

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลกกตูม
อำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร

คำนำ

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับนำไปใช้ในการสรรหา การใช้ การพัฒนา และการรักษาบุคลากร ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลังคน (Manpower planning) เป็นกิจกรรมหรืองานในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และโดยวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทาน กำลังงานเพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมอย่างเพียงพอ การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการมาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คือวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- เป็นเรื่องเกี่ยวกับอนาคต
- เป็นการกระทำหรือการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
- เป็นเรื่องเกี่ยวกับสาเหตุที่ก่อให้เกิดผลของการกระทำ ด้วยมีการกระทำที่ต่อเนื่องหรือติดต่อกัน

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถคาดคะเนได้ว่า ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดและพัฒนาบุคลากรในเรื่องใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยังสามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เล่มนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจเป็นพนักงานจ้างทั่วไป และการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง และถูกต้องเหมาะสมเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลกกตูมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและบรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

เทศบาลตำบลกกตูม
อำเภอคงหลวง จังหวัดมุกดาหาร

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลกกตูม
.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยคำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบล ที่จะต้องจ่ายด้านบริหารงานบุคคล โดยให้เทศบาลตำบล จัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลในรอบระยะเวลา ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลกกตูมจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลกกตูม มีโครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลกกตูม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกกตูม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลกกตูม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลกกตูมเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลกกตูม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลกกตูม สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

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

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน

เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๒.๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ความเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลกุดชุม ดั้งนี้

- **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลกกตูม เป็นเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิอัตรากำลัง
แสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลกกตูม



๓.๒.๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลโพธาราม ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป งานสารบรรณ การวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ การส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ การบริการสาธารณสุข สุขาภิบาลทั่วไป การควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานอนามัยชุมชน การควบคุมโรคติดต่อ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

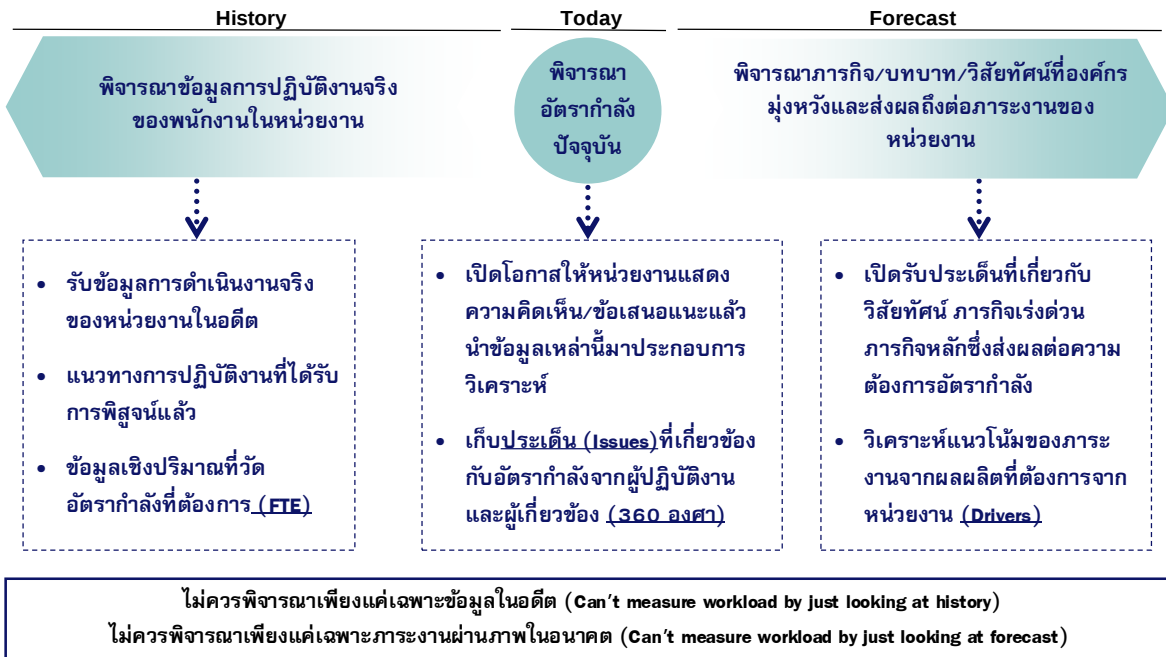
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา งานสาธารณูปโภค ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นในเรื่อง การเฝ้าระวังโรค การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมโรค การรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสุขภาพ การสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม การควบคุมโรคสัตว์สู่คน การควบคุมสถานประกอบการ การระงับเหตุรำคาญ การคุ้มครองผู้บริโภค การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การส่งเสริม บำรุงรักษา และคุ้มครองผู้บริโภค การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การส่งเสริม บำรุงรักษา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

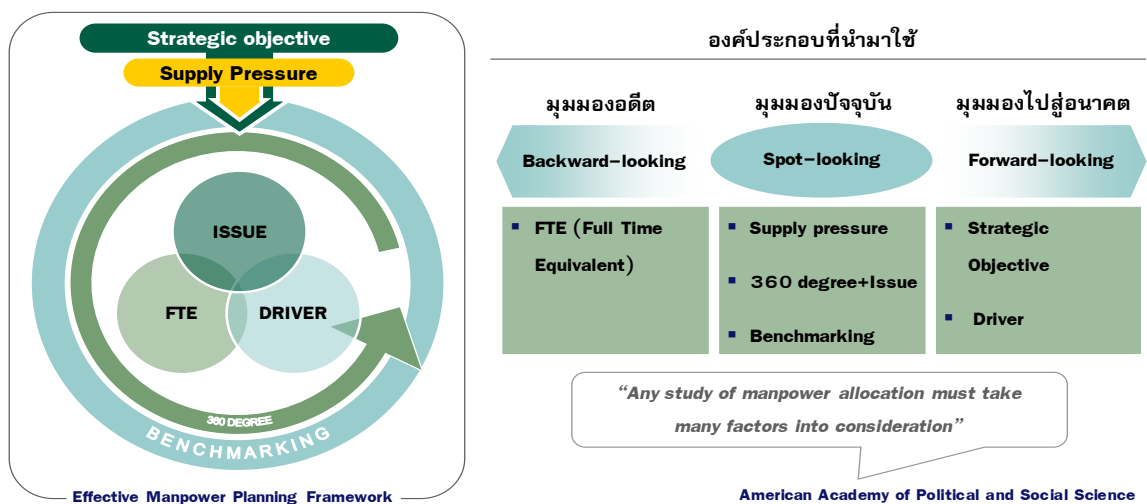
๓.๒.๓) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลกกตูมไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลกกตูมที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลกกตูม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลกกตูม จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการ สาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลกกตูมดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลกกตูม ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลโปงทราย
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลกกตูม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า

$๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ $๘๒,๘๐๐$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลกกตูม (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลกกตูม) มายึดโยงกับจำนวนรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลกกตูม (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่นซึ่งเทศบาลตำบลกกตูม พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง

- ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลกกตูมเป็นองค์กร ที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่จำเป็นที่จะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง อัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงาน ต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคน ได้

- มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้นำ จากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายก เทศบาลตำบลกกตูม รองนายกเทศบาลตำบลกกตูม ปลัดเทศบาลตำบลกกตูมและหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบล กกตูมเป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนด ทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาด

เดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลกกตูม เทศบาลตำบลดงหลวง เทศบาลตำบลหนองแคน ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

เปรียบเทียบอัตรากำลังกับ อปท.ใกล้เคียง (ทุกอัตราที่กรอบ)

ที่	ประเภท	ทต.ดงหลวง	ทต.กกตูม	ทต.หนองแคน
๑	พนักงานเทศบาล	๓๐	๒๔	๒๕
๒	ลูกจ้างประจำ	-	-	-
๓	พนักงานจ้าง	๒๙	๓๘	๙
รวม		๕๙	๖๒	๓๔

*** รวมข้าราชการครู และพนักงานจ้างครูที่รับเงินอุดหนุน

จากตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลกกตูม เทศบาลตำบลดงหลวง และ เทศบาลตำบลหนองแคน ซึ่งเป็นเทศบาลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลกกตูม จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับแก้ตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลกกตูม ได้ประกาศประชาสัมพันธ์การรับโอนในตำแหน่งที่ว่าง และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลกกตูม ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลกกตูม เป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลกกตูม และหัวหน้าส่วนราชการ เป็นคณะทำงาน มีหัวหน้าสำนักปลัด เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๓.๑) วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลกกตูมตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลกกตูม

๓.๓.๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดมุกดาหาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓.๓) กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาวะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๓.๔) จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๓.๕) ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๔ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล กำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลกกตูมสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงท่าทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ดังนี้

๓.๔.๑) ทำให้เทศบาลตำบลกกตูมสามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลกกตูมสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลกกตูมจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๔.๒) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลกกตูมจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๔.๓) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลกกตูมให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลกกตูมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๔.๔) ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๔.๕) ช่วยให้เทศบาลตำบลกกตูมสามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลกกตูมบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้จนจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลกกตูมโดยรวม

๓.๔.๖) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลกกตูมเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๕ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

- ๓.๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๓.๕.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๓.๕.๓ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลกกตูม
- ๓.๕.๔ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลกกตูม เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
- ๓.๕.๕ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)
- ๓.๕.๖ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลกกตูมและส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง
- ๓.๕.๗ เทศบาลตำบลกกตูมขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร
- ๓.๕.๘ เทศบาลตำบลกกตูมประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
- ๓.๕.๙ เทศบาลตำบลกกตูมจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกกตูม

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑๓ ก.ค.๖๓	แต่งตั้งคณะทำงาน	
๑๗ ก.ค.๖๓	ประชุมคณะทำงาน	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
๒๐ ก.ค.๖๓	ขอจำนวนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลกกตูม	เทศบาลตำบลดงหลวง,เทศบาลตำบลหนองแคน
๒๔ ก.ค.๖๓	จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ส.ค. ๖๓	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดมุกดาหารพิจารณา	
ส.ค.๖๓	ก.ท.จังหวัดมุกดาหารประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
ส.ค.๖๓	จังหวัดจัดส่งมติ ก.ท. ให้ เทศบาลตำบลกกตูม	สิงหาคม ๒๕๖๓
ก.ย.๖๓	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค.๖๔ – ๓๐ ก.ย.๖๖
ก.ย. ๖๓	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดมุกดาหาร, อำเภอดงหลวง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลกกตูมมีความครบถ้วนเทศบาลตำบลกกตูมสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลกกตูมวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลว่า มีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ที่สำคัญดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ

- ปัญหาการขาดการรวบรวมกลุ่มอาชีพ

๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย

๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๓.๓ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลายโรคพิษสุนัขบ้า

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง

๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้านและประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกที่จะรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๒ ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์กรของเทศบาลตำบล

๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขุดลอกคลอง,สร้างสะพาน คสล., วางท่อระบายน้ำ

๑.๒ องค์กรโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรังหินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๑.๕ ก่อสร้างถนน คสล.,ถนนลูกรัง

๑.๖ ประสานหน่วยราชการเพื่อขอเอกสารสิทธิในพื้นที่ที่สามารถออกเอกสารสิทธิได้

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการและการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๒.๕ สนับสนุนกลุ่มอาชีพให้มีการรวมกลุ่มที่เข้มแข็ง

๒.๖ ส่งเสริมให้มีหนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล

๒.๗ จัดให้มีตลาดเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองหรือร้านค้าชุมชน

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดมูลฝอยและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า

๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ,เด็ก,สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๓.๕ จัดให้มีรายได้ไม่น้อยมีบัตรประกันสุขภาพทุกครัวเรือน

๓.๖ จัดหาที่ทิ้งขยะให้ทุกหมู่บ้าน

๓.๗ จัดการแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติดและโรคเอดส์

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้เพื่อการเกษตร

๔.๑ ให้มีการขุดลอกห้วย หนอง คลองบึง

๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ

๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดต่าง ๆ

๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๒ จัดอบรมอาสาสมัครป้องกันไฟฟ้า

๖.๓ จัดให้มีการปลูกป่าชุมชนเพื่ออนุรักษ์ป่าไม้และสิ่งแวดล้อม

๗. ความต้องการบริหาร และการจัดการของเทศบาลตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคเอกชน กลุ่มสตรี,กลุ่มอาสาอื่น ๆ เพื่อให้มีความเข้าใจในการมีส่วนร่วมทางการเมือง และการเป็นพลเมืองที่ดี

๗.๒ จัดอบรมให้สมาชิกเทศบาล ในพื้นที่ได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้องและเข้าใจในการปฏิบัติงาน

๗.๓ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลกกตูมนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (ประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๖) เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมแก้ปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลกกตูมให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลกกตูมจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางการแก้ปัญหาอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลกกตูม ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม และตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์ ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับปรุงสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๑ และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ มียุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนทรัพย์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมและลดเหลื่อมล้ำในสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาสู่ความมั่งคั่ง และยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐและการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

แผนพัฒนาภาค ประกอบด้วย

- บริหารจัดการน้ำให้เพียงพอต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน
- แก้ปัญหาความยากจนและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้มีรายได้น้อย
- สร้างความเข้มแข็งของฐานเศรษฐกิจภายในควบคู่กับการแก้ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ
- ใช้โอกาสจากการพัฒนาโครงข่ายคมนาคมขนส่งที่เชื่อมโยงพื้นที่ เศรษฐกิจหลักภาคกลางและพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) เพื่อพัฒนาเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ ๆ
- พัฒนาความร่วมมือและใช้ประโยชน์จากข้อตกลงกับประเทศ เพื่อนบ้านในการสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจตามแนวชายแดนและแนวระเบียงเศรษฐกิจ

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด (Strategic Issues)

๑. การพัฒนาการค้าและความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน
๒. การพัฒนาการท่องเที่ยว
๓. การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร
๔. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เป็นแผนที่มีการขับเคลื่อนประเด็นการพัฒนาที่สอดคล้อง กับทิศทางการพัฒนาภาคหรือความต้องการแก้ไขปัญหาที่เป็นประเด็นร่วมในพื้นที่ และต้องมีขอบเขตการดำเนินการหรือได้รับผลประโยชน์มากกว่า ๑ จังหวัด

แผนพัฒนาจังหวัดมุกดาหาร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ (Vision) “สังคมน่าอยู่ สู่เศรษฐกิจการเกษตรดี มีความมั่นคง ดำรงอยู่คู่การท่องเที่ยว หนึ่งเดียว การศึกษาดี มีมาตรฐานสากล บูรณาการสู่อาเซียน”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประกอบด้วย ๗ ด้าน ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างท้องถิ่นเมืองน่าอยู่
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างการเกษตรให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างประสิทธิภาพของการอนุรักษ์และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างการศึกษาดีมีมาตรฐานสากล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ เสริมสร้างการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ เสริมสร้างการผลิต และการจัดการอาหารปลอดภัย

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบการค้า การลงทุน การเกษตร การท่องเที่ยว และความร่วมมือ ระหว่างประเทศ เพื่อนบ้านอาเซียนเพื่อเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการแข่งขัน
๒. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและพลวัตโลกสู่สังคม ฐานความรู้
๓. ส่งเสริมขนบธรรมเนียม ประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจ และสังคม
๔. สร้างความสมดุลของระบบเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์รวม

๑. สร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยเน้นการเพิ่มมูลค่าในภาคเกษตร และสนับสนุนภาคการค้าชายแดน อุตสาหกรรมและการท่องเที่ยว
๒. เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน สร้างชุมชนให้น่าอยู่ มีความมั่นคง และเป็นธรรม
๓. เพื่ออนุรักษ์ ป่าไม้ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม และป้องกันภัยธรรมชาติ

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมการเกษตรตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
 - เพื่อส่งเสริมและฝึกอบรมด้านการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมรับสถานการณ์และปรับตัวได้
 - เพื่อเพิ่มรายได้กับประชาชนและสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนพึ่งตนเองได้
 - เพื่อส่งเสริมอาชีพและลดปัญหาการว่างงานของประชาชน
 - เพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพเกษตรกร ได้พัฒนาความรู้ พัฒนาตนเอง
๒. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสังคมน่าอยู่
 - เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลตนเองและคนในครอบครัวตลอดจนได้รับการบริการจากภาครัฐอย่างทั่วถึง
 - เพื่อจัดสวัสดิการให้แก่ผู้มีรายได้น้อยและด้อยโอกาสผู้พิการ
 - เพื่อจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุในชุมชน
 - เพื่อให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
 - เพื่อเฝ้าระวังป้องกันยาเสพติดในชุมชน
 - เพื่อสืบสานอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
 - เพื่อจัดระบบการเรียนรู้ในชุมชน พัฒนาค้นให้มีความรู้ คุณธรรม สามารถปรับตัวได้เท่าทันต่อสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
๓. ด้านแก้ไขและพัฒนาาระบบโครงสร้างพื้นฐาน และจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีและยั่งยืน
 - เพื่อให้การคมนาคมสัญจรไปมาสะดวก ประชาชนมีไฟฟ้า ประปาสาธารณะอย่างทั่วถึง
 - เพื่อให้ชุมชนมีสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะสม ปราศจากมลพิษ
 - เพื่อให้ช่วยเหลือบรรเทาทุกข์แก่ประชาชน กรณีเกิดอุทกภัย อัคคีภัย วาตภัยรวมทั้งภัยธรรมชาติอื่น ๆ
 - เพื่อให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง พึ่งพาตนเองได้
๔. ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตรวจสอบ และแก้ไขปัญหาาร่วมกัน
 - เพื่อให้การบริหารกิจการของเทศบาลและการบริการประชาชนเป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
 - เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรับถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการต่าง ๆ ตามพรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๕. ส่งเสริมให้ชุมชนได้บริหารจัดการตนเองได้อย่างแท้จริง
 - เพื่อให้ประชาชนเกิดจิตสำนึกร่วมแรงร่วมใจในการรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน
 - เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจ สิทธิบทบาท หน้าที่การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุขเพื่อให้ชุมชนสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนและพึ่งพาตนเองได้และ
 - เพื่อส่งเสริมให้เกิดความรักความสามัคคีร่วมกันในชุมชน

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลตามพระราชบัญญัติเทศบาลตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ที่ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรโดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลลพบุรีกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาลตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๖) การสาธารณสุข

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรและกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว

- (๖) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการมีมาตรการป้องกัน
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลกกตูม ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- ๑. ต่อเติม ปรับปรุง บำรุงรักษาและซ่อมแซมสะพาน ทางน้ำ
- ๒. บำรุงรักษาและซ่อมแซมแหล่งน้ำ สถานีสูบน้ำ คลองส่งน้ำที่ใช้เพื่อการเกษตร
อุบิโกค บริโกค
- ๓. การพัฒนาการวางระบบด้านการผังเมือง และการควบคุมอาคาร
- ๔. การพัฒนาคมนาคมสะดวก รวดเร็วและปลอดภัย
- ๕. บริการด้านไฟฟ้า น้ำประปา และโทรศัพท์อย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

- ๑. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชน โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานนอกระบบและกลุ่มที่ไม่มีงานทำ
- ๒. พัฒนาและส่งเสริมกลุ่มผู้ลงทุนและผู้มีงานทำให้ดำรงชีพได้อย่างเหมาะสม

๓. พัฒนาส่งเสริมสุขภาพจิตสุขภาพอนามัยและสภาพแวดล้อมผู้สูงอายุผู้พิการ
๔. ส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุและผู้พิการให้ได้รับเบี้ยยังชีพให้ทั่วถึง
๕. ส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชนในท้องถิ่นโดยเฉพาะในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องได้รับอาหารเสริม (นม) และอาหารกลางวันครบทุกคน
๖. ช่อมแซมที่พักอาศัยให้ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส
๗. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาของระบบและในระบบโดยส่งเสริมให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนและศึกษาตามอัธยาศัย
๘. การป้องกันโรคและการเสริมสร้างสุขภาพอนามัยที่ดีให้ประชาชน
๙. พัฒนาส่งเสริมด้านกีฬาเพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศและเป็นอาชีพรวมถึงอาชีพรวมถึงการส่งเสริมกีฬาเพื่อสุขภาพของประชาชน
๑๐. ส่งเสริมการใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมกิจกรรมประชาธิปไตยภาคพลเมือง การสร้างเครือข่ายเพื่อให้ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพ
๒. การดำเนินการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ที่เกิดขึ้นในพื้นที่เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้กับประชาชนในพื้นที่
๓. การดำเนินการด้านรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่
๔. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ งานการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๑. งานด้านส่งเสริมการลงทุน ควรส่งเสริมแนวความคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ให้เกิดแก่คนในชุมชน พึ่งพาตนเองตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
๒. งานด้านพาณิชยกรรม สรรวจจัดหาแพร่กระจาย ว่าสามารถขยายจุดผ่อนปรนเพิ่มขึ้นได้อีกหรือไม่เพื่อเพิ่มรายได้ที่มั่นคงให้แก่กลุ่มผู้ค้า
๓. งานด้านการท่องเที่ยว ควรส่งเสริมการท่องเที่ยวไม่ให้เกิดผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม
๔. ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ภาษา การพัฒนาอาหารอินโดจีน การพาณิชย์เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาป่าและต้นน้ำการป้องกันตลิ่งพังในเขตจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. งานด้านส่งเสริมการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างองค์ความรู้ให้แก่ชุมชนในท้องถิ่น และต่อยอดให้เป็นจุดเด่นของท้องถิ่นสืบไป
๒. การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ สนับสนุนและส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมอันดีงาม ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น

ซึ่งได้นำยุทธศาสตร์ ทั้ง ๖ ด้านมาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่จะต้องดำเนินการในแต่ละกอง/
ฝ่าย ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	-เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตเทศบาลตำบลให้มีความสะดวกและได้มาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ	-ปลัดเทศบาล -ผอ.กองช่าง -หน.ฝ่ายการโยธา -นักวิเคราะห์/ผช. -จพง.ป้องกันฯ -นายช่างโยธา/ ผช.นายช่างโยธา -จพง.ธุรการ (กองช่าง)
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต	-เพื่อพัฒนาส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชน พัฒนากลุ่มสตรีและช่วยเหลือผู้สูงอายุผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ให้มีกำลังใจ ในการดำเนินชีวิต และส่งเสริมด้านกีฬาเพื่อพัฒนาคนสู่ความเป็นเลิศ ช่อมแซมบ้านผู้ยากไร้ ส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชนโดยเฉพาะ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องได้รับ อาหารเสริม (นม) และอาหารกลางวันครบทุกคน	-ปลัดเทศบาล -หัวหน้าสำนักปลัด -หัวหน้าฝ่ายปกครอง -นักพัฒนาชุมชน/ผช. -นักวิชาการศึกษา/ผช. -นักวิชาการสาธารณสุข -จพง.สาธารณสุข
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	-ส่งเสริมกิจกรรมประชาธิปไตยภาคพลเมือง การดำเนินการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ที่เกิดขึ้นในพื้นที่เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน การดำเนินการรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่	-ปลัดเทศบาล -หัวหน้าสำนักปลัด -หัวหน้าฝ่ายปกครอง -จพง.ป้องกัน/ผช.
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว	-ส่งเสริมแนวความคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ให้เกิดแก่คนในชุมชน พึ่งพาตนเองตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลกกตูมให้ยั่งยืน	-ปลัดเทศบาล -ผอ.กองช่าง -หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง -หัวหน้าสำนักปลัด -หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ -หัวหน้าฝ่ายปกครอง -นักทรัพยากรบุคคล -นิติกร -จพง.ธุรการ -นักวิเคราะห์ฯ/ผช.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	-เพื่อสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ การคุ้มครองดูแลรักษาป่าและต้นน้ำ การป้องกัน ตลิ่งพังในเขตเทศบาลตำบลกกตูม	-ปลัดเทศบาล -หัวหน้าสำนักปลัด -หัวหน้าฝ่ายปกครอง -หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ -หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน คลัง -ผอ.กองช่าง -นักทรัพยากรบุคคล -นักวิชาการสาธารณสุข -จพง.ป้องกันฯ -จพง.ธุรการ/ผช.
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	-ส่งเสริมการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นสร้างองค์ ความรู้ให้แก่ชุมชนในท้องถิ่นและต่อยอดให้เป็น จุดเด่นของท้องถิ่นสืบไป	-ปลัดเทศบาล -หัวหน้าสำนักปลัด -หัวหน้าฝ่ายปกครอง -หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ -นักวิชาการศึกษา/ผช. -นักพัฒนาชุมชน

๖.ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมการศึกษา พัฒนาวัฒนธรรม และส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๓. ด้านการเงิน และการคลัง และการจัดเก็บรายได้
๔. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ ของประชาชน

ภารกิจรอง

๑. การรักษาสีงแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ
๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. การสนับสนุน และส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

เทศบาลตำบลกกตูมได้กำหนดวิสัยทัศน์องค์กร คือ **“กกตูมน่าอยู่ฟื้นฟูชนบทธรรมนิยมประเพณี
ธรรมาภิบาลดีเพื่อประชาชน เปี่ยมล้นคุณธรรมนำพาประสิทธิภาพสู่องค์กร”**นั้นได้นำกระบวนการ
วิเคราะห์ SWOT มาวิเคราะห์การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ซึ่งขึ้นอยู่กับแต่ละ
สภาพแวดล้อมและลักษณะขององค์กรนั้น ๆ สภาพแวดล้อมแบ่งออกเป็น

๑. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร แบ่งออกเป็น ๒ ลักษณะ

๑.๑ จุดแข็ง (Strengths)

- ๑.๑.๑ ผู้บริหารให้ความสำคัญด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านอื่น ๆ
- ๑.๑.๒ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างได้รับการพัฒนาด้านจิตสำนึก คุณธรรม และจริยธรรม
- ๑.๑.๓ การจัดระบบการทำงานของหน่วยงาน เป็นระบบและเป็นไปตามขั้นตอนของทางราชการ

๑.๒ จุดอ่อน (Weakness)

- ๑.๒.๑ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อบริการที่นำไปพัฒนาตำบลกุดชุม จึงไม่ค่อยให้ความสำคัญต่อการจัดสรรงบประมาณจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ สำนักงานที่ทันสมัยเท่าที่ควร ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
- ๑.๒.๒ งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากร และการจ้างงาน

๒. สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร แบ่งออกเป็น ๒ ลักษณะ

๒.๑ โอกาส (Opportunities)

- ๒.๑.๑ รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนในการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรภายในแต่ละองค์กร

๒.๒ ข้อจำกัด/อุปสรรค (Threats)

- ๒.๒.๑ ประชาชนในตำบลกุดชุม มีอาชีพที่แตกต่างกันจึงเป็นการยากที่จะกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้สอดคล้องกับความต้องการและการประกอบอาชีพของประชาชน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลกุดชุม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๗๔ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลกุดชุมมีภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ กองช่าง มีภารกิจด้านสาธารณูปโภค สำรวจเขียนแบบประมาณการ โครงการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะภายในตำบล งานซ่อมแซมบำรุงดูแลรักษาระบบไฟฟ้าสาธารณะภายในตำบล งานไฟฟ้าระบบประปาภายในตำบล เพิ่มมากขึ้น ฉะนั้นจึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง และมีภารกิจกองคลัง เนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กองคลังได้จัดซื้อรถยนต์ส่วนบุคคล จำนวน ๑ คัน เพื่อใช้ในการราชการซึ่งยังไม่มีพนักงานขับรถส่วนบุคคล จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ขับรถ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ทำหน้าที่ขับรถส่วนบุคคล และดูแลบำรุงรักษาทำความสะอาดรถยนต์เบื้องต้นแก้ไขข้อขัดข้องเล็ก ๆ น้อย ๆ ในการใช้รถยนต์ส่วนบุคคล และสำนักปลัดมีภารกิจงานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม เพิ่มขึ้นเนื่องจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคำผักกูด ปัจจุบันมีจำนวนเด็กปฐมวัย ๕๐ คน มีพนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑ ตำแหน่ง และมีพนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ซึ่งเมื่อเทียบกับจำนวนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก ๑๐:๑ คน จึงทำให้มีจำนวนครูผู้ดูแลเด็กไม่เพียงพอ จึงมีความจำเป็นต้องเพิ่มตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคำผักกูด ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงาน

ของส่วนราชการ สำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง ของเทศบาลตำบลกกตูมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

เทศบาลตำบลกกตูมเป็นเทศบาลขนาดกลางจึงปรับโครงสร้างส่วนราชการให้สอดคล้องกับภารกิจ ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่เทศบาล เพื่อให้การบริหารราชการของเทศบาลตำบลกกตูม เป็นไปด้วยความเรียบร้อยคล่องตัว เกิดประโยชน์แก่ราชการและประชาชน โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป -งานสารบรรณ งานธุรการ จัดทำคำสั่งประกาศ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานเกี่ยวกับรักษาความสงบเรียบร้อย - งานฟื้นฟู ๑.๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานบัญญัติและระเบียบ ๑.๑.๔ งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน ๑.๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - สนับสนุนงานศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - สารบรรณ ธุรการ จัดทำคำสั่ง ประกาศ - เลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - ตรวจสอบภายใน - งานเลขานุการ งานรัฐพิธี ๑.๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - นโยบายและแผน - จัดทำงบประมาณ - ข้อมูลประชาสัมพันธ์ ๑.๑.๓ งานนิติการ - รับเรื่องราวร้องทุกข์ - ตราเทศบัญญัติที่มีใช้เรื่องงบประมาณประจำปี - นิติกรรมสัญญา ๑.๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคล - พัฒนาบุคลากร ๑.๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร - วิชาการเกษตร ส่งเสริมการเกษตร - เทคโนโลยีทางการเกษตร - สนับสนุนงานศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร ๑.๒ ฝ่ายปกครอง ๑.๒.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - รักษาความสงบ ฟื้นฟู	

๑.๒ ฝ่ายปกครอง ๑.๒.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๒.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล ๑.๒.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานศูนย์เยาวชน - งานการศึกษา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานสงเคราะห์เด็ก สตรีคนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนิน ๒. กองคลัง <u>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</u> ๒.๑.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๑.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๑.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้งานควบคุมกิจการค้าค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	๑.๒.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - ข้อมูล ประสานกิจกรรม - ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - ข้อมูลพัฒนาการเด็ก - วิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - กิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - ติดตามและประเมินผล ๑.๒.๓ งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม - สังคมสงเคราะห์เด็ก สตรีคนชราและผู้พิการ - สวัสดิการเด็กและเยาวชน - ส่งเสริมสุขภาพ ข้อมูล ฝึกอบรมอาชีพ - พัฒนาศักยภาพกลุ่ม ส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ ๒. กองคลัง <u>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</u> ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี - การเงิน การบัญชี - รับเงินเบิกจ่ายเงิน - จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน เก็บรักษาเงิน - ทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งบการเงินและงบทดลอง - แสดงฐานะทางการเงิน ๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน - ทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - พสดุ ทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ๒.๑.๓ งานพัฒนารายได้ - ภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - พัฒนารายได้ - ควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - ทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๑.๔ งานธุรการ - สารบรรณ ธุรการ จัดทำคำสั่ง ประกาศ	
--	---	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒.๑.๔ งานพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ๓. กองช่าง <u>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</u> ๓.๑.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๑.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๑.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๑.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ๓.๑.๕ งานธุรการ - งานสารบรรณ งานธุรการ จัดทำคำสั่ง ประกาศ	๓. กองช่าง <u>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</u> ๓.๑.๑ งานสาธารณูปโภค - ประสานกิจการประปา - ไฟฟ้าสาธารณะ รางระบายน้ำ - ควบคุมดูแลการจัดสถานที่ - ก่อสร้างซ่อมแซมบำรุงรักษาอาคาร - ออกแบบเขียนแบบเกี่ยวกับงานไฟฟ้า - สวนสาธารณะ ๓.๑.๒ งานธุรการ - สารบรรณ ธุรการ จัดทำคำสั่ง ประกาศ <u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> <u>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u> ๔.๑.๑ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - ควบคุมด้านสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - สุขาภิบาลอาหารและโภชนาการ - ควบคุมการประกอบการค้าที่นำรังเกียจหรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ - ป้องกันควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ ๔.๑.๒ งานรักษาความสะอาด - กวาดล้างทำความสะอาด - เก็บรวบรวมขยะมูลฝอย - ขนถ่ายขยะมูลฝอย ขนถ่ายสิ่งปฏิกูล ๔.๑.๓ งานวางแผนสาธารณสุข - จัดทำแผนตามโครงการบริหารสาธารณสุขให้สอดคล้องกับปัญหาสาธารณสุขของท้องถิ่น - งานข้อมูล ข่าวสาร จัดทำและสนับสนุนระเบียบและรายงานให้หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง - ประเมินผลทางด้านสาธารณสุข ๔.๑.๔ งานธุรการ - สารบรรณ จัดทำประกาศ คำสั่ง - ดูแลรักษาจัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร

ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน

และงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่ได้หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒

ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ เดือน	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง
(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เทศบาลตำบลกกตูม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวน

เท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลและเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยปัจจุบันมี ปลัดเทศบาลตำบลกกตูม (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด

๑.๑ พนักงานเทศบาล	๙ อัตรา
๑.๒ พนักงานครูเทศบาล	๗ อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๔ อัตรา
๑.๔ พนักงานจ้างทั่วไป	๑๐ อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานเทศบาล	๔ อัตรา
๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๗ อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานเทศบาล	๒ อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๖ อัตรา

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ พนักงานเทศบาล	๓ อัตรา
๔.๒ พนักงานจ้างทั่วไป	๒ อัตรา

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

เทศบาลตำบลกกตูม กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลกกตูม ได้ตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลกกตูม จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑. หลักการ

ปมเพาะ ปลุกฝัง และเสริมสร้างให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน และเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนสูงสุด

๒. วิสัยทัศน์

ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีภูมิคุ้มกันต่อปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล และเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชนในพื้นที่ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๖

๓. พันธกิจ

เสริมสร้างพัฒนาผู้นำ และข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ไปพร้อมกับการปรับกลไกการบริหารงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๔. เป้าประสงค์

๔.๑ เกิดการปรับกลไก (กฎ ระเบียบ กระบวนการ ระบบ ฯลฯ) ในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในด้านการบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น

๔.๒ เกิดการเสริมสร้างความเข้มแข็ง และจิตสำนึกในสิทธิหน้าที่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สามารถดูแลผลประโยชน์ของภาคส่วนต่าง ๆ ให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม

๕. ตัวชี้วัด และข้อเสนอระดับเป้าหมาย *

๕.๑ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

๕.๒ ระดับความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อเปรียบเทียบกับนานาชาติดีขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๒๐ ในปี ๒๕๖๖ เทียบกับปี ๒๕๖๓

๕.๓ ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสูงขึ้น มากกว่าร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

๕.๔ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการที่โปร่งใสและเป็นธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มสูงขึ้น มากกว่าร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

๕.๕ ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรมจริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการมากกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนประชากรที่สุ่มทดสอบ

๕.๖ ระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อความเป็นธรรมในการบริหารงานเพิ่มสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๖๐ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

* หมายเหตุ : ระดับเป้าหมายเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่สำนักงาน ก.พ.ร.กำหนดในตัวชี้วัดของส่วนราชการ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

• ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำ และองค์การ
สุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

- กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม
- กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)
- กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

• ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น
ในรูปแบบต่าง ๆ

- กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท
- กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ
- กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสาร
ด้านธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้มข้น
- กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
และสู่มาตรฐานสากล

• ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

- กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย
โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ
- กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

• ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐาน
ทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

- กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบ
ที่เกี่ยวข้อง
- กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์
การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑	การฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ จำนวน ๑ - ๔ ราย	ปีงบประมาณที่บรรจุใหม่	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรนักบริหารงานเทศบาล	นักบริหารงานเทศบาล จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒	หลักสูตรหัวหน้าสำนักงานปลัดและหัวหน้าฝ่าย	นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๔ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๓	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๔	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๕	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๖	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๗	หลักสูตร จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๘	หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลังและหัวหน้าฝ่าย	นักบริหารงานการคลัง จำนวน ๒ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๙	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๐	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๑	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๒	หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่างและหัวหน้าฝ่าย	นักบริหารงานช่าง จำนวน ๒ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๓	หลักสูตรนายช่างโยธา	นายช่างโยธา ๑ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๔	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๕	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๖	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๗	หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๗ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๘	หลักสูตรผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหัวหน้าฝ่าย	นักบริหารงานสาธารณสุข จำนวน ๒ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๙	หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒๐	หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข	เจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒๑	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ราย				สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒๒	หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า	นายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ ราย				สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๓. หลักสูตรการบริหาร

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรนายกเทศมนตรี	นายกนายกเทศมนตรี	✓			สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น/ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดมุกดาหาร
๒	หลักสูตรรองนายกนายกเทศมนตรี	รองนายกนายกเทศมนตรี ๒ ราย		✓	✓	
๓	หลักสูตรเลขานุการสภาเทศบาล	เลขานุการสภาเทศบาล ๑ ราย		✓		
๔	หลักสูตรเลขานุการนายกเทศมนตรี	เลขานุการนายกเทศมนตรี ๑ ราย		✓		
๕	หลักสูตรประธานสภา/รองประธานสภาเทศบาล	ประธานสภา/รองประธานสภาเทศบาล จำนวน ๒ ราย		✓		
๖	หลักสูตรสมาชิกสภาเทศบาล	สมาชิกสภาเทศบาล จำนวน ๑๒ ราย	✓	✓	✓	

๔. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรและศิลปะการ บริหาร	นายกเทศมนตรี/ปลัด/ผอ.กอง/หัวหน้าส่วน	✓	✓	✓	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น ๆ
๒	หลักสูตรการศึกษาดูงานด้านการพัฒนาอาชีพ	ผู้บริหาร,สมาชิกสภา,พนักงานเทศบาล,พนักงาน จ้าง จำนวน ๖๐ ราย	✓	✓	✓	
๓	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย	พนักงานเทศบาล จำนวน ๒ ราย				
๔	หลักสูตรการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	บุคลากร จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
๕	หลักสูตรการออกแบบก่อสร้าง	นายช่างโยธา จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	
			✓	✓	✓	

๑. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรคุณธรรมและจริยธรรม	ผู้บริหาร,สมาชิกสภา,พนักงาน เทศบาล,พนักงานจ้าง จำนวน ๖๐ ราย	✓	✓	✓	เทศบาลตำบลกุดชุม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ประกาศเทศบาลตำบลกกตูม

เรื่อง มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง
เทศบาลตำบลกกตูม

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรม ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

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

เทศบาลตำบลกกตูม ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๙ ประการดังกล่าวข้างต้นเป็น “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลกกตูม” เพื่อยึดถือเป็นหลักปฏิบัติตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายนิยม ขาวเขา)

นายกเทศมนตรีตำบลกกตูม

การจําดองค์การเรยนรู้ของเทศบาลตำบลกกตุม การส่งเสริมการจัดการความรูู้ (Knowledge Management)

การพัฒนาส่วนราชการให้เป็น “องค์การแห่งการเรยนรู้” โดยอาศัยกระบวนการ “การจัดการความรูู้” ในยุคที่มีการแข่งขันและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่วนราชการต้องสร้างให้ข้าราชการในส่วนราชการมีความรูู้ เข้มแข็งและสามารถเรยนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบเพื่อช่วยผลักดันส่วนราชการให้บรรลุผลตามยุทธศาสตร์โดยในขั้นตอนของการแปลงแผนการปฏิบัติราชการสู่การปฏิบัติจริงนั้นประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการที่จะช่วยผลักดันสู่การเป็นองค์การแห่งการเรยนรู้ ดังนี้

๑. การปรับโครงสร้างองค์การพื้นฐานเพื่อรองรับบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนเรยนรู้กันได้สะดวก เช่น สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ
 ๒. การปรับขั้นตอนการทำงานให้รวดเร็ว และกระชับมากขึ้น เพื่อเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรยนรู้ให้เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว และสะดวกยิ่งขึ้น
 ๓. การพัฒนาคนให้มีขีดความสามารถ มีระบบการยกย่องชมเชย และการให้รางวัลที่เอื้อต่อการจัดการความรูู้ และมีวัฒนธรรมการทำงานเชิงรุก และวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยน และแบ่งปันความรูู้ระหว่างบุคลากรในองค์การ
 ๔. ปรับกฎระเบียบ และกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการแลกเปลี่ยนเรยนรู้
- การจัดการความรูู้ในองค์การต้องดำเนินการ ๓ ระดับ คือ (๑) การจัดการความรูู้ในองค์การ (๒) การจัดการความรูู้ในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน (๓) การจัดการความรูู้ในตัวบุคคล ซึ่งเป็นการนำข้อมูลมาประมวลเข้าระบบสารสนเทศ และเป็นการจัดการความรูู้สมัยใหม่ในยุคของสังคมแห่งการเรยนรู้

ดังที่ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรูู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรยนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรูู้ในด้านต่างๆเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรูู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรยนรู้ร่วมกัน

แผนการจัดการองค์การความรูู้ประเด็นที่ ๑ การส่งเสริมจิตสำนึกและพฤติกรรม การปฏิบัติงานโดยยึดมั่นตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล

๑. แนวทางปฏิบัติด้านคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการ พนักงานจ้าง เทศบาลตำบลกกตุม
๒. ประกาศเจตนารมณ์ตามนโยบายการป้องกันการทุจริต เทศบาลตำบลกกตุม
๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการ และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลกกตุม
๔. เกร็ดความรูู้ทางไกล สดง.
๕. รู้แล้วบอกต่อ บอกต่อเท่าที่รู้

แผนการจัดการองค์ความรู้ประเด็นที่ ๒ การพัฒนาความรู้แก่พนักงานเทศบาล

๑. คู่มือการปฏิบัติงาน กองทุนหลักประกันสุขภาพ
๒. การจัดการความรู้การเขียนหนังสือราชการ
๓. คู่มือการปฏิบัติงานการจัดเก็บภาษี
๔. คู่มือการปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณ

องค์ความรู้ (KM) ที่เกี่ยวข้อง

๑. องค์ความรู้ภายในองค์กร ความรู้ภายในองค์กร

- ๑.๑ ประกาศนโยบายมาตรฐาน คุณธรรม จริยธรรม เทศบาลตำบลกกตูม
- ๑.๒ แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
- ๑.๓ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๒. องค์ความรู้ภายนอกองค์กร ความรู้ภายนอกองค์กร

๑. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘
๒. คู่มือจัดทำรายงานการติดตามประเมินผลควบคุมภายในข้อ ๖
๓. คู่มือการเดินทางไปราชการ
๔. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานครูฯ พ.ศ. ๒๕๕๘

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี	๙
๕. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๒
๖. ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล	๑๔
๗. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๒๑
๘. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๒
๙. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ	๒๓
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๒
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๐
๑๒. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๕
๑๓. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล หรือลูกจ้างเทศบาล	๕๑
๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม พนักงานเทศบาล หรือลูกจ้างเทศบาล	๕๖
๑๕. การจัดองค์การเรียนรู้ของเทศบาลตำบลกกตูม	๕๗

ภาคผนวก

หมายเหตุ: ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ.๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสถานนันทนาการ และได้ตั้งงบประมาณไว้ในเทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๕๑,๘๘๓,๙๕๐ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๕๔,๔๗๘,๑๔๘ บาท = $(๕๑,๘๘๓,๙๕๐ \times ๕\%) + ๕๑,๘๘๓,๙๕๐$
= ๕๔,๔๗๘,๑๔๘)
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๕๗,๒๐๒,๐๕๕ บาท = $(๕๔,๔๗๘,๑๔๘ \times ๕\%) + ๕๔,๔๗๘,๑๔๘$ = ๕๗,๒๐๒,๐๕๕)
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๖๐,๐๖๒,๑๕๘ บาท = $(๕๗,๒๐๒,๐๕๕ \times ๕\%) + ๕๗,๒๐๒,๐๕๕$ = ๖๐,๐๖๒,๑๕๘)

: ข้าราชการครูถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

: ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่เทศบาลกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณของเทศบาลจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต. ด่วนที่สุดที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)

* ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

