



ปรับปรุ้งแผนอัตรากำลั้ง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุ้ง ครั้้งที่ ๑/๒๕๖๔)

เทศบาลต่าบลแกด้า
อ่าเภอแกด้า จั้้งหวัดมหาศึบสแกด้า

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตที่เทศบาล	๑๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจำดำเนินการ	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๖

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔)
- ประกาศ ปรับปรุงแผนอัตรากำลังอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔
- ประกาศ โครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการเทศบาล
- ประกาศ กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการอื่น เทศบาลตำบลแกดำ

ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔)
เทศบาลตำบลแกดำ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดมหาสารคาม

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจาก การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคามได้มีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน เทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้นเทศบาลตำบลแกดำ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔) ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับประกาศของ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคามดังกล่าว เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงาน ให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการ และวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ข้อ ๒๕๒ วรรคสาม เทศบาล ประเภทสามัญ ให้กำหนดสำนักปลัดเทศบาล สำนัก/กองคลัง สำนัก/กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการที่มี ความจำเป็นในการบริหารงานของเทศบาล กรณีส่วนราชการ ตาม (๓), (๔), (๕), (๖) และ (๗) ให้กำหนดเป็นงานหรือฝ่ายหรือ กลุ่มงานหากเทศบาลมีความพร้อมให้เสนอขอกำหนดเป็นส่วนราชการระดับกองหรือสำนัก โดยความเป็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.)หรือคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) แล้วแต่กรณี

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ข้อ ๔ ตามประกาศกำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามข้อ ๓ ให้เทศบาลจัดทำเป็นประกาศการแบ่งส่วนราชการของเทศบาล โดย ให้กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นภายในกรอบที่กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็น กรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด มหาสารคาม พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลแกดำ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวาง แผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงาน เทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลแกดำ จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลแกดำ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน
- ๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลแกดำ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลแกดำ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่
- ๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแกดำ
- ๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลแกดำ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลแกดำ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี
- ๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลแกดำ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ
- ๒.๒.๒ เทศบาลตำบลแกดำ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน
- ๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้
- ๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ
- ๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้
- ๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

- ๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง
การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้
 - The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุ

เป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

● **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความ ต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

● **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

● **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

● **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าจะต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจาย

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ เทศบาลตำบลแกดำ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ

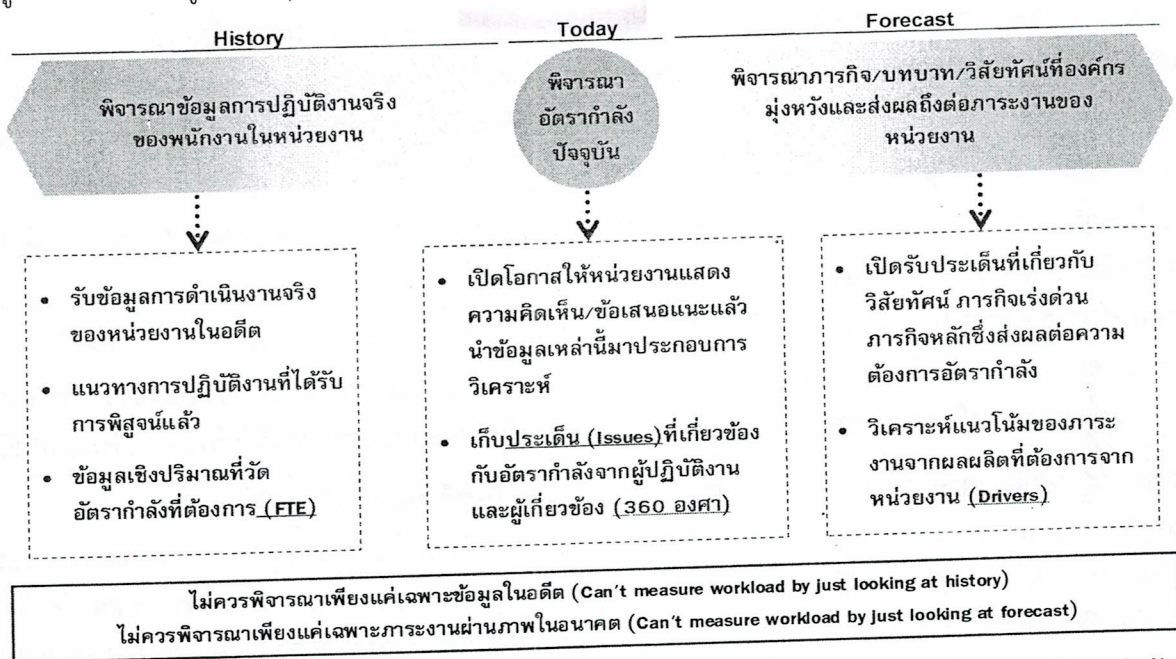
- **กองการศึกษา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการประปา คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการประปา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการสายงานช่าง และคุณสมบัติด้านการบริการสำหรับพนักงานจ้าง ส่วนที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- หน่วยตรวจสอบภายใน คุณสมบัติที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลแกดำ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้

ภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลแกด้า ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลแกด้า ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลแกด้า (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลแกด้า) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลแกด้า (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลสำราญ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองการประปา และหน่วยตรวจสอบภายใน

▪ ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลแกด้า เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบลแกด้า รองนายกเทศมนตรีตำบลแกด้า ปลัดเทศบาลตำบลแกด้า และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลแกด้า เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลแกด้า ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเป็นเลขานุการและนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลแกด้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลแกด้า

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลแกด้า โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในเทศบาลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลแกด้า

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลแกดำ เช่น กฎระเบียบ การแบ่ง ส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจ งาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลแกดำ และส่งคณะกรรมการ เพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลแกดำ ขอความเห็นชอบร่างปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลแกดำ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔)

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลแกดำ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลแกดำ

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑๒ ม.ค. ๖๔	แต่งตั้งคณะกรรมการ	
๑๔ ม.ค. ๖๔	ประชุมคณะกรรมการ ครั้งที่ ๑	แจ้งแนวทางให้คณะกรรมการทราบก่อนการจัดทำแผน
๒๑ ม.ค. ๖๔	ประชุมคณะกรรมการ ครั้งที่ ๒ จัดส่งร่างแผนให้คณะกรรมการพิจารณา	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒๙ ม.ค. ๖๔	เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดมหาสารคามพิจารณา	
ก.พ. ๖๔	ก.ท.จ.มหาสารคาม ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
มี.ค. ๖๔	จังหวัดจัดส่งมติ ก.ท.จ. ให้เทศบาลตำบลแกดำ	ต้นเดือน มี.ค.๖๔
มี.ค. ๖๔	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔)	๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
มี.ค. ๖๔	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔)	จังหวัดมหาสารคาม

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาในเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆเพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนของเทศบาลตำบลแกดำ

ปัญหาด้านต่างๆ	ปัญหาความต้องการ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาถนนชำรุด ไม่ได้มาตรฐานและสัญจรไปมาสะดวก - ปัญหาน้ำท่วมไร่นาในช่วงฤดูฝน - ปัญหาด้านการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของถนน - ปัญหาน้ำเสีย ไม่มีระบบการบำบัดน้ำเสีย - ปัญหาน้ำท่วมขังในช่วงฤดูฝน ไม่มีรางระบายน้ำ - ปัญหาการเกิดโรคระบาดของสัตว์เลี้ยงและโรคติดต่อของประชาชน
๒. ด้านเศรษฐกิจ	<ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาขาดการส่งเสริมด้านอาชีพ
๓. ด้านสังคม	<ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - ปัญหาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ - ปัญหาด้านการศึกษาและวัฒนธรรม
๔. ด้านการเมืองการบริหาร	<ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะมีไม่เพียงพอ - ปัญหาการอพยพของราษฎรหาแหล่งงานทำในเมืองใหญ่ ในช่วงฤดูการเก็บเกี่ยว - ปัญหาขาดการส่งเสริมการลงทุนของภาคเอกชน - ปัญหาการไม่เข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาขาดการบำรุงรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแกดำ

เพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เทศบาลตำบลแกดำจึงกำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแกดำที่สามารถดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตามลำดับ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีการบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๓) การสาธารณสุขการ
- (๔) การควบคุมอาคาร
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๗) การจัดให้มีตลาด
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การศึกษา
- (๒) การส่งเสริมกีฬา
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๔) การสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและสถานพยาบาล
- (๖) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๗) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลแกดำ
- (๒) การผังเมือง
- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๔) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ดังนี้

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๓) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลแกดำ ให้สอดคล้องกับนโยบายภาครัฐ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

- (๒) การจัดให้มีการและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

ดังนี้

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๓) การเพิ่มพูนความรู้พัฒนาขีดความสามารถให้กับคณะบริหาร สมาชิกสภาเทศบาลตำบลแกดำและลูกจ้าง

วิสัยทัศน์ (Vision)

“เทศบาลตำบลแกด้าเป็นเมืองน่าอยู่ มุ่งสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน บนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง ยึดมั่นธรรมมาภิบาล ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

พันธกิจของการพัฒนาเทศบาลตำบลแกด้า

- พันธกิจที่ ๑ พัฒนาคุณภาพการศึกษา ประชาชนมีความรู้อย่างทั่วถึง
- พันธกิจที่ ๒ การสร้างความเป็นเมืองน่าอยู่ ด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างต่อเนื่อง เป็นสังคมเข้มแข็งสมานฉันท์อย่างยั่งยืน ดำรงชีวิตภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- พันธกิจที่ ๓ ส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมนำไปสู่แหล่งท่องเที่ยว สืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณีให้คงอยู่สืบไป
- พันธกิจที่ ๔ การพัฒนาองค์กรในการบริหารจัดการที่ดียึดมั่นตามหลักธรรมาภิบาล

พันธกิจที่ ๑ พัฒนาคุณภาพการศึกษา ประชาชนมีความรู้อย่างทั่วถึง	
ยุทธศาสตร์	จุดมุ่งหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาการศึกษาและเรียนรู้	<ul style="list-style-type: none"> มีการบูรณาการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษาและวัฒนธรรม ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อก้าวสู่อาเซียน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นสังคมเข้มแข็งสมานฉันท์อย่างยั่งยืน	<ul style="list-style-type: none"> ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี ได้รับการบริการด้านสาธารณสุขอย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ

พันธกิจที่ ๒ การสร้างความเป็นเมืองน่าอยู่ ด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างต่อเนื่อง เป็นสังคมเข้มแข็งอย่างยั่งยืน ดำรงชีวิตภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	
ยุทธศาสตร์	จุดมุ่งหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน	<ul style="list-style-type: none"> การคมนาคมขนส่ง มีความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัยทันสมัย ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการทั่วถึง และครอบคลุมทุกพื้นที่ และได้มาตรฐาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นสังคมเข้มแข็งสมานฉันท์อย่างยั่งยืน	<ul style="list-style-type: none"> ชุมชนมีความเข้มแข็ง ประชาชนได้รับสวัสดิการสังคมและบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง มีคุณภาพชีวิตที่ดีถ้วนหน้า ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เกิดความสงบเรียบร้อยภายในชุมชน ปลอดภัยจากยาเสพติด และอบายมุข ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการด้านกีฬาของชุมชน เยาวชนได้ร่วมคิดร่วมทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม มีทักษะและการแสดงความสามารถด้านกีฬา การส่งเสริมอาชีพ และการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจที่ ๓ ส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมนำไปสู่แหล่งท่องเที่ยว สืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณีให้คงอยู่สืบไป	
ยุทธศาสตร์	จุดมุ่งหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการลงทุนด้านการบริการ และการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม	<ul style="list-style-type: none"> ● ประชาชนมีจิตสำนึกดีในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ● บ้านเมืองน่าอยู่ปราศจากมลภาวะขยะและปัญหาน้ำเน่าเสีย ● บูรณาการทรัพยากรธรรมชาติที่มีให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงเศรษฐกิจและวัฒนธรรม ● มีแหล่งท่องเที่ยวที่สวยงามและเป็นที่ยุ้จักแพร่หลายสามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวส่งผลให้มีรายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี	<ul style="list-style-type: none"> ● มีจารีตวัฒนธรรมประเพณี อันดีงามให้คนรุ่นหลังได้เรียนรู้ ● มีศิลปะ ศาสนา ประเพณีวัฒนธรรมอันดีงาม ดำรงอยู่สืบทอดตลอดไป

พันธกิจที่ ๔ การพัฒนาองค์กรในการบริหารจัดการที่ดียึดมั่นตามหลักธรรมาภิบาล	
ยุทธศาสตร์	จุดมุ่งหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล	<ul style="list-style-type: none"> ● การบริหารด้านการเงิน – การคลัง และการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลมีประสิทธิภาพ ● ประชาชนได้รับการบริการที่ดี ทันสมัย สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ● บุคลากรของเทศบาลปฏิบัติงานบนพื้นฐานการมีคุณธรรมจริยธรรมและหลักธรรมาภิบาล ● การเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านกระบวนการเทคโนโลยีที่ทันสมัย

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา ของเทศบาลตำบลแกดำ (Goals)

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลแกดำ ที่จะดำเนินการในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนานี้ ได้กำหนดให้สอดคล้องกับพันธกิจ หรือภารกิจหลัก มีจำนวน ๑๗ จุดมุ่งหมาย ดังนี้

๑. มีการบูรณาการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ
๒. สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษาและวัฒนธรรม ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อก้าวสู่อาเซียน
๓. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี ได้รับการบริการด้านสาธารณสุขอย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ
๔. การคมนาคมขนส่ง มีความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัยทันสมัย ระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ

ทั่วถึง และครอบคลุมทุกพื้นที่ และได้มาตรฐาน

๕. ชุมชนมีความเข้มแข็ง ประชาชนได้รับสวัสดิการสังคมและบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง มีคุณภาพชีวิตที่ดีถ้วนหน้า
๖. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เกิดความสงบเรียบร้อยภายในชุมชน ปลอดภัยจากยาเสพติดและอบายมุข
๗. ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการด้านกีฬาของชุมชน เยาวชนได้ร่วมคิดร่วมทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม มีทักษะและการแสดงความสามารถด้านกีฬา การส่งเสริมอาชีพ และการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
๘. ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๙. ประชาชนมีจิตสำนึกดีในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๐. บ้านเมืองน่าอยู่ปราศจากมลภาวะขยะและปัญหาน้ำเน่าเสีย
๑๑. บูรณาการทรัพยากรธรรมชาติที่มีให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงเศรษฐกิจและวัฒนธรรมและทางธรรมชาติมีแหล่งท่องเที่ยวที่สวยงามและเป็นที่ยึดเหนี่ยวหลายสามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวส่งผลให้มีรายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น
๑๒. มีจารีตวัฒนธรรมประเพณี อันดีงามให้คนรุ่นหลังได้เรียนรู้
๑๓. มีศิลปะ ศาสนา ประเพณีวัฒนธรรมอันดีงาม ดำรงอยู่สืบทอดตลอดไป
๑๔. การบริหารด้านการเงิน - การคลัง และการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลมีประสิทธิภาพ
๑๕. ประชาชนได้รับการบริการที่ดี ทันสมัย สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
๑๖. บุคลากรของเทศบาลปฏิบัติงานบนพื้นฐานการมีคุณธรรมจริยธรรมและหลักธรรมาภิบาล
๑๗. การเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านกระบวนการเทคโนโลยีที่ทันสมัย

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๖ ด้าน ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาการศึกษาและเรียนรู้

เป้าหมาย

๑. มีการบูรณาการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และยกระดับการจัดการเรียนการศึกษาให้สูงขึ้น
๒. สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษาและวัฒนธรรม ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สามารถศึกษาเรียนรู้ได้เท่าเทียมประเทศอาเซียน

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการเรียนการสอนในทุกระบบ และทุกระดับ
๒. ส่งเสริมและพัฒนานักเรียน และบุคลากรทางการศึกษา
๓. จัดตั้งศูนย์เรียนรู้ชุมชน สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษาและวัฒนธรรมก้าวสู่

ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าหมาย

พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน และครอบคลุมทุกพื้นที่เพื่อรองรับการขยายตัวของเทศบาลตำบลแกด้าในอนาคต

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบการจราจร การจัดทำผังเมือง การควบคุมอาคาร และการคมนาคมขนส่ง
๒. พัฒนาระบบการระบายน้ำ
๓. พัฒนาระบบไฟฟ้าสาธารณะ และโทรคมนาคม
๔. พัฒนาระบบการประปา แหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและการเกษตร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นสังคมเข้มแข็งสมานฉันท์อย่างยั่งยืน

เป้าหมาย

พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกระดับ ประชาชน อยู่เย็น เป็นสุข ได้รับการบริการสาธารณะที่ดีมีคุณภาพ ครอบคลุมทั่วถึงอย่างมีคุณภาพ สามารถปรับตัวรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงสามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมอาชีพ พัฒนากลุ่มอาชีพ และการแก้ไขปัญหาความยากจน ตามแนวคิดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และเกษตรทฤษฎีใหม่
๒. ส่งเสริมการพัฒนาชุมชน สวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์
๓. ส่งเสริมและพัฒนาผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น รวมถึงเครือข่าย
๔. ส่งเสริมการพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกัน การแก้ไข การปราบปรามยาเสพติดและอบายมุข
๖. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
๗. ส่งเสริมสุขอนามัยและสุขภาพของชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการลงทุนด้านการบริการและการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

เป้าหมาย

ส่งเสริมการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติควบคู่กับการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสนับสนุนให้ชุมชนมีความรู้และมีบทบาทในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สถานที่สำคัญทางศาสนา เพื่อเป็นเมืองที่สะอาดสวยงาม น่าอยู่อย่างยั่งยืน เสริมสร้างความเป็นเมืองแห่งการท่องเที่ยวทั้งทางวัฒนธรรม และทางธรรมชาติ

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมกิจกรรมสถานที่การท่องเที่ยว พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและบริการ
๒. ส่งเสริมการบริหารจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และระบบการบำบัดน้ำเสีย ในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ
๓. ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมดูแล ฟื้นฟู และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม