

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



เทศบาลตำบลพระแท่น
อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๑๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ	๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๕
ภาคผนวก	
- ปริมาณงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
- แผนพัฒนาบุคลากร(๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำล้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด(ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำล้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำล้าง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำล้าง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลพระแท่น มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลพระแท่น มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการ นั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพระแท่น

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลพระแท่น สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลพระแท่น เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลด ภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไข ปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลพระแท่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลพระแท่น ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลพระแท่นเป็นประธาน ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมี ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มี ขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลพระแท่นตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบาย ผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลพระแท่น เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลพระแท่น

บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินงาน โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลพระแท่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน: Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณ

เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับ

การสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบ อัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการใน บางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็น ลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนด ตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนด กรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการโดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการ เลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Freamwork) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการ เกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

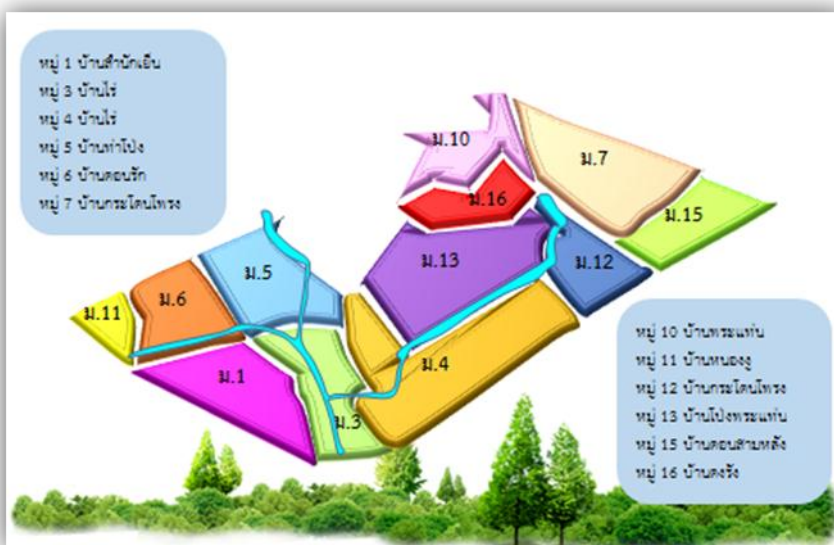
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๔.๑.๑ ประวัติความเป็นมาของพื้นที่

ตำบลพระแท่น มีชื่อเรียกสืบเนื่องจากมีหลักฐานแท่นศิลารอยพระพุทธรบาท มีต้นรัง ๒ ต้น โอบรอยแท่นพระพุทธรบาทไว้ ต่อมามีการจัดตั้งชื่อตำบลอย่างเป็นทางการจึงใช้ชื่อว่า “ตำบลพระแท่น” เดิมทีประชาชนที่อาศัยในพื้นที่มีการรวมกลุ่มกันเป็นชุมชนเล็กๆ ไม่มีการแบ่งเขตการปกครองชัดเจน เมื่อปี ๒๓๖๐ มีการอพยพของกลุ่มชาวจีนเข้ามาอาศัยในพื้นที่ ต่อมามีการแบ่งเขตหมู่บ้านและตั้งชื่อหมู่บ้านแรกที่เกิดขึ้นว่า “หมู่บ้านสำนักเย็น” และมีหมู่บ้านอื่นๆตามมาจวบจนปัจจุบัน มีทั้งหมด ๑๖ หมู่บ้าน โดยอยู่ในเขตรับผิดชอบของเทศบาลตำบลพระแท่น จำนวน ๑๒ หมู่บ้าน และในจำนวนนี้มี ๖ หมู่บ้าน ที่มีพื้นที่บางส่วนของหมู่บ้านอยู่ในเขตรับผิดชอบของเทศบาลตำบลพระแท่นลำพระยา พื้นที่ตำบลพระแท่น มีป่าพระแท่นดงรัง เป็นพื้นที่ป่าธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ มีความสำคัญทางประวัติศาสตร์ โบราณคดีและวรรณคดี มีเนินเขาที่สำคัญ ๒ แห่ง แห่งแรกเรียกว่าเขาถวายพระเพลิง ยอดสูง ๕๕ เมตร มีมณฑป ๑๒ เหลี่ยม ครอบรอยพระพุทธรบาทจำลองไว้ภายใน แห่งที่สองมีลักษณะเป็นแท่นหินรูปสี่เหลี่ยมหน้าลาด ลักษณะคล้ายแท่นหรือเตียงนอน วนอุทยานพระแท่นดงรังอยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติพระแท่นดงรัง มีเนื้อที่ประมาณ ๑,๓๔๔ ไร่ เป็นป่าไม้เบญจพรรณ ประกอบด้วยไม้ประเภท ไม้รัง ไม้เต็ง ไม้แดง ฯลฯ กรมป่าไม้ได้ประกาศจัดตั้งเป็นวนอุทยาน เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๒๕ ตำบลพระแท่นมีสถานที่สำคัญมาแต่โบราณกาล คือ วัดพระแท่นดงรัง หรือพระแท่นดงรัง สันนิษฐานว่าคงจะสร้างขึ้นในสมัยอยุธยา เพราะได้รับอิทธิพลจากศาสนาพุทธในประเทศลังกา ณ สถานที่แห่งนี้ มีแท่นหินขนาดใหญ่ ที่มีตำนานที่แต่งขึ้น ในภายหลังเพื่อเป็นเครื่องเจริญศรัทธา บริเวณวัดมีโบราณสถานที่เกี่ยวข้องกับพุทธประวัติ เช่น บ่อบัวนพระโอษฐ์ วิหารพระอานนท์ เขาถวายพระเพลิง ปล่องพญานาค และยังมีพิพิธภัณฑ์พื้นบ้าน ทุกๆปี ประมาณกลางเดือน ๔ ของไทย จะมีงานนมัสการอย่างยิ่งใหญ่

๔.๑.๒ ลักษณะที่ตั้ง/เขตการปกครอง/อาณาเขต



ภาพแสดงขอบเขตเทศบาลตำบลพระแท่น

ลักษณะที่ตั้ง ของเทศบาลตำบลพระแท่น ตั้งอยู่เลขที่ ๙๙ หมู่ ๑๐ ตำบลพระแท่น อำเภอนาทม จังหวัดกาฬสินธุ์ ห่างจากอำเภอนาทม ประมาณ ๑๗ กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดกาฬสินธุ์ ประมาณ ๓๕ กิโลเมตร อยู่ทางทิศตะวันออกของจังหวัดกาฬสินธุ์ มีพื้นที่ ๑๐.๖ ตามรังสิโยเมตร

เขตการปกครอง พื้นที่ของเทศบาลครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลพระแท่น จำนวน ๑๒ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑	บ้านสำนักเย็น	(ครอบคลุมพื้นที่บางส่วน)
หมู่ที่ ๓	บ้านไร่	(ครอบคลุมพื้นที่บางส่วน)
หมู่ที่ ๔	บ้านไร่	(ครอบคลุมพื้นที่บางส่วน)
หมู่ที่ ๕	บ้านท่าโป่ง	(เต็มพื้นที่)
หมู่ที่ ๖	บ้านดอนรัก	(เต็มพื้นที่)
หมู่ที่ ๗	บ้านกระโดนโพรง	(ครอบคลุมพื้นที่บางส่วน)
หมู่ที่ ๑๐	บ้านพระแท่น	(เต็มพื้นที่)
หมู่ที่ ๑๑	บ้านหนองงู	(ครอบคลุมพื้นที่บางส่วน)
หมู่ที่ ๑๒	บ้านกระโดนโพรง	(เต็มพื้นที่)
หมู่ที่ ๑๓	บ้านโป่งพระแท่น	(เต็มพื้นที่)
หมู่ที่ ๑๕	บ้านดอนสามหลัง	(ครอบคลุมพื้นที่บางส่วน)
หมู่ที่ ๑๖	บ้านดงรัง	(เต็มพื้นที่)

อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ	จรดกับ องค์การบริหารส่วนตำบลอุบลโลกสีห์หมื่น
ทิศใต้	จรดกับ องค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน
ทิศตะวันออก	จรดกับ เทศบาลตำบลหนองลาน
ทิศตะวันตก	จรดกับ วนอุทยานพระแท่นดงรัง, ตำบลตะคร้ำเอน

ประชากร

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ข้อมูลประชากรในเขตเทศบาล	ปี พ.ศ.๒๕๖๓
ประชากรชาย (คน)	๒,๙๖๓
ประชากรหญิง (คน)	๓,๒๒๒
จำนวนประชากรทั้งสิ้น (คน)	๖,๑๘๕
จำนวนครัวเรือน (ครัวเรือน)	๒,๑๐๑
ความหนาแน่นเฉลี่ย (คน/ตารางกิโลเมตร)	๕๘๓ /ตร.กม.

(ข้อมูลสถิติประชากรจากทะเบียนบ้าน งานทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลตำบลพระแท่น ณ เดือน มิถุนายน ๒๕๖๓)

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

วัย	ช่วงอายุ(ปี)	เพศชาย(คน)	เพศหญิง(คน)	รวม
เด็ก	๐ - ๑๗	๖๓๓	๖๖๐	๑,๒๙๓
เยาวชน	๑๘ - ๒๕	๓๑๖	๓๖๓	๖๗๙
แรงงาน	๒๖ - ๕๙	๑,๕๘๓	๑,๖๑๗	๓,๒๐๐
สูงอายุ	๖๐ ปีขึ้นไป	๔๓๑	๕๘๒	๑,๐๑๓
รวม		๒,๙๖๓	๓,๒๒๒	๖,๑๘๕

(สถิติประชากรแยกรายละเอียดของตำบลพระแท่น ท้องถิ่นเทศบาลตำบลพระแท่น ของเดือน มิถุนายน ๒๕๖๓ จำนวนประชากรแยกตามช่วงอายุ (เฉพาะผู้มีสัญชาติไทย)

๔.๑.๓ ลักษณะภูมิประเทศ

เทศบาลตำบลพระแท่น ตั้งอยู่บนที่ราบโดยมีพื้นที่ป่าไม้ในเขตวัดพระแท่นดงรังวรวิหาร มีพื้นที่ประมาณ ๑,๓๔๔ ไร่ เป็นป่าไม้เบญจพรรณ ประกอบด้วยไม้ประเภท ไม้รัง ไม้เต็ง ไม้แดง ฯลฯ โดยกรมป่าไม้ได้ตั้งให้เป็นวนอุทยานพระแท่นดงรัง และโดยรอบเขตเทศบาล ประชากรได้ประกอบอาชีพทำไร่ ในบางส่วนมีการปลูกอ้อย

๔.๑.๔ สภาพภูมิอากาศโดยทั่วไป

ลักษณะภูมิอากาศโดยทั่วไปอยู่ภายใต้อิทธิพลและลมมรสุม แบ่งออกได้เป็น ๓ ฤดู

ฤดูร้อน	ช่วงระยะเวลาตั้งแต่ เดือน มีนาคม ถึง เดือนเมษายน อุณหภูมิสูงสุดเฉลี่ย ๓๖.๘๘ องศาเซลเซียส
ฤดูฝน	ช่วงระยะเวลาตั้งแต่ เดือน พฤษภาคม ถึง เดือนตุลาคม ปริมาณน้ำฝนโดยเฉลี่ย ๘๙.๑๒ มิลลิเมตร
ฤดูหนาว	ช่วงระยะเวลาตั้งแต่ เดือน พฤศจิกายน ถึง เดือนกุมภาพันธ์ อุณหภูมิต่ำสุดเฉลี่ย ๒๐.๗๔ องศาเซลเซียส

๔.๑.๕ ลักษณะดิน

ลักษณะดิน เป็นดินร่วนปนทราย สภาพดินค่อนข้างอยู่ในสภาพดีซึ่งเหมาะสำหรับการทำเกษตร โดยพืชหลักที่สำคัญ คือ อ้อย ข้าวโพด และการทำนา

๔.๑.๖ ลักษณะแหล่งน้ำ

เป็นแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ประชาชนในพื้นที่เทศบาลใช้ประโยชน์จากสระส่วนตัว สระสาธารณะ และคลองทำสาร-บางปลา ซึ่งเป็นคลองชลประทาน ๑ แห่ง โดยครัวเรือนใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำข้างต้นในการเกษตร และอื่นๆ

- (2) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพระแท่น (ภายในสถานศึกษาโรงเรียนบ้านไร่ร่วมวิทยาคาร)
- (3) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพระแท่น (ภายในสถานศึกษาโรงเรียนบ้านดอนรัก)
- (4) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพระแท่น
- (5) โรงเรียนบ้านดอนรัก
- (6) โรงเรียนบ้านไร่ร่วมวิทยาคาร
- (7) โรงเรียนวัดพระแท่นดงรัง
- (8) โรงเรียนพระแท่นดงรังวิทยาคาร

- ความปลอดภัย

- | | | |
|--------------------------------------------------------|-------|-----------|
| (1) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีเจ้าหน้าที่/ลูกจ้าง | จำนวน | 12 คน |
| (2) อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนตำบลพระแท่น | จำนวน | 35 คน |
| (3) ตำรวจชุมชนตำบลพระแท่น | จำนวน | 5 คน |
| (4) จุดตรวจพระแท่น มีเจ้าหน้าที่ | จำนวน | 3 คน |
| (5) รถยนต์ดับเพลิง | จำนวน | 1 คัน |
| (6) รถยนต์บรรทุกน้ำ | จำนวน | 1 คัน |
| (7) รถตรวจการณ์ | จำนวน | 1 คัน |
| (8) เครื่องสูบน้ำ | จำนวน | 1 เครื่อง |
| (9) เครื่องดับเพลิงชนิดหาลาม | จำนวน | 1 เครื่อง |
| (10) ถังเคมีดับเพลิง | จำนวน | 144 ถัง |

- การสังคมสงเคราะห์

ตารางแสดงจำนวนผู้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ณ เดือน พฤษภาคม 2562

ผู้สูงอายุ(คน)	คนพิการ(คน)	ผู้ป่วยเอดส์(คน)
816	164	7

- ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

การนับถือศาสนา

เทศบาลตำบลพระแท่น มีศาสนสถาน 2 แห่ง คือ วัดพระแท่นดงรังวรวิหาร และ วัดราษฎร์ศรัทธาธรรม ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ และนับถือศาสนาอื่น ๆ เช่นศาสนาอิสลาม

- ประเพณีและงานประจำปี

งานประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ของท้องถิ่นที่สำคัญ ได้แก่

1. งานนมัสการพระแท่นดงรัง จัดขึ้นในช่วง ขึ้น 8 ค่ำ เดือน 4 ของทุกปี
กิจกรรมโดยสังเขป ปิดทอง ออกกร้านขายสินค้า การละเล่น ดนตรี มหรสพ ฯลฯ
2. งานประเพณีสงกรานต์ เดือนเมษายน
กิจกรรมโดยสังเขป ทำบุญตักบาตร สรงน้ำพระ พิษฐานพระแท่น
3. งานประเพณีแห่เทียนพรรษา เดือนกรกฎาคม
กิจกรรมโดยสังเขป ทำบุญตักบาตร จัดขบวนแห่เทียนพรรษา ถวายผ้าอาบน้ำฝน
4. งานประเพณีตักบาตรเทโว เดือนตุลาคม
กิจกรรมโดยสังเขป ทำบุญตักบาตร
5. งานประเพณีลอยกระทง เดือนพฤศจิกายน
กิจกรรมโดยสังเขป จัดงานลอยกระทง จุดเทียนเล่นไฟ การละเล่น ดนตรี ฯลฯ

- ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนในเขตเทศบาลได้อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น

1. ตัดต้นไม้ตัดเป็นรูปสัตว์ต่างๆ หมู่ที่ 3
3. การทำเฟอร์นิเจอร์ไม้ หมู่ที่ 1
4. การทำเครื่องยาสมุนไพรใบขลุ่ย
5. การเป่าแตงวง
6. การตีกลองยาว บ้านดอนรัก
7. การรำเหย่ย
8. เพลงพิชฐานพระแท่นดงรัง

- ภาษาท้องถิ่น

ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร ส่วนให้เป็นภาษากลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับปรุงสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
การเสริมความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน
ด้านความมั่นคง การเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม
การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด

จังหวัดกาญจนบุรี อยู่ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วย 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครปฐม กาญจนบุรี สุพรรณบุรี และราชบุรี

วิสัยทัศน์กลุ่มจังหวัด

“ศูนย์กลางสินค้าเกษตร อุตสาหกรรม และบริการเพื่อสุขภาพครบวงจร การท่องเที่ยวหลากหลายเชื่อมโยงอารยธรรมทวารวดี การค้าและการลงทุนระดับสากลที่มีความสามารถในการแข่งขัน และการค้าผ่านแดนสู่เอเชีย”

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาสินค้าเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ ให้ได้คุณภาพมาตรฐาน ยกกระดับสู่การเป็นศูนย์กลางสุขภาพครบวงจร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมอัตลักษณ์การท่องเที่ยวเชิงเชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด อารยธรรมทวารวดี ไปยังแหล่งท่องเที่ยวในภูมิภาคอาเซียน และยกระดับการท่องเที่ยวให้มีชื่อเสียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาและส่งเสริมการค้าชายแดนและการค้าผ่านแดนให้มีศักยภาพ ผลักดันเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ นำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดการค้าการลงทุน เชื่อมโยงการค้าสู่เอเชีย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ยกระดับการผลิต ภาคเกษตรกรรม พาณิชยกรรม อุตสาหกรรม สินค้าชุมชนและภาคแรงงาน ปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิตโดยเน้นวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม สู่ประเทศไทย 4.0

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกาญจนบุรี ปี ๒๕๖๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างสุขภาวะ ความมั่นคง ความปลอดภัยและสังคมแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์การพัฒนา

1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการและการให้บริการด้านสาธารณสุขอย่างครบวงจรทั่วถึง
๒. พัฒนาคูณภาพชีวิตและสร้างทุนทางสังคมชุมชนเข้มแข็ง

๓. ส่งเสริมให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างทั่วถึง
๔. เสริมสร้างระบบความปลอดภัยตามมาตรฐานสากลในทุกมิติ
๕. ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีความรู้ด้านการบริหารจัดการด้านสาธารณสุข
๖. พัฒนาประสิทธิภาพการศึกษาตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน
๗. พัฒนาจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน งานประกันสังคมมุ่งให้ผลสัมฤทธิ์
๘. ส่งเสริมการมีงานทำของแรงงานในระบบและนอกระบบอย่างยั่งยืน
๙. ส่งเสริมและต่อยอดโครงการตามพระราชดำริฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการอย่างครบวงจร

กลยุทธ์การพัฒนา

๑. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการข้อมูล แผนพัฒนาการเกษตร ระบบสารสนเทศการเกษตร ให้ทันสมัยและคล่องตัวกับบริบทพื้นที่
๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบชลประทานเพื่อการเกษตรและการใช้พลังงานทางเลือกเพื่อการเกษตรให้เหมาะสมครอบคลุมทุกพื้นที่
๓. ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัย เพื่อพัฒนาการเกษตร โดยใช้ภูมิปัญญาดั้งเดิมร่วมกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่
๔. ส่งเสริมและสร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร
๕. ส่งเสริมและพัฒนาการผลิตอาหารและสินค้าเกษตรปลอดภัย การแปรรูป การจำหน่ายให้มีคุณภาพและมาตรฐานภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๖. ส่งเสริมบุคลากร (ภาครัฐ) ด้านการเกษตรให้เป็น Smart Officer
๗. ส่งเสริมช่องทางการตลาดของสินค้าเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการท่องเที่ยวตามอัตลักษณ์ และการท่องเที่ยวคุณภาพ

กลยุทธ์การพัฒนา

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว
๒. สำรวจ วิจัย และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวแห่งใหม่
๓. ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวเดิมอย่างสมดุลและยั่งยืน
๔. ส่งเสริมสินค้าและบริการการท่องเที่ยวมุ่งสู่มาตรฐานสากล
๕. ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมด้านการตลาดยุคใหม่
๖. เสริมสร้างความเข้มแข็งภาคีเครือข่ายด้านการท่องเที่ยว
๗. ส่งเสริมอัตลักษณ์ วิถีชีวิต วัฒนธรรม เพื่อความยั่งยืน
๘. ส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวทุกรูปแบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการเศรษฐกิจ เขตเศรษฐกิจพิเศษและการค้าชายแดน

กลยุทธ์การพัฒนา

๑. เพิ่มประสิทธิภาพระบบขนส่งและโครงสร้างพื้นฐาน
๒. เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

๓. พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการผลิตภาพแรงงาน แรงงานวิชาชีพและยกระดับสถานประกอบการสู่มาตรฐานสากลให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด
๔. ส่งเสริมและพัฒนาพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษและการค้าชายแดน
๕. เสริมสร้างความสัมพันธ์และการค้ากลุ่มประเทศอาเซียน +๖

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์เทศบาลตำบลพระแท่น

“พระแท่นนำอยู่ เชิดชูโบราณสถานพระแท่นดงรัง เทศบาลบริการดี มีประสิทธิภาพ ประทับใจ ประชาชนมีส่วนร่วมและสามัคคี ส่งเสริมเกษตรกรรม นำพาท้องถิ่นสู่ความเจริญและพอเพียง”

2. ยุทธศาสตร์

- 1) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาระบบสาธารณสุขป้อนขั้นพื้นฐาน
- 2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- 3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชน
- 4) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 5) ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเมืองการบริหาร
- 6) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาและศิลปวัฒนธรรม

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลพระแท่น จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) เส้นทางคมนาคมเป็นหลุมเป็นบ่อทำให้เกิดน้ำท่วมขังในหน้าฝนและฝุ่นละอองในหน้าแล้ง ทำให้การสัญจรไม่สะดวก
- ๒) ไม่มีทางทำให้ประชาชนได้ใช้ประโยชน์
- ๓) ทางระบายน้ำยังไม่เพียงพอทำให้เกิดน้ำท่วมขัง
- ๔) ไฟฟ้าสาธารณะ ยังไม่เพียงพอ

ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑)ด้านการก่อสร้าง

-ต้องการให้ปรับปรุง บูรณะ ระบบสาธารณูปการพื้นฐาน เช่น ถนน ทางเดินเท้า
ท่อระบายน้ำ สะพาน ไฟฟ้าสาธารณะ ประปา เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก
ความปลอดภัย

๒)ด้านไฟฟ้า - แสงสว่าง

-ต้องการให้มีไฟฟ้าสาธารณะทุกถนน เพื่อเพิ่มความปลอดภัยแก่ประชาชนในยามค่ำคืนและ
ลดปัญหาอาชญากรรม

๓)ทางเดินเท้า

-ต้องการให้จัดทำทางเดินเท้าริมถนนทุกสาย

๔)ด้านการวางท่อประปา

-ต้องการให้ขยายเขตท่อประปาให้ทั่วถึง และเปลี่ยนขนาดท่อ ประปาให้ได้มาตรฐาน

๒.ด้านเศรษฐกิจ

๑)ปัญหาด้านการตลาด ไม่มีแหล่งจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน

๒)ปัญหาด้านการตลาด ผู้ผลิตไม่มีแหล่งจำหน่ายสินค้าของตนเอง

๓)ประชาชนในเขตเทศบาลส่วนหนึ่งยังว่างงานอยู่

๔)ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ ในช่วงที่ผลผลิตออกสู่ตลาดมีจำนวนมาก

๕)คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ ของประชาชนยังไม่ดีพอ

๖)การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ยังไม่ดีพอ

ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๑)ด้านธุรกิจ ต้องการให้สนับสนุน กระตุ้น หรือช่วยอำนวยความสะดวกให้นักธุรกิจและ
ประชาชนได้ประกอบการธุรกิจและอาชีพซึ่งมีผลทำให้เกิดการผลิต การบริหาร การ
หมุนเวียนของเงิน รวมทั้งการสร้างงานเพิ่ม

๒)ด้านอาชีพ ต้องการให้ประชาชน ประกอบอาชีพได้อย่างอิสระมีผลตอบแทนที่คุ้มค่า
รวมทั้งหาซื้อ เครื่องอุปโภคบริโภค และของใช้ที่จำเป็นต่อการครองชีพในราคาที่ยุติธรรม

๓)ด้านฝีมือแรงงาน ต้องการพัฒนาคุณภาพทักษะฝีมือแรงงานของประชาชน

๔)ด้านการเกษตร ต้องการส่งเสริมให้เป็นแหล่งผลิตด้านการเกษตรที่มีคุณภาพและปลอดภัย
สารพิษ

๕)ด้านการตลาด ต้องการส่งเสริมด้านการตลาดโดยมีระบบราคาที่เป็นธรรม มีตลาดชุมชน
แพร่หลาย และให้ผู้ผลิตจำหน่ายสินค้าให้ผู้บริโภคได้โดยตรง

๓.ด้านสังคม

- ๑)การแพร่ระบาดของยาเสพติด และผลที่ตามมาคือการก่อคดีอาชญากรรม
- ๒)สถานบริการและบุคลากรด้านสาธารณสุขมีจำนวนไม่เพียงพอ
- ๓)สถานที่พักอาศัย ชุมชน ท้องถิ่น ไม่สะอาดเพียงพอ
- ๔)โรคที่อาจระบาดในแต่ละปี

ความต้องการด้านสังคม

- ๑)สถานศึกษา ต้องการให้สถานศึกษา โรงเรียนฝึกอาชีพ มีวิทยากรที่ทันสมัยและเหมาะสม
- ๒)หลักธรรม ต้องการส่งเสริมหลักธรรมทางศาสนาบรรจุเป็นหลักสูตรการศึกษา เพื่อพัฒนาสติปัญญา จิตใจ และความประพฤติ
- ๓)สถานพักผ่อน ต้องการสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่ออกกำลังกายและอุปกรณ์ที่ใช้ในการออกกำลังกาย เพิ่มพื้นที่สีเขียวและที่โล่งว่าง
- ๔)ที่สาธารณะ ต้องการให้มีสถานที่สาธารณะ บ้านเรือน ชุมชน สะอาด ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัยจากโรคระบาด
- ๕)การบริหาร ต้องการการบริการสาธารณะที่ได้มาตรฐานทั้งการติดต่อราชการและการบริการด้านสาธารณสุข

๔.ด้านการเมือง การบริหาร

- ๑)ประชาชนมีความรู้ เกี่ยวกับการเมืองการเลือกตั้งในระดับชาติและการเมืองระดับท้องถิ่นไม่มากนัก
- ๒)ประชาชนยังขาดจิตสำนึกทางการเมืองและการมีส่วนร่วม
- ๓)ประชาชนยังขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๔)บุคลากร เครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการให้บริการประชาชน
- ๕)ความล่าช้าในการบริการประชาชน อันเนื่องมาจากรูปแบบและระบบราชการ
- ๖)การจัดเก็บรายได้ยังไม่ดีพอ
- ๗)การซื้อสิทธิ ขายเสียง ของนักการเมืองและประชาชน

ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

- ๑)ประชาชน ต้องการให้ประชาชนมีความรู้ เข้าใจระบบการเมือง การเลือกตั้ง ในระดับชาติ และการเมืองการบริหารระดับท้องถิ่น
- ๒)มีส่วนร่วม ต้องการให้ประชาชนมีจิตสำนึกทางการเมืองและการมีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๓)บุคลากร ต้องการบุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรม

- ๔)สถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ ต้องการอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ทำงานเพื่อเอื้ออำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชนและสนองตอบความต้องการของประชาชน ที่ได้ประสิทธิภาพ รวดเร็ว ถูกต้อง
- ๕)ความปลอดภัย ต้องการให้ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๖)ชื่อเสียง ต้องการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการชื่อเสียงและชื่อเสียง
- ๗)การเลือกตั้ง ต้องการสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการการเลือกตั้งให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นกลาง บริสุทธิ์ ยุติธรรมและตรวจสอบได้
- ๘)สิทธิและหน้าที่ ต้องการให้ประชาชน รู้และเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ของตน
- ๙)ก่อสร้างซ่อมแซม ต้องการให้จัดหา ก่อสร้าง รักษาสภาพ ซ่อมแซม จัดเครื่องมือเครื่องใช้สถานที่ปฏิบัติงานให้เพียงพอและเหมาะสม
- ๑๐)รับบริหาร ต้องการให้ประชาชนได้รับการจากเทศบาลตำบลพระแท่น ได้อย่างเสมอภาค สะดวก ถูกต้อง และรวดเร็ว
- ๑๑)ปรับปรุงกฎระเบียบ ต้องการปรับปรุง ระเบียบ กฎหมาย เพื่อลดขั้นตอนในการบริการประชาชนได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น

๕.ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑)ขยะในเทศบาลมีจำนวนมากและการบริหารจัดการขยะยังไม่ดีพอ
- ๒)การกำจัดสิ่งปฏิกูลและสิ่งโสโครก
- ๓)น้ำท่วมขัง เน่าเสีย โรงงานทิ้งน้ำเสีย และระบบระบายน้ำยังไม่ดีพอ
- ๔)อากาศ มีควันรถยนต์เกิดปัญหาด้านฝุ่นละอองและมลพิษทางอากาศ

ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑)สะอาด ต้องการให้ท้องถิ่น ชุมชน มีความสะอาด ปราศจากโรคภัยต่าง ๆ
- ๒)รักษา ต้องการให้ประชาชน ชุมชน มีจิตสำนึกร่วมกันรักษาสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- ๓)สถานที่ ต้องการสถานที่ออกกำลังกายและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๔)อุปกรณ์ ต้องการอุปกรณ์ในการออกกำลังกายและเล่นกีฬา
- ๕)ขยะ ต้องการให้จัดการ เก็บ กวาด ขยะมูลฝอย ให้สะอาดทุกวันไม่มีขยะตกค้าง
- ๖)สิ่งปฏิกูล ต้องการให้กำจัดสิ่งปฏิกูลและสิ่งโสโครกต่างๆ ให้หมดไป
- ๗)ควบคุมโรงงาน ต้องการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบควบคุมโรงงานอุตสาหกรรม ตรวจสอบการใช้สารเคมี การทิ้งขยะอุตสาหกรรม
- ๘)ฝุ่นละออง ต้องการให้เทศบาลทำความสะอาดถนนหนทางไม่ให้เกิดฝุ่นละออง
- ๙)น้ำเสีย ต้องการให้เทศบาลจัดทำท่อระบายน้ำและระบบบำบัดน้ำเสีย

๑๐)จิตสำนึก ต้องการให้ประชาชน ชุมชน องค์กรเอกชน รัฐ มีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการกำจัดขยะ รักษาสิ่งแวดล้อมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน

๖.ด้านการสาธารณสุข

๑)พฤติกรรมที่ส่งผลต่อสุขภาพของประชาชน เช่น การรับประทานอาหารที่ไม่มีประโยชน์ ดื่มสุรา พักผ่อนไม่เพียงพอ

๒)ประชาชนบางรายไม่ใส่ใจหรือให้ความสำคัญกับการตรวจสุขภาพประจำปี

ความต้องการด้านการสาธารณสุข

๑)ควรมีการบูรณาการเชื่อมโยงด้านความร่วมมือของทุกหน่วยงานในการแก้ไขปัญหา

๒)ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการด้านอาหารผ่านเกณฑ์ความสะอาด ปลอดภัย ถูกหลักอนามัย

๗.ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑)เด็กและเยาวชนไม่สามารถนำองค์ความรู้และหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา มาปรับใช้ในชีวิตประจำวันรวมถึงการแก้ไขปัญหาต่างๆ

๒)เด็กและเยาวชนบางส่วนขาดความรู้เรื่องมารยาทไทย พูดยาไม่มีหางเสียง พูดยาไม่สุภาพ หยาบคาย ไม่เคารพ บิดา มารดา ครูอาจารย์

ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑)ส่งเสริมองค์ความรู้และหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา เพิ่มมากขึ้น

๒)ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม มารยาทไทย ให้กับเด็กและเยาวชนทั้งที่บ้านและโรงเรียน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตามกฎหมายอื่น เทศบาลตำบล พระแท่น มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงความต้องการของประชาชน จากการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่แล้วสามารถกำหนดภารกิจและสภาพปัญหาเป็นด้าน ๆ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
- ๒) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๓) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- ๔) การสาธารณสุข
- ๕) การควบคุมอาคาร
- ๖) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือท่าข้ามและที่จอดรถ การผังเมือง
- ๗) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๘) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) การส่งเสริมกีฬา
- ๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๔) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๕) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ๖) การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๗) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
- ๘) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- ๙) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- ๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและทางอนามัยโรงแรมสรรพ และสาธารณสถานอื่นๆ
- ๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยให้ชีวิตและทรัพย์สิน
- ๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- ๒) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- ๓) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- ๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๕) การจัดทำแบบพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๒) การจัดการศึกษา
- ๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๓) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจตามข้อ ๕ แล้ว เทศบาลตำบลพระแท่น พิจารณาว่าภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. ปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ เศรษฐกิจ
๓. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
๔. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๕. การส่งเสริมการเมืองการบริหาร
๖. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๗. การส่งเสริมด้านสุขภาพ การกีฬาฯ ศาสนา และวัฒนธรรม

ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาและการปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๒. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๔. การพัฒนาชุมชนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. การส่งเสริม ความรู้ ให้คำปรึกษา แนะนำ เกี่ยวกับด้านกฎหมายให้แก่ประชาชนที่ต้องการคำปรึกษา

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT

จุดแข็ง(Strengths)

๑. ระบบการเมือง เข้มแข็ง ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง มีความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำท้องถิ่น
๒. ระบบราชการ ที่มีประสิทธิภาพมีรูปแบบที่เป็นสัดส่วนชัดเจน
๓. อาชีพ นักธุรกิจและประชาชนประกอบอาชีพได้อย่างอิสระ
๔. รายได้ ประชาชนมีงานทำ ระบบตลาดที่เป็นธรรม
๕. ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจของเทศบาลอยู่ในระดับพอเพียงดำรงอยู่ได้แม้ในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ
๖. การศึกษา ประชาชนมีการศึกษา ก้าวต่อการพัฒนา
๗. สถานศึกษา มีสถานศึกษาที่ได้มาตรฐาน
๘. ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง มีขวัญและกำลังใจดี สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๙. ทรัพยากรดิน เป็นสภาพดินเหนียว ดินร่วน เหมาะแก่การเพาะปลูกทั้งพืชล้มลุกและไม่ยืนต้น
๑๐. ทรัพยากรน้ำ มีระบบชลประทาน อยู่รอบนอก

จุดอ่อน(Weaknesses)

๑. ด้านรายได้ เทศบาลมีรายได้ค่อนข้างจำกัด จึงไม่สามารถทำตามนโยบายหรือตอบสนองตามความต้องการของประชาชนได้ทั้งหมด
๒. บุคลากร จำเป็นต้องพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นต่อไป
๓. สถานที่ ยังไม่สามารถหาสถานที่ให้ผู้ประกอบการและผู้บริโภคทำการซื้อขายสินค้าได้โดยตรง
๔. ยาเสพติด เป็นปัญหาสำคัญในการพัฒนา ทุกฝ่ายพยายามรณรงค์และปราบปรามต่อไป
๕. ประชาชน ยังขาดการมีส่วนร่วมทางการเมือง

๖. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอ และทันสมัย ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน
๗. การจัดเก็บรายได้ ยังไม่ทั่วถึง
๘. ความปลอดภัย ประชาชนขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๙. ชื่อเสียง ขาดเสีย ของนักการเมืองและประชาชน
๑๐. การจัดการขยะ ยังไม่ดีพอ
๑๑. มลพิษ ทางอากาศ น้ำ
๑๒. พื้นที่ เป็นที่ราบลุ่ม เป็นที่สูง

โอกาสในการพัฒนา (Opportunities)

๑. เทศบาลตำบลพระแท่นมีระบบการเมืองท้องถิ่นที่เข้มแข็ง
๒. มีผู้ประกอบการหลายราย ประชาชนมีงานทำและประกอบอาชีพได้อย่างอิสระ
๓. การบริหารราชการที่สนองตอบประชาชนได้ดี
๔. เป็นเมืองผ่านสู่ภาคตะวันตก เป็นแหล่งท่องเที่ยว มีโรงงานอุตสาหกรรม
๕. ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง มีขวัญกำลังใจดีในการปฏิบัติงาน หากได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ความรู้ ความสามารถ จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถพัฒนาไปได้เร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

อุปสรรคในการพัฒนาท้องถิ่น(Threats)

๑. ปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติดที่กำลังแพร่กระจาย
๒. ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมในการเมืองการบริหาร
๓. ปัญหาเกี่ยวกับความทันสมัยของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่ ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
๔. ปัญหางบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดในการบริหารพัฒนา

จากปัญหาทั้งหมดเทศบาลตำบลพระแท่น ได้พยายาม รณรงค์ ปรับปรุง และแก้ไข โดยหวังจะได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน และการสนับสนุนด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ทั้งจากภาครัฐ และเอกชนเพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่นต่อไป เทศบาลตำบลพระแท่น กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๙๐ อัตรา ประกอบด้วยพนักงานเทศบาลสามัญ ๓๐ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๐ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๔๑ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลพระแท่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการทุกส่วน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการของเทศบาลตำบลพระแท่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่เทศบาลตำบลพระแท่น ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจจะอยู่ในงานของแต่ละกอง ต่อมาเมื่อภารกิจต่าง ๆ มีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อรองรับปริมาณงานและเพื่อควมมีประสิทธิภาพในให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่ และความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพ.ร.บ.เทศบาลและตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนและงบประมาณ - งานทะเบียนราษฎร - งานนิติการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานพัฒนาชุมชน - งานการศึกษา - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกิจการสภา - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานแผนและโครงการ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน 	๑. สำนักปลัดเทศบาล <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนและงบประมาณ - งานทะเบียนราษฎร - งานนิติการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานพัฒนาชุมชน - งานการศึกษา - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกิจการสภา - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานแผนและโครงการ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานกิจการประปา <p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสาธารณูปโภค - งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ - งานวิศวกรรมโยธา - งานสวนสาธารณะ - งานผังเมือง <p>๓.๑ ฝ่ายกิจการประปา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานผลิตและวิเคราะห์คุณภาพน้ำ - งานบริการและซ่อมบำรุง <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานรักษาความสะอาด - งานสัตวแพทย์ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสาธารณสุขชุมชน - งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ <p>๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานกิจการประปา <p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสาธารณูปโภค - งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ - งานวิศวกรรมโยธา - งานสวนสาธารณะ - งานผังเมือง <p>๓.๑ ฝ่ายกิจการประปา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานผลิตและวิเคราะห์คุณภาพน้ำ - งานบริการและซ่อมบำรุง <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานรักษาความสะอาด - งานสัตวแพทย์ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสาธารณสุขชุมชน - งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ <p>๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

มีวัตถุประสงค์ เพื่อกำหนดตำแหน่ง จำนวนตำแหน่ง และกรอบอัตรากำลังของพนักงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ เพื่อหาทางเลือกที่เหมาะสมกรณีที่มีความจำเป็นทางด้านรายจ่ายด้านบุคคลตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งผลการวิเคราะห์ตามแบบที่กำหนด

เทศบาลตำบลพระแท่น ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระพุ่ม และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

สรุปผลการวิเคราะห์ของแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลพระแท่น

๑. สำนักปลัดเทศบาล

๑) งานในความรับผิดชอบทั้งหมด ๑๖ งาน ได้แก่ งานบริหารทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานแผนและงบประมาณ งานกิจสภา งานการศึกษา งานกีฬาและนันทนาการ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานแผนและโครงการ งานทะเบียนราษฎร งานนิติการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาชุมชน งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน งานประชาสัมพันธ์ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) จำนวนอัตรากำลังสำนักปลัดเทศบาล มีจำนวนทั้งหมด ๓๙ อัตรา ประกอบด้วย

- พนักงานเทศบาล	จำนวน ๙ อัตรา
- พนักงานครูเทศบาล	จำนวน ๔ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๓ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๓ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๒๐ อัตรา

สรุปผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง

สำนักปลัดเทศบาลเป็นหน่วยงานหลัก ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาล เมื่อพิจารณาจากจำนวนบุคลากรในสังกัดและเปรียบเทียบกับปริมาณงานแล้ว เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน บางงานมีกรอบอัตรากำลังที่เป็นตำแหน่งว่าง แต่สามารถบริหารจัดการภายในกองงานได้ดี เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร จึงเห็นควรยุบเลิก ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๒ อัตรา

๒. กองคลัง

๑) งานในความรับผิดชอบทั้งหมด ๖ งาน ได้แก่ งานบริหารทั่วไป งานการเงินและบัญชี งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ งานพัสดุและทรัพย์สิน งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานกิจการประปา และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) อัตรากำลังกองคลัง มีจำนวนทั้งหมด ๑๒ อัตรากำลัง ประกอบด้วย

- พนักงานเทศบาล จำนวน ๖ อัตรากำลัง
- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรากำลัง
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรากำลัง
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรากำลัง

สรุปผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง

กองคลัง มีงานในความรับผิดชอบทางด้านการบริหารงานคลังหลายด้าน แต่เมื่อพิจารณาจากจำนวนบุคลากรในสังกัดและเปรียบเทียบกับปริมาณงานแล้ว มีความต้องการ กำหนดเพิ่ม พนักงานเทศบาลสามัญ ประเภท ทั่วไป ตำแหน่ง นายช่างสำรวจ ๑ อัตรากำลัง เพื่อมาปฏิบัติงานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ปัจจุบัน เป็นลูกจ้างประจำ และคงเหลือเวลาปฏิบัติราชการ ไม่เกิน ๔ ปี ก่อนที่จะเกษียณอายุราชการ ซึ่งงานแผนที่ภาษีเป็นงานที่มีความสำคัญมากในเรื่องของผังเมือง ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานจัดเก็บภาษีโรงเรือน บำรุงท้องที่ ป้ายและอื่นๆ ซึ่งในการปฏิบัติงานจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ความชำนาญ ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ถ้าสรรหาคณะบุคคลที่ไม่เคยปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกันมาก่อน อาจจะยากสำหรับมือใหม่ จึงเห็นควรกำหนดตำแหน่งใหม่ เพื่อมารองรับปริมาณงานในอนาคตและเริ่มเรียนรู้งานล่วงหน้า เพื่อที่จะสามารถทำงานได้จากคนเดิมหากต้องเกษียณราชการไปแล้ว และต้องการกำหนดเพิ่ม อัตรากำลัง ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรากำลัง เพื่อมาช่วยงานด้านพัสดุและทรัพย์สิน เนื่องจากปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น มีความยุ่งยากมากขึ้น กับงานทางเอกสารต้นฉบับและการบันทึกข้อมูลระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง ทำให้ต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานมากขึ้น ต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการบ่อยครั้ง และบางครั้งไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จตามกำหนดที่ควรจะเป็น

๓. กองช่าง

๑) มีงานในความรับผิดชอบทั้งหมด ๘ งาน ได้แก่ งานธุรการ งานสวนสาธารณะ งานสาธารณูปโภค งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ งานวิศวกรรมโยธา งานผังเมือง และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) อัตรากำลังกองช่าง มีจำนวนทั้งหมด ๑๙ อัตรากำลัง ประกอบด้วย

- พนักงานเทศบาล จำนวน ๖ อัตรากำลัง
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรากำลัง
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๑ อัตรากำลัง

สรุปผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง

กองช่าง มีงานในความรับผิดชอบทางด้านการบริหารงานช่างหลายด้าน เมื่อพิจารณาจากจำนวนบุคลากรในสังกัดและเปรียบเทียบกับปริมาณงานแล้วไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีความต้องการ กำหนดเพิ่มตำแหน่ง ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน จำนวน ๑ อัตรากำลัง เพื่อมาช่วยปฏิบัติงานด้านเอกสารในส่วนของงานสาธารณูปโภค เนื่องจากปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพียงคนเดียว แต่ต้องรับผิดชอบดูแลงานอื่นอีกหลายงานทำให้ไม่สามารถบริหารเวลาในการจัดทำเอกสารให้เสร็จได้ตามเวลาที่กำหนด

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑) มีงานในความรับผิดชอบทั้งหมด ๑๐ งาน ได้แก่ งานธุรการ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด งานสัตวแพทย์ งานส่งเสริมสุขภาพ งานสาธารณสุขชุมชน งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งานเผยแพร่และฝึกอบรม งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) อัตรากำลังกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีจำนวนทั้งหมด ๑๔ อัตรา ประกอบด้วย

- พนักงานเทศบาล จำนวน ๓ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา

สรุปผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีงานในความรับผิดชอบทางด้านการบริหารงานสาธารณสุขหลายด้าน เมื่อพิจารณาจากจำนวนบุคลากรในสังกัดและเปรียบเทียบกับปริมาณงานแล้วไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีความต้องการกำหนดเพิ่มตำแหน่ง พนักงานเทศบาลสามัญ ประเภททั่วไป ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข(พง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา เพื่อมารองรับปริมาณงานและรับผิดชอบงานในส่วนของการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ และแบ่งเบาภาระงานอื่นๆที่อาจได้รับมอบหมายในอนาคต

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

๑) งานในความรับผิดชอบทั้งหมด ๒ งาน ได้แก่ งานตรวจสอบและควบคุมภายใน

๒) อัตรากำลังหน่วยตรวจสอบภายใน มีจำนวนทั้งหมด ๑ อัตรา ประกอบด้วย

- พนักงานเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา

สรุปผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง

หน่วยตรวจสอบภายใน มีงานในความรับผิดชอบทางด้านตรวจสอบภายใน และงานควบคุมภายใน เมื่อพิจารณาจากจำนวนบุคลากรในสังกัดและเปรียบเทียบกับปริมาณงานแล้ว เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลพระแท่น ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่

สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัล ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาด้านดิจิทัล ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน และลูกจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลพระแท่น ได้จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลเพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกคน ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาลต้องยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. พนักงานเทศบาลต้องมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
 ๓. พนักงานเทศบาลต้องมีสัมมาคารวะ ความอ่อนน้อมถ่อมตน และเคารพผู้บังคับบัญชา
 ๔. พนักงานเทศบาลต้องมีทัศนคติที่ดี สนุกกับการทำงาน มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์
 ๕. พนักงานเทศบาลต้องมีน้ำใจ ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน
 ๖. พนักงานเทศบาลต้องให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๗. พนักงานเทศบาลต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และมีส่วนร่วมในกิจกรรมของเทศบาล
 ๘. พนักงานเทศบาลต้องยึดมั่นในระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. พนักงานเทศบาลต้องยึดมั่นในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๑๐. พนักงานเทศบาลต้องให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก