**คำนำ**

การจัดทำแผนอัตรากำลัง” หรือ“การวางแผนกำลังคน” (Manpower Planing) เปรียบเสมือนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นกิจกรรมหรืองานในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ล่วงหน้า โดยถือเป็นการดำเนินงานด้านบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติภารกิจขององค์กรอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะระบบการวิเคราะห์ อุปสงค์และอุปทานกำลังงานและกำลังบุคคลเพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอต่อภารกิจงานขององค์กรอันนำไปสู่การได้มาซึ่งอัตราจำนวนบุคลากรที่สอดคล้องกับภารกิจที่มี การกำหนดห้วงเวลาที่ชัดเจนซึ่งถือเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสมเพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า “การจัดทำแผนอัตรากำลัง” หรือ “การวางแผนกำลังคน” คือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

เทศบาลตำบลเมืองจันทร์ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ได้สำเร็จ อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. 2564 ลงวันที่ 26 มกราคม 2564 และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. 2564 ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุม ครั้งที่ 3/2564 เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2564 มีมติเห็นชอบการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล เพื่อให้เทศบาลมีโครงสร้างส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงทำให้เทศบาลตำบลเมืองจันทร์ มีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 ปรับปรุงครั้งที่ 1

เทศบาลตำบลเมืองจันทร์

**สารบัญ**

**เนื้อหา หน้า**

1. หลักการและเหตุผล 1

2. วัตถุประสงค์ 2

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี 2

4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 15

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ 17

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง 18

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ 18

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น 24

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี 26

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ 34

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 38

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง 40

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**ภาคผนวก**

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖4 – ๒๕๖6**

**ปรับปรุงครั้งที่ 1**

**เทศบาลตำบลเมืองจันทร์ อำเภอเมืองจันทร์ จังหวัดศรีสะเกษ**

**……………………………………........**

1. **หลักการและเหตุผล**

เทศบาลตำบลเมืองจันทร์ อำเภอเมืองจันทร์ จังหวัดศรีสะเกษ ได้ดำเนินจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566 ปรับปรุงครั้งที่ 1 เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่จำเป็นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขึ้น ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และ เมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ

การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

1.3 ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. 2564 ลงวันที่ 26 มกราคม 2564 และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. 2564 ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุม ครั้งที่ 3/2564 เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2564

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเมืองจันทร์จึงได้ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖4 – ๒๕๖6 ปรับปรุงครั้งที่ 1 ขึ้น และประกาศโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการต่อไป

- 2 -

**๒. วัตถุประสงค์**

2.1 เพื่อให้เทศบาลตำบลเมืองจันทร์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 เพื่อให้เทศบาลตำบลเมืองจันทร์ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเมืองจันทร์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.5 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร

ของ เทศบาลตำบลเมืองจันทร์

2.6 เพื่อให้เทศบาลตำบลเมืองจันทร์ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง

ข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลเมืองจันทร์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.7 เพื่อให้เทศบาลตำบลเมืองจันทร์ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.8 เพื่อให้เทศบาลตำบลเมืองจันทร์ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาล

2.9 เพื่อให้เทศบาลตำบลเมืองจันทร์ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเมาะสม สอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น

**๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

เทศบาลตำบลเมืองจันทร์ โดยคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลเมืองจันทร์ เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาลตำบลเมืองจันทร์ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

- 3 -

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเมืองจันทร์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเมืองจันทร์ เพื่อให้การดำเนินการ ของเทศบาลตำบลเมืองจันทร์ บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินงานแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมพร้อมในเรื่องอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดศรีสะเกษได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกําลังคน : Supply pressure เป็นการนําประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคํานึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกําหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกําหนดตําแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัด ประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และตนทุนในการทํางานขององค์กร ดังนั้น ในการกําหนดอัตรากําลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตําแหน่งที่กําหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกําหนดตําแหน่งเพื่อให้การทํางานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนําข้อมูลเวลาที่ใช้ ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากําลังคน มากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกําหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกําหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคํานวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทําได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกวาจะเป็นขอมูลที่ใช้ในการกําหนดคํานวณอัตรากําลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น

- 4 -

ก่อนจะคํานวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคลองกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจําเป็นต้องมาใช้ประกอบ การพิจารณาด้วย

3..5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกําหนดกรอบอัตรากําลังเป็นการนํา ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจํานวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สําหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเปาหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกตางกันอย่างมีนัยสําคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกําหนด/เกลี่ยอัตรากําลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทํางานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทํางาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ขอมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนําประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน 3 ประเด็นดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และ การแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกําหนดกรอบอัตรากําลังเป็นอยางมาก เช่น หากกําหนดโครงสร้าง ที่มากเกินไปจะทําให้เกิดตําแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหนาฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหาร ทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจําเป็นต้องทบทวนว่าการกําหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ สวนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจํานวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากําลังที่จะ รองรับการเกษียณอายุของขาราชการ ทั้งนี้ไม่วาจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้การปรับตําแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตําแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหนาที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวของกับสวนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมอง ต่างๆ อาจทําให้การกําหนดกรอบอัตรากําลังเป็นไปอยางมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากําลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการนําข้อมูลของอัตรากําลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจํานวน กรอบอัตรากําลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากําลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและ ปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจํานวนและการกําหนดตําแหน่งคล้ายคลึงกันได้

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากําลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจํานวน กรอบอัตรากําลังเป็นสําคัญ แต่มีจุดมุงหมาย เพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนด

- 5 -

กรอบอัตรากําลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุงเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกําหนดตําแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกวาการเพิ่ม/ลดจํานวนตําแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ตนทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบวาการกําหนดกรอบตําแหนงในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกําหนดตําแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทํางาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กําหนดตําแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตําแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กําหนดกรอบอัตรากําลังในลักษณะงานนี้เป็นตําแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจํานวนตําแหน่งของ ส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากําลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอใน การที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสําหรับการวางแผนกรอบอัตรากําลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละ ส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทําให้ส่วนราชการ สามารถนําข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

– การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทําให้เกิดการยอมรับไดมากกวาโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี่ยอัตรากําลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทํากระบวนการจริง (Work process) จะทําให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนําไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทํางานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนําผล การจัดทํากระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนําไปสู่การใช้อัตรากําลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทําให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทํางาน เพื่อรองรับภารกิจ

ที่จะเพิ่ม/ลดลง

**๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน**

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖4 – ๒๕๖6 ปรับปรุงครั้งที่ 1 ของเทศบาลตำบลเมืองจันทร์ มีความครบถ้วน เทศบาลตำบลเมืองจันทร์ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

**วิสัยทัศน์จังหวัดศรีสะเกษ**

*“ เมืองน่าอยู่ ประตูการค้าการท่องเที่ยว อารยธรรมขอมโบราณ*

*เป็นเลิศด้านกีฬา นำสินค้าการเกษตรมาตรฐานและปลอดภัยสู่ครัวโลก ”*

- 6 -

**วิสัยทัศน์เทศบาลตำบลเมืองจันทร์**

*“ ชุมชนพอเพียง เคียงคู่คุณธรรม นำพาเศรษฐกิจ ร่วมคิดการพัฒนา ”*

จากวิสัยทัศน์ของจังหวัดศรีสะเกษเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลเมืองจันทร์ แสดงให้เห็นถึงความคาดหวังสูงสุดหรือภาพลักษณ์ในอุดมคติของจังหวัดศรีสะเกษ และเทศบาลตำบลเมืองจันทร์มีความสอดคล้องกันด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและการพัฒนาคุณภาพชีวิตยั่งยืนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

**นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองจันทร์**

*“สร้างคน สร้างงาน ประสานงานรัฐ วิสัยทัศน์กว้างไกล จริงใจ โปร่งใส มุ่งพัฒนา พึ่งพาได้”*

๑. นโยบายการมีส่วนร่วม ยึดหลักธรรมาภิบาล พึ่งพาประชาชน ในการร่วมคิดร่วมทำ

๒. นโยบายการพัฒนาระบบน้ำอุปโภค – บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร

3. นโยบายพัฒนาระบบไฟฟ้าสาธารณะ/ไฟฟ้าเพื่อการเกษตร และไฟฟ้าส่องสว่าง

4. นโยบายปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้มีการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างพื้นฐาน

5. นโยบายส่งเสริมสนับสนุนการสร้างงานสร้างอาชีพกระจายรายได้ และจัดสวัสดิการ

กลุ่มอาชีพ/ผู้สูงอายุ/ผู้พิการ/สตรี/เด็ก/องค์กรและชมรมต่างๆ

6. นโยบายจัดการและส่งเสริมการศึกษา การกีฬา สาธารณสุข ศาสนาและวัฒนธรรม

จารีตประเพณีท้องถิ่น ปลูกฝังคุณธรรม สามัคคี สร้างจิตสำนึกรักบ้านเกิด เพื่อความเข้มแข็ง

และมีระเบียบให้เกิดกับชุมชนและสังคมตำบลเมืองจันทร์

7. นโยบายส่งเสริมศูนย์เรียนรู้ทางการเกษตร ให้มีตลาดแลกเปลี่ยนสินค้าทางการเกษตร

**เป้าประสงค์การพัฒนาเทศบาลตำบลเมืองจันทร์**

“ ประชาชนมีรายได้ต่อหัวเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๓ ต่อปี และ สังคมสงบเรียบร้อยสมานฉันท์ ”

**ตัวชี้วัดและเป้าหมายการพัฒนา**

๑. ประชาชนมีรายได้ต่อครัวเรือนเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๓ ต่อปี

๒. ปัญหายาเสพติดลดลง ร้อยละ ๓ ต่อปี

๓. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ร้อยละ ๘๐ ต่อปี

๔. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการร้อยละ ๘๐ ต่อปี

**พันธกิจการพัฒนาเทศบาลตำบลเมืองจันทร์**

1. พัฒนาด้านการคมนาคมขนส่ง

2. พัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรน้ำ

3. พัฒนาด้านการศึกษา พัฒนาคนและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

4. พัฒนาด้านเศรษฐกิจพอเพียง และแก้ไขปัญหาความยากจน

5. พัฒนาสร้างสังคมที่สงบสุขเน้นการมีส่วนร่วมและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

6. พัฒนาด้านการสาธารณสุขมูลฐาน

7. พัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

8. พัฒนาการบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี

- 7 -

**จุดมุ่งหมายการพัฒนาเทศบาลตำบลเมืองจันทร์**

1. การมีเส้นทางคมนาคมขนส่งที่สะดวกตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

2. การมีน้ำเพื่อใช้อุปโภคบริโภคภายในครัวเรือนอย่างเพียงพอตลอดทั้งปีของประชาชนในเขตตำบล

3. การมีรายได้เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพและพึ่งตนเองได้ของประชาชนรวมทั้งการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมภายในตำบล

4. การอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นภายในเขตตำบล

5. การอนุรักษ์และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมภายในเขตตำบล

6. เน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ชุมชนเข้มแข็ง และประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อ นำไปสู่ตำบลน่าอยู่อย่างยั่งยืน

7. ปรับปรุงบริการสาธารณสุขมูลฐานที่เน้นการส่งเสริมการป้องกันมากกว่าการรักษา

8. การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและการบริการที่มีคุณภาพและรวดเร็วประชาชน

ผู้รับบริการพึงพอใจ

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบลเมืองจันทร์**

**1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

1.1 ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กภายในหมู่บ้านและตำบล

1.2 ก่อสร้างหรือปรับปรุงซ่อมแซมถนนหินคลุก ถนนลูกรัง และ ถนนดินภายในหมู่บ้าน

1.3 ก่อสร้างถนนลาดยางภายในเขตตำบล

1.4 ก่อสร้างรางระบายน้ำภายในหมู่บ้าน

1.5 ก่อสร้างสะพาน

1.6 ก่อสร้างซุ้มประตูหมู่บ้าน

1.7 ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะภายในหมู่บ้าน

**2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ**

2.1 โครงการแหล่งน้ำเพื่อการบริโภค

- ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน

- ก่อสร้างหรือจัดซื้อภาชนะเก็บน้ำฝน

- ขุดบ่อบาดาล

2.2 แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

- ก่อสร้างฝ่ายกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตร

- ขุดลอกคลองส่งน้ำและหนองน้ำสาธารณะ

**3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ**

3.1 ส่งเสริมการประกอบอาชีพและรายได้ของประชาชนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

3.2 สนับสนุนกิจการร้านค้าชุมชน และกองทุนหมู่บ้าน

3.3 สนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆ

3.4 สนับสนุนหมู่บ้านที่มีกลุ่มธนาคารข้าว

3.5 สนับสนุนโรงสีข้าวชุมชน

3.6 สนับสนุนผลผลิตทางการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

3.7 พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเพื่อสร้างรายได้

3.8 ส่งเสริมการเกษตรและสนับสนุนกิจกรรม หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์

- 8 -

**4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต**

4.1 ส่งเสริมสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

และผู้ประสบภัยธรรมชาติภายในเขตตำบล

4.2 ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยภายในเขตตำบล

4.3 จัดการศึกษาพื้นฐาน (ศูนย์เด็กเล็ก) ให้ได้มาตรฐาน

4.4 ส่งเสริมงานบุญปลอดเหล้า

4.5 ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนพึ่งตนเอง

4.6 พัฒนาการกีฬา

4.7 สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

4.8 จัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์

**5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม**

5.1 พัฒนาและส่งเสริมด้านการศึกษา การกีฬา และนันทนาการ

- พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้แก่เด็กนักเรียนภายในเขตตำบล

- ส่งเสริมการศึกษาของนักเรียนที่ขาดแคลนภายในเขตตำบล

- ส่งเสริมให้นักเรียนได้รับบริการอาหารกลางวันและอาหารเสริมนม

- ส่งเสริมพัฒนาการกีฬาให้กับเด็กและเยาวชนภายในเขตตำบล

- เพิ่มโอกาสในการรับรู้ข่าวสารให้กับประชาชนในเขตพื้นที่ตำบล

- ส่งเสริมการศึกษาก่อนวัยเรียนและการศึกษาภาคบังคับ

5.2 พัฒนาส่งเสริมด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

- พัฒนาส่งเสริมสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

- ส่งเสริมการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวันสำคัญทางรัฐพิธีต่าง ๆ

**-** ส่งเสริมกิจกรรมงานประเพณีต่างๆของชุมชนและส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่ต่อไป

**6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข**

6.1 พัฒนาและส่งเสริมด้านสาธารณสุขมูลฐาน

- ส่งเสริมสุขภาพอนามัย การควบคุม และระวังโรคติดต่อของประชาชน

- เสริมสร้างคุณภาพที่ดีและการมีส่วนร่วมสาธารณสุข

**7. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

7.1 สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนรักและร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

7.2 เพิ่มพื้นที่ป่าสาธารณะภายในเขตตำบล

7.3 ป้องกันการบุกรุกและทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

7.4 บำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การอนุรักษ์แหล่งน้ำป่าไม้ ต้นน้ำและลำธาร

- การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และการบำบัดน้ำเสีย

- 9 -

**8. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเมือง/การบริการและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น**

8.1 ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปกครองระบอบประชาธิปไตย

8.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาของประชาชน ด้านการเมือง การปกครอง การบริการ

8.3 ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการ เทศบาล

8.4 พัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และระบบบริหารงานส่วนท้องถิ่น

8.5 พัฒนารายได้

8.6 พัฒนาระบบการให้บริการประชาชน

8.7 จัดทำแผนที่ภาษี

8.8 จัดทำวารสารเพื่อเผยแพร่กิจการการบริหารงานของเทศบาลตำบล

ทั้งนี้ การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ในการพัฒนาเทศบาลตำบลเมืองจันทร์ให้ประสบความสำเร็จอันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนนั้น เทศบาลตำบลเมืองจันทร์จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ SWOT ANALYSIS ทุกด้าน เพื่อประกอบการพัฒนาวางแผนด้านการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติของบุคลากรเทศบาลตำบลเมืองจันทร์ให้มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมที่จะปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหายเดียวกัน โดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อทางราชการและประชาชนอย่างสูงสุด ดังนี้

**ผลการสรุปสถานการณ์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเมืองจันทร์**

**ปัจจัย/สภาพแวดล้อมภายใน**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง (Strengths)** | **จุดอ่อน (Weaknesses)** |
| 1. เกษตรกรมีรายได้จากการปลูกข้าวเพิ่มมากขึ้นทำให้ประชาชนว่างงานน้อยลง  2. ประชาชนมีสถานที่ประกอบกิจกรรมสาธารณะ ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน  3. บุคลากรมีการปฏิบัติงานโดยยึดหลักบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ พัฒนาท้องถิ่น  4. เทศบาลตำบลมีการบริหารจัดการที่ดี  5. มีองค์กรการจัดทำแผนชุมชนและประชาชนบางส่วนรู้ และเข้าใจแผนชุมชน  6. มีการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆภายในเขตตำบล  7. เป็นพื้นที่เกษตรกรรม  8. มีผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญของตำบลและช่วยเพิ่มรายได้ | 1. เส้นทางในการคมนาคมในบางพื้นที่ยังไม่ได้มาตรฐาน  2. การรวมกลุ่มของประชาชนขาดความเข้มแข็งและ ยั่งยืน อาทิ กลุ่มอาชีพ กลุ่มพลังมวลชนต่างๆ ฯลฯ  3. การนำน้ำมาใช้เพื่อการเกษตรช่วงฤดูแล้งมีความ ลำบาก  5. ประชาชนมิได้วางแผนชีวิตอย่างเป็นระบบ  6. ไม่มีทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ  7. ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพของตนเท่าที่ควร  8. อาคารศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ยังไม่ได้มาตรฐาน  9. การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ยังไม่สมบูรณ์  10. การพัฒนาการศึกษาในด้านสื่ออุปกรณ์ยังไม่เพียงพอ  11. การดูแลที่สาธารณะยังไม่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม |

- 10 -

**ผลการสรุปสถานการณ์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเมืองจันทร์**

**ปัจจัย/สภาพแวดล้อมภายใน**

|  |  |
| --- | --- |
| **โอกาส (Opportunities)** | **อุปสรรค (Threats)** |
| 1. ราคาสินค้าเกษตรสูงขึ้น เช่น ข้าวหอมมะลิ  2. กองทุนหมู่บ้านและโครงการอยู่ดีมีสุขของรัฐบาลเพื่อ กระตุ้นการลงทุนและการผลิตในชุมชน  3. กลุ่มอาชีพมีผลิตภัณฑ์และตลาดจำหน่ายสินค้ามากขึ้น  4. การจัดสรรเบี้ยยังชีพให้ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมเพิ่มขึ้น  5. รัฐบาลจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นและฐานภาษีที่จัดเก็บ  เองเพิ่มขึ้น  6. บุคลากรในหน่วยงานมีจำนวนเพิ่มขึ้น  7. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และดำเนินนโยบายตามระเบียบ  กฎหมายเพื่อสนองต่อความต้องการของประชาชน  8. นโยบายของรัฐบาลตามโครงการไทยเข้มแข็ง  9. นโยบายของจังหวัดศรีสะเกษ การทำเกษตรอินทรีย์  วิถีศรีสะเกษ | 1. การดำเนินงานมีความซ้ำซ้อนกับหลายหน่วยงาน หน่วยงานของรัฐยังไม่บูรณาการทำงานร่วมกัน  2. การพัฒนาและจัดสรรงบประมาณของรัฐบาลยังยึด ตามความต้องการของผู้นำ และผู้มีอำนาจมากกว่า ความต้องการและปัญหาของประชาชน  3. ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล  4. ประชาชนไม่มีอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยว  5. การขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตรยังไม่เป็นไปตาม  ความต้องการของประชาชน มีเพียงร้อยละ 37.50  ของภาพรวมตำบล  6. ขาดแหล่งน้ำที่ใช้ในการอุปโภค-บริโภคและการเกษตร  7. ความเสี่ยงการลงทุนภาคการเกษตร ราคาต้นทุนผลิตสูง  8. งบประมาณในการพัฒนา ของ เทศบาลเมืองจันทร์  มีน้อยไม่เพียงพอต่อการพัฒนา |

นอกจากนี้ การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาเป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนา รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของบุคลากรในองค์กร อันเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ้งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า ปัจจุบันบุคลากรในองค์กรสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการวางแผนพัฒนาบุคลากรในอนาคตทั้งนี้ โดยใช้เทคนิค Swot analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weak - W) และปัจจัยภายนอกได้แก่ โอกาส (Oppotunity - O) และอุปสรรค (Threat - T) เป็นเครื่องมือ

- 11 -

**ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning)**

**จุดแข็ง (Strengths)**

1. บุคลากรมีความหลากหลาย (สหวิชาชีพ) ซึ่งเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน
2. หน่วยงานจัดสรรงบประมาณบางส่วนเพื่อการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ หลักสูตรภายนอก
3. มีเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศภายในที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร
4. มีวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอในการพัฒนาบุคลากร
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาบุคลากร
6. วัฒนธรรมองค์กรที่มีการเคารพผู้สูงอาวุโสเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร โดยการสอนงานและระบบพี่เลี้ยง
7. ผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาตนเอง
8. มีเอกสารเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรหลายรูปแบบ เช่น เอกสาร แผ่นพับ หนังสือ คู่มือฯ ซีดี เว็บไซต์ฯ
9. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาร่วมกับหน่วยงานภายนอก อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
10. มีช่องทางการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรที่เพียงพอ
11. มีการถ่ายทอดประสบการณ์ ความรู้จากผู้มีประสบการณ์สูงกว่าโดยการทำงานเป็นทีมและการทำงานในรูปแบบคณะกรรมการ
12. มีการส่งเสริมด้านการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากร
13. มีการดำเนินการตามแผนการติดตามประเมินผลและปรับปรุงด้านการพัฒนาบุคลากร
14. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนในทุกระดับ

**จุดอ่อน (Weaknesses)**

1. งบประมาณไม่เพียงพอที่จะสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
2. ไม่มีการนำผลจากการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรในการพัฒนาอย่างจริงจัง
3. ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจ และทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
4. ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอกับปริมาณงาน
5. การกำหนดตำแหน่งไม่สอดคล้องไม่สอดคล้องกับภารกิจงานที่จำเป็น
6. ไม่มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ในกระบวนการที่ปฏิบัติเป็นเอกสารที่ชัดเจนเพื่อเผยแพร่ให้ผู้อื่นทราบ
7. ขาดการเตรียมพร้อมบุคลากร เพื่อรองรับลักษณะงานที่จะต้องไปปฏิบัติ เช่น ข้าราชการบรรจุใหม่
8. บุคลากรในองค์กรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
9. การแข่งขันระหว่างองค์กรมีน้อย

- 12 -

**ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning)**

**โอกาส (Opportunities)**

1. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ส่งผลให้ข้าราชการต้องเสริมสร้างแลพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐาน
2. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยส่งผลให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้หลายช่องทาง ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองได้ตามที่ต้องการ
3. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีหลักสูตรการอบรมหลากหลาย ซึ่งครอบคลุมทุกสายงาน
4. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร
5. รัฐบาลส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร

**อุปสรรคหรือภาวะคุกคาม (Threats)**

1. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานบางตัวยังไม่ครอบคลุม ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงและไม่ยังไม่ทันกับภาวะเศรษฐกิจสังคมที่เปลี่ยนไป
2. งบประมาณไม่เพียงพอ
3. ภาวะเศรษฐกิจของประเทศชะลอตัวส่งผลต่อการจัดสรรงบประมาณลงสู่ท้องถิ่นมีสัดส่วนลดลง
4. หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรไม่สอดรับกับความต้องการของผู้อบรม
5. หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรมีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสูง

นอกจากนี้ในช่วงเดือนมีนาคมของทุก ๆ ปี เทศบาลตำบลเมืองจันทร์จะดำเนินการจัดเวทีประชาคม ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในหน้าที่รับผิดชอบของผู้จัดทำรายงาน โดยการประชาคมเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนในตำบลได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนทำให้ประชาชนเกิดความภูมิใจเพราะประชาชนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนอย่างแท้จริง ตามหลักการประชาธิปไตย คือ การปกครองของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชน และหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี อันประกอบไปด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน หลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่า และหลักความตระหนักและรับผิดชอบต่อสังคม

โดยเวทีประชาคมเป็นการพบปะของผู้คนที่มีความหลากหลายด้านข้อมูล ประสบการณ์ และความคิดมาร่วมกันแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ วิเคราะห์สถานการณ์/ปัญหา วางแผนการดำเนินงานและประเมินการทำงานร่วมกัน โดยใช้การมีส่วนร่วมในความแตกต่างของบุคคลและยึดการตัดสินใจของส่วนรวมเป็นสำคัญ ดังนั้น จึงนับได้ว่าปัจจัยภายในถือเป็นบริบทในการพัฒนาตำบลของชุมชนตำบลเมืองจันทร์ อีกประการหนึ่ง นั่นคือ ปัญหาและความต้องการของประชาชน ที่ผ่านการประชาคม และการจัดลำดับความสำคัญ ดังนี้

**๑. ปัญหาด้านสังคม**

๑.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย

๑.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๑.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรีและคนพิการไม่ทั่วถึง

๑.๔ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสถานที่ออกกำลังกายไม่ทั่วถึง

๑.๕ เด็กส่วนใหญ่ขาดสารอาหาร

๑.๖ ประชาชนไม่ให้ความสำคัญด้านสุขลักษณะภายในหมู่บ้าน

๑.๗ ประชาชนจัดกิจกรรมกีฬาน้อยไม่ให้ความสำคัญด้านกิจกรรมกีฬาเพื่อสุขภาพ

- 13 -

**๒. ปัญหาด้านการสาธารณสุข**

๒.๑ ประชาชนไม่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของตนเอง

๒.๒ การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

**๓. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ**

๓.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้ โอกาสในการประกอบอาชีพ

- ปัญหาการขาดความการรวมกลุ่มอาชีพ

๓.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓.๓ ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๓.๔ ประชาชนมีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์

๓.๕ แหล่งท่องเที่ยว

**๔. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

๔.๑ การเตรียมความพร้อมให้กับเด็กก่อนวัยเรียนไม่ทั่วถึงและเพียงพอ

๔.๒ เด็กนักเรียนที่มีปัญหาขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๔.๓ การขาดโอกาสทางการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๔.๔ ประชาชนขาดความรู้ด้านกฎหมาย

๔.๕ ประชาชนขาดการอนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณี ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น

**๕. ปัญหาสิ่งแวดล้อม**

๕.๑ ประชาชนไม่มีการปรับปรุงคุณภาพดิน

๕.๒ ไม่มีที่ทิ้งขยะและการกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลที่ถูกสุขลักษณะ

๕.๓ ขาดประสิทธิภาพการรวบรวมและการกำจัดขยะ

๕.๔ มลพิษจากการไม่มีการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติที่

ถูกต้องเหมาะสม

๕.๕ ไม่มีที่ดินสำหรับรวบรวมและกำจัดขยะ

๕.๓ ไม่ได้รับบริการด้านสาธารณสุขอย่างเพียงพอและทั่วถึง

**๖. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ**

๖.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภคฤดูแล้ง

๖.๒ ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

**๗. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

๗.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้าน ภายในหมู่บ้านไม่สะดวก

๗.๒ ปัญหาการมีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ

๗.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๗.๔ การระบายน้ำไม่สะดวก ถนนบางสายไม่มีรางระบายน้ำและคลองระบายน้ำ

๗.๕ ระบบประปาไม่ทั่วถึง บางหมู่บ้านไม่มีระบบประปาหมู่บ้าน หรือมีแต่ใช้การไม่ได้

และไม่มีภาชนะ เก็บกักน้ำ

- 14 -

**๘. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร และการจัดการของเทศบาลตำบล**

๘.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๘.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ

๘.๓ ไม่มีการพัฒนารายได้เชิงพาณิชย์

ทั้งนี้ การจัดเวทีประชาคมตำบลยังสามารถเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นและเสนอความต้องการของตนเองอันเป็นส่วนหนึ่งในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล โดยความต้องการของประชาชนที่ได้จากากรประชาคม มีดังนี้

**๑. ความต้องการด้านสังคม**

๑.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

๑.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๑.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ

การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๑.๔ ให้มีสถานที่ออกกำลังกายอย่างเพียงพอและทั่วถึง

**๒. ความต้องการด้านสาธารณสุข**

๒.๑ ป้องกันควบคุมโรคติดต่อ

๒.๒ ให้ความรู้ด้านสาธารณสุขตลอดทั้งการดูแลรักษาสุขภาพอนามัยของตนเอง

**๓. ความต้องการด้านการเมืองการบริหารและจัดการของเทศบาลตำบล**

๓.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรประชาชน กลุ่มสตรี

กลุ่มอาสาอื่นๆ

๓.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติการ

๓.๓ หารายได้เชิงพาณิชย์

**๔. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ**

๔.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๔.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๔.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๔.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๔.๕ ขุดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๔.๖ พัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว

**๕. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

๕.๑ ให้มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๕.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

๕.๓ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ

**๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ**

๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียในที่ชุมชนหนาแน่น

๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ จัดหาที่ดินสำหรับทิ้งขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- 15 -

**๗. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ**

๗.๑ ให้มีการขุดคลองส่งน้ำ

๗.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

**๘. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

๘.๑ ก่อสร้างถนน คสล. วางท่อระบายน้ำ

๘.๒ องค์การโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

๘.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๘.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรังหินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

นอกจากนี้ การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเมืองจันทร์ นั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำและส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบล เมืองจันทร์ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลเมืองจันทร์จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลเมืองจันทร์ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ประกอบกับ ด้านพัฒนาอาชีพ จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลตามพระราชบัญญัติเทศบาลตำบล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตาม

หลัก SWOT เทศบาลตำบลเมืองจันทร์ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติ พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ใน ประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งของพนักงาน

เทศบาล ๑๗ (๓) ประกอบมาตร ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ ข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ดังนี้

**๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

**๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

- 16 -

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ

(๖) การสาธารณูปการ

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและ

สวนสาธารณะ

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี

คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(๓) การผังเมือง

(๔) การจัดให้มีที่จอดรถ

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๖) การควบคุมอาคาร

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(๔) ให้มีตลาด

(๕) การท่องเที่ยว

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง**

**ดังนี้**

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและ

สิ่งปฏิกูล

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

- 17 -

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนาธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๓) การจัดการศึกษา

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนาธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ ตาม ความจำเป็นและสมควร

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

อื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาเทศบาลตำบลเมืองจันทร์ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลตำบลเป็นสำคัญ

**๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลจะดำเนินการ**

**ภารกิจหลัก**

(๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

(๒) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการักษาความสงบเรียบร้อย

(๔) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๕) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

(๖) ด้านการส่งเสริมการศึกษา

(๗) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

**ภารกิจรอง**

(๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

(๒) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

(๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

(๕) การท่องเที่ยว

(๖) การผังเมือง

- 18 -

**๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดให้เทศบาลตำบลเมืองจันทร์ เป็นเทศบาลสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล

กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง จำนวนทั้งสิ้น ๕8 อัตรา เพื่อให้แก้ปัญหาของประชาชนในเขตตำบลเมืองจันทร์ ดังนั้น เทศบาลตำบลเมืองจันทร์ จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและการกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลต่อไป

**๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

**๘.๑ โครงสร้าง**

จากการที่เทศบาลตำบลเมืองจันทร์ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่รองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลเมืองจันทร์ พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไป ดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่** | **หมายเหตุ** |
| **๑. สำนักปลัดเทศบาลตำบล**  ๑.๑ งานบริหารทั่วไป  ๑.๒ งานนโยบายและแผน  ๑.๓ งานกฎหมายและคดี  ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  ๑.๕ งานกิจการสภาเทศบาล  ๑.๖ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม  ๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข  ๑.๘ งานรักษาความสะอาด  ๑.๙ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน  ๑.๑๐ งานสังคมสงเคราะห์  ๑.๑๑ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี  ๑.๑๒ งานส่งเสริมการเกษตร  ๑.๑๓ งานส่งเสริมปศุสัตว์  ๑.๑๔ งานประชาสัมพันธ์ | **๑. สำนักปลัดเทศบาล**  ๑.๑ งานธุรการ  1.2 งานราชการทั่วไป  1.3 งานเลขานุการนายกเทศมนตรี  รองนายกเทศมนตรี  ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และ  เลขานุการ นายกเทศมนตรี  1.4. งานบริหารงานบุคคล  1.5. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน  1.6 งานงบประมาณ  1.7 งานตรวจติดตามและประเมินผล  แผนงานและโครงการ  1.8 งานนิติการ  1.9 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย |  |

- 2 -

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่** | **หมายเหตุ** |
| **๑. สำนักปลัดเทศบาลตำบล** | **๑. สำนักปลัดเทศบาล**  1.10 งานรักษาความสงบเรียบร้อย  ๑.11 งานกิจการสภาเทศบาล  ‘๑.12 งานส่งเสริมสุขภาพ  ๑.13 งานอนามัยสิ่งแวดล้อม  1.14 งานให้บริการด้านสาธารณสุข  1.15 งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค  ๑.16 งานบริการรักษาความสะอาด  ๑.17 งานสวัสดิการสังคม  ๑.๑8 งานสังคมสงเคราะห์  1.19 งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี  ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส  ๑.20 งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ  ๑.21 งานส่งเสริมการเกษตร  ๑.22 งานประชาสัมพันธ์ |  |
| **๒. กองคลัง**  ๒.๑ งานการเงิน  ๒.๒ งานบัญชี  ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้  ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ  ๒.๕ งานสถิติการคลัง  ๒.๖ งานธุรการ  ๒.๗ งานแผนที่ภาษี | **๒. กองคลัง**  ๒.๑ งานการเงิน  ๒.๒ งานบัญชี  ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้  ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ  ๒.๕ งานสถิติการคลัง  ๒.๖ งานธุรการ  ๒.๗ งานแผนที่ภาษี |  |

- 3 -

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่** | **หมายเหตุ** |
|  |  |  |
| **๓. กองช่าง**  ๓.๑ งานธุรการ  ๓.๒ งานวิศวกรรม/งานสถาปัตยกรรม  ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร  ๓.๔ งานสาธารณูปโภค  ๓.๕ งานผังเมือง  ๓.๖ งานสวนสาธารณะ  ๓.๗ งานผลิตและบริการ(ประปา)  ๓.๘ งานการเงินและบัญชี(ประปา)  ๓.๙ งานจัดเก็บพัฒนารายได้(ประปา)  ๓.๑๐ งานพัสดุและทรัพย์สิน(ประปา)  **๔. กองการศึกษา**  ๔.๑ งานธุรการ  ๔.๒ งานบริหารการศึกษา  ๔.๓ งานพัฒนาการศึกษา  ๔.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา  และ วัฒนธรรม  ๔.๕ งานกีฬาและนันทนาการ  ๔.๖ งานสวัสดิการและเยาวชน  ๔.๗ งานกิจการโรงเรียน  ๔.๘ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | **๓. กองช่าง**  ๓.๑ งานธุรการ  ๓.๒ งานวิศวกรรม/งานสถาปัตยกรรม  ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร  ๓.๔ งานสาธารณูปโภค  ๓.๕ งานผังเมือง  ๓.๖ งานสวนสาธารณะ  ๓.๗ งานผลิตและบริการ(ประปา)  ๓.๘ งานการเงินและบัญชี(ประปา)  ๓.๙ งานจัดเก็บพัฒนารายได้(ประปา)  ๓.๑๐ งานพัสดุและทรัพย์สิน(ประปา)  **๔. กองการศึกษา**  ๔.๑ งานธุรการ  ๔.๒ งานบริหารการศึกษา  ๔.๓ งานพัฒนาการศึกษา  ๔.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา  และ วัฒนธรรม  ๔.๕ งานกีฬาและนันทนาการ  ๔.๖ งานสวัสดิการและเยาวชน  ๔.๗ งานกิจการโรงเรียน  ๔.๘ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก |  |

- 4 -

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่** | **หมายเหตุ** |
|  |  |  |
|  | **5. หน่วยตรวจสอบภายใน**  5.1 งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน  ประจำปี  5.2 งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือ  ได้ของเอกสาร การเงิน การบัญชี เอกสาร  การรับการจ่ายเงินทุกประเภท  5.3 งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐาน  การเงิน การบัญชี  5.4 งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ  ทรัพย์สินการเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน  5.5 งานตรวจสอบการทำประโยชน์จาก  ทรัพย์สินของเทศบาล  5.6 งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการ  ดำเนินงานตามแผนงาน  5.7 งานวิเคราะห์และประเมินความมี  ประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้  ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ  5.8 งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วย  รับตรวจ  5.9 งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน  5.10 งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้  คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุง  การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและ  ผู้เกี่ยวข้อง |  |

**๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

ตามข้อ ๘.๑ เทศบาลตำบลเมืองจันทร์ ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้วและสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖4 - ๒๕๖6 ปรับปรุงครั้งที่ 1 ดังนี้

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖4 – ๒๕๖6 ปรับปรุงครั้งที่ 1

ณ 14 กุมภาพันธ์ 2565

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ลำดับที่ | ส่วนราชการ | กรอบอัตรา  กำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | + เพิ่ม / - ลด | | | หมายเหตุ |
| 2564 | 2565 | 2566 | 2564 | 2565 | 2566 |
| 1 | ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 2 | รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | **สำนักปลัด** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 4 | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชำนาญการ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ๕ | นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ๖ | นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ๗ | นักวิชาการสาธารณสุข (ชำนาญการ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ๘ | นักประชาสัมพันธ์ (ปฏิบัติการ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ๙ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | -ว่าง- |
| ๑๐ | เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๑๑ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ๑๒ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | 1 | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | -ว่าง- |
| 1๓ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | -ว่าง- |
| ๑๔ | พนักงานดับเพลิง | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ๑๕ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๑๖ | พนักงานขับรถยนต์ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ๑๗ | คนสวน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ๑๘ | ยาม | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ๑๙ | คนครัว | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ๒๐ | คนงานทั่วไป | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | -ว่าง- |
|  | **กองคลัง** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๒๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ๒๒ | นักวิชาการคลัง (ชำนาญการ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ๒๓ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชำนาญงาน) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ๒๔ | เจ้าพนักงานพัสดุ (ชำนาญงาน) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ๒๕ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชำนาญงาน) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๒๖ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ๒๗ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ๒๘ | ผู้ช่วยพนักงานธุรการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | -ว่าง- |
| ๒๙ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | **กองช่าง** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๓๐ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ๓๑ | นายช่างโยธา (ชำนาญงาน) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | -ว่าง- |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๓๒ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ๓๓ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ๓๔ | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ๓๕ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |

- ๒–

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ลำดับที่ | ส่วนราชการ | กรอบอัตรา  กำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | + เพิ่ม / - ลด | | | หมายเหตุ |
| 2564 | 2565 | 2566 | 2564 | 2565 | 2566 |
|  | **กองการศึกษา** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๓๖ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ๓๗ | นักวิชาการศึกษา (ชำนาญการ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ๓๘ | ครู (จำนวน ๕ ศูนย์) | ๗ | ๗ | ๗ | ๗ | - | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๓๙ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ๔๐ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ๔๑ | ผู้ช่วยพนักงานธุรการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ๔๒ | ผู้ช่วยครูผู้แลเด็ก (จำนวน ๕ ศูนย์) | ๙ | ๙ | ๙ | ๙ | - | - | - | ว่าง 1 อัตรา |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๔๓ | คนงานทั่วไป | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | **หน่วยตรวจสอบภายใน** |  |  |  |  | - | - | - |  |
| 44 | นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | **-** | 1 | 1 | 1 |  |  |  | กำหนดใหม่ |
|  | **รวม** | **๕๗** | **๕8** | **๕8** | **๕8** |  |  |  |  |

- 24 -

**9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น**

**หลักและวิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล** : องค์การบริหารส่วนตำบลคลีกลิ้ง นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตาม มาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

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

(3) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(3.1) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ

1 ขั้น ของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(3.2) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด) หาร 2 คูณจำนวน 12 เดือน)

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

(5) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(6) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปีรวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่ม ค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ 15 โดยคิดจาก (5)

(7) คิดจาก (5) + (6)

(8) คิดจาก (7) คูณ 100 หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

- 25 -

**หมายเหตุ** : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปีพ.ศ. 2564 ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีพ.ศ. 2563 และฉบับเพิ่มเติม

(ถ้ามี) ที่ประกาศใช้ มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2565 และ พ.ศ.

2566 ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีก ไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่ง

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับ

การประปา หรือ กิจการสถานธนานุบาล และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ ให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้าน

การบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2564 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 (38,373,800 บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 จำนวน 40,292,490 บาท = (38,373,800 x 5%) + 38,373,800 =40,292,249)

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2565 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 จำนวน 42,307,115 บาท = (40,292,490 x 5%) + 40,292,490 = 42,307,115)

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2566 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 จำนวน 44,422,470 บาท = (42,307,115 x 5%) + 42,307,115 = 44,422,470)

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่

จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่าย

ด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (ตำแหน่งที่มีแถบสีคลุมในตัวอย่าง)

: ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0809.4/ว 849 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง

การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวณ

เป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.

ด่วนที่สุด ที่ มท 0809.5/ว 52 ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน ๒๕๕8 เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง

(ระบบแท่ง)

: ข้อมูลในช่องเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

: ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (2) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนด

เลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

- ๒5 -

**๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

**กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลสามัญ**

**ปลัดเทศบาล**

**(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)**

**รองปลัดเทศบาล**

**(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)**

**กองการศึกษาฯ**

**(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (1)**

**กองช่าง**

**(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)**

**กองคลัง**

**(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)**

**สำนักปลัดเทศบาล**

**(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (1)**

*(-)*

**

**สำนักปลัด**

๑. งานบริหารทั่วไป

๒. งานนโยบายและแผน

๓. งานกฎหมายและคดี

๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕. งานกิจการสภาเทศบาล

๖. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

๗. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

๘. งานรักษาความสะอาด

๙. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

๑๐. งานสังคมสงเคราะห์

๑๑. งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

๑๒. งานส่งเสริมการเกษตร

๑๓. งานส่งเสริมปศุสัตว์

๑๔. งานประชาสัมพันธ์

**กองการศึกษา**

๑. งานธุรการ

๒. งานบริหารการศึกษา

๓. งานพัฒนาการศึกษา

๔. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา

และวัฒนธรรม

๕. งานกีฬาและนันทนาการ

๖. งานสวัสดิการและเยาวชน

๗. งานกิจการโรงเรียน

๘. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

**กองช่าง**

๑. งานธุรการ

๒. งานวิศวกรรม/งานสถาปัตยกรรม

๓. งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๔. งานสาธารณูปโภค

๕. งานผังเมือง

๖. งานสวนสาธารณะ

๗. งานผลิตและบริการ (ประปา)

๘. งานการเงินและบัญชี (ประปา)

๙. งานจัดเก็บพัฒนารายได้(ประปา)

๑๐. งานพัสดุและทรัพย์สิน(ประปา)

**กองคลัง**

๑. งานการเงิน

๒. งานบัญชี

๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๕. งานสถิติการคลัง

๖. งานธุรการ

๗. งานแผนที่ภาษี

- ๒๖ -

**โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล**

**หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล**

**(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (1)**

7. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

8. งานบริการและเผยแพร่วิชาการ

๙. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

๑๐. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

๑๑. งานรักษาความสะอาด

๑๒. งานประชาสัมพันธ์

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. (1)

- นักวิชาการสาธารณสุข ชก. (1)

- นักประชาสัมพันธ์ ปก. (1)

- ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (๑)

1 งานบริหารงานทั่วไป

2. งานกฎหมายและคดี

3. งานกิจการสภาท้องถิ่น

4. งานจัดทำงบประมาณ

5. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

6. งานส่งเสริมการเกษตร

- นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.

- นิติกร ปก./ชก. (-)

- นักพัฒนาชุมชน ชก. (1)

- เจ้าพนักงานธุรการ ชง. (1)

- ผช.จพง.การเกษตร (พนง.จ้างตามภารกิจ) (1)

- ผช.จพง.พัฒนาชุมชน (พนง.จ้างตามภารกิจ) (1)

- พนักงานขับรถยนต์ (พนง.จ้างทั่วไป) (1)

- คนสวน (พนง.จ้างทั่วไป) (1)

- คนครัว (พนง.จ้างทั่วไป) (๑)

- ยาม (พนง.จ้างทั่วไป) (๑)

- คนงานทั่วไป (พนง.จ้างทั่วไป) (๑)

13. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

14. งานรักษาความสงบ

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง. (1)

- ผข.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(พนง.จ้างตามภารกิจ) (1)

- พนักงานดับเพลิง (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ประเภทตำแหน่ง/ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้าง  ประจำ | พนักงานจ้าง | |
| ต้น | กลาง | สูง | ปก | ชก | ชก.พิเศษ | ชช. | ปง. | ชง. | อาวุโส |  | ทั่วไป | ภารกิจ |
| จำนวน | 1 | - | - | 3 | 2 | - | - | - | 1 | - | - | 5 | 3 |

- ๒๗ -

**โครงสร้างกองคลัง**

**ผู้อำนวยการกองคลัง**

**(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น ) (1)**

6. งานพัฒนารายได้

7. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง. (1)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (1)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (1)

1. งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน

2. งานการเงินและบัญชี

3. งานระเบียบการคลัง

4. งานสถิติการคลัง

5. งานธุรการ

- นักวิชาการคลัง ปก. (1)

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง. (1)

- เจ้าพนักงานพัสดุ ชง. (1)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (1)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ประเภทตำแหน่ง/ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้าง  ประจำ | พนักงานจ้าง | |
| ต้น | กลาง | สูง | ปก | ชก | ชก.พิเศษ | ชช. | ปง. | ชง. | อาวุโส |  | ทั่วไป | ภารกิจ |
| จำนวน | 1 | - | - | 1 | - | - | - | - | 3 | - | - | - | 3 |

- ๒๘ -

**โครงสร้างกองช่าง**

**ผู้อำนวยการกองช่าง**

(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

5. งานธุรการ

6. งานพัสดุ

- ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (พนง.จ้างตามภารกิจ) (1)

- ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ (พนง.จ้างตามภารกิจ) (1)

1. งานวิศวกรรม/ผังเมือง

2. งานสาธารณูปโภค

3. งานสวนสาธารณะ

4. งานสถาปัตยกรรม

- นายช่างโยธา ชำนาญงาน (1)

- ผช.นายโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (1)

- ผช.เจ้าพนักงานการประปา (พนง.จ้างตามภารกิจ) (1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ประเภทตำแหน่ง/ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้าง  ประจำ | พนักงานจ้าง | |
| ต้น | กลาง | สูง | ปก | ชก | ชก.พิเศษ | ชช. | ปง. | ชง. | อาวุโส | ทั่วไป | ภารกิจ |
| จำนวน | 1 | - | - | - | - | - | - | - | 1 | - | - | - | 4 |

- ๒๙ -

**โครงสร้างกองการศึกษา**

**ผู้อำนวยการกองการศึกษา**

( นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น ) (๑)

1. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2. งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร

3. งานการเจ้าหน้าที่ บุคลากรทางการศึกษา

4. งานการเงินและพัสดุ

5. งานกีฬาและนันทนาการ

6. งานศาสนาและวัฒนธรรม

7. งานกิจกรรมเด็ก เยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน

- นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ (1)

- ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

(พนง.จ้างตามภารกิจ) (1)

- ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ (พนง.จ้างตามภารกิจ) (1)

- ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (พนง.จ้างตามภารกิจ) (๑)

- คนงานทั่วไป (พนง.จ้างทั่วไป) (1)

**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (จำนวน ๕ ศูนย์)**

- ครู (อันดับ คศ.2) (4)

- ครู (อันดับ คศ.1) (3)

- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (9)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ประเภทตำแหน่ง/ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้าง  ประจำ | พนักงานจ้าง | |
| ต้น | กลาง | สูง | ปก | ชก | ชก.พิเศษ | ชช. | ปง. | ชง. | อาวุโส |  | ทั่วไป | ภารกิจ |
| จำนวน | 1 | - | - | - | 1 | - | - | - | - | - | - | 1 | 3 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ตำแหน่ง | ครู | | | | ครูผู้ดูแลเด็ก | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | |
| อันดับ | คศ.1 | คศ.๒ | คศ.๓ | คศ.๔ | ครูผู้ช่วย | ทั่วไป | ภารกิจ |
| จำนวน | 3 | 4 | - | - | - | - | - | 7 |

- ๓8 -

**12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**

เทศบาลตำบลเมืองจันทร์ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา 3 ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง 3 ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคลีกลิ้ง จึงจำเป็นต้องพัฒนา ระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และ สามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆเช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกัน ก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงาน ภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับ ความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อ ด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

- 39 -

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาชีพ เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีด สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ การปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

* - 40 -

**13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**

เทศบาลตำบลเมืองจันทร์ ประกาศ คุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของ เทศบาลตำบลเมืองจันทร์ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไป ตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐาน

ทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

**ภาคผนวก**

**- บัญชีเสนอขอความเห็นชอบ**

**- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 ปรับปรุงครั้งที่1**

**- การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล**

**และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล**

**- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 ปรับปรุงครั้งที่1**

**- รายงานการประชุม**

**- ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕**

**- ประกาศคุณธรรมจริยธรรม**

**- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566**