

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566
เทศบาลตำบลซีลอง อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

.....

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561-2563 ของเทศบาลตำบลซีลอง จะสิ้นสุดลง ในวันที่ 30 กันยายน 2563 เพื่อให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิม และเพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลซีลอง มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง เทศบาลตำบลซีลอง ใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566 ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลซีลอง จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2564-2566) เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ (ก.ท.จ.ชัยภูมิ) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลซีลอง จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลตำบลซีลอง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 10 กรกฎาคม 2557 หมวด 3 การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ข้อ 12 การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาลในส่วนราชการต่างๆ ของเทศบาล ให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างของเทศบาล และเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยจัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ข้อ 13 การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

1.4 คำสั่งเทศบาลตำบลสีลอง ที่ 544/2563 ลงวันที่ 9 กรกฎาคม 2563 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566 คณะกรรมการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาลตำบลสีลอง ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและรัฐ หมวดเงินอุดหนุน ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังเทศบาลตำบลสีลอง ในระยะเวลา 3 ปี

1.5 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลสีลอง อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ 2564-2566 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้างวัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายโครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า 3 ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของเทศบาลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน)และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายและเคลื่อนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงานและกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อมๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่ง

2.1 เพื่อให้เทศบาลตำบลซีลอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

2.2 เพื่อให้เทศบาลตำบลซีลอง มีการกำหนดประเภทตำแหน่งสายงานการจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2596 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบันและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

2.4 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิสามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.5 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลซีลอง

2.6 เพื่อให้เทศบาลตำบลซีลอง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.7 เพื่อให้เทศบาลตำบลซีลอง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.8 เพื่อให้เทศบาลตำบลซีลอง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลซีลอง

ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1. ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2. เทศบาลตำบลซีลอง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

3. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้
4. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ
5. การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้
6. เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมทั้งตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่อง การวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน

ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

3 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

เทศบาลตำบลสีลอง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประกอบด้วย ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตำบลสีลอง เป็นประธานกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลสีลอง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลสีลอง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลสีลอง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน เทศบาลตำบลสีลอง แบ่งส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 3 กอง ดังนี้

1) สำนักปลัดเทศบาล ประกอบด้วย

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานนิติการ
- งานกิจการสภา
- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้รวมงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และงาน

รักษาความสงบไว้ในงานนี้ด้วย

- งานบริหารการศึกษา
- งานกีฬาและนันทนาการ
- งานเผยแพร่วิชาการให้รวมงานรัฐพิธี
- งานธุรการ

1.1) ฝ่ายอำนวยการ

- งานการเจ้าหน้าที่
- งานธุรการ

1.2) ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

- งานจัดทำงบประมาณ
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานการคลังและสถิติ
- งานธุรการ

1.3) ฝ่ายพัฒนาชุมชน

- งานสังคมสงเคราะห์
- งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคมให้รวมงานพัฒนาชุมชนไว้ในงานนี้ด้วย
- งานพัฒนาชุมชน
- งานธุรการ

2) กองคลัง ประกอบด้วย

2.1) ฝ่ายบริหารงานคลัง

- งานการเงินและบัญชี
- งานธุรการ
- งานพัสดุและทรัพย์สิน

- งานจัดเก็บรายได้
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- 3) กองช่าง ประกอบด้วย
- 3.1) ฝ่ายแบบแปลนและก่อสร้าง

- งานวิศวกรรม
- งานธุรการ
- งานสถาปัตยกรรม
- งานสาธารณูปโภค
- งานสวนสาธารณะ
- งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ
- งานศูนย์เครื่องจักร

4) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

4.1) ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานวางแผนสาธารณสุข
- งานรักษาความสะอาด
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานธุรการ
- งานนโยบายและแผนสาธารณสุข
- งานสุขศึกษาประชาสัมพันธ์เผยแพร่และฝึกอบรม
- งานส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- งานสัตวแพทย์
- งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ

โดยโครงสร้างส่วนราชการทั้ง 4 ส่วนราชการนี้ ได้กำหนดงานย่อยต่างๆ เพิ่มเติมจากงานหลักที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้การดำเนินงานขับเคลื่อนงานตามภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบต่างๆ ตลอดจนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล คือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาระบบบริหารการจัดการและการปกครอง เพื่อให้สามารถดำเนินงานให้สำเร็จสามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบลสีลองและแก้ไข ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยรายละเอียดงานต่างๆ ของแต่ละส่วนราชการปรากฏตาม ข้อ 8 โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เทศบาลตำบลซีลอง ได้นำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อให้การจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

3.3.1 การจัดระดับชั้นงาน เทศบาลตำบลซีลอง มีการจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม โดยมีการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

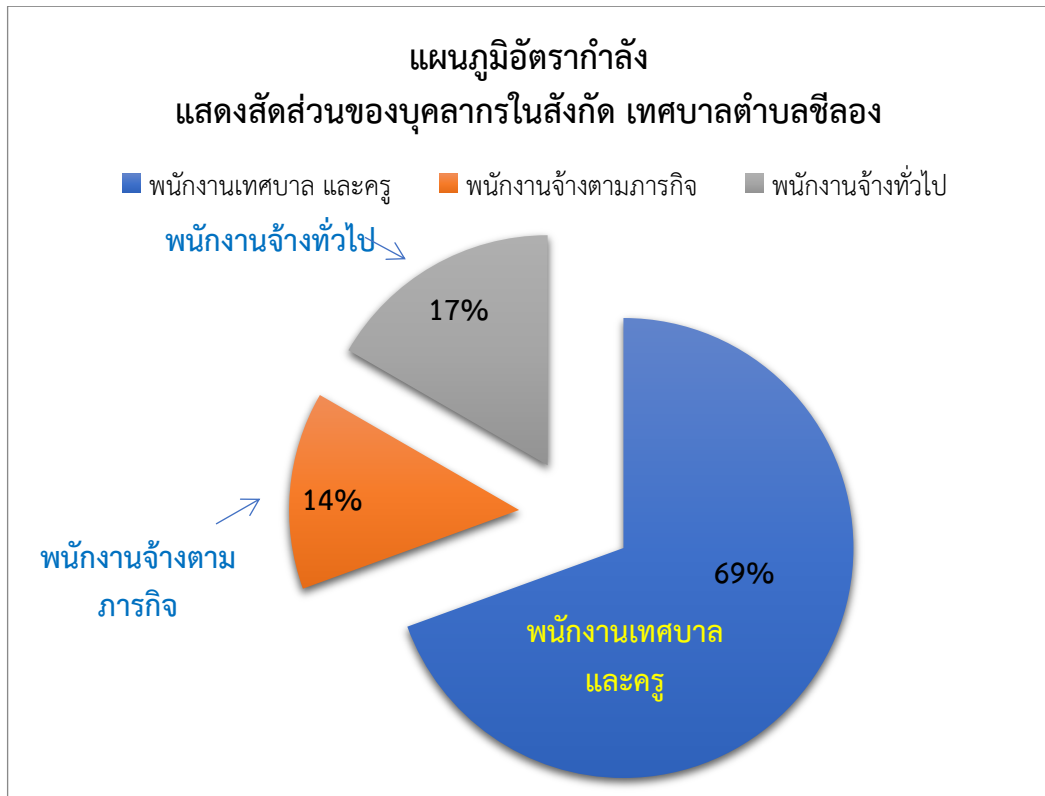
3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลซีลอง ได้กำหนดอัตรากำลังบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ โดยมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในแผนอัตรากำลังปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ ควรปรับเกลี่ยตำแหน่ง กำหนดเพิ่ม หรือยุบเลิกตำแหน่งใด โดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลซีลองตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ก็ไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายประจำปีแต่อย่างใด ซึ่งก็เป็นไปตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลซีลอง ดังนี้

• **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจกรรม ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ เทศบาลตำบลสีล่อง เป็นเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และ ปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้
 - พนักงานจ้างทั่วไป
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ



3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าเปรียบเทียบกับต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

เทศบาลตำบลซีลอง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น หัวหน้าฝ่าย ซึ่งจะมีหน้าที่ช่วยเหลือการปฏิบัติงานของผู้ผู้อำนวยการกอง รองลงมา และคอยช่วยเหลือให้คำแนะนำกับผู้ปฏิบัติงานระดับชั้นรองลงมา ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งงานแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้น เพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

การนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ **พิจารณางานพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลซีลอง
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลซีลอง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี} \times 6 = \text{เวลาปฏิบัติราชการ}$$

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

หมายเหตุ

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ 82,800 นาที

การนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลซีลอง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลซีลอง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลซีลอง (การตรวจประเมิน LPA)

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กร มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

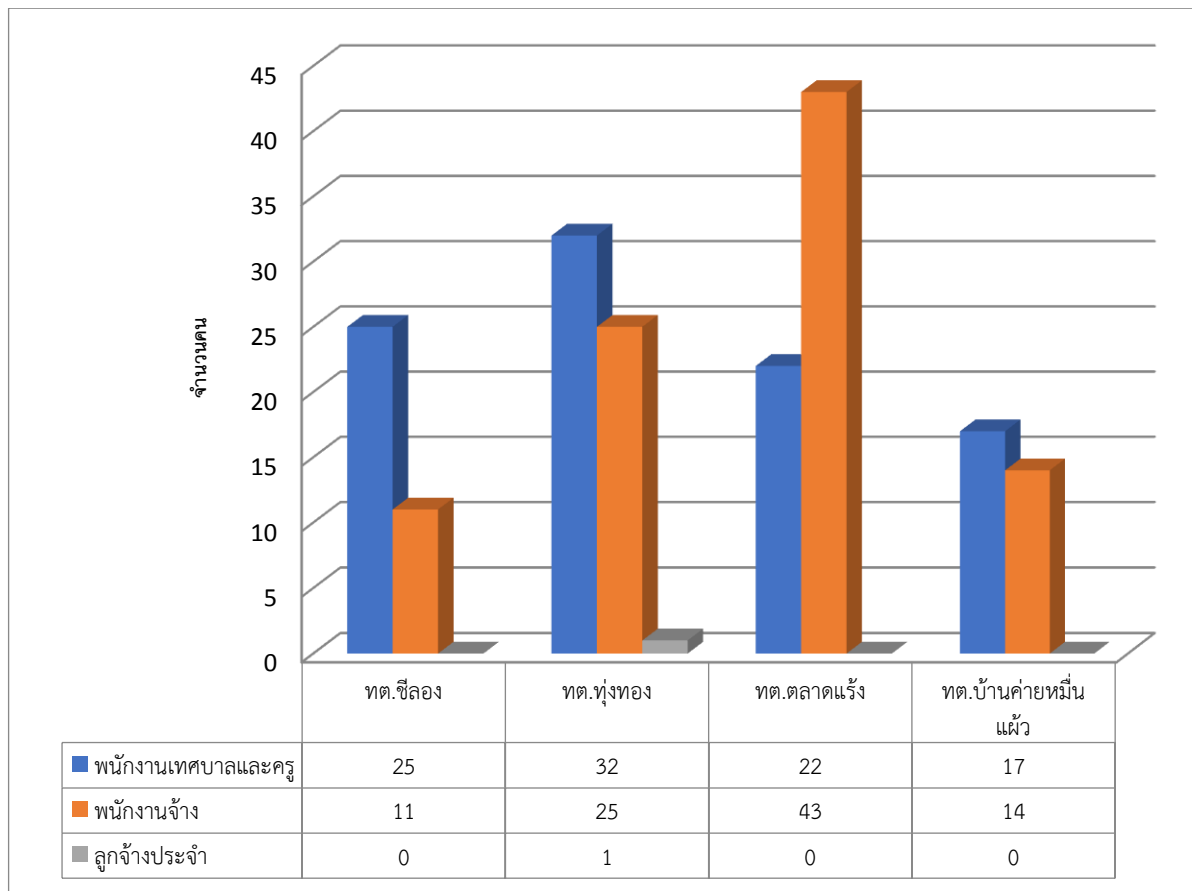
3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเทศบาลตำบลซีลอง ได้สอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลซีลอง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน โดยเทศบาลตำบลซีลอง ได้ขอข้อมูลอัตรากำลังของเทศบาลตำบลที่มีพื้นที่ใกล้เคียงกัน งบประมาณใกล้เคียงกัน จำนวน 3 หน่วยงาน มาเปรียบเทียบ ได้แก่

- เทศบาลตำบลทุ่งทอง
- เทศบาลตำบลตลาดแร้ง
- เทศบาลตำบลบ้านค่ายหมื่นแผ้ว



จากข้อมูล/แผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสีลอง เทศบาลตำบลทุ่งทอง เทศบาลตำบลตลาดแร่ และเทศบาลตำบลบ้านค่ายหมื่นแผ้ว ซึ่งเป็นเทศบาลตำบล ที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบทลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสีลอง กับเทศบาลตำบลใกล้เคียงทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566 ของเทศบาลตำบลสีลอง จึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ในส่วนของพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ในบางส่วนราชการ เพื่อมารองรับภารกิจงานและสนับสนุนงานด้านการบริการประชาชนในพื้นที่ เพื่อประโยชน์ของทางราชการและประชาชนในพื้นที่เป็นสำคัญ ในส่วนของตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลสีลอง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ 2564-2566 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานเทศบาล จากการสอบและทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อรองรับการให้บริการประชาชน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบอัตรากำลังของข้าราชการ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใกล้เคียงกัน กรณีศึกษาอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลสีลอง อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ

1. ข้อมูลเทศบาลตำบลสีลอง อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ กับเทศบาลตำบลบ้านค่ายหมื่นแผ้ว อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ จะพบว่าเทศบาลตำบลบ้านค่ายหมื่นแผ้ว มีอัตรากำลังของข้าราชการ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง 3 ปี (รายละเอียดตามเอกสารการวิเคราะห์ตำแหน่งอัตรากำลัง ฯ ของเทศบาลตำบลบ้านค่ายหมื่นแผ้ว ตามตารางข้างต้น) พบว่าอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลสีลอง มีจำนวนข้าราชการ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง น้อยกว่าเทศบาลตำบลบ้านค่ายหมื่นแผ้ว เนื่องจากมีบางภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสีลอง ยังไม่ได้รับการถ่ายโอน เช่น งานทะเบียนราษฎร ฯลฯ ประกอบกับตามสภาพพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านค่ายหมื่นแผ้ว มีพื้นที่เป็นชุมชนตลาด จึงทำให้ต้องมีพนักงานจ้าง ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ทั่วถึงด้านการบริการในส่วน of เทศบาลตำบลสีลอง มีการปรับเปลี่ยนภารกิจหน้าที่ตามความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล และมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้ จึงทำให้ไม่มีผลกระทบด้านการให้บริการและการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด

2. ข้อมูลเทศบาลตำบลซีลอง อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ กับเทศบาลตำบลทุ่งทอง อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ จะพบว่าเทศบาลตำบลทุ่งทอง มีอัตรากำลังของข้าราชการ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง 3 ปี ดังนี้(รายละเอียดตามเอกสารการวิเคราะห์ตำแหน่งอัตรากำลัง ฯ ของเทศบาลตำบลทุ่งทอง ตามตารางข้างต้น) พบว่าอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลซีลอง มีจำนวนข้าราชการ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง น้อยกว่าเทศบาลตำบลทุ่งทอง ตามสภาพพื้นที่เทศบาลตำบลทุ่งทอง มีพื้นที่เป็นหมู่บ้านเดิม ลักษณะกระจายกันเป็นบริเวณกว้าง เพื่อให้ทั่วถึงด้านการบริการ ในส่วนของเทศบาลตำบลซีลอง มีการปรับเปลี่ยนภารกิจหน้าที่ตามความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล และมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้ จึงทำให้ไม่มีผลกระทบด้านการให้บริการและการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ของทางราชการ ตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด

3. ข้อมูลเทศบาลตำบลซีลอง อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ กับเทศบาลตำบลตลาดแร้ง อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ จะพบว่าเทศบาลตำบลตลาดแร้ง มีอัตรากำลังของข้าราชการ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง 3 ปี ดังนี้ (รายละเอียดตามเอกสารการวิเคราะห์ตำแหน่งอัตรากำลัง ฯ ของเทศบาลตำบลตลาดแร้ง ตามตารางข้างต้น) พบว่าอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลซีลอง มีจำนวนข้าราชการ พนักงานเทศบาล เกือบเคียงเทศบาลตำบลตลาดแร้ง แต่ในส่วนของพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลตลาดแร้ง มีมากกว่าเทศบาลตำบลซีลอง เป็นจำนวนมาก ซึ่งอาจสืบเนื่องมาจากปัญหาด้านสภาพพื้นที่ เทศบาลตำบลตลาดแร้ง มีพื้นที่เป็นหมู่บ้านเดิม ลักษณะกระจายกันเป็นบริเวณกว้าง เพื่อให้ทั่วถึงด้านการบริการ ในส่วนของเทศบาลตำบลซีลอง มีการปรับเปลี่ยนภารกิจหน้าที่ตามความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล และมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้ จึงทำให้ไม่มีผลกระทบด้านการให้บริการและการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด

3.8 เทศบาลตำบลซีลอง มีแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนา พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตลอดจนจนรวมถึงคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลทุกคน โดยมีประเด็นสำคัญคือทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลซีลอง ไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการ พิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม(Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่า การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งงานในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ

ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการนอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเคลื่อนย้ายอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

โดยในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566 เทศบาลตำบลสีลอง มีกระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สรุปได้ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
2. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
 - 2.1 วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลสีลอง
 - 2.2 กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองของเทศบาล
 - 2.3 วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่
 - 2.4 สสำรวจอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและพนักงานจ้าง
 - 2.5 วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน
 - 2.6 ประมาณการค่าใช้จ่าย
 - 2.7 ขออนุมัติแผนอัตรากำลัง
3. จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีของเทศบาลตำบลสีลอง เสนอให้คณะกรรมการได้พิจารณา

ทบทวน

3.9 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลสีลอง และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลสีลอง สามารถปรับตัวให้เข้ากับ

สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดการ การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

1) ทำให้เทศบาลตำบลซีลอน สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลซีลอนสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลซีลอนจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

2) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลซีลอน จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลซีลอน ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลซีลอน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

4) ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

5) ช่วยให้เทศบาลตำบลซีลอน สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลซีลอน บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลซีลอน โดยรวม

6) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลซีลอน เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

7) ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลสีล่อง เป็นหน่วยงานการปกครองท้องถิ่น รูปแบบหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่มุ่งพัฒนาโดยยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อสร้าง “ค่านิยม” ที่เป็นแก่นของแผนและแนวทางในการดำเนินชีวิตของคนไทย และเสริมสร้างการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในสังคม จากการสำรวจวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของพื้นที่ และสภาพการที่เป็นปัญหา สามารถนำมาสรุปเป็นปัญหา และความ ต้องการที่สำคัญของเทศบาลได้ดังนี้

4.1 ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพเส้นทางคมนาคมภายในเขตเทศบาล สภาพยังไม่ได้มาตรฐานและขาดการบำรุงรักษา เนื่องจากงบประมาณอยู่ในเกณฑ์จำกัด บางเส้นทางคับแคบและชำรุด นอกจากนี้บางเส้นทางยังเป็นลูกรัง ด้านโครงสร้างพื้นฐานอื่นอันได้แก่ ระบบท่อระบายน้ำไม่เพียงพอในช่วงฤดูฝน มีปัญหาเกี่ยวกับระบบการระบายน้ำและน้ำท่วมขัง ทำให้การสัญจรเป็นไปด้วยความลำบาก ส่วนด้านสาธารณูปการซึ่งได้แก่น้ำประปาของการประปาส่วนภูมิภาคยังขยายการบริการไม่ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน

ปัญหา

1. ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการในเขตเทศบาล ได้แก่ น้ำประปา ไฟฟ้าสาธารณะ ถนน ระบบระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง และครอบคลุมพื้นที่
2. ถนนและท่อระบายน้ำ หรือระบบระบายน้ำยังไม่ได้มาตรฐาน เนื่องจากขาดงบประมาณในการดำเนินการก่อสร้าง

ความต้องการสาขาโครงสร้างพื้นฐาน

1. ต้องการท่อระบายน้ำภายในชุมชน
2. ต้องการทำถนน เข้า- ออก ทุกซอยเป็นถนน คสล.

3. ต้องการไฟฟ้าสาธารณะครบทุกสาย
4. ต้องการขยายประปาให้ทั่วถึง
5. ต้องการให้เทศบาลติดตั้งเครื่องกระจายเสียงตามสายให้ครบทุกพื้นที่

4.2 ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

1. ผลผลิตการเกษตรต่ำ ต้นทุนในการผลิตค่อนข้างสูงประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารการจัดการเกี่ยวกับการผลิตการเกษตร
2. สินค้าบางอย่างผลิตไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาด เช่น เห็ดฟาง
3. ชุมชนขาดการวางแผนระยะยาว
4. การจัดหาแหล่งเงินทุนให้ผู้ผลิตไม่ต่อเนื่อง
5. ขาดการส่งเสริมการลงทุนและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
6. การว่างงาน เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่อาชีพเกษตรกรรมเพาะปลูกได้ปีละ 1 ครั้ง จึงทำให้หลังฤดูการเก็บเกี่ยวไม่มีงานทำ ทำให้เกิดปัญหาการว่างงาน และขาดรายได้ จึงมีการอพยพแรงงานไปทำงานที่อื่นๆ

ความต้องการ

1. ต้องการให้มีการจัดโครงการฝึกอาชีพสำหรับคนว่างงาน
2. ต้องการให้มีการจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือประจำหมู่บ้าน
3. ต้องการให้มีการส่งเสริมกลุ่มอาชีพให้เข้มแข็ง
4. ต้องการปรับปรุงถนนเข้าพื้นที่การเกษตร
5. ต้องการระบบชลประทานที่ดี
6. ต้องการคลองส่งน้ำเข้าพื้นที่การเกษตร
7. ต้องการระบบไฟฟ้าเข้าพื้นที่การเกษตร

4.3 ปัญหาด้านสังคม - การศึกษา

1. ประชาชนในเขตเทศบาล มีสุขภาพอ่อนแอ ไม่ค่อยจะแข็งแรง
2. ไม่มีสถานที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจ
3. ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการสร้างสุขภาพและป้องกันโรค
4. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
5. ปัญหาด้านการศึกษา ไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่
6. ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน

ความต้องการ

1. ต้องการให้เทศบาลสร้างสวนสุขภาพเพื่อที่จะให้ประชาชนได้มีที่พักผ่อนหย่อนใจ
2. ต้องการให้มีสนามกีฬากลางแจ้งเพื่อให้ประชาชนออกกำลังกายของแต่ละชุมชน
3. ต้องการสร้างสถานที่ท่องเที่ยวรอบบึงหนองบัวขาวหมู่ 5 เทศบาลตำบลซีลอง
4. ต้องการให้มีการจัดแข่งขันกีฬาเพื่อสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
5. ประชาชนต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
6. ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษา ให้ครอบคลุมในทุกพื้นที่
7. ต้องการให้มีการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน และบุคลากรด้านการศึกษา

4.4 ปัญหาด้านการเมือง - การบริการ

1. การรับรู้ข่าวสารทางราชการของประชาชน
2. การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร
3. การประชาสัมพันธ์งานของเทศบาล
4. การจัดทำข้อมูล/ทะเบียนทรัพย์สินเพื่อใช้ในการจัดเก็บรายได้ของเทศบาล
5. การขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้/อุปกรณ์ในการสื่อสารที่ใช้ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ความต้องการ

1. จัดให้มีเสียงตามสาย วารสารประชาสัมพันธ์เทศบาลตำบลซีลอง
2. จัดให้มีการอบรมพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพสมาชิก ผู้นำชุมชน พนักงานเทศบาล ลูกจ้างเทศบาล ตามโครงการต่างๆ
3. จัดให้มีการประชุมสมาชิกสภาเทศบาล กำหนดผู้ใหญ่บ้านคณะกรรมการหมู่บ้านผู้นำกลุ่มอาชีพเพื่อติดตามเร่งรัดนโยบายของรัฐบาลเป็นประจำทุกเดือน
4. โครงการปรับปรุงแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลซีลอง
5. การพัฒนาประชาคมให้มีส่วนร่วมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตยอย่างยั่งยืน

4.5 ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

1. ป่าไม้ถูกตัดทำลายไม่มีการปลูกทดแทนและบำรุงรักษาทำให้พื้นที่ป่าไม้ธรรมชาติ

ลดลง

2. ชุมชนขาดจิตสำนึกที่ดีต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

3. ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในหมู่บ้าน

4. พื้นที่สาธารณะถูกบุกรุกและทำลาย

5. ปัญหาขาดงบประมาณในการดูแลรักษาสวนสาธารณะ ให้เป็นสถานที่พักผ่อนของประชาชนขาดการปรับปรุงก่อสร้าง สนามเด็กเล่นสวนสุขภาพประจำหมู่บ้าน

ความต้องการ

1. ให้มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ในเขตเทศบาล

2. ให้มีวิธีการจัดเก็บขยะ และกำจัดขยะที่ถูกต้องลักษณะตามหลักวิชาการ

3. รณรงค์สร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

4. จัดทำแนวเขตที่สาธารณะประโยชน์ให้มีความชัดเจน ป้องกันการบุกรุก

4.6 ปัญหาด้านสาธารณสุข

ปัญหา

1. ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย

2. ปัญหาการขาดการเฝ้าระวัง ป้องกันโรค

3. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

4. ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี, และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

5. ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลายและโรคพิษสุนัขบ้า

6. ปัญหาการขาดสถานที่ออกกำลังกาย

7. ปัญหาด้านการกำจัดสิ่งปฏิกูล ขยะมูลฝอย

ความต้องการ

1. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยประชาชนทุกกลุ่มวัย

3. ควบคุม ป้องกัน และระงับโรคติดต่อ

4. ดูแลความสะอาด และส่งเสริมสุขภาพในครัวเรือนละชุมชน

5. ควบคุม ป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติด

4.7 ปัญหาศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ปัญหา

1. ปัญหาเด็กและเยาวชนในพื้นที่อ่านหนังสือไม่ออก เขียนไม่ได้
2. ปัญหาด้านศาสนา เด็กและเยาวชนไม่สามารถนำองค์ความรู้และหลักธรรมคำสอนมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้
3. ปัญหาด้านวัฒนธรรม เด็กและเยาวชนขาดความรู้ ความเข้าใจองค์ความรู้มารยาทไทย

ความต้องการ

1. จัดให้มีค่ายอนุรักษ์การใช้ภาษาไทยที่ถูกต้อง
2. จัดให้มีโครงการเข้าวัดฟังธรรมเพื่อสร้างความเลื่อมใสศรัทธาในพระพุทธศาสนา
3. จัดให้มีโครงการ/กิจกรรมเฝ้าระวัง ป้องกันและแก้ไขปัญหาทั้งบ้าน วัด โรงเรียน หน่วยงานภาครัฐ เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสีลอง

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลสีลอง เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนใน การร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลสีลอง โดยยึด หลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน ซึ่งการพัฒนาเทศบาลตำบลสีลองจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้อง อาศัยความร่วมมือของชุมชน หมู่บ้าน จะต้องมีความตระหนักแก้ไขปัญหา และมีความเข้าใจแนวทางแก้ไข ปัญหาาร่วมกันอย่างจริงจัง

เทศบาลตำบลสีลอง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของ ประชากรนอกจากนี้ยังเน้นการส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อม ที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น ได้เน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบพึ่งตนเอง และ ยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติม ถึง ฉบับที่ 13 พ.ศ.2552 และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องนั้น แนวทางการวิเคราะห์ได้ใช้เทคนิค SWOT ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการ ของประชาชนได้อย่างไรโดยวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส และปัญหาอุปสรรค

ในการดำเนินการตามภารกิจตามผลของการวิเคราะห์ SWOT เทศบาลตำบลสีลอง กำหนด วิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถ กำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

5.1.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (2) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครอง

ส่วนท้องถิ่นอื่น

- (3) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (4) การสาธารณสุขอุปการ
- (5) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (6) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (7) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (8) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (9) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

5.1.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องเช่น

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (3) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (5) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (6) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (7) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (8) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (9) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

5.1.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (3) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (4) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

5.1.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (2) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (3) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (4) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

5.1.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (3) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (4) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (5) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

5.1.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (3) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (4) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (5) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

5.1.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(3) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นอื่น

(4) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจดังกล่าวจะสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลสีลอง เมื่อพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่การดำเนินการของเทศบาลให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลแล้ว เทศบาลตำบลสีลอง มีศักยภาพในการพัฒนาที่เพียงพอ

5.2 การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลสีลอง

วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ซึ่งเทศบาลตำบลสีลอง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของการพัฒนาท้องถิ่นที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตที่พึงประสงค์ไว้ว่า

บ้านเมืองน่าอยู่ มีความรู้ทันสมัย ปลอดภัยจากมลพิษ เศรษฐกิจดี โดยมีเป้าหมายการพัฒนาดังนี้

5.2.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เทศบาลจะพัฒนาการจัดระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ พัฒนาระบบผังเมืองและบริการสาธารณะทุกด้านให้มีคุณภาพ เพื่อสนองต่อการพัฒนาศักยภาพและสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ อันจะเป็นส่วนสำคัญในการเพิ่มความสะดวกรสบายในการดำรงชีวิตของประชาชน

เป้าหมายของการพัฒนาคือเทศบาลตำบลสีลองเป็นเมืองน่าอยู่ มีสิ่งแวดล้อมที่ดี มีโครงสร้างพื้นฐานที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีระบบสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานมีคุณภาพ และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

เจ้าภาพหลักรับผิดชอบยุทธศาสตร์ที่ 1

- กองช่าง

เจ้าภาพรองรับรับผิดชอบยุทธศาสตร์ที่ 1

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

5.2.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

เทศบาลตำบลสีลอง จะพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาทุกระดับ เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มอายุ มีโอกาสในการเรียนรู้ ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง โดยใช้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต โดยการวางแผนงานในการส่งเสริม ป้องกัน รักษา พัฒนา และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพกาย จิตใจ สังคม ที่ดี บริโภคอาหารที่ปลอดภัย มีสถานที่ออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจอย่างเหมาะสมและเพียงพอ รวมทั้งการส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ เพื่อสร้างโอกาสให้ประชาชนได้รับการพัฒนาทักษะด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศเสริมสร้างและขยายโอกาสในการเข้าถึงระบบสวัสดิการสังคมขั้นพื้นฐานสำหรับผู้พิการ ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสให้ครอบคลุม

เพิ่มศักยภาพ และความพร้อมในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน พัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร อุปกรณ์และทักษะในการช่วยเหลือประชาชน จัดกิจกรรมส่งเสริมการลดปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติดในชุมชน

เป้าหมายของการพัฒนาคือประชาชนทุกกลุ่มอายุได้รับการพัฒนาความรู้ ได้รับโอกาสในการศึกษาเรียนรู้ เพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าสู่ทุน ที่ทำกิน และการประกอบอาชีพมีคุณภาพชีวิตที่ดี ประชาชนอยู่ดีมีสุข ได้รับสวัสดิการสังคม อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปลอดภัยจากอบายมุขและสิ่งเสพติด

เจ้าภาพหลักรับผิดชอบยุทธศาสตร์ที่ 2

- สำนักปลัดเทศบาล
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

เจ้าภาพรองรับรับผิดชอบยุทธศาสตร์ที่ 2

- กองคลัง

5.2.3 ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

เทศบาลจะส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชนให้สามารถพัฒนาชุมชนตนเองได้ เน้นการพัฒนาเพื่อการเสริมสร้างเศรษฐกิจฐานราก สร้างรายได้ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ส่งเสริมการประกอบอาชีพโดยการจัดอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้ว่างงาน พร้อมเสริมสร้างด้านสวัสดิการสังคมที่ดี กระจายรายได้เข้าสู่ชุมชนด้วยระบบการบริหารจัดการของชุมชน เสริมสร้างและพัฒนาทักษะอาชีพให้แก่ประชาชน โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ การประยุกต์ใช้แนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อนำมาสู่ชุมชนที่เข้มแข็ง และพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืนต่อไป

เป้าหมายของการพัฒนาคือให้ประชาชนมีการรวมตัวกันเพื่อเรียนรู้ พัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพ ตลอดจนเทคโนโลยี วิชาการต่างๆ เพื่อปรับปรุงและแปรรูปผลผลิต รวมทั้งเพิ่มมูลค่าของสินค้าและผลิตภัณฑ์ ซึ่งก่อให้เกิดการผลิต การบริการ การหมุนเวียนของเงินทุน และการสร้างงาน ตามแนวทาง “เศรษฐกิจพอเพียง” โดยสามารถพึ่งตนเองได้และดำรงอยู่อย่างมั่นคง

เจ้าภาพหลักรับผิดชอบยุทธศาสตร์ที่ 3

- สำนักปลัดเทศบาล

5.2.4 ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

เทศบาลตำบลศีลอง จะพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเป็นการส่งเสริมให้บ้านเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน ดูแลสุขภาพิบาลชุมชนและสถานที่ให้มีความสะอาด ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นและทุกภาคส่วน มีความรับผิดชอบร่วมกันในการรักษาสภาพแวดล้อมของบ้านเมือง

เป้าหมายของการพัฒนาคือ จัดการให้เทศบาลตำบลซีลอง เป็นเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน ปราศจากมลพิษ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม คงความอุดมสมบูรณ์ และมีระบบการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม

เจ้าภาพหลักรับผิดชอบยุทธศาสตร์ที่ 4

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

เจ้าภาพรองรับผิดชอบยุทธศาสตร์ที่ 4

- กองช่าง

5.2.5 ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี

และภูมิปัญญาท้องถิ่น

เทศบาลตำบลซีลอง จะอนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นอันดีงาม การจัดงานประเพณีต่างๆ เพื่อรักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของท้องถิ่น พร้อมทั้งทำนุบำรุงศาสนาศาสนสถานในการประกอบศาสนกิจให้ยั่งยืนคงอยู่สืบไป

เป้าหมายของการพัฒนาคือประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถสืบทอดวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้คงอยู่สืบไปโดยมีศาสนาเป็นเครื่องชี้นำชุมชนและสังคม

เจ้าภาพหลักรับผิดชอบยุทธศาสตร์ที่ 5

- สำนักปลัดเทศบาล

5.2.6 ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาระบบบริหารการจัดการและการ

ปกครอง

เทศบาลตำบลซีลอง จะพัฒนาองค์กรให้มีและใช้หลักการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารจัดการโดยยึดหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า โดยการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาล พัฒนาบุคลากร เทคโนโลยี ระบบข้อมูลสารสนเทศ จัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็น การจัดสถานที่ทำงานให้น่าอยู่น่าทำงาน พัฒนาและเพิ่มศักยภาพการจัดเก็บรายได้ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน ตลอดจนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในการให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ

เป้าหมายของการพัฒนาคือ ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหารทุกขั้นตอน อีกทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

เจ้าภาพหลักรับผิดชอบยุทธศาสตร์ที่ 6

- สำนักปลัดเทศบาล
- กองคลัง

ดังนั้น เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลซีลอง ให้บรรลุวิสัยทัศน์การพัฒนาดังกล่าวมาแล้วข้างต้น จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพื่อรับผิดชอบตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ด้านนี้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

5.3 การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ โดยใช้เครื่องมือ SWOT Analysis ของเทศบาลตำบลซีลอน อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ
สรุป แบบวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR SWOT Analysis)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none">1. พนักงานส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลซีลอน และพื้นที่ใกล้เคียง ลดปัญหาการโอนย้าย2. พนักงานส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย 25-45 ปี ซึ่งเป็นวัยทำงาน3. บุคลากรระดับบริหาร ส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เฉพาะด้าน4. บุคลากรรู้ความสามารถมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน5. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน6. มีผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนางาน7. มีนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้ความสำคัญ/ให้โอกาสในการพัฒนา8. ขอบเขตภาระงานมีความชัดเจน9. มีเครื่องมือ อุปกรณ์ การทำงานที่ทั่วถึงทันสมัย10. มีนโยบาย/ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเหมือนกันทั่วทั้งองค์กร	<ol style="list-style-type: none">1. บุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอยู่หลายสายงาน ในบางสายงานไม่สามารถทำงานแทนกันได้ เพราะต้องใช้ทักษะเฉพาะด้าน2. พนักงานที่มีอายุงานมาก ทำงานในลักษณะยึดติดกับการทำงานที่ตนเคยปฏิบัติ โดยไม่ยอมเปิดใจรับการปฏิบัติงานแนวทางใหม่ๆ3. เกิดวัฒนธรรมระบบอุปถัมภ์ในองค์กร4. บุคลากรบางส่วนมีความคิดแบบปิด/แคบ/ขาดการมองปัญหาในภาพรวม5. ขาดฐานข้อมูลที่เป็นมาตรฐาน ที่เป็นที่ยอมรับ น่าเชื่อถือโดยเฉพาะข้อมูลแผนที่ภาษี ยังไม่สมบูรณ์ ไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการอย่างเพียงพอ6. ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน7. มีภาระหนี้สิน

โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด/อุปสรรค (threats)
<p>1. ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย</p> <p>2. เทศบาล สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและงบประมาณภายใต้กรอบของกฎหมาย</p> <p>3. การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นนโยบายในระดับประเทศ ถูกกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ</p> <p>4. กระแสการปฏิรูปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การเกิดภาวะวิกฤตทำให้บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาอย่างจริงจัง</p> <p>5. ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการกระจายอำนาจ จากหน่วยงานกำกับดูแล ทำให้มีแหล่งสนับสนุนทางวิชาการที่มากขึ้น</p> <p>6. มีระบบการพัฒนาคูณภาพมาตรฐานต่าง ๆ เช่น HWP,ISO เป็นเครื่องมือในการพัฒนา</p> <p>7. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้มีช่องทางประชาสัมพันธ์งานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่หลากหลาย เช่น ทางอินเทอร์เน็ต ทาง Social Media ต่างๆ</p> <p>8. เทศบาล ถือเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว</p>	<p>1. นโยบายของรัฐบาล มีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง โดยเฉพาะด้านการจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอทำให้ภารกิจบางภารกิจที่ไม่ได้รับการถ่ายโอนไม่สำเร็จตามเป้าหมาย</p> <p>2. ข้อจำกัดของกฎหมาย กฎระเบียบที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระบวนการจัดให้มีและแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เป็นเครื่องมือกำกับดูแลยังมีความล่าช้าไม่ทันต่อกฎเกณฑ์และมาตรฐาน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา</p> <p>3. การกำกับดูแลและบริหารจัดการภาครัฐยังมีกระบวนการควบคุม ตรวจสอบ และมีกฎระเบียบที่ยุ่งยาก ซับซ้อน</p> <p>4. งบประมาณน้อย เมื่อเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</p> <p>5. ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อาจเนื่องมาจากยาเสพติดและการว่างงาน</p> <p>6. ค่าครองชีพสูงขึ้น ส่งผลให้คุณภาพชีวิตของพนักงานลดลง</p> <p>7. ความต้องการของประชาชนบางโครงการ/กิจกรรม มีแนวทางปฏิบัติไม่สอดคล้องกับระเบียบกฎหมาย เมื่อเทศบาลระงับหรือชะลอการดำเนินการเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ประชาชนเกิดความไม่พอใจมีผลกระทบต่อความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น</p>

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคตั้งรายละเอียดข้างต้นเทศบาลตำบล
สีลองจึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Strategy) ดังนี้

1. ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 1 มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความ
จำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต
2. ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 2 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงาน
เป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน
3. ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 3 ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่
สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย
4. ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 4 มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการ
บริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ
5. ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 5 สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการ
แบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

5.4 สรุปประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ตัวชี้วัด ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล(Human Resource Strategy):HRS และระยะเวลาที่จะดำเนินการ

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ความสอดคล้องกับHRS	ระยะเวลาดำเนินการ
1	มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต	1. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ 2. จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	1. จำนวนครั้งในการปรับแผนอัตรากำลัง 2. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	1	2564-2566
2	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน	1. พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่ 2. จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ	1. ระดับความสำเร็จของการทำงานแบบมีส่วนร่วม งานบรรลุผลตามเป้าหมาย ทำงานมีความสุข 2. จำนวนครั้งในการประชุม	2	2564-2566
3	ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย	1. ให้พนักงานนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน 2. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	1. จำนวนสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ	3	2564-2566

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ความสอดคล้องกับHRS	ระยะเวลาดำเนินการ
4	มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ	<ol style="list-style-type: none"> มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากร อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์ 	<ol style="list-style-type: none"> จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคลากรที่ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้บริการ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับอบรมหรือพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์ลดลง 	4	2564-2565
5	สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ 	<ol style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้ จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย 	5	2564-2565

6.ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลซีลอง ได้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย คักยภาพ ความต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหารเทศบาลประกอบกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาของเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอและแผนพัฒนาเทศบาล จึงกำหนดภารกิจที่เทศบาลตำบลซีลอง จะดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

1. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และระบายน้ำ
2. การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
3. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
4. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
5. การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
6. การให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
7. การส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการผู้ด้อยโอกาส
8. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
9. งานทะเบียนราษฎร
10. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ของตนเอง

ภารกิจรอง

1. ให้น้ำสะอาดหรือการประปา
2. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
3. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
4. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
5. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์คนเจ็บไข้
6. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
7. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
8. การจัดการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
9. การให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
10. การให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
11. เทศพาณิชย์
12. การผังเมือง
13. การดูแลที่สาธารณะ

14. การพัฒนาบุคลากรและทรัพยากรมนุษย์
15. การพัฒนาการบริหารเทศบาลและการพัฒนาการเมืองการบริหาร
16. การจัดให้มีและควบคุมตลาด และที่จอดรถ
17. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
18. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็กสตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
19. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
20. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
21. การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
22. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
23. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
24. การขนส่งและวิศวกรรมจราจร
25. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
26. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
27. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
28. การวิศวกรรมจราจร
29. การควบคุมอาคาร
30. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลชิลอง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล 31 อัตรา พนักงานครูเทศบาล 2 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ 6 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 6 อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งทั้งสิ้น จำนวน 45 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมา เทศบาลตำบลชิลอง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นมา และจำนวนบุคคลกรที่ปฏิบัติหน้าที่ไม่เพียงพอ มีความจำเป็นที่จะต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ จำนวน 5 อัตรา ในตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 5 อัตรา ประกอบด้วย

1. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 1 อัตรา สังกัดสำนักปลัดเทศบาล
2. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 1 อัตรา สังกัดกองคลัง
3. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน 1 อัตรา สังกัดกองช่าง
4. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน 2 อัตรา สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในเทศบาลตำบล ชีลอง ประกอบกับการปรับภารกิจและปริมาณงานที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม ข้าราชการ และพนักงานจ้าง ตามภารกิจ ที่มีอยู่สามารถทำงานสนับสนุนกิจการงานกันได้เต็มที่ และเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่าย ด้านบุคลากร ประกอบกับ ก.ท. กำหนดกรอบอัตรากำลังสูงสุดไว้ว่าเทศบาล แต่ละชั้นจะกำหนดตำแหน่งได้ไม่เกินจำนวนที่กำหนด ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ ได้กำหนดให้ตำแหน่งสายงานบริหารทุกตำแหน่ง ต้องมีการสรรหาตามโครงสร้างของเทศบาลตำบล ในแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล 3 ปี ซึ่งจะกระทบต่อสถานะทางการคลังของเทศบาลตำบลชีลอง ที่มีอยู่อย่างจำกัดและยังไม่คงที่ ดังนั้นเทศบาลตำบลชีลอง จึงมีการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เท่าที่จำเป็นกับภารกิจงาน ซึ่งเป็นการส่งผลดีต่อองค์กรเพราะบุคลากร ไม่ว่าจะมาเป็นพนักงานหรือพนักงานจ้างในส่วนราชการจะสามารถทำงานสนับสนุนกิจการงานกันได้เต็มที่ อีกทั้ง ก.จ.จ., ก.ท.จ.และก.อบจ.จังหวัด ก็ยังได้ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มเท่าที่จำเป็นจริง ๆ โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพิ่มในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และจะต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งให้ตำแหน่ง ที่ได้กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง 3 ปีด้วย เทศบาลตำบลชีลอง จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลชีลอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเกิดความรวดเร็วในการบริหารจัดการให้เกิดความคุ้มค่าในการจัดคนเข้าสู่งาน

8. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลชีลอง มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 12 พ.ศ. 2546 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

8.1 โครงสร้าง เทศบาลตำบลชีลอง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว โดยนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจและกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่ โดยมีการกำหนดภารกิจด้านการพัฒนาให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และความจำเป็นรายละเอียด ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเทศบาล(ขนาดกลาง)
เทศบาลตำบลสีลอง อำเภอเมืองจังหวัดชัยภูมิ
ตามประกาศการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ (เทศบาลขนาดกลาง)
เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (เทศบาลขนาดกลาง ปี งบประมาณ. 2561-2563)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (เทศบาลขนาดกลาง ปี งบประมาณ. 2564-2566)	หมายเหตุ
สำนักปลัดเทศบาล	สำนักปลัดเทศบาล	
1. งานบริหารงานทั่วไป	1. งานบริหารงานทั่วไป	
- งานนิติการ	- งานนิติการ	
- งานกิจการสภา	- งานกิจการสภา	
- งานส่งเสริมการเกษตร	- งานส่งเสริมการเกษตร	
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
ให้รวมป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด และ	ให้รวมป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด และ	
งานรักษาความสงบไว้ในงานนี้ด้วย	งานรักษาความสงบไว้ในงานนี้ด้วย	
- งานธุรการ	- งานธุรการ	
- งานบริหารการศึกษา	- งานบริหารการศึกษา	
- งานบริการและเผยแพร่วิชาการให้รวม	- งานบริการและเผยแพร่วิชาการให้รวม	
งานรัฐพิธีและประเพณี,งานส่งเสริมการมีส่วน	งานรัฐพิธีและประเพณี,งานส่งเสริมการมีส่วน	
ร่วมของประชาชนไว้ใน งานนี้ด้วย	ร่วมของประชาชนไว้ใน งานนี้ด้วย	
- งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและ	- งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและ	
วัฒนธรรมภูมิปัญญาให้รวมงานส่งเสริมการ	วัฒนธรรมภูมิปัญญาให้รวมงานส่งเสริมการ	
ท่องเที่ยวไว้ในงานนี้ด้วย	ท่องเที่ยวไว้ในงานนี้ด้วย	
- งานกีฬาและนันทนาการ	- งานกีฬาและนันทนาการ	
- งานประชาสัมพันธ์	- งานประชาสัมพันธ์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (เทศบาลขนาดกลาง ปี งบประมาณ. 2561-2563)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (เทศบาลขนาดกลาง ปี งบประมาณ. 2564-2566)	หมายเหตุ
2. ฝ่ายอำนวยการ	2. ฝ่ายอำนวยการ	
- งานการเจ้าหน้าที่	- งานการเจ้าหน้าที่	
- งานธุรการ	- งานธุรการ	
3. ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	3. ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	
- งานจัดทำงบประมาณ	- งานจัดทำงบประมาณ	
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
- งานควบคุมภายใน	- งานควบคุมภายใน	
- งานการคลังและสถิติ	- งานการคลังและสถิติ	
- งานธุรการ	- งานธุรการ	
4. ฝ่ายพัฒนาชุมชน	4. ฝ่ายพัฒนาชุมชน	
- งานสังคมสงเคราะห์	- งานสังคมสงเคราะห์	
- งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม	- งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม	
- งานธุรการ	- งานธุรการ	
- งานพัฒนาชุมชน	- งานพัฒนาชุมชน	
กองคลัง	กองคลัง	
- งานพัฒนารายได้	- งานพัฒนารายได้	
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
ให้รวมถึงงานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและ	ให้รวมถึงงานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและ	
ทะเบียนทรัพย์สิน,งานผังเมืองไว้ในงานนี้ด้วย	ทะเบียนทรัพย์สิน,งานผังเมืองไว้ในงานนี้ด้วย	
1. ฝ่ายบริหารงานคลัง	1. ฝ่ายบริหารงานคลัง	
- งานการเงินบัญชีและงานระเบียบ	- งานการเงินบัญชีและงานระเบียบ	
- งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน	- งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน	
- งานตรวจสอบภายใน	- งานตรวจสอบภายใน	
- งานธุรการ	- งานธุรการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (เทศบาลขนาดกลาง ปี งบประมาณ. 2561-2563)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (เทศบาลขนาดกลาง ปี งบประมาณ. 2564-2566)	หมายเหตุ
กองช่าง	กองช่าง	
- งานสาธารณูปโภค	- งานสาธารณูปโภค	
- งานสวนสาธารณะ	- งานสวนสาธารณะ	
- งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ	- งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ	
1. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	1. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	
- งานวิศวกรรม	- งานวิศวกรรม	
- งานสถาปัตยกรรม ให้รวมงานศูนย์	- งานสถาปัตยกรรม ให้รวมงานศูนย์	
เครื่องจักรกล ไว้ในงานนี้ด้วย	เครื่องจักรกล ไว้ในงานนี้ด้วย	
- งานธุรการ	- งานธุรการ	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
1. ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	1. ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	
- งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม	- งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
- งานสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อม	- งานสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อม	
- งานวางแผนสาธารณสุข	- งานวางแผนสาธารณสุข	
- งานส่งเสริมสุขภาพ	- งานส่งเสริมสุขภาพ	
- งานรักษาความสะอาด	- งานรักษาความสะอาด	
- งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุม	- งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุม	
โรคติดต่อ	โรคติดต่อ	
- งานธุรการ	- งานธุรการ	
- งานนโยบายและแผนสาธารณสุข	- งานนโยบายและแผนสาธารณสุข	
- งานสุขศึกษาและประชาสัมพันธ์เผยแพร่	- งานสุขศึกษาและประชาสัมพันธ์เผยแพร่	
และการฝึกอบรม	และการฝึกอบรม	
- งานสัตว์แพทย์	- งานสัตว์แพทย์	
- งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ	- งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลซีลอง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า โดยแต่ละส่วนราชการมีปริมาณงานและอัตรากำลังที่ต้องการ ดังนี้

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ / กอง	ปริมาณงานต่อปี	จำนวนตำแหน่ง อัตราที่ต้องการ	หมายเหตุ
1.	ปลัดเทศบาล	7,865	1	
2.	สำนักปลัดเทศบาล	24,832	55.63	
3.	กองช่าง	6,126	29.09	
4.	กองคลัง	99,862	29.17	
5.	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	15,914	26.77	
รวม		154,599	141.66	

ซึ่งในปัจจุบัน เทศบาลตำบลซีลอง มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ / กอง	อัตรากำลังที่มี / ว่าง	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ/ ทั่วไป	หมายเหตุ
1.	ปลัดเทศบาล	1	-	
	<u>ส่วน / กอง</u>			
2.	สำนักปลัดเทศบาล	12/3	3	
	- ครูและบุคลากร ทางการศึกษา	2/-	2	
3.	กองคลัง	7/1	4	
4.	กองช่าง	6/1	2	
5.	กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	3/1	1	
รวม		31	12	

ดังนั้น เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลสีลอง และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลสีลอง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเพื่อรองรับงานภารกิจ จึงกำหนดตำแหน่งในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2564-2566

ที่	ชื่อ - สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ใน 3 ปี ข้างหน้า			กำลังคน ที่ต้องการเพิ่ม เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัดเทศบาล นักบริหารงานเทศบาล บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (10-2-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
	สำนักปลัด								
2	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการต้น (10-2-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
3	หน.ฝ่ายแผนงานและ งบประมาณ นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการต้น (10-2-01-2101-002)	1	1	1	1	-	-	-	
4	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการต้น (10-2-01-2101-003)	1	1	1	1	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ใน 3 ปี ข้างหน้า			กำลังคน ที่ต้องการเพิ่ม เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			2564	2565	2566	2564	2565	2566	
5	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน นักบริหารงานสวัสดิการสังคม อำนวยการต้น (10-2-01-2105-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (อยู่ระหว่างการ ดำเนินการของ ก.กลาง)
6	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (10-2-01-3801-001)	1	1	1	1	-	-	-	
7	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (10-2-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
8	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (10-2-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
9	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (10-2-01-3803-001)	1	1	1	1	-	-	-	
10	นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) (10-2-01-3401-001)	1	1	1	1	-	-	-	
11	นิติกร (ปก./ชก.) (10-2-01-3105-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี ของ ก.กลาง)
12	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) (10-2-01-4805-001)	1	1	1	1	-	-	-	
13	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (10-2-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
14	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและ แผน (ปริญญาตรี)	1	1	1	1	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ใน 3 ปี ข้างหน้า			กำลังคน ที่ต้องการเพิ่ม เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
15	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	1	1	1	1	-	-	-	
16	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
17	คนงานทั่วไป	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u>								
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซีลอง</u>								
18	ครู	1	1	1	1	-	-	-	ขาดทุน
19	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	ขาดทุน
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u>								
	<u>บ้านหนองบัวขาว</u>								
20	ครู	1	1	1	1	-	-	-	ขาดทุน
21	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	ขาดทุน
	<u>กองคลัง</u>								
22	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานคลัง อำนวยการ ต้น (10-2-04-2102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
23	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง นักบริหารงานการคลัง อำนวยการต้น (10-2-04-2102-002)	1	1	1	1	-	-	-	
24	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (10-2-04-3201-001)	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเต็ม)
25	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)(10-2-04-3203-001)	1	1	1	1	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ใน 3 ปี ข้างหน้า			กำลังคน ที่ต้องการเพิ่ม เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			2564	2565	2566	2564	2565	2566	
26	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (10-2-04-3204-001)	1	1	1	1	-	-	-	
27	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปก./ชก.) (01-2-04-4203-001)	1	1	1	1	-	-	-	
28	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (10-2-04-4201-001)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
29	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี (ปวช.)	1	1	1	1	-	-	-	
30	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ปวช.)	1	1	1	1	-	-	-	
31	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ 5 ปี)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
32	คณงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
33	คณงานทั่วไป	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
	กองช่าง								
34	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง อำนวยการ ต้น (10-2-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
35	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง นักบริหารงานช่าง อำนวยการ ต้น (10-2-05-2103-002)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (อยู่ระหว่าง การ ดำเนินการ ของ ก.กลาง)
36	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (10-2-05-3701-001)	1	1	1	1	-	-	-	
37	นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (10-2-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ใน 3 ปี ข้างหน้า			กำลังคน ที่ต้องการเพิ่ม เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			2564	2565	2566	2564	2565	2566	
38	นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (10-2-05-4701-002)	1	1	1	1	-	-	-	
39	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) (10-2-05-4706-001)	1	1	1	1	-	-	-	
40	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ปวส.)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
41	คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
42	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
43	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ นักบริหารงานสาธารณสุข ผู้อำนวยการต้น	1	1	1	1	-	-	-	
44	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข นักบริหารงานสาธารณสุข ผู้อำนวยการต้น	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (อยู่ระหว่าง การ ดำเนินการ ของ ก. กลาง)
45	นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก.ชก.) (10-2-06-3601-001)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
46	คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
47	พนักงานขับรถขยะ	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดใหม่
48	พนักงานขับรถกู้ชีพ	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดใหม่
	รวม	43	48	48	48	+5	-	-	

สรุปแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2564-2566)

ของเทศบาลตำบลสีลอง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัดเทศบาลตำบลสีลอง (00)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด (01)	19	20	20	20	+1	-	-	
กองคลัง (02)	11	12	12	12	+1	-	-	
กองช่าง (03)	8	9	9	9	+1	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)	4	6	6	6	+2	-	-	
รวม	43	48	48	48	+5	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

หลักและวิธีการคิดและภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เทศบาลตำบลชื่อง นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(2) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ 7 มีนาคม 2559 และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน ซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(3) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(3.1) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ 1 ขั้น ของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(3.2) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด+เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร 2 คูณ 12 เดือน)

(4) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (1)+(2)+(3)

(5) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(6) ประโยชน์ตอบแทนอื่น รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามาลาญ (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ 15 โดยคิดจาก (5)

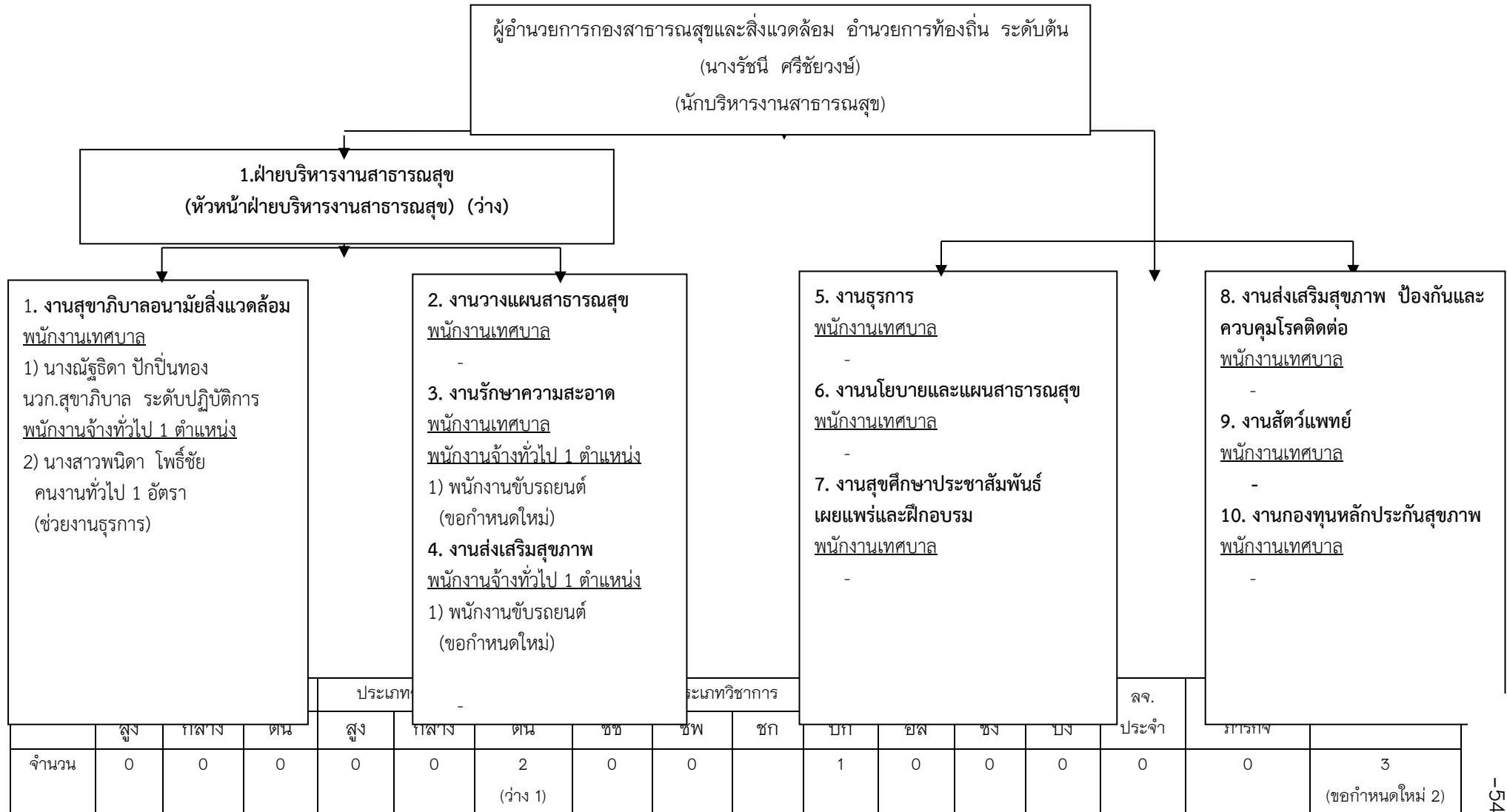
(7) คิดจาก (5)+(6)

(8) คิดจาก (7) คูณด้วย 100 หารงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ในอีกเซต 47-49

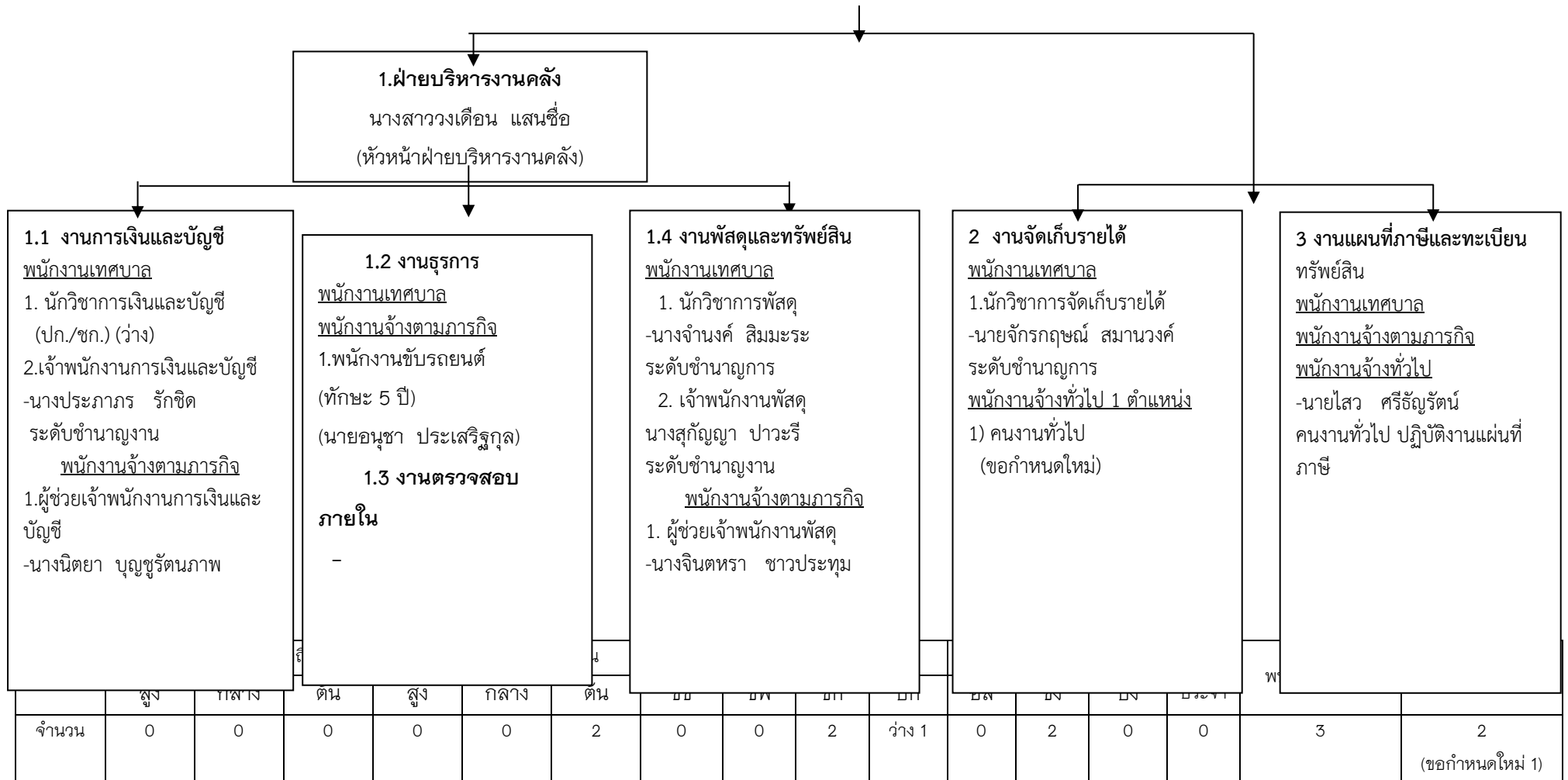
โครงสร้างเทศบาล - สำนักปลัด หน้า 50-51 ในเอ็กเซล

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
หน่วยงาน เทศบาลตำบลซีลอง ตำบลซีลอง อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ



โครงสร้างกองคลัง
หน่วยงาน เทศบาลตำบลซีลอง ตำบลซีลอง อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ

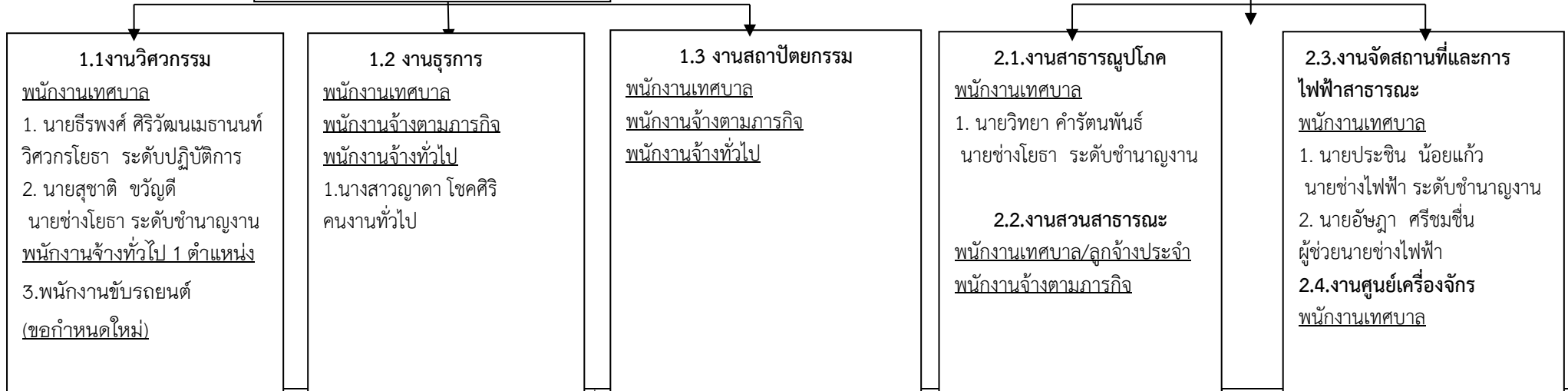
ผู้อำนวยการกองคลัง อำเภอมือง ระดับต้น



โครงสร้างกองช่าง
หน่วยงาน เทศบาลตำบลซีลอง ตำบลซีลอง อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ

ผู้อำนวยการกองช่าง อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น
 (นายปัญญา สุวรรณทา)
 (นักบริหารงานช่าง)

1.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
(หัวหน้าฝ่ายแบบแปลนและก่อสร้าง)
 (ว่าง)



ระดับ	ประเภทบริหารท้องถิ่น			ประเภทอำนาจการท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลจ. ประจำ	พงง.จ้างภารกิจ	พงง.จ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช	ชพ	ชก	ปก	อส	ชง	ปง			
จำนวน	0	0	0	0	0	2 (ว่าง 1)	0	0	0	1	0	3		0	1	2 (ข้อกำหนดใหม่ 1)

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลสีล่อง กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนอัตราข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่ กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้าน ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้าน คุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการ พัฒนาตามนโยบายของรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้อง พัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการ ทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาค ประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานใน แนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้อง เชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหาร ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นกันเอง

2. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับ ตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของ ประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการ สาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุก ส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสาน กัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถใน การตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

พนักงานเทศบาลตำบลซีลอง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเต็มกำลัง ความสามารถด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ซынหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการ ประชาชนอย่างเสมอภาค เทศบาลตำบลซีลอง จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยจัดทำแผน แม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ วิถีพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อ ประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

เทศบาลตำบลซีลอง ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้ สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของ หน่วยงานไว้ ดังนี้

(1) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิง ปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานแต่ละสายงานกับสถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น

(2) ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือ สถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาลตำบล ซีลอง จะเป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการ ขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(3) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(4) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(5) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(6) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(7) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัล

เทศบาลตำบลซีลอง ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2564-2566

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสีลอง เพื่อนำผลสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากรมากที่สุด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

- เพศ ชาย หญิง
- อายุ 21-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 51 ปีขึ้นไป
- การศึกษา มัธยมต้น มัธยมปลาย ปวช. ปวส. / ปวท.
 อนุปริญญา ปริญญาตรี ปริญญาโท สูงกว่าปริญญาโท
- สถานภาพ พนักงานเทศบาล/ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง
พนักงานครูเทศบาล

ส่วนที่ 2 ความต้องการในการฝึกอบรม

หลักสูตร / วิชา ที่ต้องการ(เลือกได้มากกว่า 1 หัวข้อ)

- การใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม ระบุ.....
- ระเบียบ / กฎหมาย ตามสายงานที่ปฏิบัติ ระบุ.....
- พรบ. ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- การบริหารงานในระดับองค์กร และระดับส่วนราชการภายใน
- อื่น ๆ ระบุ

ระยะเวลาที่ต้องการอบรม (เลือกได้มากกว่า 1 หัวข้อ)

ไตรมาสที่ 1 ของปีงบประมาณ ระบุ

- ตุลาคม พฤศจิกายน ธันวาคม

ไตรมาสที่ 2 ของปีงบประมาณ ระบุ

- ตุลาคม พฤศจิกายน ธันวาคม

ไตรมาสที่ 3 ของปีงบประมาณ ระบุ เมษายน

- ตุลาคม พฤศจิกายน ธันวาคม

ไตรมาสที่ 4 ของปีงบประมาณ ระบุ

- ตุลาคม พฤศจิกายน ธันวาคม

ข้อเสนอแนะอื่นเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรม

.....
.....

13. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลซีลอง มีการจัดทำประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิด

ทางวินัย

.....

ภาคผนวก