แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลหนองแฝก
อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
ของเทศบาลตำบลหนองแฝก
อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

เนื่องด้วยเทศบาลตำบลหนองแฝก อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ มีความจำเป็นที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อที่จะวางแผนในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง เพื่อปฏิบัติราชการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองแฝก โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑.หลักการและเหตุผล

การบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นมิติหนึ่งที่หลายๆ คนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งหัวใจสำคัญคือ การกระจายอำนาจการบริหารไปยังผู้บริหาร หรือที่เราเรียกว่า “Let the manager manages”

การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่สอดรับกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

(๑) ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางระบบจูงใจที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กร และสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

(๒) การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคน หรือ การสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบดีว่าในแต่ละสายอาชีพ จะมีรอบการเปลี่ยนผ่าน หรือ การหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งผู้เขียนขอใช้คำว่าวัฏจักรสายอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด สำหรับการวางแผนกำลังคนนั้นปัจจัยต่างๆ ที่อาจคำนึงถึงได้แก่

๒.๑ ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

๒.๒ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กรการทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไหร่ที่จะเกษียณอายุ หรือ คิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าจะขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลนการที่ผู้บริหารทราบว่าจะหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถทาบทามคนที่องค์กรต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าจะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปีปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรก และฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหากำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์การ การใช้คน และการควบคุมคน โดยที่องค์การจะต้องมั่นใจว่าองค์การมีปริมาณคน มีคนที่มีคุณสมบัติ คุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม และในเวลาที่ต้องการ รวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์การ ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของแรงงาน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือก และการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

๒. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานของชาติ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ด้านอาชีพอุตสาหกรรมและแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์การหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์การสามารถคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลงคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์การ

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ลูกจ้างผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์การตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในละระดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์การและบุคคลบรรวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

จากประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพ ของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลแต่ละแห่ง จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดประกอบกับคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของแต่ละแห่ง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้แต่ละท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของหน่วยงาน วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผล ดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองแฝก อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๑. การปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้รู้ว่าช่วงเวลาในช่วงเวลาหนึ่งหน่วยงานมีบทบาทหน้าที่อย่างไร

๒. การปรับปรุงส่วนราชการและการจัดระบบงาน โดยพิจารณาว่าส่วนราชการเดิมเหมาะสมหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไร ระบบงานถูกต้องเหมาะสมหรือควรปรับปรุงอะไรบ้าง

๓. ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้คน (Post Audit) เป็นการตรวจสอบทั้งจำนวน ระดับและสายงาน เพื่อดูว่าการมอบหมายหน้าที่งานเป็นไปตามที่ ก.ท.จ. กำหนดหรือไม่ มีการใช้คนไม่ตรงกับตำแหน่งที่ ก.ท.จ. กำหนดบ้างไหม

๔. การกำหนดกรอบอัตรากำลัง พิจารณาว่าในระยะเวลาข้างหน้า (๓ ปี) หน่วยงานมีโครงการหรือแผนงานเรื่องใด ต้องใช้คนเท่าไร ระดับใดบ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรการจำกัดกำลังคนภาครัฐ

๕. ปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหน้าที่การงานดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเหมาะกับส่วนราชการนั้นๆ

๖. การจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าตำแหน่งใดมีหน้าที่การงานอะไรบ้าง ทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนดตำแห่ง และเป็นคู่มือในการมอบหมายงานด้วย

๗. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

๘. สร้างและรักษานักวิชาการไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาผลงานทางวิชาการ สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- ต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ/ชำนาญการ ใช้ความรู้อย่างลึกซึ้งและกว้างขวางมีประสบการณ์และระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน
- ปฏิบัติงานโดยอิสระเป็น ปฏิบัติงานด้วยตนเองมากกว่า ๘๐ %
- ลักษณะงานเป็นการวิเคราะห์วิจัยทางวิชาการระดับสูง/ถ่ายทอดความรู้/พัฒนาการทางด้านวิชาการ
- กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ทางราชการ
- กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง
- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายเท เป็นตำแหน่งที่กำหนดเป็นการเฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ
- มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง
- การวัดผลงานใช้คณะคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจากผลงานย้อนหลัง

๙. การปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังโดยต้อง

- ตรวจสอบระบบการบริหารงานบุคคลมีปัญหาอย่างไร และต้องปรับปรุงอะไร
- ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลทั้งงานประจำและงานวิชาการ
- ต้องมีบุคลากรที่เข้มแข็ง มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี

๑๐. เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองแฝก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๑๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองแฝก มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ.๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑๒. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนเทศบาลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๑๓. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ เทศบาลตำบลหนองแฝก

๑๔. เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองแฝก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลหนองแฝก เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลด ภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้เป็นอย่างดี

๑๕. เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองแฝก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลหนองแฝกได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ป ประจำป งบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลหนองแฝก เป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลหนองแฝก หัวหน้าสวนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหนองแฝก ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑๒) พ.ศ.๒๕๕๒ และ ตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมาย อื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา ตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของผู้บริหาร รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบล หนองแฝก

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลหนองแฝก อำเภอสารภี จังหวัด เชียงใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาสมกับ ภารหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของ กลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลหนองแฝก โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ

และอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการพนักงานจ้าง ในเทศบาลตำบลหนองแฝกประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งของพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองแฝก

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๘ ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ

๓.๙ การทำประเด็นต่างๆ เช่น การบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาดังต่อไปนี้

๓.๙.๑ <u>การจัดโครงสร้างองค์กร</u>

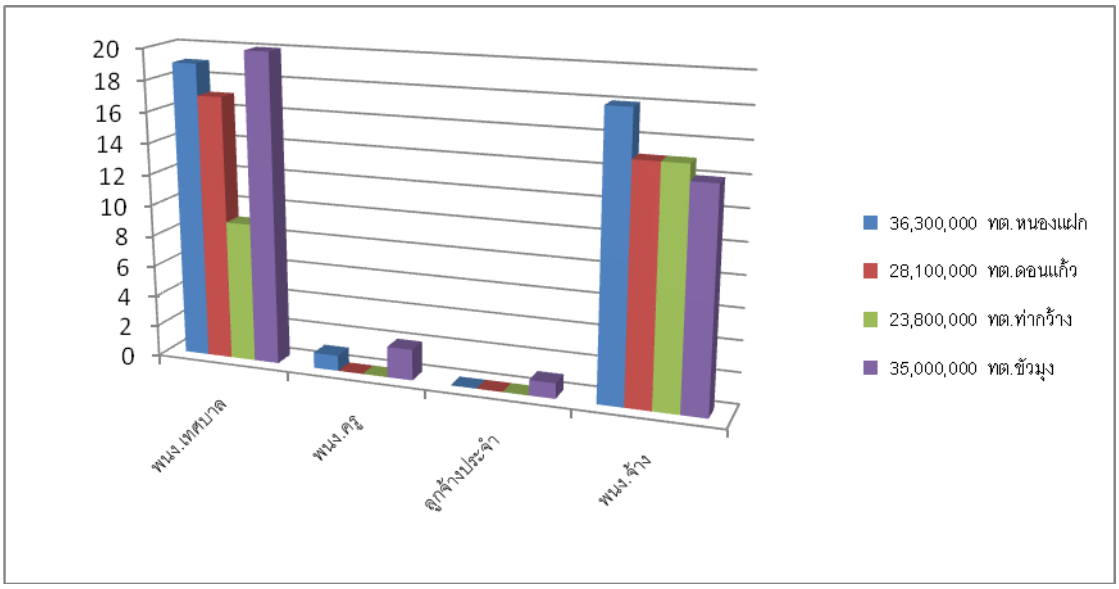
เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลหนองแฝก พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา

๓.๙.๒ <u>มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา</u>

โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถาม ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศมนตรี รอง ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ เพื่อเป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

๔. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ

กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบลหนองแฝก และงานการเจ้าหน้าที่ในเขตเทศบาลใกล้เคียง ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหนองแฝก เทศบาลตำบลดอนแก้ว เทศบาลตำบลท่ากว้าง และเทศบาลตำบลขัวมุง มีเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลัง และจำนวนรายได้ที่ค่อนข้างจะใกล้เคียงกัน การปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่ง จึงเป็นไปตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลหนองแฝก ในครั้งนี้ มีการเพิ่มในส่วนของตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ เพิ่มขึ้น จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานในด้านธุรการของหน่วยงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเด็นการพัฒนา	ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและการผังเมือง	-งบประมาณของเทศบาลไม่เพียงพอ - ถนนมีความคับแคบไม่สะดวกในการเดินทางและถนนที่ใช้งานเดิมชำรุด เสียหาย - ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ เนื่องจากมีการขยายพื้นที่อยู่อาศัยเพิ่มมากขึ้น -ระบบประปาหมู่บ้านไม่ได้มาตรฐานและไม่เพียงพอต่อการใช้งานของประชาชนในพื้นที่	ตำบลหนองแฝก	ประชาชนในตำบลและผู้ที่สัญจรไป- มา	-เทศบาลฯจะแสวงหางบประมาณจากหน่วยงานอื่นเพิ่มเติมเพื่อดำเนินการให้มีโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภคและสาธารณูปการอย่างทั่วถึงและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๒.ด้านเศรษฐกิจ	-ประชาชนมีรายได้น้อย ไม่เพียงพอกับรายจ่าย -ประชาชนขาดอาชีพเสริม และขาดการสนับสนุนทุนในการประกอบอาชีพ -ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ -การรวมกลุ่มอาชีพไม่เข้มแข็งและยั่งยืน	ตำบลหนองแฝก	ประชาชนในตำบล	-จำนวนประชาชนไม่มีรายได้เลี้ยงตัวเองและครอบครัวเพิ่มขึ้น -ประชาชนว่างงานมากขึ้น เศรษฐกิจย่ำแย่ -เกษตรกรมีหนี้สินเพิ่ม ขาดรายได้ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ
๓.ด้านสาธารณสุข สังคมและการพัฒนาคุณภาพชีวิต	-ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องสุขภาพอนามัย การป้องกันและการส่งเสริมสุขภาพเช่น ไม่รู้จักวิธีการบริโภค สุขภาพอนามัย ความเป็นอยู่ และไม่ตรวจสุขภาพประจำปี -ปัญหาครอบครัวแตกแยก -ปัญหาเด็กและเยาวชนมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร	ตำบลหนองแฝก	ประชาชนในตำบล	-ประชาชนเจ็บ ป่วยด้วยโรคต่างๆเพิ่มมากขึ้น -เด็กและเยาวชนมีปัญหาขาดความรักความอบอุ่นมากขึ้นนำไปสู่ปัญหาอื่น -เกิดปัญหาสังคมมากขึ้น -เกิดอาชญากรรมและการลักขโมย เพิ่มขึ้น
ประเด็นการพัฒนา	ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

๔.ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและกีฬา	-เด็กต่างด้าวในพื้นที่มีการศึกษาจำกัด -ประชาชนและเยาวชนขาดการแสวงหาความรู้ ความใฝ่รู้ด้วยตนเอง -การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาไม่เพียงพอ -ขาดผู้นำด้านการกีฬาในชุมชน -ขาดการรณรงค์ฟื้นฟูและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	ตำบลหนองแฝก	ประชาชนในตำบล	-เกิดปัญหาจากคนต่างด้าวในพื้นที่ เนื่องจากไม่มีมาตรการในการควบคุมดูแลอย่างจริงจัง -เด็กและเยาวชนเกิดปัญหาในการดำรงชีวิตในสังคม -เด็กที่จบการศึกษามีคุณภาพต่ำเพิ่มมากขึ้น -เด็กและเยาวชนห่างเหินจากการเล่นกีฬา กิจกรรมทางศาสนา และมองข้ามวัฒนธรรมประเพณี -ภูมิปัญญาท้องถิ่นขาดการสืบทอดและหายไป
๕.ด้านการท่องเที่ยวและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	-ไม่มีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวตำบล -ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -ประชาชนในพื้นที่และหมู่บ้านใกล้เคียงมีการใช้สารเคมีทางการเกษตร	ตำบลหนองแฝก	ประชาชนในตำบล	-ไม่มีสถานที่ท่องเที่ยว ขาดเม็ดเงินเข้าสู่ตำบล -เกิดภัยธรรมชาติและมีทรัพยากรธรรมชาติน้อยลง -ประชาชนเจ็บป่วยเนื่องจากมลพิษทางอากาศมากขึ้น -ปัญหาขยะเพิ่มขึ้น
๖.ด้านความมั่นคง ปลอดภัยและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	-เจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่เพียงพอ -มีการทำลายป้ายจราจรและทรัพย์สินของราชการ -เกิดภัยธรรมชาติมากขึ้น เช่น อุทกภัย วาตภัย เป็นต้น -ปัญหายาเสพติดและการพนัน	ตำบลหนองแฝก	ประชาชนในตำบล	-เทศบาลสรรหาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพิ่มขึ้น -มีการออกตรวจเวรยามอย่างต่อเนื่องโดยบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐฝ่ายปกครองและประชาชนในพื้นที่
๗.ด้านการบริหารจัดการการเมืองและการปกครอง	-ประชาชน เยาวชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย -บุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	ตำบลหนองแฝก	ประชาชนในตำบล	-เกิดปัญหาความขัดแย้งในชุมชน ประชาชนเข้าใจประชาธิปไตยในทางที่ผิดตกเป็นเหยื่อการเมือง -ขาดประสิทธิภาพในการดำเนินงานงาน

<u>ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลหนองแฝกด้วยเทคนิค SWOT</u>

เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบัน โดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength-S) จุดอ่อน (Weak-W) และปัจจัยภายนอกได้แก่โอกาส (Opportunity-O) และอุปสรรค (Threat-T) เป็นเครื่องมือ

S = Strengths หรือจุดแข็ง หมายถึง ปัจจัยภายในต่าง ๆ ที่ช่วยให้การพัฒนาในระยะยาวของเทศบาลตำบลหนองแฝกประสบผลสำเร็จ

W = Weaknesses หรือจุดอ่อน หมายถึง ปัจจัยภายในต่าง ๆ ที่หากไม่ได้รับการแก้ไขอาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาในระยะยาวของเทศบาลตำบลหนองแฝกและทำให้การพัฒนาอาจไม่ประสบผลสำเร็จตามแผนที่วางไว้

O = Opportunities หรือโอกาส หมายถึง ปัจจัยเกื้อหนุนภายนอกที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาในระยะยาวของเทศบาลตำบลหนองแฝก ปัจจัยเหล่านี้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เทศบาลตำบลหนองแฝกจะต้องติดตาม คาดคะเน และหาโอกาสที่จะนำเอาปัจจัยเกื้อหนุนเหล่านั้นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาในระยะยาวให้มากที่สุด

T = Threats หรือภัยคุกคามหรืออุปสรรค หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่เป็นอุปสรรคและข้อจำกัดต่าง ๆ ที่อาจจะเป็นอุปสรรคหรือเป็นผลเสียต่อการพัฒนาในระยะยาวของเทศบาลตำบลหนองแฝก

SWOT Analysisเป็นเทคนิคที่ใช้กันมากในการบริหารธุรกิจ และต่อมาได้ถูกนำมาใช้โดยส่วนราชการหลายแห่งในการวิเคราะห์ศักยภาพ โอกาส และข้อจำกัดของการพัฒนา เช่น การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และกลุ่มจังหวัดของกระทรวงหมาดไทย เป็นต้น การนำเอาเทคนิคการวิเคราะห์แบบสวอทมาใช้ในการประเมินศักยภาพ ความพร้อมและปัจจัยเกื้อหนุน และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาของเทศบาลตำบลหนองแฝกนอกจากจะช่วยให้เข้าใจได้ง่ายและมองเห็นภาพได้ชัดเจนอีกด้วย

การวิเคราะห์โดยเทคนิคสวอทนี้ ได้ใช้ร่วมกับการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในด้านต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลหนองแฝก ทั้งทางด้านสภาพทั่วไป ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองการบริหาร และด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งได้รวบรวมขึ้นเพื่อนำเสนอในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลหนองแฝก ในการนำไปใช้ในงานด้านอื่น ๆ เช่น การจัดทำแผนพัฒนาสามปี การจัดทำแผนปฏิบัติการ การจัดทำเอกสารบรรยายสรุป และการวางแผนทางการบริหารทั่ว ๆ ไป

จุดแข็ง (Strengths)

๑. เทศบาลตำบลหนองแฝกเป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะ

๒. โครงสร้างพื้นฐานด้านสาธารณูปโภคมีความครอบคลุมทั่วถึงเกือบเต็มพื้นที่

๓. ผู้บริหารเทศบาลตำบลหนองแฝกมีวิสัยทัศน์ และยึดถือแนวทางบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นสำคัญ

๔. ประชาชนเห็นถึงความสำคัญในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๕. มีระบบการจัดเก็บภาษีที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นสูงขึ้น

๖. ประชาชนส่วนใหญ่มีความสามัคคีในการจัดเข้าร่วมกิจกรรมด้านประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น

๗. ทรัพยากรภายในองค์การมีความพร้อมพอสมควรในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในตำบล

๘. ผู้นำชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีบทบาทในการเข้ามามีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับเทศบาล

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. กลุ่มอาชีพมีหลายกลุ่ม แต่ไม่มีความเข้มแข็ง ยังไม่มีความชัดเจนในการบริหารกิจการ

๒. มีปัญหาสิ่งแวดล้อม ขยะ มลภาวะทางอากาศ โดยเฉพาะขยะจากต่างตำบลที่แอบมาทิ้งในเขตพื้นที่รอยต่อ

๓. ขาดสวนสาธารณะ สถานที่ออกกำลังกาย และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๔. ขาดตลาดรองรับในสินค้าทางการเกษตรและสินค้าผลิตภัณฑ์ OTOP

๕. ปัญหาถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้านและภายในหมู่บ้าน คดเคี้ยว คับแคบ มีสภาพผิวจราจรที่ไม่ได้มาตรฐาน

๖. ปัญหาบุคลากรเทศบาลไม่เพียงพอต่อภารกิจถ่ายโอน

๗. ไม่มีแหล่งท่องเที่ยว

๘. งบประมาณในการบริหารงานของเทศบาลมีไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunities)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ กำหนดไว้ว่าการบริหารราชการแผ่นดิน เรื่องรัฐต้องกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เองโดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การจัดบริการสาธารณะที่มีความหลากหลาย การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลังและมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ในท้องถิ่นโดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแผนการกระจายอำนาจ ๖ ด้าน ทำให้เทศบาลมีโอกาสได้รับการจัดสรรทั้งงบประมาณ การฝึกอบรมความรู้ ศักยภาพของเจ้าหน้าที่ และมีอำนาจหน้าที่ในการควบคุม ดูแล ป้องกันและแก้ไขเพิ่มมากขึ้น ทำให้สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาความเร่งด่วนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมเกษตรตามแนวทฤษฎีใหม่แบบผสมผสาน เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน กระตุ้นให้ชุมชนพึ่งตนเอง

๔. รัฐบาลมีแนวนโยบายการส่งเสริม การมีส่วนร่วมในการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตย เป็นการกระตุ้นและส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเองมากขึ้น

๕. มีการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในภาครัฐ เน้นประสิทธิภาพ ประหยัด เป็นธรรม โปร่งใส เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมคิด ตัดสินใจ และร่วมรับผลประโยชน์

๖. จังหวัดเชียงใหม่ส่งเสริมให้ทำเมืองน่าอยู่ และจังหวัดเชียงใหม่ยังมีแหล่งท่องเที่ยวที่หลากหลาย ส่งผลต่อการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ให้เป็นที่รู้จักและเป็นการส่งเสริมเศรษฐกิจด้านการท่องเที่ยว

๗. รัฐบาลมีการขับเคลื่อนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนา ปลูกฝังค่านิยม อยู่แบบพอเพียงให้แก่ประชาชน

๘. การขอรับการสนับสนุนงบประมาณกรณีโครงการเร่งด่วนและโครงการเกินศักยภาพมีหลายช่องทาง ได้แก่ อบจ. จังหวัด กรมที่สังกัดและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๙. อำเภอสารภีมีพืชเศรษฐกิจที่ขึ้นชื่อ(ลำไย)

อุปสรรค/ข้อจำกัด/ภัยคุกคาม (Threats)

๑. สภาวการณ์ทางการเมืองและเศรษฐกิจในระดับประเทศและภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒. การรับค่านิยมตะวันตกทำให้เกิดการบริโภคนิยมมากขึ้น เกิดหนี้สิน ประชาชนมีรายจ่ายมากกว่ารายได้

๓. กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

๔. การจัดสรรงบประมาณและระยะการเบิกจ่ายไม่เหมาะสมกับเวลาดำเนินการ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหนองแฝกนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลหนองแฝก ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลหนองแฝกจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลหนองแฝก ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ของเทศบาล โดยวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ เทศบาลตำบลหนองแฝกกำหนดวิธีการดำเนินการ ตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจ ให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และการผังเมือง

- มีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐาน และประชาชนมีความสะดวกปลอกภัยในการสัญจร
- ประชาชนมีน้ำสะอาดสำหรับการอุปโภค บริโภคอย่างเพียงพอและทั่วถึง
- มีระบบไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะอย่างครอบคลุม
- มีระบบการระบายน้ำและป้องกันน้ำท่วมอย่างเป็นระบบ
- มีการวางผังเมืองที่เหมาะสม
- ปรับปรุงภูมิทัศน์ สร้างสวนสาธารณะ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

ด้านการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของประชาชน

- สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนมีอาชีพและรายได้ที่เพิ่มขึ้น
- ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ส่งเสริมการประกอบอาชีพภาคการเกษตรสามารถพึ่งตนเองได้ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

ด้านสาธารณสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ประชาชนมีสุขภาพที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ
- สงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม
- ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสถาบันครอบครัวให้เข้มแข็ง

- ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มสตรีแม่บ้าน และ อสม.
- ส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีการจัดกิจกรรมอย่างสร้างสรรค์

ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม การท่องเที่ยว และกีฬา

- พัฒนาปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนให้ได้มาตรฐาน
- ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้คู่คุณธรรม
- ประชาชนมีสถานที่ออกกำลังกายและสนับสนุนการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ
- อนุรักษ์ สืบสาน ประเพณีวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร วัฒนธรรม และศาสนสถาน

ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- สร้างจิตสำนึกในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- รณรงค์ปลูกจิตสำนึกและบริหารระบบการจัดเก็บ การคัดแยก และการบริหารจัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านความมั่นคงปลอดภัย การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

- ส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง
- ประชาชนต้องมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- การช่วยเหลือและบรรเทาความเดือนร้อนแก่ประชาชนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

ด้านการบริหารจัดการและการเมืองการปกครอง

- ประชาชนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบต่อท้องถิ่น พัฒนาชุมชนร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
- การบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ตอบสนองความต้องการและสามารถตรวจสอบได้
- บุคลากรได้รับความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน
- มีการพัฒนาปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกแก่การปฏิบัติงานและการบริการประชาชน

วิสัยทัศน์ (vision) และพันธกิจ (mission) การพัฒนาของเทศบาลตำบลหนองแฝก

<u>วิสัยทัศน์</u>

"หนองแฝกเป็นชุมชนน่าอยู่ คู่คุณภาพชีวิตที่ดี การศึกษามีมาตรฐาน
มีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล สืบสานประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง"

<u>พันธกิจ</u>

๑. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ทั่วถึงและเพียงพอ

๒. จัดวางระบบผังเมืองที่ดี พัฒนาตำบลหนองแฝกให้สะอาด สวยงาม น่าอยู่

๓. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ให้ความรู้แก่ประชาชนให้สามารถประกอบอาชีพที่ก่อให้เกิดรายได้อย่างยั่งยืนให้กับตนเองและครอบครัว เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๔. พัฒนาการจัดการสาธารณสุข ส่งเสริมสุขภาพ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน พัฒนาสังคม สร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๕. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีมาตรฐานตามอำนาจหน้าที่ ให้สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาได้และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ คู่คุณธรรม และส่งเสริมให้ประชาชนได้มีโอกาสในการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๖. รักษาขนบธรรมเนียมประเพณี ส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล

๘. สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๙. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้เกิดธรรมาภิบาลในองค์กร สร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่น และมุ่งส่งเสริมระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อให้ประชาชนมีความพึงพอใจ

<u>จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา</u>

เทศบาลตำบลหนองแฝก เป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีบทบาทในการให้บริการสาธารณะด้านต่างๆในเขตพื้นที่เทศบาล โดยกำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาให้สอดคล่องกับอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยวิเคราะห์จากข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลหนองแฝก เกี่ยวกับศักยภาพ ปัญหา และความต้องการของประชาชนแล้ว ได้ดังนี้

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และการผังเมือง

- มีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐาน และประชาชนมีความสะดวกปลอกภัยในการสัญจร
- ประชาชนมีน้ำสะอาดสำหรับการอุปโภค บริโภคอย่างเพียงพอและทั่วถึง
- มีระบบไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะอย่างครอบคลุม
- มีระบบการระบายน้ำและป้องกันน้ำท่วมอย่างเป็นระบบ
- มีการวางผังเมืองที่เหมาะสม
- ปรับปรุงภูมิทัศน์ สร้างสวนสาธารณะ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

ด้านการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของประชาชน

- สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนมีอาชีพและรายได้ที่เพิ่มขึ้น
- ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ส่งเสริมการประกอบอาชีพภาคการเกษตรสามารถพึ่งตนเองได้ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

ด้านสาธารณสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ประชาชนมีสุขภาพที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ
- สงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม
- ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสถาบันครอบครัวให้เข้มแข็ง
- ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มสตรีแม่บ้าน และ อสม.
- ส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีการจัดกิจกรรมอย่างสร้างสรรค์

ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม การท่องเที่ยว และกีฬา

- พัฒนาปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนให้ได้มาตรฐาน
- ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้คู่คุณธรรม
- ประชาชนมีสถานที่ออกกำลังกายและสนับสนุนการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ
- อนุรักษ์ สืบสาน ประเพณีวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร วัฒนธรรม และศาสนสถาน

ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- สร้างจิตสำนึกในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- รณรงค์ปลูกจิตสำนึกและบริหารระบบการจัดเก็บ การคัดแยก และการบริหารจัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านความมั่นคงปลอดภัย การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

- ส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง
- ประชาชนต้องมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- การช่วยเหลือและบรรเทาความเดือนร้อนแก่ประชาชนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

ด้านการบริหารจัดการและการเมืองการปกครอง

- ประชาชนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบต่อท้องถิ่น พัฒนาชุมชนร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
- การบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ตอบสนองความต้องการและสามารถตรวจสอบได้
- บุคลากรได้รับความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน
- มีการพัฒนาปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกแก่การปฏิบัติงานและการบริการประชาชน

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลจะดำเนินการ

<u>ภารกิจหลัก</u>

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลหนองแฝก เป็นเทศบาลขนาดกลาง ทั้งนี้ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน คือ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา โดยมีกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน แบ่งเป็น พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๙ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๖ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๓๘ อัตรา ทั้งนี้เพื่อรองรับภารกิจและปริมาณที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม ซึ่งมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติภารกิจจึงได้มีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจ หน้าที่เพื่อที่จะให้แก้ไขปัญหาของท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ปัญหาที่พบในการจัดกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังนั้น มักจะประสบปัญหาในเรื่องของภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่ได้กำหนดให้ไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย จึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถมีการปรับขยายในส่วนของโครงสร้างและอัตรากำลังได้เท่าที่ควร

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ เทศบาลตำบลหนองแฝก ได้กำหนดโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ระดับกลาง)	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ระดับกลาง)
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารเทศบาล ระดับต้น)	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารเทศบาล ระดับต้น)
สำนักปลัดเทศบาล	**สำนักปลัดเทศบาล**
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
๑. งานบริหารทั่วไป	**๑. งานบริหารทั่วไป**
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
พนักงานขับรถยนต์	คนงานทั่วไป
ภารโรง	คนงานทั่วไป
๒. งานประชาสัมพันธ์	**๒. งานประชาสัมพันธ์**
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๓. งานธุรการ	**๓. งานธุรการ**
พนักงานประจำสำนักงาน	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. , คนงานทั่วไป
๔. งานการเจ้าหน้าที่	**๔. งานการเจ้าหน้าที่**
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๕. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	**๕. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน**
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๖. งานนิติกร	**๖. งานนิติกร**
นิติกรชำนาญการ	นิติกรชำนาญการ
๗. งานกิจการสภา	**๗. งานกิจการสภา**
นิติกรชำนาญการ	นิติกรชำนาญการ
๘. งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์	**๘. งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์**
คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป
๙. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	**๙. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข
๑๐. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	**๑๐. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน**
๑๑. งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	**๑๑. งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน**
คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป
๑๒.งานรักษาความสงบ	**๑๒.งานรักษาความสงบ**
๑๓. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	**๑๓. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน
พนักงานป้องกันภัย	คนงานทั่วไป
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	**โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่**
กองคลัง	**กองคลัง**
ผู้อำนวยการกองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง

(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
๑.งานการเงินและบัญชี	**๑.งานการเงินและบัญชี**
นักวิชาการคลังชำนาญการ	นักวิชาการคลังชำนาญการ
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
๒. งานธุรการ	**๒. งานธุรการ**
คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป
๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	**๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ**
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติงาน	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติงาน
๔. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	**๔. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้**
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ
กองช่าง	**กองช่าง**
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
๑. งานก่อสร้างและประสานสาธารณูปโภค	**๑. งานก่อสร้างและประสานสาธารณูปโภค**
นายช่างโยธาชำนาญงาน	นายช่างโยธาชำนาญงาน
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน	นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน
๒. งานออกแบบและควบคุมอาคารและผังเมือง	**๒. งานออกแบบและควบคุมอาคารและผังเมือง**
นายช่างโยธาชำนาญงาน	นายช่างโยธาชำนาญงาน
๓. งานธุรการ	**๓. งานธุรการ**
คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป
กองการศึกษา	**กองการศึกษา**
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น
๑. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	**๑. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ**
๒. งานประสานงานการศึกษา	**๒. งานประสานงานการศึกษา**
๓. งานธุรการ	**๓. งานธุรการ**
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป
ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับครูผู้ช่วย	ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับครูผู้ช่วย
ผู้ดูแลเด็ก	ผู้ดูแลเด็ก
คนงานทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก (รอจัดสรรตำแหน่งจากกรม)
	ผู้ดูแลเด็ก (รอจัดสรรตำแหน่งจากกรม)
	คนงานทั่วไป

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑- ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	-	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานประจำสำนักงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานป้องกันภัย	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานการเกษตร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานกีฬาและนันทนาการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๓๘**	**๓๘**	**๔๑**	**๔๑**	**๓**	**-**	**-**	

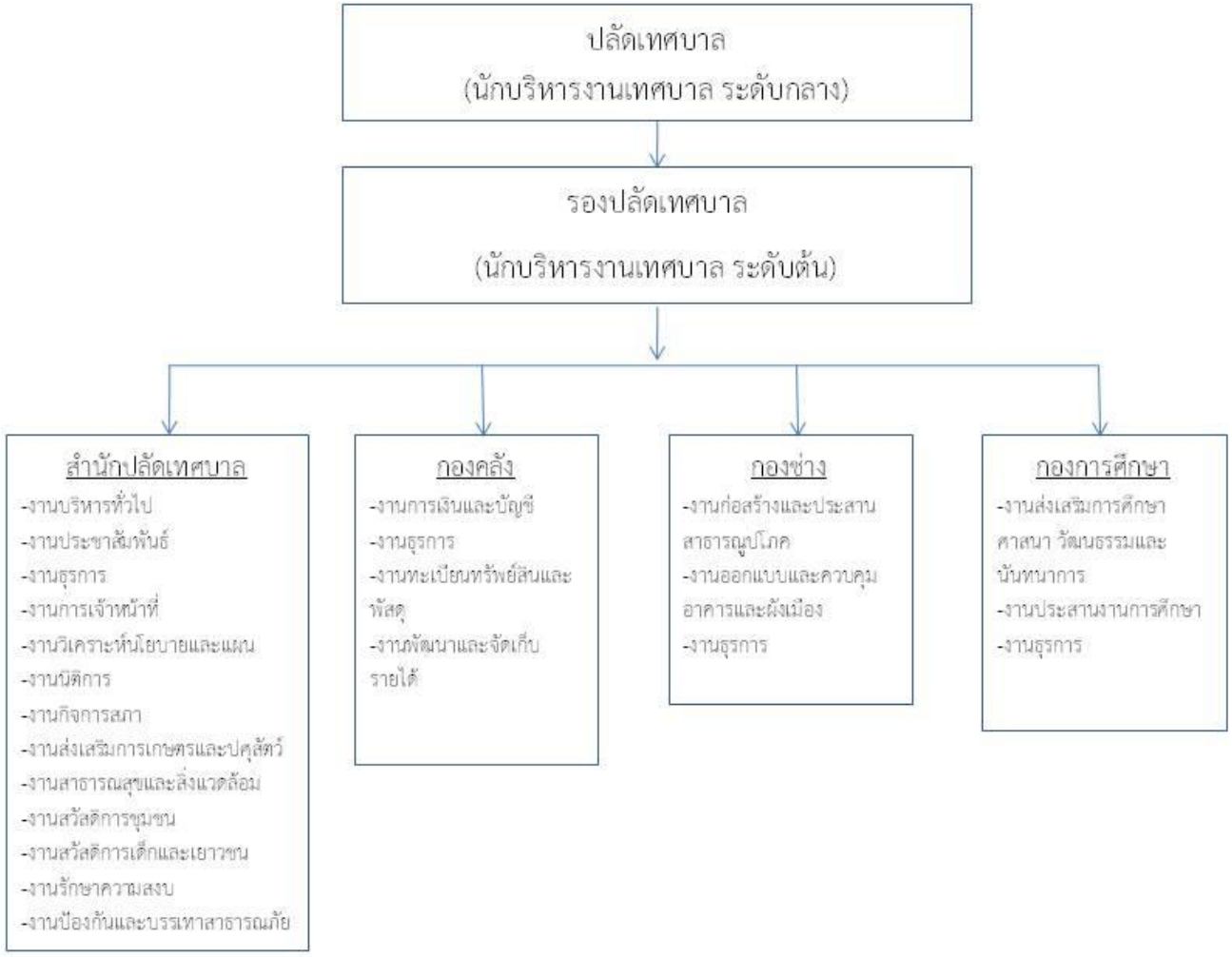
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ/อันดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๑	๑	๕๓๖,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๕๒๐	๑๔,๘๘๐	๑๕,๔๘๐	๕๕๐,๘๐๐	๕๖๕,๖๘๐	๕๘๑,๑๖๐	
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๔๑๑,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	
	สำนักปลัดเทศบาล																	
๓	นักบริหารงานทั่วไป(หน.สป.)	ต้น	๑	๑	๔๙๐,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	
๔	นักบริหารงานทั่วไป(หน.ฝ่าย)	ต้น	๑	๑	๓๑๗,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๒๙,๖๔๐	๓๔๑,๗๖๐	๓๕๔,๓๖๐	
๕	นิติกร	ชก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	
๘	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	
๙	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	
๑๐	จพง.ธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๑๑	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๑๒	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๓	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๖	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๘	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๙	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๐	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๑	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๒	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๓	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง																	
๒๔	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑	๑	๔๐๔,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	

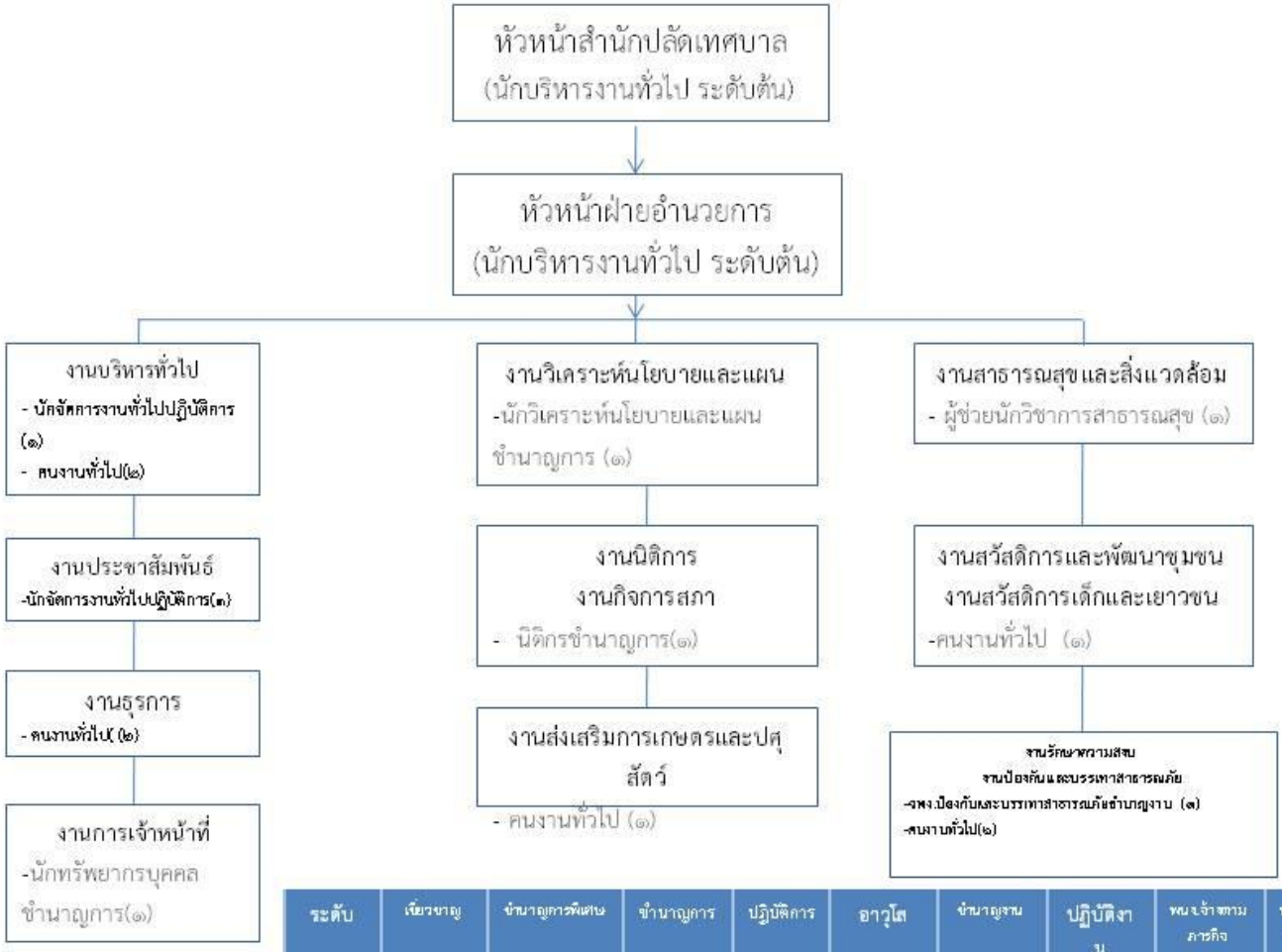
๒๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	
๒๖	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	
๒๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๒๖๐,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๒๗๑,๔๔๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	
๒๘	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																	
๒๙	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	<u>กองช่าง</u>																	
๓๐	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑	๑	๓๗๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	
๓๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๔๙,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	
๓๒	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																	
๓๓	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	<u>กองการศึกษา</u>																	
๓๔	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑	๑	๓๖๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	
๓๕	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	
๓๖	ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	คผช.	๑	๑	๑๙๘,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๗,๒๐๐	๙,๓๖๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๔,๙๒๐	๒๒๔,๒๘๐	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																	
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	-	๑	๑	๑๓๘,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๔,๔๘๐	๑๕๐,๓๖๐	๑๕๖,๔๘๐	
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก(เงินอุดหนุน ๑) (ปวช.)	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๖๗,๐๘๐	
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก(เงินอุดหนุน ๒) (ป.ตรี)	-	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																	
๔๐	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๑	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	รวม		๔๑	๓๘		๔๑	๓๙	๔๑	๓	๐	๐				๙,๑๐๘,๐๖๐	๙,๓๗๙,๗๔๐	๙,๖๗๗,๗๔๐	
	หักยอดประมาณเงินอุดหนุน (เช่น เงินเดือนครู/ผดด./ขรก.ถ่ายโอน ซึ่งเบิกจากงบที่กรมจัดสรร) **ไม่ต้องใส่สูตรคำนวณ**														๖๕๖,๗๖๐	๖๘๒,๒๐๐	๗๕๐,๔๐๐	
(๑๐)	**ยอดรวมคงเหลือ (คือ ค่าใช้จ่ายสุทธิที่ อปท.ต้องเบิกจ่ายจากงบประมาณของ อปท.)**														๘,๔๕๑,๓๐๐	๘,๖๙๗,๕๔๐	๘,๙๒๗,๓๔๐	
(๑๑)	**ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น**														๑,๖๙๐,๒๖๐	๑,๗๓๙,๕๐๘	๑,๗๘๕,๔๖๘	
(๑๒)	**รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๑๐)+(๑๑)**														๑๐,๑๔๑,๕๖๐	๑๐,๔๓๗,๐๔๘	๑๐,๗๑๒,๘๐๘	
คิดเป็นร้อยละ....ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (๑๒)*๑๐๐/งบประมาณปี ๖๐															๒๗.๙๔	๒๗.๓๘	๒๖.๗๗	

	หมายเหตุ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑	๓๖,๓๐๐,๐๐๐		บาท	
		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒	๓๘,๑๑๕,๐๐๐		บาท	
		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	๔๐,๐๒๐,๗๕๐		บาท	

โครงสร้างเทศบาลตำบลหนองแฝก

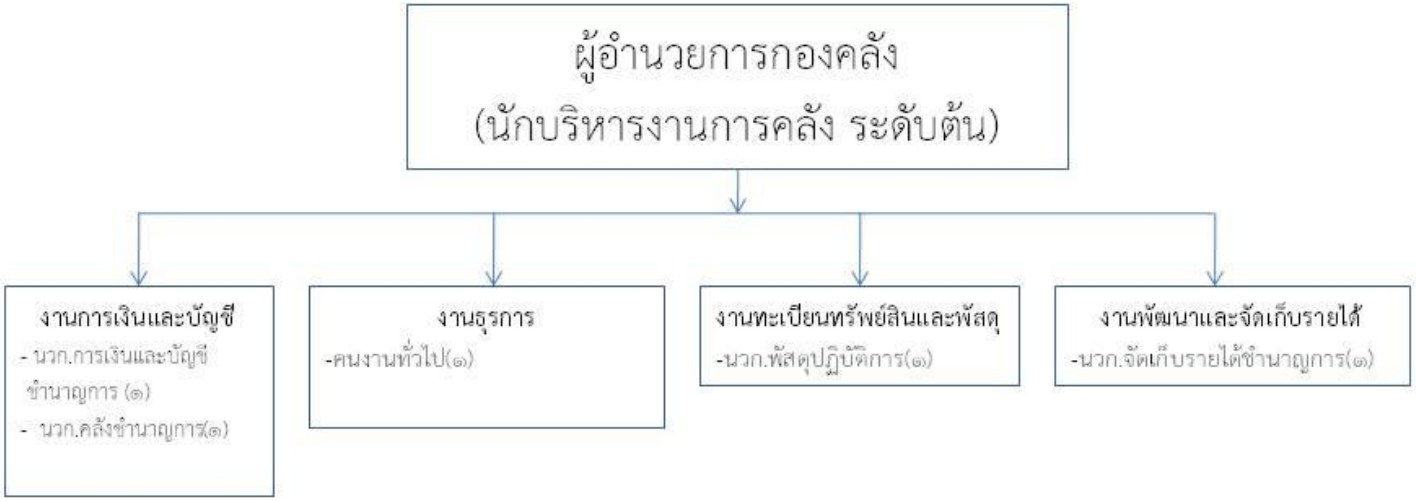


โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



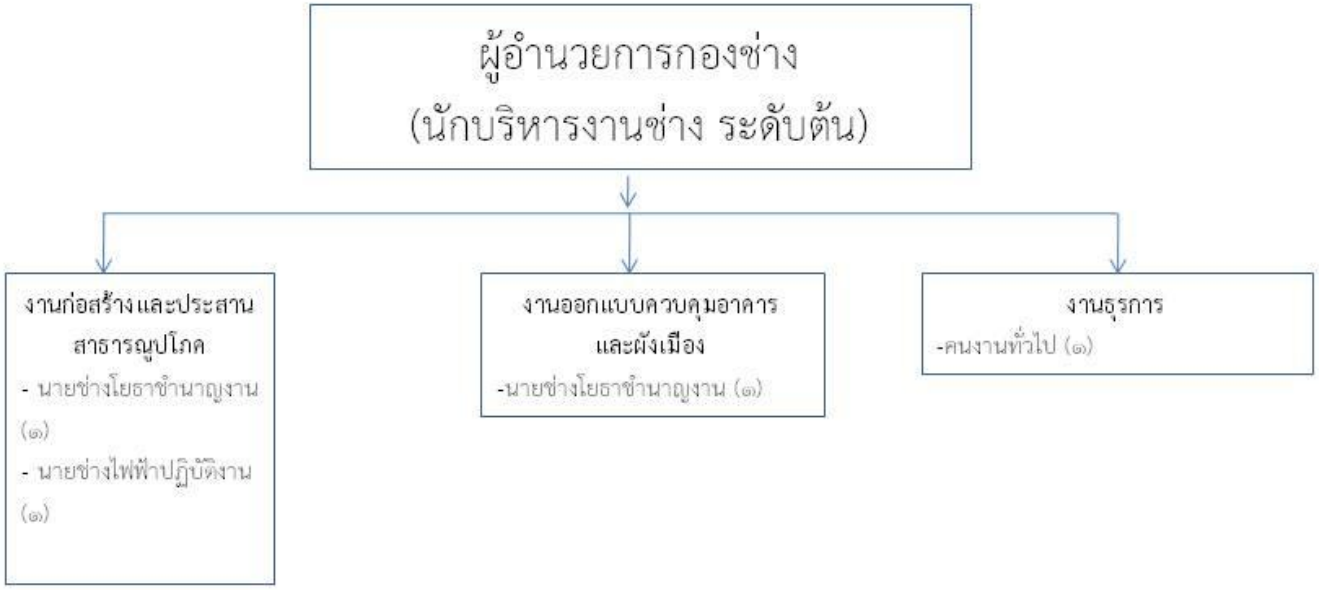
ระดับ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนง.จ้างตามภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	๑๒

โครงสร้างกองคลัง



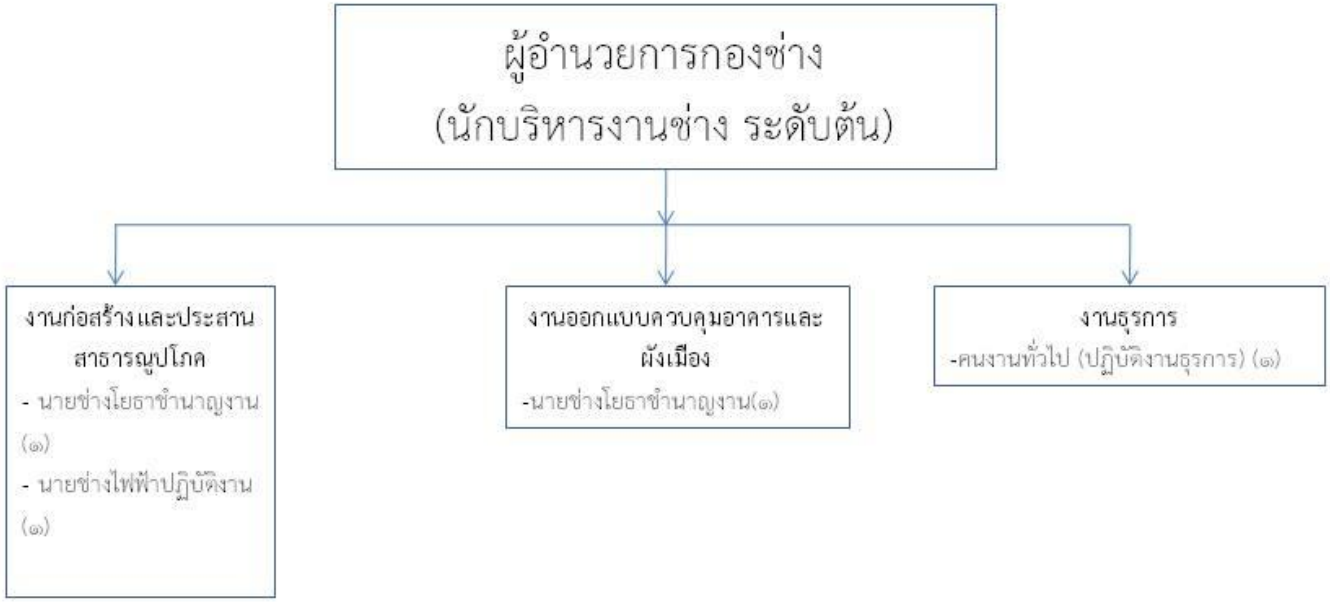
ระดับ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนง.จ้างตามภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๓	๑	-	-	-	-	๑

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๑

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนง.จ้างตามภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๒	๑	-	๑

โครงสร้างกองการศึกษา

ระดับ	ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับครูผู้ช่วย	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนง.จ้างตามภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๒

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลหนองแฝกได้กำหนดแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ในสังกัดทุกระดับขั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลหนองแฝก ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองแฝกตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ มีความสำคัญอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลหนองแฝก ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรม และจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร