



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลหินดาด

อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ของเทศบาลตำบลหินดาด

อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา

งานกาารเจ้าหน้าที่  
สำนักปลัดเทศบาล

## สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหินดาด	๑๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลหินดาดจะดำเนินการ	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒	๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๖
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๔๗

### ภาคผนวก

- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ
- คำสั่งแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างลงตามตำแหน่งที่กำหนดโครงสร้างใหม่
- มติ ก.ท.จ. นม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- ปริมาณงาน ค่างาน ระดับหน่วยงาน

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรารายเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกันประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลหินดาต จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้น เทศบาลตำบลหินดาต จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์ กับประมาณการรายรับประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

๑. ๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหินดาด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหินดาด มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาลและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา สามารถตรวจสอบ การกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงาน เทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการ พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหินดาด

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลหินดาด สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ หรือ พนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลหินดาด เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่าง มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่ จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลหินดาด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงาน ฝืดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือ พนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือ ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาค ราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการ บางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำ ได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อ หน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้อง พิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ว่าปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจ เป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมา ใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึง ประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้าง ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและใน อนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้ เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้ มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการ แบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาเกินไปจะ ทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วน ราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความ เหมาะสมมาน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการ สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุ ของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่ เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วน ราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจ ทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้มีแผนการพัฒนา ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง

กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง ( Effective Man Powre Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง ( Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ

กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer)

อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงานจะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรบุคคลในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลด

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลหินดาด อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา เดิมเป็นสุขาภิบาล หินดาดและได้รับการเปลี่ยนฐานะมาเป็น "เทศบาลตำบลหินดาด" เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๒ ตั้งอยู่เลขที่ ๓๔๕ หมู่ที่ ๑ ถนนราชสีมา - บุรีรัมย์ ตำบลหินดาด อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา ๓๐๒๔๐ มีพื้นที่ ๗.๕ ตารางกิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่ ๓ หมู่บ้าน ได้แก่บ้านหินดาด หมู่ ๑ , บ้านเมืองเพชร หมู่ ๘ และบ้านหลุมดิน หมู่ ๑๐ ประชากรทั้งสิ้น ๒,๘๑๗ คน แยกเป็นชายจำนวน ๑,๔๑๘ คน หญิงจำนวน ๑,๓๙๙ คน

พื้นที่ภายในเขตเทศบาลตำบลหินดาด ประกอบด้วย ๔ ชุมชน ดังนี้

- ชุมชนที่ ๑ ชุมชนหินดาด
- ชุมชนที่ ๒ ชุมชนโนนสง่า
- ชุมชนที่ ๓ ชุมชนป่าสงวน
- ชุมชนที่ ๔ ชุมชนศิลาประหารักษ์



- ชุมชนที่ ๕ ชุมชนโนนจำปา - หัวทำนบ  
 ชุมชนที่ ๖ ชุมชนเมืองเพชร  
 ชุมชนที่ ๗ ชุมชนเพชรเจริญ  
 ชุมชนที่ ๘ ชุมชนหลุมดิน  
 ชุมชนที่ ๙ ชุมชนพลวงโพธิ์พัฒนา

ประชากรในเขตเทศบาลตำบลหินดาด จะมีกลุ่มอาชีพใหญ่ๆ ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มอาชีพค้าขาย และกลุ่มอาชีพเกษตรกรรม และจากการศึกษาสภาพปัญหาและการประชาคมประชาชนในชุมชนทำให้ทราบสภาพปัญหาของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งจะนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและจะต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลต่อไป โดยการใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในการพัฒนาท้องถิ่น (SWOT) เข้ามาใช้ในการวิเคราะห์ในการจัดการเมืองเพื่อให้ได้สถานการณ์และข้อมูลที่เป็นปัจจุบันของท้องถิ่น ตลอดจนความสามารถของเทศบาลเพื่อนำจุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรคและโอกาสของท้องถิ่นนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม

จุดแข็ง	<ul style="list-style-type: none"> <li>● เป็นชุมชนที่มีถนนสายหลักตัดผ่าน เชื่อมการเดินทางระหว่างจังหวัดต่างๆ</li> <li>● มีสิ่งศักดิ์สิทธิ์คู่บ้านคู่เมืองที่เก่าแก่ ซึ่งสามารถพัฒนาต่อยอดให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของระดับจังหวัด และประเทศชาติ ยกกระตือรือร้นของคณาจารย์ในชุมชนให้รองรับแหล่งท่องเที่ยว พัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้แก่ชุมชนได้</li> <li>● มีอำนาจในการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจในการบริหารท้องถิ่น</li> </ul>
จุดอ่อน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● สภาพปัญหาความแห้งแล้งของพื้นที่</li> <li>● ไม่มีผลผลิตทางการเกษตรที่โดดเด่น</li> <li>● ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการประสานงานต่อยอดจุดแข็งที่มีอยู่ในชุมชน</li> </ul>
โอกาส	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ประชาชนในเขตเทศบาลมีความพร้อมในการให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น</li> <li>● ผู้บริหารท้องถิ่นมีความพร้อมในการพัฒนา</li> </ul>
อุปสรรค	<ul style="list-style-type: none"> <li>● สภาพความแห้งแล้งของพื้นที่</li> <li>● ข้อจำกัดทางกฎหมาย</li> <li>● ขาดผู้ประสานหรือบุคลากรในการเป็นตัวหลักของการทำงาน</li> </ul>

มีอาณาเขตตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งสุขาภิบาลหินดาด อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา ลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๒๘ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๐๓ ตอนที่ ๓๙ หน้า ๑๐๓๕-๑๐๓๖ ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๒๙ โดยตั้งอยู่ในพื้นที่ตำบลหินดาด อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา มีพื้นที่ ๗.๕ ตร.กม. ครอบคลุมพื้นที่ หมู่ที่ ๑,๘,๑๐ ตำบลหินดาด อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา โดยมีระยะทางห่างจากตัวอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ประมาณ ๕๘ กิโลเมตร

ปัญหาและความต้องการของประชาชนแบ่งเป็นด้านเพื่อความสะดวกในการให้บริการสาธารณะ แก่ไข  
 ตอบสนองความต้องการได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง

**๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

- ๑.๑ ถนน ตรอก ซอย ในเขตเทศบาลมีบางแห่งอยู่ในสภาพชำรุดและทรุดโทรม ก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยและไม่สะดวกในการสัญจร
- ๑.๒ ไฟฟ้าส่องสว่างตามถนน ตรอก ซอย ศาลา สถานที่สาธารณะ ยังไม่เพียงพอ
- ๑.๓ การจัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานทั่วทั้งเขตเทศบาล และการบำรุงรักษาให้สามารถใช้งานได้ดีมีคุณภาพ
- ๑.๔ ประชาชนไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดิน
- ๑.๕ ขาดการพัฒนาปรับปรุงแหล่งกักเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้งซึ่งยาวนาน

**๒) ด้านเศรษฐกิจ**

- ๒.๑ ประชาชนมีรายได้้น้อยจากการประกอบอาชีพหลัก ขาดการสนับสนุนให้มีอาชีพเสริม
- ๒.๒ ส่งเสริม OTOP ในด้านนวัตกรรม เช่น พัฒนาคุณภาพ การผลิต ยกกระดับเป็นสินค้าส่งออกและจัดทำห้องแสดงสินค้า เพื่อขยายเครือข่ายและการตลาดส่งออก
- ๒.๓ ขาดศูนย์แสดงสินค้าทางการเกษตร หัตถกรรม อุตสาหกรรมครัวเรือนของชุมชน
- ๒.๔ สนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อสังคม (CSR) และพัฒนาวิสาหกิจชุมชน
- ๒.๕ ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย

**๓) ด้านสวัสดิการสังคม**

- ๓.๑ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื้อ HIV ยังไม่ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพอย่างครอบคลุม
- ๓.๒ ชุมชนพึ่งพาตนเองได้น้อย
- ๓.๓ ประชาชนขาดความตระหนักถึงความจำเป็นในการมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชน
- ๓.๔ ต้องการให้สนับสนุนกลุ่มเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยเรื้อรัง เข้าถึงบริการของรัฐอย่างทั่วถึงเป็นธรรม
- ๓.๕ ต้องการความคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส
- ๓.๖ ต้องการให้ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพชีวิต ของคนทุกวัย ตั้งแต่แรกเกิด วัยเด็ก วัยรุ่น เยาวชน วัยทำงาน และวัยชรา
- ๓.๗ สนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน โดยชุมชนมีส่วนร่วมบริหารจัดการ

**๔) ด้านการเมือง การบริหาร**

- ๔.๑ การบริหารได้รับความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมจากประชาชนเป็นอย่างดี
- ๔.๒ ประชาชนมีความสนใจเรื่องการเมืองการบริหาร มีการติดตามและเสนอแนะอยู่เสมอ
- ๔.๓ การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการเป็นไปอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้

### ๕) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕ .๑ ขาดการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕ .๒ ชุมชนประสบปัญหาภัยธรรมชาติ ภาวะโลกร้อน ฤดูแล้งยาวนาน
- ๕.๓ มีพื้นที่ป่าในเขตชุมชนซึ่งได้รับการอนุรักษ์ รักษา และมีการบุกรุกพื้นที่บางส่วน
- ๕.๔ ขาดการบูรณาการการบริหารจัดการดิน น้ำ ป่า ขยะ มลภาวะ โดยการมีส่วนร่วมของ ๓ ภาคี ทุกเรื่อง ได้แก่ ภาคีหน่วยราชการ นักวิชาการและประชาชน
- ๕.๕ ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่ น่านอน สร้างภูมิทัศน์ความร่มรื่นสองข้างทาง หน้าโรงเรียน และชุมชน
- ๕.๖ รณรงค์การแก้ไขปัญหาภาวะโลกร้อน / ส่งเสริมการประหยัดพลังงาน
- ๕.๗ ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมชุมชน
- ๕.๘ การปรับปรุงและพัฒนาส่งเสริมการลดมลภาวะภายในเขตเทศบาล

### ๖) ด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ มีระบบบริการสาธารณสุขในพื้นที่ เป็นไปตามมาตรฐาน
- ๖ .๒ อสม.มีความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน
- ๖.๓ การเดินทางเพื่อเข้ารับบริการสาธารณสุข มีความสะดวก
- ๖.๔ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในด้านสาธารณสุข โดยส่งเสริมและสนับสนุน อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ให้ทำงานอย่างมีคุณภาพและมีขวัญกำลังใจที่ดี
- ๖.๕ จัดระบบส่งเสริมสุขภาพภาคประชาชนเพื่อการพึ่งพาตนเอง ของประชาชน สู่การมีสุขภาพที่ดี (คุ้มครองผู้บริโภค/การควบคุมป้องกันโรคติดต่อ/ไม่ติดต่อ/การฟื้นฟูสุขภาพ ประชาชน/อนามัยโรงเรียน)
- ๖.๖ พัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉิน (EMS) โดยพัฒนามาตรฐานศูนย์แจ้งเหตุและจัดให้มี หน่วยรับส่งผู้ป่วยระดับโซนทุกโซนสามารถประสานการทำงานกับหน่วยบริการสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๗) ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๓.๑ มีสถานศึกษาในพื้นที่ เพื่อรองรับการจัดการเรียนการสอนขั้นพื้นฐาน และขั้นที่สูงขึ้น อย่างพอเพียง
- ๓.๒ มีวัดประจำพื้นที่ ซึ่งมีพระจำวัดไม่ขาด มีพระพุทธรูปเก่าแก่เป็นที่เคารพสักการะบูชาของ คนในพื้นที่ และระดับอำเภอเป็นที่รู้จักศรัทธาของบุคคลทั่วไป
- ๓.๓ มีการสืบสานประเพณีวัฒนธรรมที่ดั้งเดิมของท้องถิ่น โดยการส่งเสริมของเทศบาลฯ
- ๓.๔ ส่งเสริมการกระจายอำนาจ และการถ่ายโอนภารกิจทางด้านการศึกษา ให้เป็นไปตาม ความสมัครใจและความพร้อมของสถานศึกษานั้นๆ
- ๓.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา รวมถึงการศึกษาทั้งในและนอกระบบโรงเรียน ทั้งระดับก่อน วัยเรียน ประถม มัธยม
- ๓.๖ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาให้ได้มาตรฐานและมีความเป็นเลิศ
- ๓.๗ ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียน นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการ เรียนการสอนและการเรียนรู้
- ๓.๘ ส่งเสริมบทบาทของสถาบัน บวร บ้าน วัด โรงเรียน ในการพัฒนาชุมชน

๓.๙ สนับสนุนโครงการวัดปลอดเหล้าให้ยั่งยืน

#### ๘) ด้านการท่องเที่ยวและบริการ

- ๘.๑ ไม่มีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ
- ๘.๒ สนับสนุนการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๘.๓ ขาดการประสานงานโครงข่ายการท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ เช่น การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ / เชิงวัฒนธรรม / เชิงเกษตรถึงสุขภาพ (สปาสมุนไพร)
- ๘.๔ พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกและความปลอดภัย เพื่อบริการนักท่องเที่ยวให้สะดวก รวดเร็ว

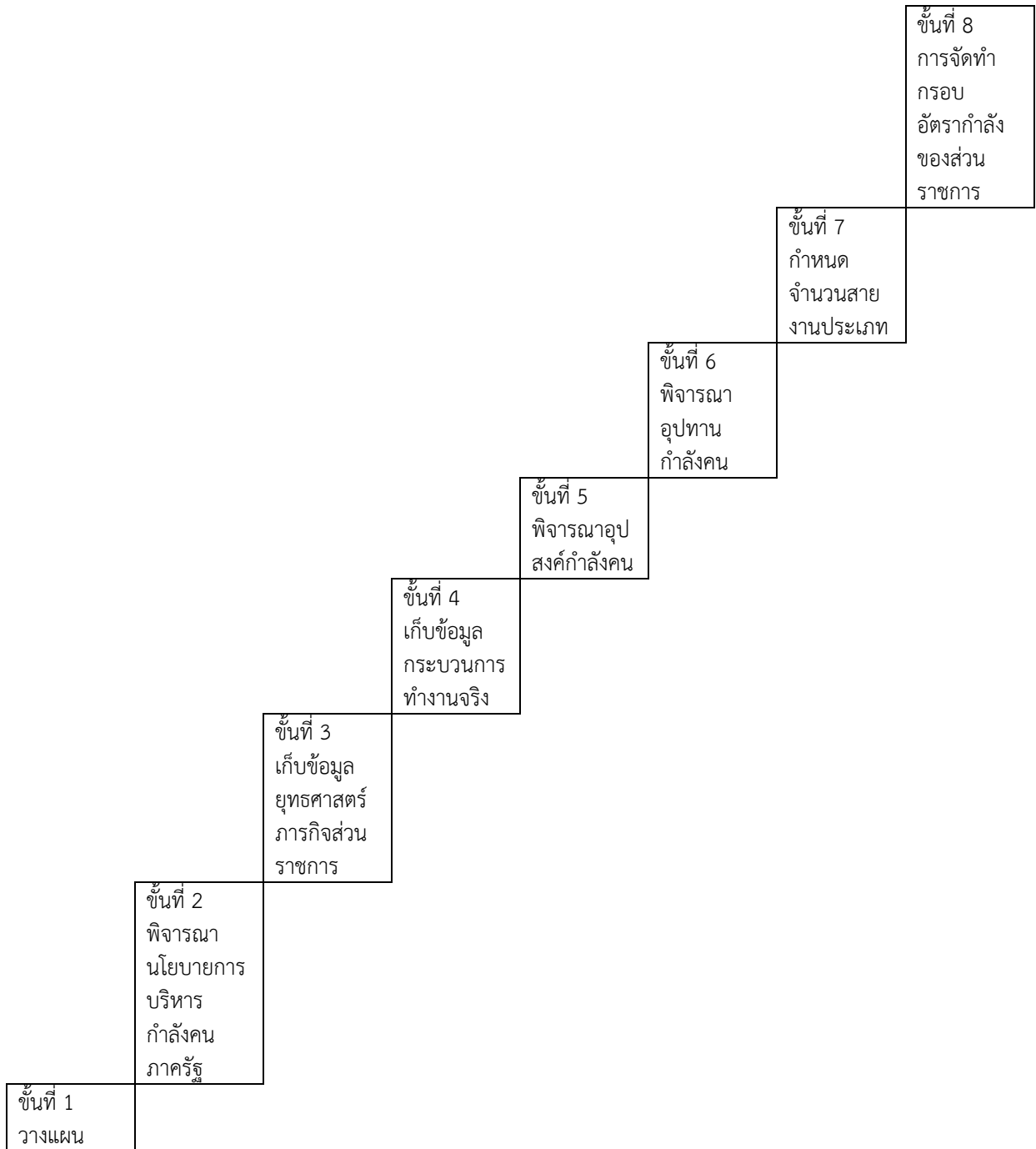
#### ๙) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ๙.๑ ประสบปัญหาจากภัยธรรมชาติคุกคาม
- ๙.๒ คนในชุมชนมีปัญหาล้างเสพติด การพนัน
- ๙.๓ ผู้นำชุมชนขาดความเข้มแข็ง
- ๙.๔ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในด้านความมั่นคงและความปลอดภัย โดยส่งเสริมและสนับสนุน ตำรวจบ้าน / อปพร. ให้ทำงานอย่างมีคุณภาพ
- ๙.๕ สร้างความมั่นใจและความสบายใจให้กับประชาชนด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

#### **การวิเคราะห์อัตรากำลังคนของเทศบาลตำบลหินดาด**

เทศบาลตำบลหินดาดยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหินดาด ใช้หลักบันได 8 ขั้น ดังนี้

## การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในเทศบาลตำบลหินดาด แบบบันได 8 ขั้น



๑๑

### บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผน

เทศบาลตำบล หินดาด ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลหินดาด ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลหินดาด กรรมการ

๓. ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กรรมการ
๙. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบของเทศบาลตำบล หินดาด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นๆ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหินดาด

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบล หินดาด โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำในเทศบาล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบล หินดาด

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายตามการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๗. ให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

### **บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณาโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ**

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบล หินดาด จัดทำตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่องการกำหนดประเภท จำนวน และอัตรากำลัง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลหินดาด มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้ อย่างมีประสิทธิภาพประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มี

สุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ การดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับ

งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลหินดาด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านเกษตรกรรม เศรษฐกิจ พาณิชยกรรม และอุตสาหกรรม
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาด้านสาธารณสุข
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม กีฬา นันทนาการและการท่องเที่ยว
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านความมั่นคงในชีวิตทรัพย์สิน และการบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพคุณภาพ

### บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อเทศบาลตำบล หินดาด มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และเทศบาล ตำบลหินดาดจะ กำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันเทศบาลตำบลหินดาด มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับแก้ตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๘ ส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ เทศบาลตำบล หินดาด ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

### บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

เทศบาลตำบล หินดาด ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลพิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (Job Description) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

### บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ พบว่า เทศบาลตำบล หินดาด มีปัญหาเรื่องปริมาณงาน เกินจำนวนคน เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณา เห็นควรดำเนินการสรรหาบุคคลมาลงตามตำแหน่งที่ว่าง เพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ดีต่อการปฏิบัติงานราชการ

#### อัตรากำลังที่ว่างของเทศบาลตำบลหินดาด

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	จำนวน	วิธีดำเนินการในตำแหน่งว่าง
๑	สำนักปลัดเทศบาล	หัวหน้าอำนวยการ	๑	ตำแหน่งรายงาน กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น รอกการสรรหา
๒	กองคลัง	นักวิชาการพัสดุ	๑	อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาโดยวิธีการรับโอน (ย้าย)
๓	กองช่าง	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	๑	ตำแหน่งรายงาน กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น รอกการสรรหา
๔	กองวิชาการและแผนงาน	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	๑	ตำแหน่งรายงาน กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น รอกการสรรหา
๕	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	ตำแหน่งรายงาน กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น รอกการสรรหา
๖	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	๑	ตำแหน่งรายงาน กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น รอกการสรรหา
๗	กองวิชาการและแผนงาน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาโดยวิธีการรับโอน (ย้าย)
๘	กองการศึกษา	ผอ.กองการศึกษา	๑	ตำแหน่งรายงาน กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น รอกการสรรหา
๙	กองการศึกษา	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	๑	ตำแหน่งรายงาน กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น รอกการสรรหา
๑๐	กองการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	๑	ตำแหน่งรายงาน กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น รอกการสรรหา
๑๑	กองสวัสดิการสังคม	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	๑	ตำแหน่งรายงาน กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น รอกการสรรหา
๑๒	กองสวัสดิการสังคม	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน	๑	ตำแหน่งรายงาน กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น รอกการสรรหา



เทศบาลตำบล หินดาด มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จำนวน ๑ คน เป็นประเภท พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง จะเกษียณในปี ๒๕๖ ๔ ดังนั้น เทศบาลตำบล หินดาด จะต้องรายงานตำแหน่งว่างและดำเนินการสรรหา หากไม่ได้บุคคลมาดำรงตำแหน่ง ภายใน ๖๐ วัน เทศบาลตำบลหินดาด ต้องดำเนินการรายงานกรมฯ ให้เป็นไปตามระเบียบฯ ต่อไป

### บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบล หินดาด ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลหินดาด ดังนี้

**พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย...
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

**ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิม และให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

**พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบล หินดาด เป็นเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการของ เทศบาลตำบล หินดาด ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า เทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งเทศบาลตำบล หินดาด ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหินดาด

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหินดาดนั้น วิเคราะห์ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติเทศบาล และ พระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๒) การสาธารณูปการ
- (๓) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงทางน้ำ
- (๔) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๕) การจัดให้มีตลาด
- (๖) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
  - (๒) การป้องกัน และการควบคุมโรคติดต่อ
  - (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
  - (๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
  - (๕) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ
- สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๖) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง  
ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่  
คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับ  
บุคคลอื่นหรือจากสหการ
- (๕) การให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๗) การประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ และพื้นที่ใกล้เคียง

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง  
ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การรณรงค์รักษา ป่า ป่าปลูกป่า สร้างจิตสำนึกที่ดี
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือ  
ช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่นอื่น

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลหินดาดจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๖. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๘. ด้านการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การส่งเสริมให้เด็กเยาวชนรักในการออกกำลังกาย

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลหินดาด กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๘ ส่วน ได้แก่ สำนัก ปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองวิชาการและแผนงาน กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๒ อัตรากำลัง เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลหินดาด มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการต่างๆ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

### ๗.๑ วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลหินดาด

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม ( SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

## ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านอาณาเขตพื้นที่ จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

### ๑.๓ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

### ๑.๔ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

## ๗.๒ วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

### ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลหินดาด (ระดับตัวบุคลากร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียง</li><li>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li><li>๓. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li><li>๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li></ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. ขาดแรงจูงใจในการทำงาน</li><li>๒. บางส่วนขาดการพัฒนาศักยภาพให้ตนเอง เนื่องจากภาระหน้าที่ของงานหนักเกินกำลัง</li><li>๓. มีภาระหนี้สิน</li></ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li><li>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li><li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและสมาชิกสภาในฐานะตัวแทน</li></ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li><li>๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li><li>๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li><li>๔. รายได้ของเทศบาลน้อยทำให้กำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มไม่ได้</li></ol>

๗.๓ วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของเทศบาลตำบลหินดาด (ระดับองค์กร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>๒. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ สมาชิกสภาในฐานะตัวแทน</li> <li>๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>๔. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> <li>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรไม่เพียงพอต่อภารกิจหน้าที่</li> <li>๒. รายได้จากการจัดเก็บภาษีน้อย เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่ไม่มีโรงงาน หรือกิจการพาณิชย์อื่นๆ</li> <li>๓. บุคลากรขาดความกระตือรือร้น</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่ในเขตเทศบาล ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญตรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น</li> <li>๔. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลเป็นอย่างดี</li> <li>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน</li> <li>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล</li> <li>๓. งบประมาณน้อยในการบริหารจัดการ</li> </ol>

## ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. รายได้ของเทศบาลน้อย
๒. ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นข้อจำกัดในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง
๓. บุคลากรที่มีอยู่ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้เนื่องจากอัตรากำลังคนมีไม่ครบตามปริมาณงาน
๔. กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่มีตามโครงสร้าง เป็นตำแหน่งว่างเต็ม ได้มีการรายงานตำแหน่งว่าง และรอการจัดสรรจากกรมฯ ให้คนมาดำรงตำแหน่งที่ว่างเป็นระยะเวลานาน

## แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากร ทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job.
๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัลตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
๓. ให้ความสำคัญกับการจัดเก็บรายได้ เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถมีรายได้เต็มเม็ดเต็มหน่วยจากการจัดเก็บเอง
๔. สรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังให้ได้ครบเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิกิริยาสนองต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐ ตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการกรอบความคิดหลายๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์แนวใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

## ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหินดาดดังกล่าว เทศบาลตำบลหินดาดมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b>	<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b>	
<b>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</b>	<b>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</b>	
- งานการเจ้าหน้าที่	- งานการเจ้าหน้าที่	
- งานบริหารงานทั่วไป	- งานบริหารงานทั่วไป	
- งานทะเบียนราษฎร	- งานทะเบียนราษฎร	
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
- งานรักษาความสงบฯ	- งานรักษาความสงบฯ	
- งานธุรการ	- งานธุรการ	
- งานรัฐพิธี	- งานรัฐพิธี	
- งานสารบรรณ	- งานสารบรรณ	
- งานกิจการสภา	- งานกิจการสภา	
- งานเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ฯ	- งานเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ฯ	
<b>๒. กอง/ส่วนการคลัง</b>	<b>๒. กอง/ส่วนการคลัง</b>	
<b>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</b>	<b>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</b>	
- งานพัสดุและทรัพย์สิน	- งานพัสดุและทรัพย์สิน	
- งานการเงินและบัญชี	- งานการเงินและบัญชี	
- งานระเบียบการคลัง	- งานระเบียบการคลัง	
- งานสถิติการคลัง	- งานสถิติการคลัง	
- งานพัฒนารายได้	- งานพัฒนารายได้	
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
- งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษี	- งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษี	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๓. กองช่าง</b>	<b>๓. กองช่าง</b>	
<b>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</b>	<b>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</b>	
- งานวิศวกรรม	- งานวิศวกรรม	
- งานผังเมือง	- งานผังเมือง	
- งานสาธารณูปโภค	- งานสาธารณูปโภค	
- งานสวนสาธารณะ	- งานสวนสาธารณะ	
- งานศูนย์เครื่องจักรกล	- งานศูนย์เครื่องจักรกล	
- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	
<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>	<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>	
<b>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</b>	<b>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</b>	
- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม	- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม	
- งานรักษาความสะอาด	- งานรักษาความสะอาด	
- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	
- งานส่งเสริมสุขภาพ	- งานส่งเสริมสุขภาพ	
- งานสัตวแพทย์	- งานสัตวแพทย์	
<b>๕. กองวิชาการและแผนงาน</b>	<b>๕. กองวิชาการและแผนงาน</b>	
<b>๕.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b>	<b>๕.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b>	
- งานวิเคราะห์นโยบาย	- งานวิเคราะห์นโยบาย	
- งานจัดทำงบประมาณ	- งานจัดทำงบประมาณ	
- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ	- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ	
- งานประชาสัมพันธ์	- งานประชาสัมพันธ์	
- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์	- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์	
- งานตราเทศบัญญัติที่มีใช้เรื่องงบประมาณประจำปี	- งานตราเทศบัญญัติที่มีใช้เรื่องงบประมาณประจำปี	
- งานนิติการ	- งานนิติการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๖. กองการศึกษา</b>	<b>๖. กองการศึกษา</b>	
<b>๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</b>	<b>๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</b>	
- งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม ท้องถิ่น	- งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม ท้องถิ่น	
- งานกีฬาและนันทนาการ	- งานกีฬาและนันทนาการ	
- งานการศึกษาปฐมวัย	- งานการศึกษาปฐมวัย	
- งานส่งเสริมสุขภาพ	- งานส่งเสริมสุขภาพ	
- งานการเจ้าหน้าที่	- งานการเจ้าหน้าที่	
- งานธุรการ	- งานธุรการ	
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยวในท้องถิ่น	- งานส่งเสริมการท่องเที่ยวในท้องถิ่น	
<b>๗. กองสวัสดิการสังคม</b>	<b>๗. กองสวัสดิการสังคม</b>	
<b>๗.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน</b>	<b>๗.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน</b>	
- งานพัฒนาชุมชน	- งานพัฒนาชุมชน	
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	
- งานสังคมสงเคราะห์	- งานสังคมสงเคราะห์	
- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	
	<b>๘. หน่วยตรวจสอบภายใน</b>	
	- งานตรวจสอบภายใน	
	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลหินดาด ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลหินดาด และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลหินดาดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖ ๔ - ๒๕๖๖) ตามคำสั่งเทศบาลตำบลหินดาดที่ ๑๐๙ / ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ได้ประชุมร่วมกันนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
เทศบาลตำบลหินดาด อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)</b>									
<b>พนักงานเทศบาล</b>									
๓	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>ลูกจ้างประจำ</b>									
๗	พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>กองคลัง (๐๔)</b>									
<b>พนักงานเทศบาล</b>									
๑๐	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้าง</b>									
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>กองช่าง (๐๕)</b>									
<b>พนักงานเทศบาล</b>									
๑๔	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๖	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>									
๑๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)</b>									
<b>พนักงานเทศบาล</b>									
๑๘	นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๙	นักบริหารงานสาธารณสุขล้อม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองวิชาการและแผนงาน (๑๗)</b>									
<b>พนักงานเทศบาล</b>									
๒๑	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๓	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>กองการศึกษา (๑๘)</b>									
<b>พนักงานเทศบาล</b>									
๒๔	นักบริหารการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๕	นักบริหารการศึกษา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๖	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหินดาด</b>									
๒๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน จากกรม
<b>พนักงานจ้าง</b>									
๒๘	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจผู้มีคุณสมบัติ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน จากกรม
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เงินอุดหนุน จากกรม

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b>									
<b>พนักงานเทศบาล</b>									
๓๐	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง).	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานเทศบาล</b>		<b>๒๕</b>	<b>๒๕</b>	<b>๒๕</b>	<b>๒๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>		<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>		<b>๑</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>+๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>		<b>-</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวม</b>		<b>๒๘</b>	<b>๓๒</b>	<b>๓๒</b>	<b>๓๒</b>	<b>+๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

## ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

**ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล :** คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นำผลวิเคราะห์การกำหนด อัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

- (๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของพนักงานเทศบาล ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง
- (๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว
- (๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี
  - (๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคณะ ๑ ชั้นของอัตรากำลังเงินเดือนในแต่ละปี
  - (๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตรากำลังเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด)หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน
- (๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)
- (๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด
- (๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามาลาอายุ (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตรไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)
- (๗) คิดจาก (๕) + (๖)
- (๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล

เพื่อเป็นการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทุกประเภท ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยได้จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทุกประเภท ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทุกประเภท นอกจากจะพัฒนา ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้าน คุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรม และจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลหินดาดยังตระหนักถึงการพัฒนารอบด้านตามนโยบาย ของรัฐบาล จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลหินดาด จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริม การทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

**๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอก สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอน ถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบ ความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็จะต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง

**๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทาง ราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถ เรียกใช้บริการของเทศบาลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลก แห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

**๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล** ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากร ภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยเทศบาลฯใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อ วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลหินดาดมีวิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทุกประเภท โดยจัดให้มีการฝึกอบรม ทั้งในและนอกสถานที่ การทัศนศึกษาดูงาน การประชุมทางวิชาการ และโครงการอื่นๆ ที่เห็นว่าจะจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรของเทศบาล และเนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลหินดาด ประกอบด้วย

- ❖ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ❖ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ❖ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ❖ การบริการเป็นเลิศ
- ❖ การทำงานเป็นทีม

เทศบาลตำบลหินดาด ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลหินดาด ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของ พนักงานเทศบาล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทุกประเภท เพื่อยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ดำเนินการให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



# ภาคผนวก

## แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

ชื่อ-สกุล.....ตำแหน่ง.....สังกัด.....

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร สังกัดเทศบาลตำบลหินดาด ทั้งนี้สำนักปลัดเทศบาลตำบลหินดาด จะได้นำผลจากการสำรวจไปจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปี ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของท่าน และหน่วยงานมากที่สุด **คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ และเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

### ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑. เพศ  ๑) ชาย)  ๒) หญิง)
๒. อายุ .....ปี
๓. อายุราชการ .....ปี
๔. การศึกษา  ๑) ต่ำกว่าปริญญาตรี  ๒) ปริญญาตรี  ๓) สูงกว่าปริญญาตรี
๕. ประเภทตำแหน่ง  ๑) พนักงานเทศบาล  ๒) พนักงานครูเทศบาล  ๓) ลูกจ้างประจำ  
 ๔) พนักงานจ้าง
๖. สังกัด  ๑) สำนักปลัดเทศบาล  ๒) กองคลัง  ๓) กองช่าง  ๔) กองสาธารณสุขฯ  
 ๕) กองวิชาการฯ  ๖) กองการศึกษา  ๗) กองสวัสดิการสังคม

### ส่วนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

๒.๑ หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม (เลือกได้มากกว่า ๑ หลักสูตร)

- ๑) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์  ๒) สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในที่ทำงาน
- ๓) การให้บริการประชาชน  ๔) การอยู่ร่วมกันในที่ทำงาน
- ๕) ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง  ๖) ทักษะการเป็นผู้บริหารระดับต้น/กลาง/สูง (ระบุ) .....
- ๗) ทักษะทางวิชาชีพ/โปรแกรมตามสายงาน (ระบุ) .....
- ๘) อื่นๆ (ระบุ) .....

๒.๒ ท่านสะดวกที่จะเข้ารับการอบรมในช่วงเดือนใด (หากมีความประสงค์ระบุเดือน โปรดระบุ)

- มกราคม  กุมภาพันธ์  มีนาคม  เมษายน  พฤษภาคม  มิถุนายน
- กรกฎาคม  สิงหาคม  กันยายน  ตุลาคม  พฤศจิกายน  ธันวาคม

### ส่วนที่ ๓ ความต้องการในการฝึกอบรม/ศึกษาดูงานนอกสถานที่

๓.๑ หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน.....

๓.๒ จังหวัดที่ต้องการไปศึกษาดูงาน.....

### ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/ปัญหาและอุปสรรค

.....

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือนมา ณ โอกาสนี้

เจ้าของเรื่อง : งานกาารเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลหินดาด