**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. เกษตรกรมีรายได้จากการปลูกข้าวเพิ่มมากขึ้นทำให้ประชาชนว่างงานน้อยลง2. ประชาชนมีสถานที่ประกอบกิจกรรมสาธารณะ ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน3. บุคลากรมีการปฏิบัติงานโดยยึดหลักบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ พัฒนาท้องถิ่น4. เทศบาลตำบลมีการบริหารจัดการที่ดี5. มีองค์กรการจัดทำแผนชุมชนและประชาชนบางส่วนรู้ และเข้าใจแผนชุมชน6. มีการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆภายในเขตตำบล7. เป็นพื้นที่เกษตรกรรม8. มีผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญของตำบลและช่วยเพิ่มรายได้ | 1. เส้นทางในการคมนาคมในบางพื้นที่ยังไม่ได้มาตรฐาน2. การรวมกลุ่มของประชาชนขาดความเข้มแข็งและ ยั่งยืน อาทิ กลุ่มอาชีพ กลุ่มพลังมวลชนต่างๆ ฯลฯ3. การนำน้ำมาใช้เพื่อการเกษตรช่วงฤดูแล้งมีความ ลำบาก5. ประชาชนมิได้วางแผนชีวิตอย่างเป็นระบบ6. ไม่มีทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ7. ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพของตนเท่าที่ควร8. อาคารศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ยังไม่ได้มาตรฐาน9. การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ยังไม่สมบูรณ์10. การพัฒนาการศึกษาในด้านสื่ออุปกรณ์ยังไม่เพียงพอ11. การดูแลที่สาธารณะยังไม่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม |

- 10 -

**ผลการสรุปสถานการณ์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเมืองจันทร์**

**ปัจจัย/สภาพแวดล้อมภายใน**

|  |  |
| --- | --- |
| **โอกาส (Opportunities)** | **อุปสรรค (Threats)** |
| 1. ราคาสินค้าเกษตรสูงขึ้น เช่น ข้าวหอมมะลิ2. กองทุนหมู่บ้านและโครงการอยู่ดีมีสุขของรัฐบาลเพื่อ กระตุ้นการลงทุนและการผลิตในชุมชน3. กลุ่มอาชีพมีผลิตภัณฑ์และตลาดจำหน่ายสินค้ามากขึ้น4. การจัดสรรเบี้ยยังชีพให้ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมเพิ่มขึ้น5. รัฐบาลจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นและฐานภาษีที่จัดเก็บ เองเพิ่มขึ้น6. บุคลากรในหน่วยงานมีจำนวนเพิ่มขึ้น7. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และดำเนินนโยบายตามระเบียบ กฎหมายเพื่อสนองต่อความต้องการของประชาชน8. นโยบายของรัฐบาลตามโครงการไทยเข้มแข็ง9. นโยบายของจังหวัดศรีสะเกษ การทำเกษตรอินทรีย์ วิถีศรีสะเกษ | 1. การดำเนินงานมีความซ้ำซ้อนกับหลายหน่วยงาน หน่วยงานของรัฐยังไม่บูรณาการทำงานร่วมกัน2. การพัฒนาและจัดสรรงบประมาณของรัฐบาลยังยึด ตามความต้องการของผู้นำ และผู้มีอำนาจมากกว่า ความต้องการและปัญหาของประชาชน3. ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล4. ประชาชนไม่มีอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยว5. การขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตรยังไม่เป็นไปตาม ความต้องการของประชาชน มีเพียงร้อยละ 37.50  ของภาพรวมตำบล6. ขาดแหล่งน้ำที่ใช้ในการอุปโภค-บริโภคและการเกษตร7. ความเสี่ยงการลงทุนภาคการเกษตร ราคาต้นทุนผลิตสูง8. 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 งานราชการทั่วไป1.3 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 งานการเงิน๒.๒ งานบัญชี๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ๒.๕ งานสถิติการคลัง๒.๖ งานธุรการ๒.๗ 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 ประจำปี5.2 งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือ  ได้ของเอกสาร การเงิน การบัญชี เอกสาร  การรับการจ่ายเงินทุกประเภท5.3 งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐาน การเงิน การบัญชี5.4 งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ  ทรัพย์สินการเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน5.5 งานตรวจสอบการทำประโยชน์จาก  ทรัพย์สินของเทศบาล5.6 งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการ  ดำเนินงานตามแผนงาน5.7 งานวิเคราะห์และประเมินความมี  ประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้  ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ5.8 งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วย รับตรวจ5.9 งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน5.10 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 | กรอบอัตรากำลังเดิม | 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 | กรอบอัตรากำลังเดิม | 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 | ลูกจ้างประจำ | 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 | ลูกจ้างประจำ | 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 | ลูกจ้างประจำ | 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 | ลูกจ้างประจำ | 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**