฝ่ายพัฒนาชุมชน)	จำนวน ๑ อัตรา
(๔) นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
(๕) นักสังคมสงเคราะห์ (ปก/ชก)	จำนวน ๑ อัตรา
(๖) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปจ/ชง)	จำนวน ๑ อัตรา
(๗) เจ้าพนักงานการเกษตร (ปจ/ชง)	จำนวน ๑ อัตรา

ลูกจ้างประจำ

(๘) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑ อัตรา
---------------------------	---------------

พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๙) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
------------------------------	---------------

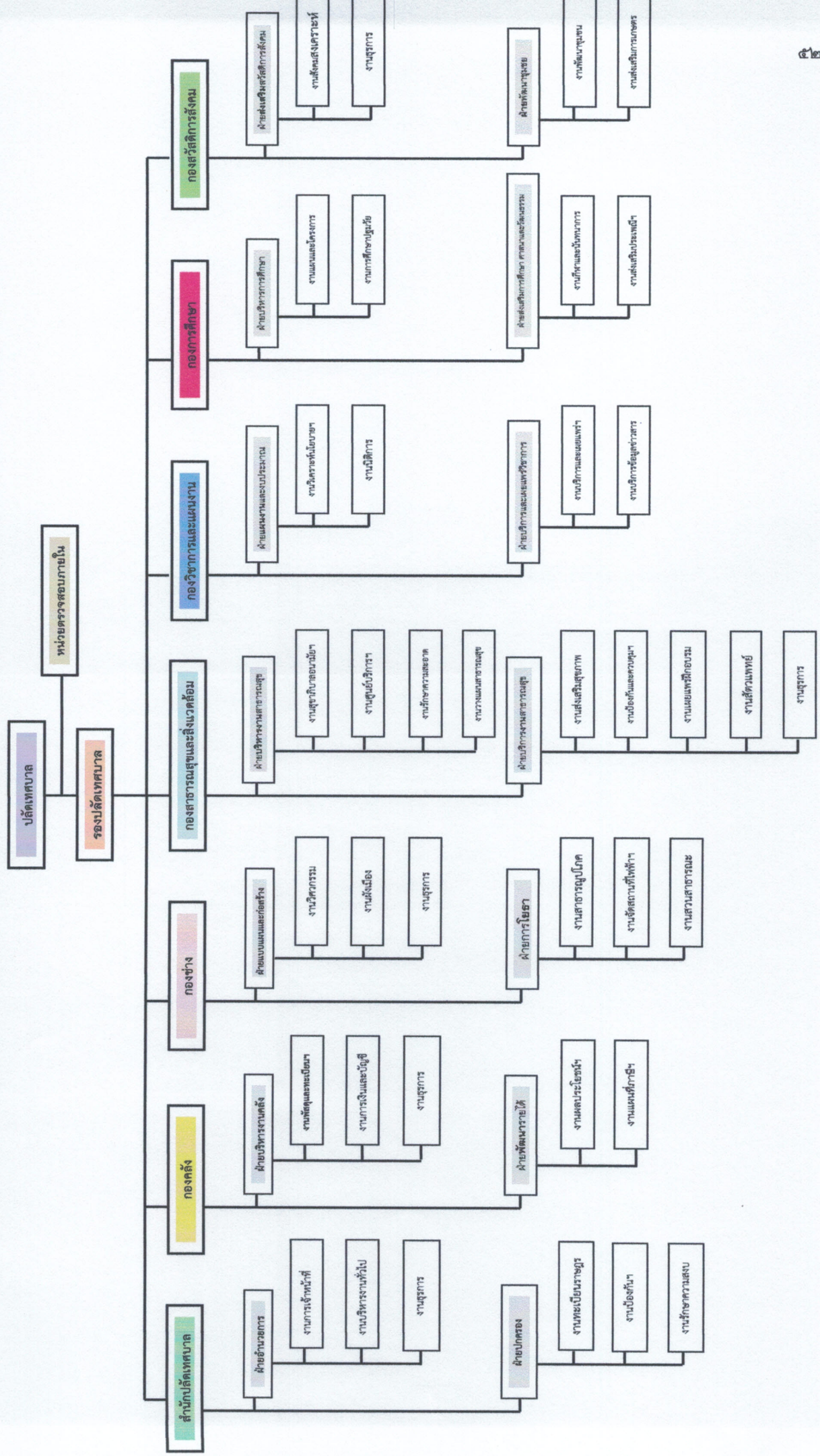
พนักงานจ้างทั่วไป

(๑๐) คนงาน	จำนวน ๓ อัตรา
------------	---------------

หน่วยตรวจสอบภายใน**พนักงานเทศบาล**

(๑) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	จำนวน ๑ อัตรา
------------------------------------	---------------

๑๐. แผนภูมิแสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี



```

graph TD
    A["หัวหน้าสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) (๑)  
๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑"]
    B["หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)  
๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒"]
    C["หัวหน้าฝ่ายปฏิบัติการ  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑) (ว่าง)  
๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓"]
    A --> B
    A --> C
    B --> D["งานธุรการ  
-คนงาน (๑) ลูกจ้างประจำ  
-ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ (๒)  
-พนักงานงานธุรการ (๒)  
-นักการ (๒)  
-คนงาน (๒)"]
    B --> E["งานบริหารงานทั่วไป  
-เจ้าหน้าที่งานธุรการ (ปจ/ชง)  
(๑) (ว่าง) ๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑"]
    B --> F["งานการเจ้าหน้าที่  
-นักทรัพยากรบุคคล (ปจ/ชง)  
(๑) (ว่าง) ๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑"]
    C --> G["งานทะเบียนราษฎร  
-นักจัดการงานทะเบียนฯ (ชก) (๑)  
๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑  
-เจ้าหน้าที่งานทะเบียน (ปจ) (๑)  
๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑"]
    C --> H["งานป้องกันและบรรเทา  
-เจ้าหน้าที่งานป้องกันฯ (ชง) (๑)  
๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑  
-พนักงานขับรถดับเพลิง (๒) (ว่าง) (๑)  
-พนักงานดับเพลิง (๔)  
-พนักงานดับเพลิง (๒) (ว่าง) (๑)"]
    C --> I["งานรักษาความสงบเรียบร้อย  
-"]
  
```

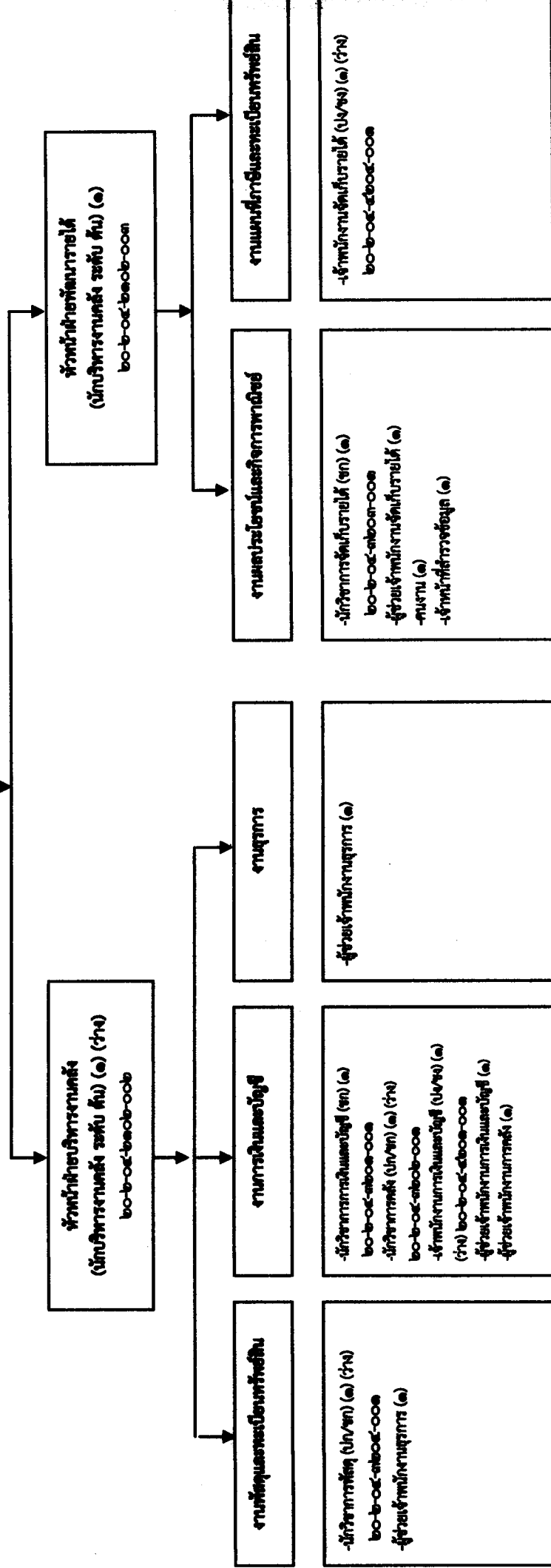
The organizational chart of the National Anti-Corruption Commission (NACC) is structured as follows:

- Top Level:**
 - หัวหน้าสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ** (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) (๑) ๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑
- Second Level:**
 - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป** (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑) ๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒
 - งานธุรการ**:
 - คนงาน (๑) ลูกจ้างประจำ
 - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ (๒)
 - พนักงานงานธุรการ (๒)
 - นักการ (๒)
 - คนงาน (๒)
 - งานบริหารงานทั่วไป**:
 - เจ้าหน้าที่งานธุรการ (ปจ/ชง) (๑) (ว่าง) ๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑
 - งานการเจ้าหน้าที่**:
 - นักทรัพยากรบุคคล (ปจ/ชง) (๑) (ว่าง) ๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑
 - หัวหน้าฝ่ายปฏิบัติการ** (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑) (ว่าง) ๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓
 - งานทะเบียนราษฎร**:
 - นักจัดการงานทะเบียนฯ (ชก) (๑) ๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑
 - เจ้าหน้าที่งานทะเบียน (ปจ) (๑) ๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑
 - งานป้องกันและบรรเทา**:
 - เจ้าหน้าที่งานป้องกันฯ (ชง) (๑) ๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑
 - พนักงานขับรถดับเพลิง (๒) (ว่าง) (๑)
 - พนักงานดับเพลิง (๔)
 - พนักงานดับเพลิง (๒) (ว่าง) (๑)
 - งานรักษาความสงบเรียบร้อย**:
 -

ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	จำนวนการ	จำนวนการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ทั่วไป		ภารกิจ		ทั่วไป		
									จำนวน	งาน					
จำนวน	๒	๐	-	๐	๐	-	-	๒	๐	-	๐๐	๒	๒๕		

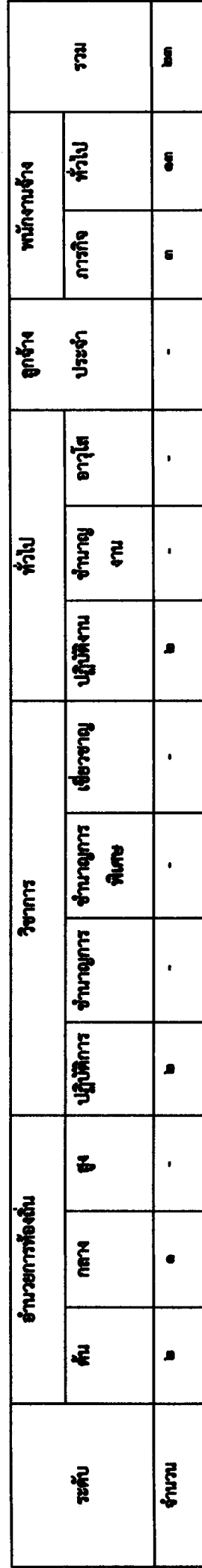
โครงสร้างองค์กร

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานกลาง) ระดับ (๑)
๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑

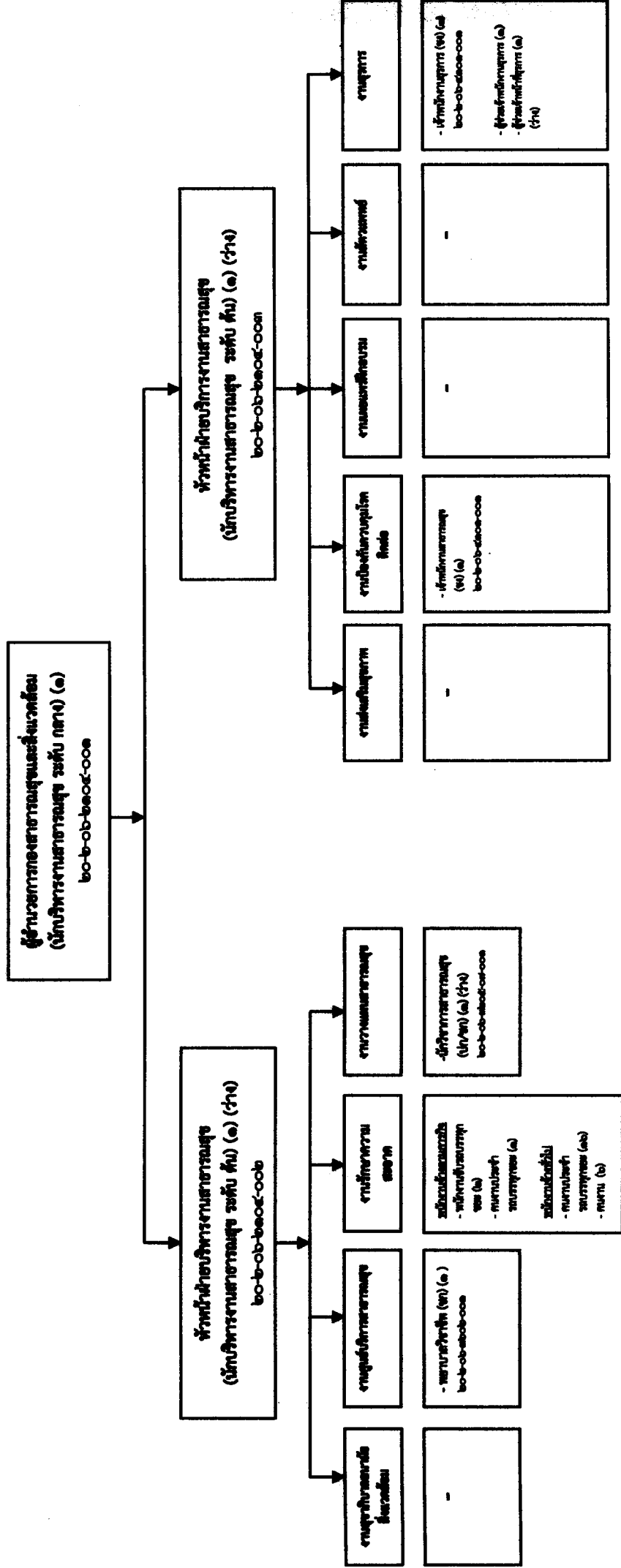


ระดับ	จำนวนการต้องขึ้น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง	พนักงานจ้าง		รวม
	ตำแหน่ง	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	๑	-	๑	๓	-	-	๒	-	-	-	๔	๒	๑๖

ผู้ดำเนินการขอเช่า
(บันทึกการเช่า พร้อม กสอ.) (๑)
๒๐-๒-๐๕-๒๐๐๓-๐๐๑

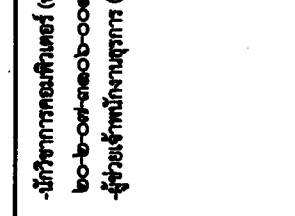
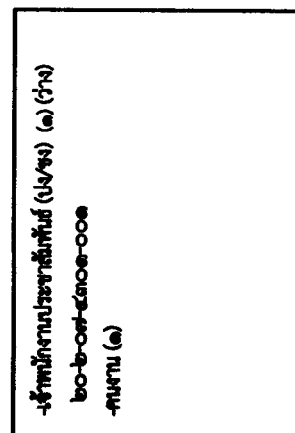
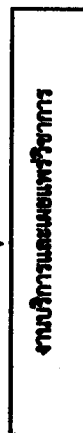
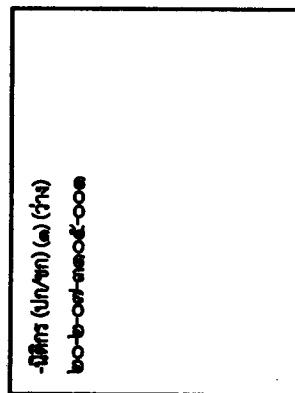
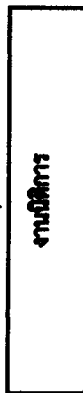
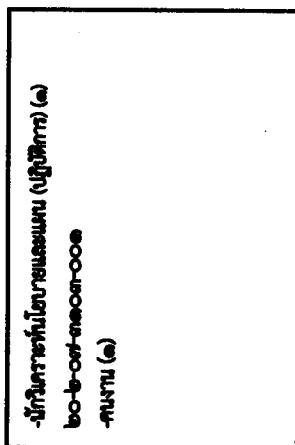
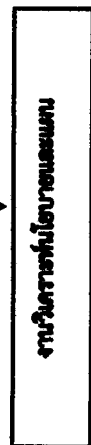
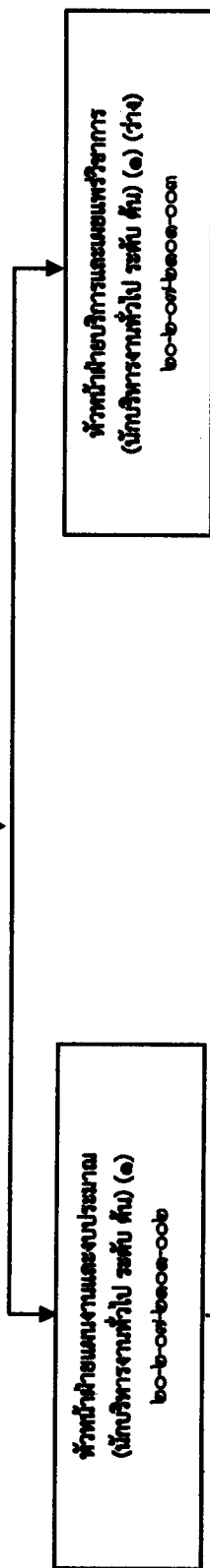
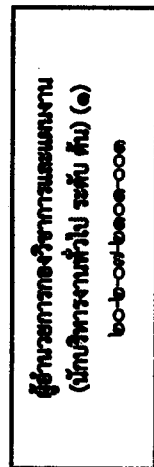


โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



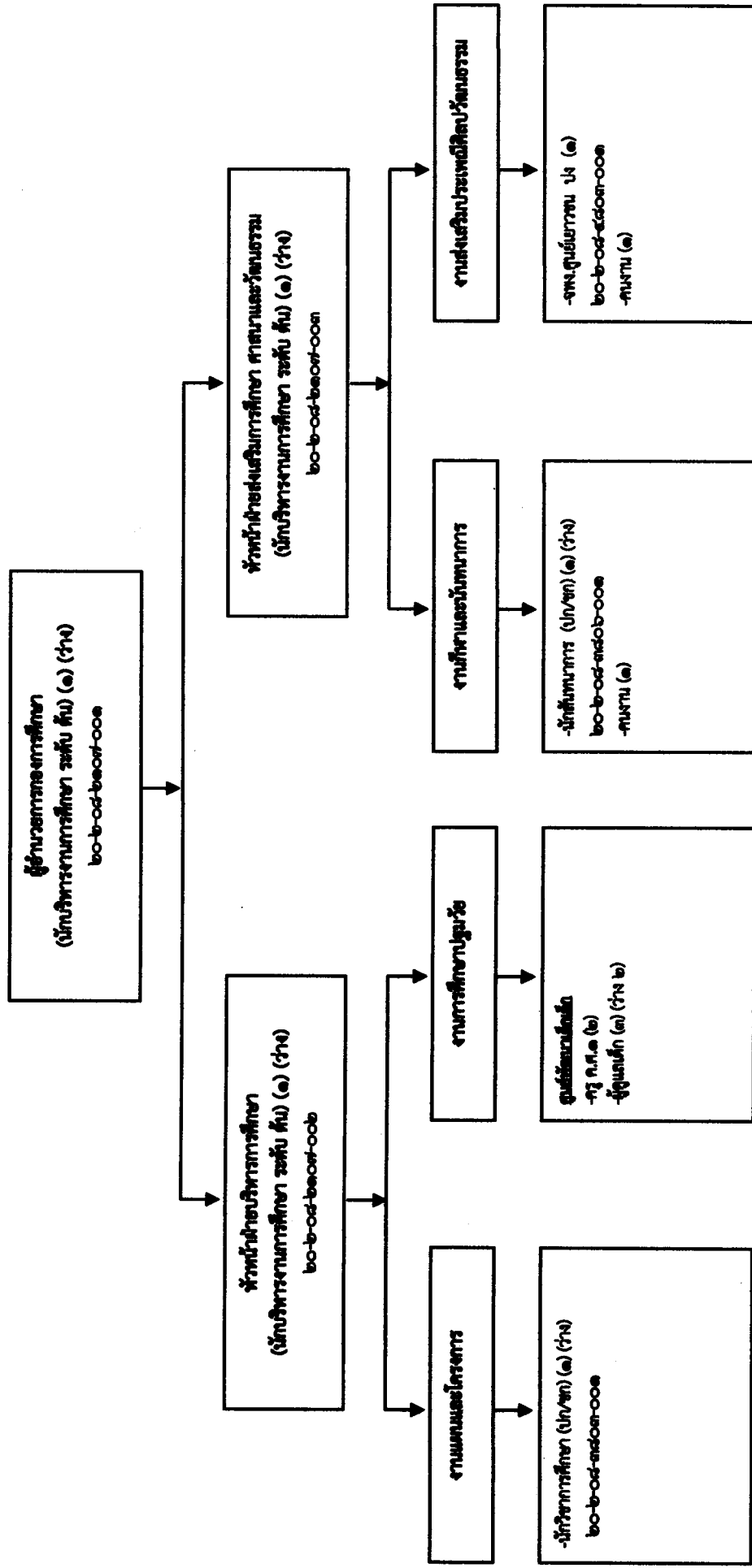
ระดับ	จำนวนบุคลากรท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง	พนักงานจ้าง		รวม
	คัม	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ชำนาญ	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	๐	-	๐	๐	-	-	-	๒	-	-	๔	๒๒	๓๔

โครงสร้างกองวิชาการและแผนงาน



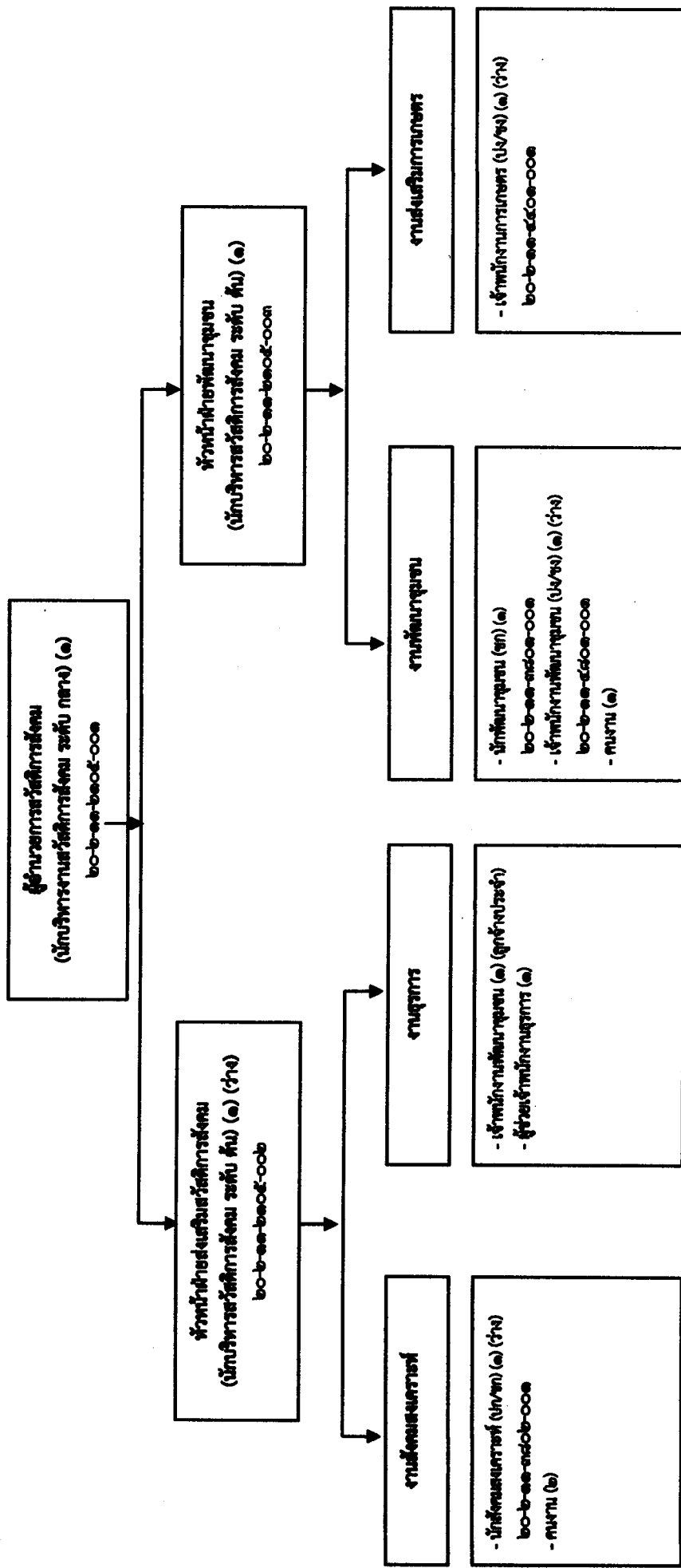
ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	จำนวนการ	จำนวนการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	-	-	๓	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๒	๓๐

โครงสร้างองค์การศึกษา



ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	จำนวนการ	จำนวนการ	เชี่ยวชาญพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	จำนวนงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	-	-	๒	-	-	-	-	๑	-	-	-	๒	๕

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	๑	-	๒	-	-	-	๒	-	-	๑	๑	๓	๑๒