



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลปทุมรัตน์  
อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด



ที่ รอ ๐๐๒๓๒/ว ๓๑๑

สำนักงานส่งเสริมกตปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด  
ศาลากลางจังหวัดร้อยเอ็ด  
ถนนเทวาภิบาล รอ. ๔๕๐๐๐

๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง เห็นชอบการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และการจัดทำ  
ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายอำเภอเกษตรวิสัย สุวรรณภูมิ ปทุมรัตน์ อาจสามารถ ศรีสมเด็จ จตุรทัตกรพิภน และจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีเห็นชอบการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.ท.จ.ร้อยเอ็ด) ได้พิจารณาในการประชุม  
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ เห็นว่าเทศบาลตั้งรายชื่อแนบท้าย ได้ดำเนินการจัดทำ  
ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ถูกต้องตามกฎหมาย หลักเกณฑ์ และหนังสือสั่งการที่กำหนด โดยมี  
ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไม่เกินร้อยละสี่สิบตามที่กฎหมายกำหนด ดังนั้น จึงมีมติ  
เห็นชอบให้เทศบาลดังกล่าว ดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และ  
แผนพัฒนาพนักงานบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้มีผลบังคับใช้ในวันที่  
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ภายใน ๕ วัน นับแต่วันรับทราบมติ และให้รายงานผลดำเนินการให้จังหวัดทราบภายใน ๕ วัน  
นับแต่วันออกประกาศ ทั้งนี้ ให้สำเนาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้จังหวัด  
จำนวนอย่างละ ๑ เล่ม รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายบุญสรวง พุฒิพัฒน์พาณิชย์)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น รักษาการแทน  
ท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด  
เลขานุการ ก.ท.จ.ร้อยเอ็ด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
โทร./โทรสาร ๐ ๔๓๕๑ ๘๙๑๐

บัญชีเงินของงบจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
 และร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามมติ ก.ท.จ.ร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

ที่	เทศบาล/อำเภอ	โครงสร้างส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (เพิ่มขึ้นไม่เกิน ๕%)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%	ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล			ร่างแผนที่อัตรากำลังบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
					ค่าใช้จ่ายงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ทั้งสิ้น	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๗	เทศบาล/อำเภอ	เทศบาลประมงสามชัย - สำนักปลัดเทศบาล - ฝ่ายอำนวยการ - ฝ่ายปกครอง - ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - กองคลัง - ฝ่ายบริหารงานคลัง - กองช่าง - ฝ่ายแบบแผนฯ - กองสาธารณสุขฯ - ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - กองการศึกษา - ฝ่ายบริหารการศึกษา - หน่วยตรวจสอบภายใน	๒๕๖๖ = ๖๓,๕๐๐,๐๐๐ ๒๕๖๗ = ๖๔,๕๐๐,๐๐๐ ๒๕๖๘ = ๖๗,๗๒๕,๐๐๐ ๒๕๖๙ = ๗๑,๑๑๑,๒๕๐	๒๕๖๗ = ๓,๑๐๙,๕๘๑ ๒๕๖๘ = ๓,๒๐๒,๕๖๐ ๒๕๖๙ = ๓,๒๕๙,๐๗๑	๒๓,๘๕๐,๑๒๑ ๓๖,๙๖%	๒๔,๕๕๒,๙๖๐ ๓๖,๒๖%	๒๕,๒๖๒,๒๑๑ ๓๕,๕๒%	ถูกต้องตามรูปแบบที่กำหนด

๕

ตำแหน่งที่ออกกำหนดเพิ่ม

- ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ (ตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา (เพิ่มในปี ๒๕๖๗)
- ตำแหน่งนักวิชาการคลัง (ปก/ชก) จำนวน ๑ อัตรา (เพิ่มในปี ๒๕๖๗)
- ตำแหน่งนิติกรโยธา (ปก/ชก) จำนวน ๑ อัตรา (เพิ่มในปี ๒๕๖๗)
- ตำแหน่งนายช่างโยธา (ปง/ชง) จำนวน ๑ อัตรา (เพิ่มในปี ๒๕๖๗)
- ตำแหน่งพนักงานขับรถขนส่งน้ำ (ตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา (เพิ่มในปี ๒๕๖๗)

ตำแหน่งที่ขอยุบเลิก

- ตำแหน่งนายช่างสำรวจ (ปง/ชง) จำนวน ๑ อัตรา



ประกาศเทศบาลตำบลปทุมรัตน์  
เรื่อง ให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

\*\*\*\*\*

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานเทศบาลในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ของเทศบาล ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ( พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ )

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ว่าที่ ร.ต.

(ทวี วรวิเศษ)

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่  
นายกเทศมนตรีตำบลปทุมรัตน์

# สารบัญ

	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	8
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	11
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	14
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	15
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	17
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	25
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	29
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	38
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	45
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	46

## ภาคผนวก

- ภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา 35
- งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2567
- บันทึกแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ( พ.ศ. 2567 – 2569 )
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
- ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรหน่วยงานข้างเคียง
- บันทึกเชิญประชุม
- บันทึกรายงานการประชุม
- (ร่าง) ประกาศแผนอัตรากำลัง 3 ปี ( พ.ศ.2567 – 2569)

## แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

เทศบาลตำบลปทุมรัตน์

อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด

---

### ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ โดยให้เทศบาลตำบลปทุมรัตน์จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลปทุมรัตน์จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลปทุมรัตน์เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลปทุมรัตน์แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

ของเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบ  
อัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผน  
อัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลปทุมรัตน์ จึงได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี  
พ.ศ. 2567 - 2569 ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับ

2.1 เพื่อให้เทศบาลตำบลปทุมรัตน์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนและ  
เป็นไปตามประกาศ

๒.2 เพื่อให้เทศบาลตำบลปทุมรัตน์ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง  
โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่  
ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
พ.ศ. 2542

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและ  
การใช้ตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง ว่า  
ถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลปทุมรัตน์หรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล  
ตำบลปทุมรัตน์

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลปทุมรัตน์ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล  
เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มี  
ประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการ  
ปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลปทุมรัตน์ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไป  
ตามที่กฎหมายกำหนด

### ๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

2.2.1 ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน  
ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2.2.2 เทศบาลตำบลปทุมรัตน์ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญ กำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

2.2.3 การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถ เตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

2.2.4 การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้ สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

2.2.5 การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ เป้าหมายในภาพรวมได้

### 3. กรอบแนวคิด และกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลปทุมรัตน์ เป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่ รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับ มอบหมายไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมใน เรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ ตามกฎหมายจัดตั้ง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่เทศบาลตำบลปทุมรัตน์ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลปทุมรัตน์บรรลุตามพันธกิจ ที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็น การพิจารณาลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ หรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณา วางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการ แล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่อง แผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดร้อยเอ็ดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภทเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้งานเป็นตัวอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าอย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะเช่นงานกำหนดนโยบายงานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาในแนวทางการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน 3 ประเด็นดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบัญและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรับรองการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกว่าอัตรากำลังของงานจะงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

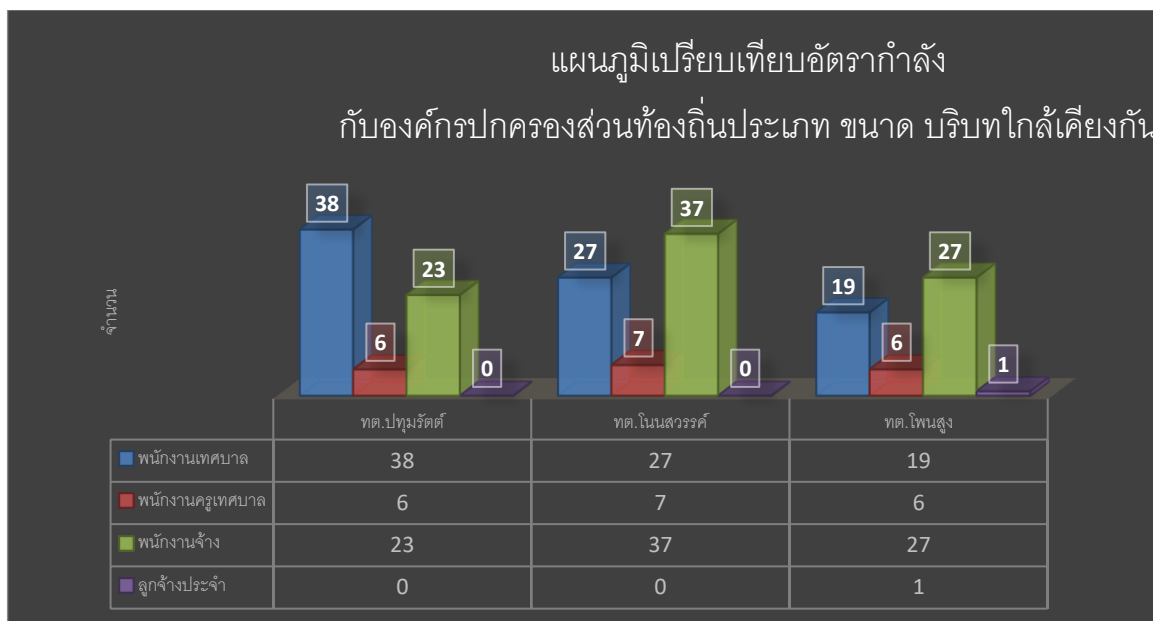
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงการพิจารณาที่กระบวนการทำงานพบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งงานในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบประธานกำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย

เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเปลี่ยนอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง(WOrk process)จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้องรวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ(Process Re-engineer)อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของพนักงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลปทุมรัตต์ เทศบาลตำบลโนนสวรรค์ และเทศบาลตำบลโพนสูง ซึ่งเป็นเทศบาลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ของเทศบาลตำบลปทุมรัตต์ ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลปทุมรัตต์ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ 2567 – 2569 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569

3.4.1 แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2 ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลปทุมรัตน์

3.4.2.2 ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการ ภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

3.4.2.3 วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

3.4.3 เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีของเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ และส่งคณะกรรมการ ปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

3.4.4 เทศบาลตำบลปทุมรัตน์ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด

3.4.5 เทศบาลตำบลปทุมรัตน์ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569

3.4.6 เทศบาลตำบลปทุมรัตน์ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลปทุมรัตน์

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
กรกฎาคม 2566	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล อัตรากำลัง อปท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้ เดียวกัน	ทต.โนนสวรรค์ ทต.โพนสูง
กรกฎาคม 2566	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาร งาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณ งานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม 2566	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.ท.จังหวัดประชุมพิจารณา	เสนอ ก.ท.จังหวัดร้อยเอ็ด
กันยายน 2566	ก.ท.จังหวัด แจงมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล 1 ต.ค.66
1 ตุลาคม 2566	แผนอัตรากำลัง 3 ปี มีผลบังคับใช้	เทศบาลตำบลปทุมรัตน์ ใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี 2567 -2569

#### 4. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

เทศบาลตำบลปทุมรัตน์ มีสภาพปัญหาของขอบเขตพื้นที่รับผิดชอบ และความต้องการของประชาชน โดย  
แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

##### 1. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

###### 1.1 ปัญหาด้านการคมนาคม

ปัจจุบันเป็นเส้นทางคมนาคมในเขตเทศบาล ได้ก่อสร้างเป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็กเกือบเต็มพื้นที่แล้ว  
ซึ่งประชาชนได้รับความสะดวกสบายในการใช้เส้นทางคมนาคมพอสมควร แต่เทศบาลฯ ก็มีภารกิจที่จะต้องดูแล  
บำรุงรักษาถนนต่างๆ เหล่านี้ ให้มีสภาพที่ประชาชนจะใช้สัญจรไปมาได้อย่างสะดวก ปลอดภัยอยู่เสมอ

###### ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

ก่อสร้างขยายและปรับปรุงถนนให้ได้มาตรฐาน มีสภาพที่ดี เหมาะสม และอำนวยความสะดวกแก่ราษฎร  
ที่สัญจรไปมา

## 1.2 ปัญหาทางระบายน้ำ

จัดระบบการระบายน้ำ ทั้งน้ำตามธรรมชาติและน้ำเสียจากการอุปโภคบริโภคภายในอาคารบ้านเรือน ปัจจุบันเทศบาลฯ ได้ดำเนินการก่อสร้างรางระบายน้ำตามถนนสายต่างๆ ไปบางส่วนแล้ว แต่ก็คงยังมีอีกหลายจุดที่เทศบาลจะต้องเข้าไปจัดระบบการระบายน้ำ เพื่อแก้ไขปัญหาคความเดือนร้อนของประชาชนในพื้นที่

### ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

ออกแบบและวางแผนสร้างรางระบายน้ำเพิ่มเติมให้ครบทุกสาย และให้เกิดความต่อเนื่อง พร้อมทั้งปรับปรุงให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ปัญหาไฟฟ้า การจัดระบบไฟฟ้าและแสงสว่าง ตามถนนสาธารณะที่ติดตั้งในชุมชน หมู่บ้าน ยังไม่ทั่วถึง และบางแห่งชำรุดใช้การไม่ได้ ทำให้ประชาชนไม่ได้รับความสะดวกในการสัญจรเวลากลางคืน

### ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

เทศบาลได้จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะทั่วทั้งเขตเทศบาล ขยายไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกตรอกซอย พร้อมทั้งตรวจสอบแก้ไขจุดที่ชำรุดให้มีสภาพใช้งานได้ดี จึงต้องมีการซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าสาธารณะอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

## 2. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

2.1 ปัญหาการว่างงาน และขาดทักษะการบริหารจัดการในการประกอบอาชีพ ประชาชนว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว และกลุ่มอาชีพต่างๆ ขาดความรู้ในการบริหารจัดการกลุ่ม การพัฒนาคุณภาพสินค้า และขาดแหล่งเงินทุนในการประกอบกิจกรรม

### ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

ส่งเสริมให้ความรู้ ฝึกอบรม และฝึกทักษะเพิ่มเติม ด้านการประกอบอาชีพ เพื่อลดปัญหาการว่างงาน

## 3. ปัญหาด้านสังคมและชุมชน

3.1 ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร ชาวบ้านขาดความรู้ทางด้านกฎหมายการ รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนดูแลไม่ทั่วถึง

3.2 ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มประชาชนบางกลุ่ม เยาวชนขาดการดูแลเอาใจใส่จากครอบครัวที่เพียงพอ

3.3 ปัญหาการสงเคราะห์ราษฎรผู้ด้อยโอกาส คนชรา เด็ก ผู้พิการ ผู้ยากไร้ ขาดการได้รับความช่วยเหลือไม่ทั่วถึง เป็นธรรม ผู้สูงอายุได้รับเบี้ยยังชีพไม่เพียงพอ

3.4 ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต ประชาชนบางส่วนยังมีสุขภาพอนามัยที่ไม่ดีพอ เนื่องจากปัญหาความยากจน

3.5 ปัญหาขาดการดูแล ป้องกัน ควบคุมโรคติดต่อจากสัตว์พาหะ ยังมีการระบาดของโรคติดต่อที่เกิดจากยุง การป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า ขาดการป้องกันและกำจัดโรคที่เกิดจากสัตว์

3.6 ปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของเด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส ทั้งในระบบโรงเรียน และระบบนอกโรงเรียน เกิดจากการขาดการวางแผนจัดการศึกษาในระดับท้องถิ่น ขาดบุคลากรในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีไม่เพียงพอในการกำหนดหลักสูตรการศึกษาท้องถิ่น ขาดแคลนงบประมาณในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

3.7 ปัญหาเกี่ยวกับศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ขาดศูนย์กลางและสถานที่ในการวางแผนเกี่ยวกับการศึกษาศาสนา วัฒนธรรม

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

ควรมีการรณรงค์ต่อต้าน และป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด จัดให้มีสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส ควรจัดให้มีการส่งเสริมกิจกรรมทางการศึกษา สนับสนุนสถาบันการศึกษาในเขตเทศบาล ตลอดจนให้การดูแลพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน ควรจัดให้มีการส่งเสริมด้านกีฬาแก่ประชาชนและเยาวชน ส่งเสริม ประเพณี วัฒนธรรม และกิจกรรมต่างๆ โดยให้ประชาชนทุกคนได้มีส่วนร่วม

#### 4. ปัญหาด้านการเมือง การบริการ

4.1 ปัญหาราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจด้านการเมืองการปกครอง กฎหมายรัฐธรรมนูญ การเลือกตั้ง ประชาชนยังไม่ได้ให้ความสนใจตระหนักเห็นความสำคัญของการเข้ามามีส่วนร่วม และตรวจสอบการทำงานของเทศบาล และประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงาน การบริหารกิจการเทศบาล

4.2 ปัญหาความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ตนเองของสมาชิกสภาท้องถิ่น บทบาทของพนักงานเทศบาล ยังขาดวิสัยทัศน์และจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

4.3 ปัญหาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ขาดอาคารบ้านพัก ของพนักงานฯ ทำให้ไม่สามารถอยู่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่

4.4 ปัญหาการพัฒนาจัดเก็บรายได้ ยังไม่สามารถจัดเก็บภาษีได้ทั่วถึง ประชาชนยังไม่เข้าใจ ในความจำเป็นที่ต้องเสียภาษีให้ท้องถิ่น ทำให้มีข้อจำกัดทางด้านงบประมาณในการบริหารงานพัฒนา

4.5 ปัญหาความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง เช่น มีการทิ้งขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลในที่สาธารณะ คูคลอง และบนถนนหนทาง มีการบุกรุกที่สาธารณะ

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

ส่งเสริมและสร้างความรู้ ความเข้าใจงานของท้องถิ่นให้แก่ผู้นำท้องถิ่นและประชาชนรับทราบ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสาร ความรู้ ให้แก่ประชาชนได้เข้าใจอย่างง่ายและทั่วถึง เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีของเทศบาล สร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในเรื่องการรักษาระเบียบวินัย

## 5. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.1 ปัญหาการขาดงบประมาณในการดูแลรักษาสวนสาธารณะ ให้เป็นสถานที่พักผ่อนของประชาชน ขาดการปรับปรุงก่อสร้างสนามเด็กเล่น สวนสุขภาพประจำหมู่บ้าน

5.2 ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในหมู่บ้าน เกิดจากประชาชนขาดจิตสำนึกที่ดีในการทำลายขยะ และการลดปริมาณของขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลต่างๆ ขาดงบประมาณในการจัดหาสถานที่ทิ้งขยะรถจัดเก็บขยะมูลฝอยและอุปกรณ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

5.3 ปัญหาเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประชาชนขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขาดการอนุรักษ์น้ำและดิน

5.4 ปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ เกิดจากการเลี้ยงสัตว์ในหมู่บ้าน ย่านชุมชน ส่งกลิ่นเหม็นสร้างความรำคาญแก่ชุมชน บางครั้งทำให้น้ำใต้ดินใช้อุปโภคบริโภคไม่ได้

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

ให้มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ในเขตเทศบาล ให้มีวิธีการจัดเก็บขยะ และกำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะ ตามหลักวิชาการ รมรณรงค์สร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

## 5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลปทุมรัตต์นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลปทุมรัตต์ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน ซึ่งการพัฒนาเทศบาลตำบลปทุมรัตต์จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ชุมชนจะต้องมีความตระหนัก แก้ไขปัญหา และมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง

เทศบาลตำบลปทุมรัตต์ ยังได้เน้นให้คนเป็นจุดศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น ได้เน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบพึ่งตนเอง และยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนร่วม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องนั้น แนวทางการวิเคราะห์ได้ใช้เทคนิค SWOT ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัญหาอุปสรรค

ในการดำเนินการตามภารกิจ ตามผลของการวิเคราะห์ SWOT เทศบาลตำบลปทุมรัตต์ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว

ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และตามที่พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

#### 5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจ/หน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา 16 (2))
2. การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16 (4))
3. การสาธารณสุขการ (มาตรา 16 (5))
4. การควบคุมอาคาร (มาตรา 16 (14))
5. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 51 (7))
6. การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา 16 (27))

#### 5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจ/หน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การจัดการศึกษา (มาตรา 16 (9))
2. การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ (มาตรา 16 (14))
3. การสาธารณสุข การอนามัย และการรักษาพยาบาล (มาตรา 16 (19))
4. รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา 50 (1))
5. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 50 (4))
6. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา 50 (7))
7. การจัดให้มี และการควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา 16 (22))
8. การจัดให้มีและควบคุมตลาด และที่จอดรถ (มาตรา 16 (3))
9. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16 (3))

#### 5.3 การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ/หน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา 16 (30))
2. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 15 (15))
3. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 16 (6))

**5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว** มีภารกิจ/หน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา 51 (5))
2. การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา 16 (8))
3. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา 16 (13))

**5.5 ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจ/หน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 16 (24))
2. การจัดให้มีและการควบคุม สุสานและฌาปนกิจสถาน (มาตรา 16 (20))
3. การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา 16 (27))

**5.6 ด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจ/หน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. อนุรักษ์และรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 50 (8) และ (มาตรา 16 (11))

**5.7 ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจ/หน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นตนเอง (มาตรา 16 (1))

**ผลการวิเคราะห์ศักยภาพ ด้วยเทคนิค SWOT Analysis**

จุดแข็ง (Strength – S)	จุดอ่อน (Weakness – W)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรมีจำนวนเพียงพอ และนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความรู้ความสามารถ และมีศักยภาพสูง</li> <li>2. มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติชัดเจน</li> <li>3. คณะผู้บริหารมีความเข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำ</li> <li>4. สมาชิกสภาเทศบาลมีความรู้ความสามารถ และศักยภาพสูง</li> <li>5. สภาพภูมิประเทศที่สวยงาม เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางด้าน วัฒนธรรม ประเพณี</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน บุคลากร บางส่วนขาดการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน</li> <li>2. งบประมาณยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนา</li> <li>3. ประชาชนขาดการมีส่วนร่วม การตัดสินใจในกระบวนการ ตามระบอบประชาธิปไตย</li> <li>4. ประชาชนไม่ตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li> </ol>
โอกาส (Opportunity – O)	ปัญหาอุปสรรค (Threat – T)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมด้านเศรษฐกิจของประเทศ</li> <li>2. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li> <li>3. มีพื้นที่เพียงพอสำหรับการทำเกษตรกรรม</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ประชาชนขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพและมีรายได้ต่ำ ไม่เพียงพอต่อการครองชีพ</li> <li>2. ไม่มีตลาดกลางในการจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร และ ค่าขนส่งผลผลิตทางการเกษตรสูง</li> <li>3. ขาดแหล่งน้ำทำการเกษตร พื้นที่อยู่ห่างตัวจังหวัด</li> </ol>

## 6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลปทุมรัตน์ ได้นำภารกิจที่ได้จากการวิเคราะห์ตาม ข้อ 5 นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ดังนี้

### ภารกิจหลัก

1. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
2. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
3. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
4. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
5. การส่งเสริมการเกษตร และอาชีพให้แก่ประชาชน

ฯลฯ

### ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรม และส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
2. การส่งเสริมการเกษตร
3. สนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
4. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

ฯลฯ

## 7. สรุปปัญหาและแนวทาง ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลปทุมรัตน์ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง และแนวทางในการแก้ไขปัญหา ออกเป็น 1 สำนัก 4 กอง และ 1 หน่วย ได้แก่

1. สำนักปลัดเทศบาล
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
5. กองการศึกษา

### 6. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น 56 อัตรา (พนักงานเทศบาล 46 อัตรา และพนักงานครูเทศบาล 10 อัตรา) พนักงานจ้างเทศบาล โดยให้แยกประเภทเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 13 อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 13 อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 82 อัตรา ที่ผ่าน มาเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วน ราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานในส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป และเพื่อปรับกรอบโครงสร้างของ สำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง ให้ถูกต้องตามระเบียบและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เทศบาลตำบลปทุมรัตน์ จึงขอปรับเพิ่มตำแหน่ง และปรับลดตำแหน่งที่ภาระงานไม่มากพอ ดังนี้

### สำนักปลัด

-ปรับเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 1 อัตรา ในตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ สังกัดสำนักปลัดเทศบาล (และใช้ร่วมเป็นรถยนต์ส่วนกลางของเทศบาล)

### กองคลัง

- ปรับเพิ่ม พนักงานเทศบาลประเภทวิชาการ จำนวน 1 อัตรา ในตำแหน่งนักวิชาการคลัง ปก./ชก. เพื่อกำหนดตำแหน่งให้เป็นที่ไปตามแนวทางปฏิบัติตาม ประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลสังกัดกองช่างเทศบาลตำบลปทุมรัตน์และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน พ.ศ.2563 (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท 0809.2/ว165 ลงวันที่ 14 ธันวาคม 2563 ข้อ 3

### กองช่าง

- ปรับเพิ่ม พนักงานเทศบาลประเภทวิชาการ จำนวน 1 อัตรา ในตำแหน่งวิศวกรโยธา ปก./ชก. เพื่อกำหนดตำแหน่งให้เป็นที่ไปตามแนวทางปฏิบัติตาม ประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลสังกัดกองช่างเทศบาลตำบลปทุมรัตน์และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน พ.ศ. 2563 (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท 0809.2/ว165 ลงวันที่ 14 ธันวาคม 2563 ข้อ 3

-ปรับเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 1 อัตรา ในตำแหน่งพนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า

-ปรับปรุงตำแหน่ง พนักงานเทศบาลประเภททั่วไป จำนวน 1 อัตรา ในตำแหน่งนายช่างสำรวจ ปง./ชง. เป็น ตำแหน่ง นายช่างโยธา ปง./ชง.

### กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

-ปรับเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 1 อัตรา ในตำแหน่งพนักงานขับรถขยะ

ดังนั้น จึงขอกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลประเภทวิชาการ จำนวน 2 อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน 1 อัตรา ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 3 อัตรา และยุบเลิกตำแหน่งว่าง จำนวน 1 อัตรา ในตำแหน่ง นายช่างสำรวจ ปง./ชง. คงเหลือข้าราชการ 56 อัตรา (พนักงานเทศบาล 46 อัตรา และพนักงานครูเทศบาล 10 อัตรา) พนักงานจ้างตามภารกิจ 13 อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป 13 อัตรา)

## 8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว เทศบาลตำบลปทุมรัตน์มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### 8.1 การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>1. สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <p><b><u>1.1 ฝ่ายอำนวยการ</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> <li>- งานเลขานุการผู้บริหาร</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานแผนและงบประมาณ</li> <li>- งานแผนพัฒนาเทศบาล</li> <li>- งานรัฐพิธี</li> <li>- งานควบคุมเทศาภิบาล</li> </ul> <p><b><u>1.2 ฝ่ายปกครอง</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนและบัตร</li> <li>- งานทะเบียนพาณิชย์และทะเบียนอื่น</li> <li>- งานนิติการ</li> <li>- งานเลือกตั้ง</li> <li>- งานกิจการสภาเทศบาล</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานรักษาความสงบเรียบร้อย</li> <li>- งานเทศกิจ</li> <li>- งานศูนย์ป้องกันภัยฯ</li> <li>- งานยาเสพติด</li> </ul>	<p><b>1. สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <p><b><u>1.1 ฝ่ายอำนวยการ</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเลขานุการผู้บริหาร</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานแผนและงบประมาณ</li> <li>- งานแผนพัฒนาเทศบาล</li> <li>- งานรัฐพิธี</li> <li>- งานควบคุมเทศาภิบาล</li> <li>- งานกิจการสภาเทศบาล</li> <li>- <b>งานขั้บรณนต์</b></li> </ul> <p><b><u>1.2 ฝ่ายปกครอง</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนและบัตร</li> <li>- งานทะเบียนพาณิชย์และทะเบียนอื่น</li> <li>- งานนิติการ</li> <li>- งานเลือกตั้ง</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานรักษาความสงบเรียบร้อย</li> <li>- งานเทศกิจ</li> <li>- งานศูนย์ป้องกันภัยฯ</li> <li>- งานยาเสพติด</li> </ul>	<p>- เพื่อตอบสนองภารกิจสำนักปลัดของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และเป็นไปตามโครงสร้างการกำหนดตำแหน่งให้ถูกต้องตามระเบียบ</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>1.3 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ งานสารบรรณ</li> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพ และพัฒนาสตรี</li> <li>- งานสวัสดิการชุมชน</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> </ul>	<p><b>1.3 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ งานสารบรรณ</li> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพ และพัฒนาสตรี</li> <li>- งานสวัสดิการชุมชน</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> </ul>	
<p><b>2. กองคลัง</b></p> <p><b>2.1 ฝ่ายบริหารงานคลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานผลประโยชน์</li> <li>- งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</li> <li>- งานผลประโยชน์</li> </ul>	<p><b>2. กองคลัง</b></p> <p><b>2.1 ฝ่ายบริหารงานคลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานการคลัง</li> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานผลประโยชน์</li> <li>- งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อตอบสนองภารกิจงานกองคลังของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และเป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้ถูกต้องตามระเบียบ</li> </ul>
<p><b>3. กองช่าง</b></p> <p><b>3.1 ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานวิศวกรรมและโยธา</li> <li>- งานถนนและไฟฟ้า</li> <li>- งานสวนสาธารณะ</li> <li>- งานการระบายน้ำ</li> <li>- งานเครื่องจักรกล</li> <li>- งานสำรวจและออกแบบ</li> <li>- งานแหล่งน้ำ</li> <li>- งานแผนที่ภาษี</li> </ul>	<p><b>3. กองช่าง</b></p> <p><b>3.1 ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานวิศวกรและโยธา</li> <li>- งานถนนและไฟฟ้า</li> <li>- งานสวนสาธารณะ</li> <li>- งานการระบายน้ำ</li> <li>- งานเครื่องจักรกล</li> <li>- งานสำรวจและออกแบบ</li> <li>- งานแหล่งน้ำ</li> <li>- งานแผนที่ภาษี</li> <li>- งานขั้บรดยกกระเช้า</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อตอบสนองภารกิจกองช่างของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และเป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้ถูกต้องตามระเบียบ</li> </ul>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p><b><u>4.1 ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานสุขาภิบาลอนามัย และสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพอนามัย</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานเฝ้าระวังและป้องกันโรค</li> <li>- งานสาธารณสุขอื่น</li> <li>- งานคุ้มครองผู้บริโภค</li> <li>- งานตลาดสด</li> <li>- งานโรงฆ่าสัตว์</li> <li>- งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ</li> </ul>	<p><b>4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p><b><u>4.1 ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานสุขาภิบาลอนามัย และสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพอนามัย</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานเฝ้าระวังและป้องกันโรค</li> <li>- งานสาธารณสุขอื่น</li> <li>- งานคุ้มครองผู้บริโภค</li> <li>- งานตลาดสด</li> <li>- งานโรงฆ่าสัตว์</li> <li>- งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ</li> <li>- <b>งานขับรถบรรทุกขยะ</b></li> </ul>	<p>- เพื่อตอบสนองภารกิจงานกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และเป็นไปตามโครงสร้างการกำหนดตำแหน่งให้ถูกต้องตามระเบียบ</p>
<p><b>5. กองการศึกษา</b></p> <p><b><u>5.1 ฝ่ายบริหารการศึกษา</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม</li> <li>- งานสนับสนุนเด็กและเยาวชน</li> </ul>	<p><b>5. กองการศึกษา</b></p> <p><b><u>5.1 ฝ่ายบริหารการศึกษา</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม</li> <li>- งานสนับสนุนเด็กและเยาวชน</li> </ul>	
<p><b>6. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul>	<p><b>6. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul>	

## 8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลปทุมรัตน์ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในอนาคตในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ และเพื่อให้ การบริหารงานของเทศบาลตำบลปทุมรัตน์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

### กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>สำนักปลัด (01)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1				
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1				
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1				
นักทรัพยากรบุคคล ปก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	2	2	2	2	-	-	-	

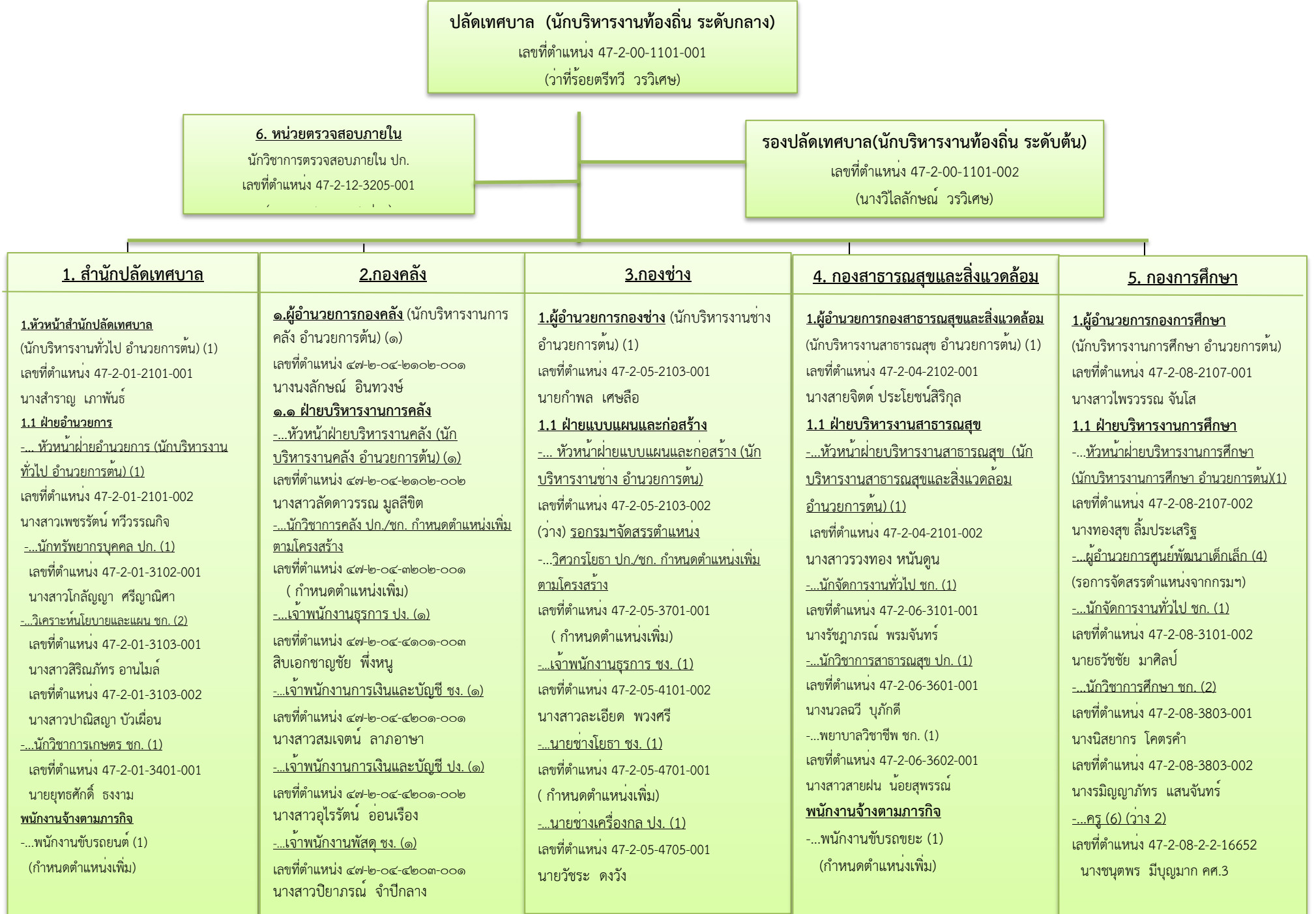
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก.	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร ปก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ ปก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ชก.	2	2	2	2	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชก.	1	1	1	1				
เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานเทคนิค อส.	1	1	1	1	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง.	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
พนักงานดับเพลิง	3	3	3	3	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	3	3	3	3	-	-	-	
<b>กองคลัง (04)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1				
นักวิชาการคลัง ปก/ชก	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ชง.	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองช่าง (05)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	-	1	1	1	+ 1	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างไฟฟ้า ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	-	1	1	1	+ 1	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างสำรวจ ปง/ชง	1	-	-	-	- 1	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างเครื่องกล ปง.	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1				
พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	-	1	1	1	+ 1	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนสวน	3	3	3	3	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
<b>กองการศึกษา ฯ (07)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ชก.	2	2	2	2	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	4	4	4	+4	-	-	
ครู	6	6	6	6	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	4	4	4	4	-	-	-	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>								
ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก.	1	1	1	1	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
พนักงานขับรถขยะ	-	1	1	1	+1	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานประจำรถขยะ	2	2	2	2	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
คณงานประจำกองสาธารณสุขฯ	1	1	1	1	-	-	-	
คณงานกวดถนน	1	1	1	1	-	-	-	
คณงานประจำโรงฆ่าสัตว์	1	1	1	1	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก.	1	1	1	1	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>73</b>	<b>82</b>	<b>82</b>	<b>82</b>	<b>+6</b> <b>- 1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลปทุมรัตน์



<p><b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>          ...คนงานทั่วไป (2)          นางจงจิต อร่ามจิต          นางไกรสร โคตทา</p> <p><b>1.2 ฝ่ายปกครอง</b>  <u>...หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป อำนาจการต้น) (1)</u>          เลขที่ตำแหน่ง 47-2-01-2101-003          นางเจษฎา บุญชุม  <u>... นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก. (1)</u>          เลขที่ตำแหน่ง 47-2-01-3104-001          นางสาวปทุม ตราสิ่งห์  <u>...นิติกร ปก. (1)</u>          เลขที่ตำแหน่ง 47-2-01-3105-001          นางสาวนฤมล สารผล  <u>...นักป้องกันและบรรเทาสาธารณ ปก. (1)</u>          เลขที่ตำแหน่ง 47-2-01-3810-001          พ.จ.ต.วิทยา สาระถี  <u>...เจ้าพนักงานเทศกิจ อส.</u>          เลขที่ตำแหน่ง 47-2-01-4804-001          พ.อ.อ.ทรงเดช ประดิษฐ์จา  <u>...เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา ปง. (1)</u>          เลขที่ตำแหน่ง 47-2-01-4805-001          นายพลาววัฒน์ ศรีจางเหนือ</p> <p><b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>          ...พนักงานดับเพลิง (3)          นายสำเร็จ ผิวผา          นายเส็ง เนตรวงษ์          นายวิชัย สิ้นจักษ์</p>	<p><u>...เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ซง. (2)</u>          เลขที่ตำแหน่ง 47-2-04-4204-001          นายศักดิ์ดา บุญยะวุฒิ          เลขที่ตำแหน่ง 47-2-04-4204-002 (ว่าง)</p> <p><b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>          ...ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (1)          นายโกสินทร์ เจริญศรี</p>	<p><u>...นายช่างไฟฟ้า ชง. (1)</u>          เลขที่ตำแหน่ง 47-2-05-4706-001          สิทธิยุทธศักดิ์ แสนจันทร์</p> <p><b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>          ...ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (1)          นายจิตรกร จันทร์ฝาง          ... ผู้ช่วยนายช่างโยธา (1)          นางศรียุญา ดีไร่          ... พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า (1)          (กำหนดตำแหน่งเพิ่ม)</p> <p><b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>          ...คนสวน (3)          นายเด่น วรวิเศษ          นายรินทร์ วรวิเศษ          นายพรพจน์ บาลศิริ</p>	<p><b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>          นายอดุล ไทยโสภา          ...คนงานประจำรถขยะ (2)          นายดำเนิน แพงจันทร์</p> <p><u>...คนงานประจำกองสาธารณสุข (1)</u>          นายบวร ธงงาม  <u>... คนงานกวาดถนน (1)</u>          นางสดใส ผลผาเลิศ  <u>...คนงานทำความสะอาดโรงฆ่าสัตว์ (1)</u>          นายสว่าง นามผาง</p>	<p>นางราตรี ปะละทั้ง คศ.2          เลขที่ตำแหน่ง '47-2-08-2-2-16656          นางศรียุญา หงโสตา คศ.2          เลขที่ตำแหน่ง '47-2-08-2-2-16657          เลขที่ตำแหน่ง '47-2-08-2-2-16653          นางสาวสาวิตรี วรวิเศษ คศ.2          เลขที่ตำแหน่ง '47-2-08-2-2-16654 (ว่าง)          เลขที่ตำแหน่ง '47-2-08-2-2-16655 (ว่าง)</p> <p><b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>          ...ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (4)          นางสมพร นามหงษา          นางชุตานา สุคติ          นางสาวจิราวรรณ ทำดี          นางอุบลรัตน์ วิชัยวงศ์</p>
---	--	--	--	---

### พนักงานจ้างทั่วไป

-...พนักงานดับเพลิง (3)

นายปฏิภาณ ชัยลาภ

นายฤกษ์ มณีภาค

นายโอภาส มาตรการ

### 1.3 บริหารงานทั่วไป

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงาน

ทั่วไป อำนาจการต้น) (ว่าง)

เลขที่ตำแหน่ง 47-2-01-2101-004

นางถาวร ธงงาม

-... นักพัฒนาชุมชน ชก. (2)

เลขที่ตำแหน่ง 47-2-01-3801-001

นางพัฒน์ โพธิ์โสภะ

เลขที่ตำแหน่ง 47-2-01-3801-001

นางสุรภา ทะวะลี

-... นักประชาสัมพันธ์ ปก. (1)

เลขที่ตำแหน่ง 47-2-01-3301-001

นายพิชพงศ์ สิงห์เสนา

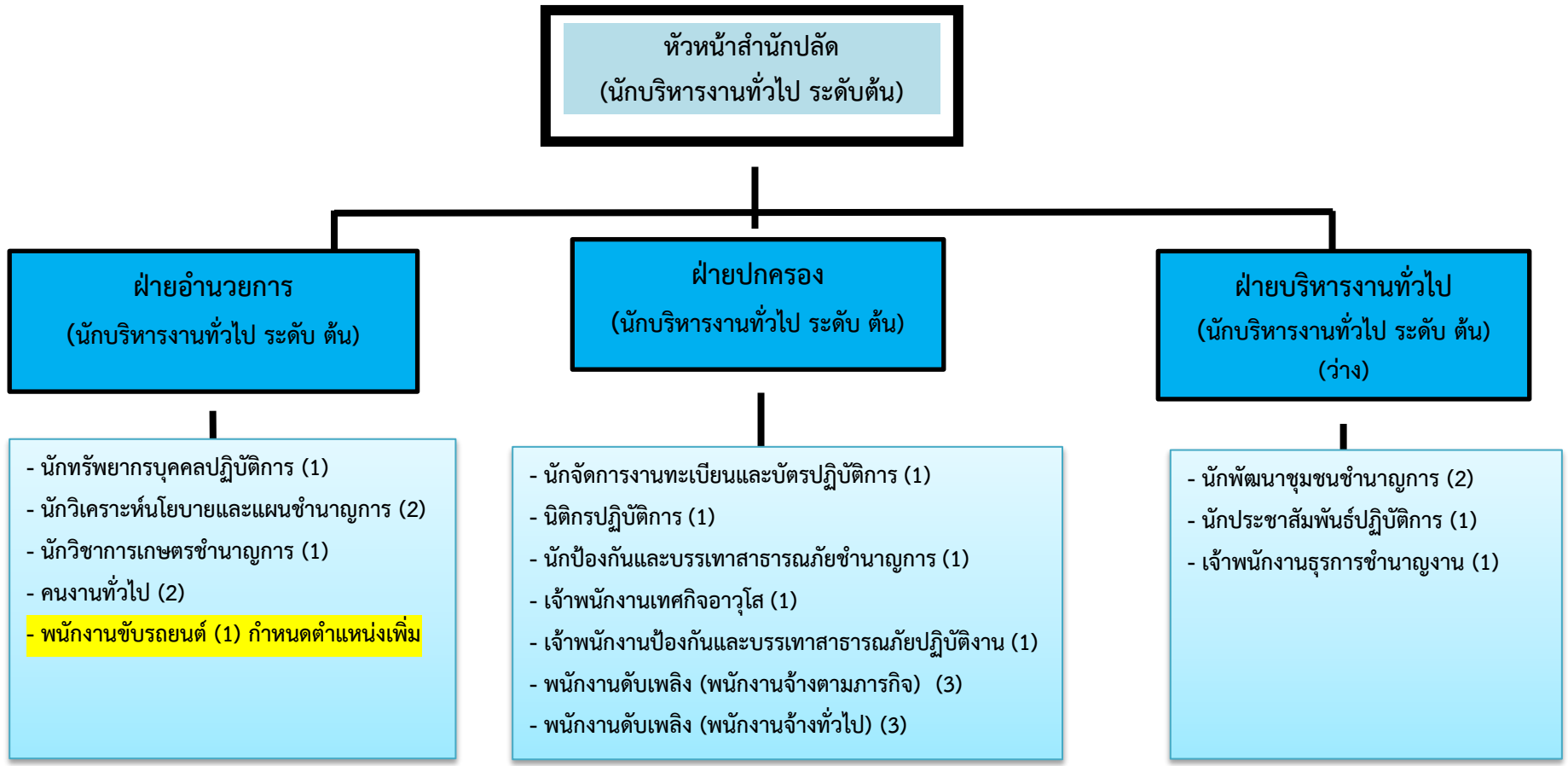
-... เจ้าพนักงานธุรการ ชง. (1)

เลขที่ตำแหน่ง 47-2-01-4101-001

พ.จ.ต.กรวิชัย บุญศรี

ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก.	ชก.	อส.	ชง.	ปง.				
อัตราทั้งหมด	0	1	1	0	0	12	0	0	8	11	1	6	6	10	13	13	82
มีคนครอง	0	1	1	0	0	10	0	0	6	11	1	6	4	4	10	13	67
อัตรารว่าง	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	6	0	0	9
กำหนดเพิ่ม	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	3	0	6

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัด



ประเภท ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก.	ชก.	อส.	ชง.	ปง.			
อัตราทั้งหมด	0	0	4	0	0	4	6	1	1	1	4	5	26
มีคนครอง	0	0	3	0	0	4	6	1	1	1	3	5	24
อัตรารว่าง	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
กำหนดเพิ่ม	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1

## โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง

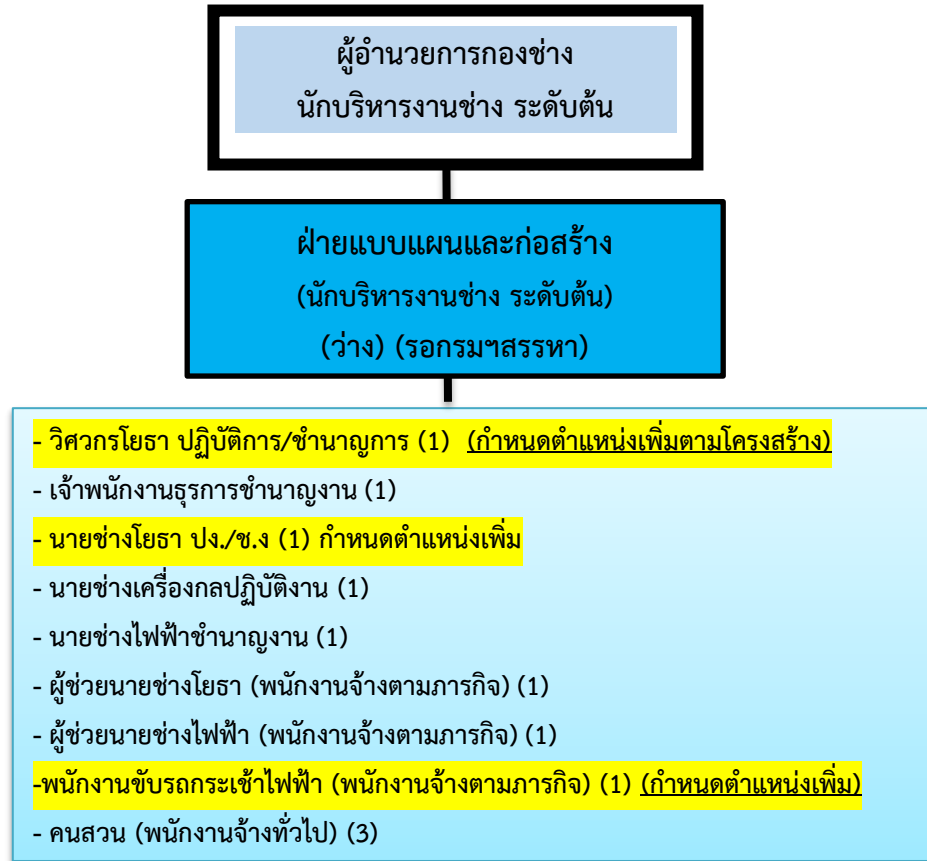
**ผู้อำนวยการกองคลัง**  
 (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

**ฝ่ายบริหารงานคลัง**  
 (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

- นักวิชาการคลัง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (1) (กำหนดตำแหน่งเพิ่มตามโครงสร้าง)
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (1)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน (1)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน (1)
- เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน (1)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง. (1)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (1)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (1)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก.	ชก.	อส.	ชง.	ปง.			
อัตราทั้งหมด	0	0	2	0	0	1	0	0	3	3	1	0	10
มีนครอง	0	0	2	0	0	0	0	0	3	2	1	0	8
อัตราวาง	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
กำหนดเพิ่ม	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1

## โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก.	ชก.	อส.	ชง.	ปง.			
อัตราทั้งหมด	0	0	2	0	0	1	0	0	2	2	3	3	13
มีคนครอง	0	0	1	0	0	0	0	0	2	1	2	3	9
อัตราว่าง	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
กำหนดเพิ่ม	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	3

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)

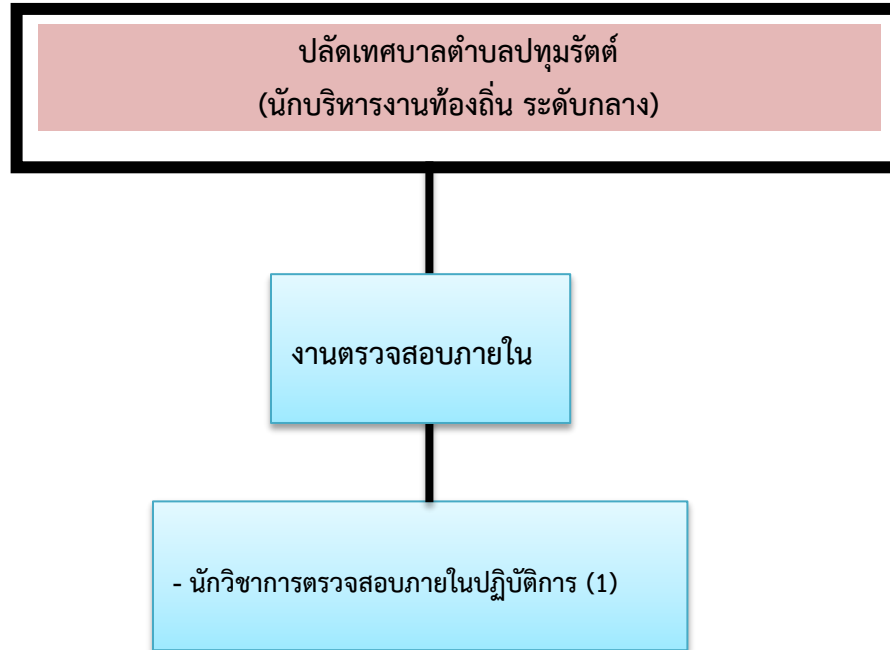
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)

- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (1)
- นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ (1)
- พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (1)
- พนักงานขับรถขยะ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (1) **(กำหนดตำแหน่งเพิ่ม)**
- คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป) (2)
- คนงานกวาดถนน (พนักงานจ้างทั่วไป) (1)
- คนงานประจำกองสาธารณสุขฯ (พนักงานจ้างทั่วไป) (1)
- คนงานทำความสะอาดโรงฆ่าสัตว์ (พนักงานจ้างทั่วไป) (1)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก.	ชก.	อส.	ชง.	ปง.			
อัตราทั้งหมด	0	0	2	0	0	1	2	0	0	0	1	5	11
มีคนครอง	0	0	2	0	0	1	2	0	0	0	0	5	10
อัตรารว่าง	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
กำหนดเพิ่ม	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	ปฏิบัติการ
จำนวน 2 (ตำแหน่ง)	1	1

## 12. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลปทุมรัตน์ กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และ ด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลปทุมรัตน์ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของ รัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่าง หน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างใน การมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

2. เทศบาลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงาน เชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและ ตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาส ตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลปทุมรัตน์ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

3. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เทศบาลตำบลปทุมรัตน์ จะยึดถือปฏิบัติการ ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจ ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะ ของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้ วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ

ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลปทุมรัตน์เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

### 13. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของเทศบาลตำบลปทุมรัตน์

เทศบาลตำบลปทุมรัตน์ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

2. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

3. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

4. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ในทุกกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

5. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวก ให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

1. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
4. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
5. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
6. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลปทุมรัตน์ ยังกำหนดค่านิยมร่วม สำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบ และกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

**นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม  
ของเทศบาลตำบลปทุมรัตน์**

1. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้
  - 1.1 ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
  - 1.2 จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา
2. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้
  - 2.1 ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานเทศบาลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานเทศบาลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว
  - 2.2 ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี
  - 2.3 หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว
  - 2.4 หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น
  - 2.5 ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม
3. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้
  - 3.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน
  - 3.2 ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย
  - 3.3 รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น
  - 3.4 ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ
  - 3.5 ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

3.6 อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

3.7 ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานเทศบาลคนอื่น

3.8 ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

3.9 เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

3.10 ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

3.11 ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีสั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

4. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

4.1 ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

4.2 ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

4.3 ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติภารกิจในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

4.4 ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

4.5 ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับสิ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

5.6 ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

4.7 ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

5.การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

5.1 ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

5.2 เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานเทศบาลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

5.3 ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

5.4 ในกรณีที่พนักงานเทศบาลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ 5.2 หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

5.5 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

5.6 ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

5.7 ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

5.8 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัด

อุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณ และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิคหรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช่ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช้การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน หรือของพนักงานเทศบาลอื่น ไม่ก้าวร้าวหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีสั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตาม

เป้าหมาย คุ่มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ ประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่าเหมาะสม ด้วย ความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขอด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ขอด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขอ ด้วยกฎหมายพนักงานเทศบาลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะ ดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่าง เกร็งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุมุเทศดิปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานเทศบาล/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน

- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล

- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือกิจการงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อนองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

### ๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม
- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคม ต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสีเขียวสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้
- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น ก้นหลิกเลี้ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข
- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

### ๑๐.๓ การดำรงชีวิตตาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้งู้ออนไขความรู้อและคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีซึ้นเป็นลำดับ
- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวม และต่อตนเอง
- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

### ๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

## 11. แสดงหรือมีเจตนาารมณร์่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

- 11.1 บุคลากรของเทศบาลตำบลปทุมรัตต์ จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชันไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

11.2 บุคลากรของเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

11.3 บุคลากรของเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ หรืออาจเกิดผลกระทบต่อเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

11.4 บุคลากรของเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

\*\*\*\*\*

ภาคผนวกลำดับขั้นตอน  
การดำเนินการจัดทำแผน  
อัตรากำลัง 3 ปี