



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลป่าสัก

อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

คำนำ

ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลป่าสัก จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีมติให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดภารกิจ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้าตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหา ภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้าน ๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการเกษตร ด้านสาธารณสุข เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าแต่ละส่วนราชการมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เทศบาลตำบลป่าสัก จึงได้จัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ สำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน บุคคลต่อไป

คณะกรรมการการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง
เทศบาลตำบลป่าสัก

สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลป่าสัก	๑๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลป่าสัก	๒๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลป่าสักจะดำเนินการ	๓๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๐
๘. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ	๓๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๗
๑๒. แนวทางในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล	๔๙
๑๓. ประภาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๕๑

ภาคผนวก

- สำเนาบันทึกข้อความขออนุมัติจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนาบันทึกการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

สารบัญแผนภูมิ

๑. แผนภูมิที่ ๑ แสดงสัดส่วนอัตรากำลังบุคลากร ของเทศบาลตำบลป่าสัก	๗
๒. แผนภูมิที่ ๒ แสดงสัดส่วนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล	๗
๓. แผนภูมิที่ ๓ แสดงสัดส่วนอัตรากำลังของพนักงานจ้าง	๗
๔. แผนภูมิที่ ๔ แสดงการเปรียบเทียบข้อมูลกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง	๑๓
๕. แผนภูมิที่ ๕ แสดงโครงสร้างส่วนราชการ	๔๒

สารบัญรูปภาพ

๑. แผนภาพที่ ๑ แสดงมิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต	๙
๒. แผนภาพที่ ๒ แสดงกรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง	๙
๓. แผนภาพที่ ๓ แสดงขั้นตอนการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๗
๔. แผนภาพที่ ๔ แสดงแผนที่เทศบาลตำบลป่าสัก	๑๘

สารบัญตาราง

๑. ตารางที่ ๑ แสดงการเปรียบเทียบข้อมูลกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง	๑๓
๒. ตารางที่ ๒ แสดงจำนวนหมู่บ้าน	๑๙
๓. ตารางที่ ๓ แสดงช่วงอายุและจำนวนประชากร	๑๙
๔. ตารางที่ ๔ แสดงข้อมูลโรงเรียน	๒๐
๕. ตารางที่ ๕ แสดงการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ	๒๑
๖. ตารางที่ ๖ แสดงการสงเคราะห์ผู้พิการ	๒๑
๗. ตารางที่ ๗ แสดงข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้าน	๒๒
๘. ตารางที่ ๘ แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอก (swot) ขององค์กร	๓๑
๙. ตารางที่ ๙ แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอก (swot) ของบุคลากร	๓๒
๑๐. ตารางที่ ๑๐ แสดงการเปรียบเทียบโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๓
๑๑. ตารางที่ ๑๑ แสดงการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๓๕
๑๒. ตารางที่ ๑๒ แสดงกรอบอัตรากำลัง	๓๗
๑๓. ตารางที่ ๑๓ แสดงความสอดคล้องงานกับยุทธศาสตร์การพัฒนา	๓๘
๑๔. ตารางที่ ๑๔ แสดงภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๙
๑๕. ตารางที่ ๑๕ แสดงบัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง	๔๖

๑. หลักการและเหตุผล

ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลป่าสังข์จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีมติให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท., ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒) ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และขอให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนด ให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๓) “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงบุคลากรถ่ายโอนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๔) แผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภททั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุน เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปอย่างถูกต้อง

/๕) การแต่งตั้ง...

๕) การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็น

ผู้ช่วยเลขานุการ เพื่อทำหน้าที่วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้าตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายใน เขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้าน ๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการเกษตร ด้านสาธารณสุข เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าแต่ละส่วนราชการมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าและอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค รวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนด ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้นในครั้งแรก

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สำนัก/กองคลัง/ สำนัก/กองช่าง สำนัก/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สำนัก/กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ สำนัก/กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำนัก/กองการเจ้าหน้าที่และหน่วยตรวจสอบภายใน และให้กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นภายในกรอบที่กำหนด

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๒ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มี ๓ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญ ระดับสูง และประเภทพิเศษ และให้นำการกำหนดประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบลมาพิจารณากำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลใดจะอยู่ในประเภทใดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด และให้ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้มีการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น
- (๓) สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

ให้ส่วนราชการตาม (๑) มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๕ กำหนดให้สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ละแห่ง กำหนดตำแหน่งตามสายงาน ดังนี้

(๑) สายงานบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

(๒) สายงานการสอน ประกอบด้วย ตำแหน่งครูผู้ช่วย และตำแหน่งครู

(๓) สายงานสนับสนุนการศึกษา ประกอบด้วย

๑) ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ที่สถานศึกษามีภารกิจ ความจำเป็น และความต้องการให้ปฏิบัติภารกิจในสถานศึกษานั้น

๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ มีลักษณะงานเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งตาม ๑)

/(๔) สายงานสนับสนุน...

(๔) สายงานสนับสนุนสถานศึกษา ประกอบด้วย พนักงานจ้างทั่วไปหรือพนักงานจ้าง
เหมาบริการ ตำแหน่งภารโรง

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการ
กำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖

๑.๗ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงาน
จ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗

๑.๘ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ เรื่องการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลป่าสักฯ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลป่าสักฯ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลป่าสักฯ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงานการจัดอัตรากำลัง
โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลป่าสักฯ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล
และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย
อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนด
ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ
อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ
เทศบาลตำบลป่าสักฯ ภายใน ๓ ปีข้างหน้า

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลป่าสักฯ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ และบรรจุแต่งตั้ง
พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงาน
ของเทศบาลตำบลป่าสักฯ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความ
รับผิดชอบต่ออย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจหรือยุบ
เลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลป่าสักฯ สามารถวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณด้านการบริหารงาน
บุคคลได้อย่างเหมาะสมไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี คือ แผนอัตรากำลังที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำขึ้นเพื่อเป็น
กรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง ใช้ตำแหน่งและพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
โดยคาดคะเนว่า ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และ
จะพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไปในแนวทางใด เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการ
บริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบได้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

/ความหมายของการวางแผน...

๓.๑ ความหมายของการวางแผนอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

มีนักวิชาการหลายท่าน รวมทั้งหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลังหรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ไว้ดังนี้

ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่าองค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึง วิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กรตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการนอกจากนี้ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสม มาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนาากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่าการวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรม หรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และ อุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไปว่าการมีจำนวนคนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในรอบระยะเวลา ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับการบริหารงานบุคคล ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลังนั้น เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ผ่านการวิเคราะห์ภารกิจ หน้าที่ต่าง ๆ และอัตรากำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้คนที่มีความรู้ ความสามารถ อย่างเพียงพอ รวมทั้งพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพ และธำรงรักษาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ รวมทั้งหน่วยงานราชการ จึงสรุปได้ว่าการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น มีความสำคัญ ดังนี้

๑. คือกระบวนการของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับความต้องการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรภายใต้เงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงและเป็นกระบวนการพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อความต้องการเหล่านั้น การวางแผนกำลังคนจึงเป็นกระบวนการบริหารอย่างหนึ่ง โดยไม่ใช่เป็นเพียงส่วนหนึ่งของหน้าที่ของฝ่ายงานการเจ้าหน้าที่ในองค์กรเท่านั้น

๒. คือการจัดปริมาณและประเภทของบุคคลที่ถูกต้องและเหมาะสมในสถานที่ต่าง ๆ ในเวลา ๓ ปีข้างหน้าอันเป็นผลทำให้องค์กรและบุคคลได้รับการพัฒนาที่เหมาะสม

๓. การวางแผนบุคคล (Personnel Planning) เป็นการวางแผนปฏิบัติงานโดยครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดอย่างกว้างขวาง ได้แก่ การคัดเลือก การสรรหา การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย และอื่นๆ ให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและประชาชนมากที่สุด

๓.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๒.๑ แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยกำหนดประเภทของบุคลากรตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย

ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ต้องเน้นการใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทให้เกิดความเหมาะสมกับอำนาจ หน้าที่ และภารกิจ โดยให้พิจารณาถึงบริบทของเทศบาลตำบลป่าสัก ดังนี้

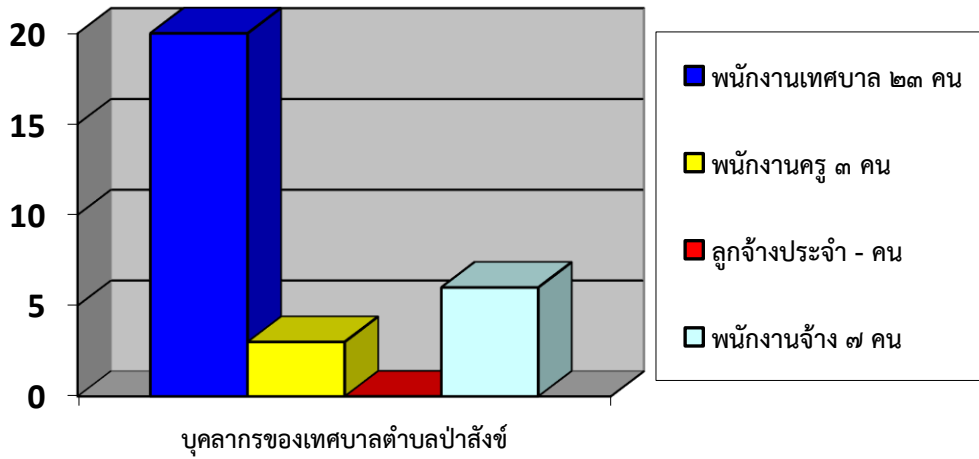
พนักงานเทศบาล คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นสำหรับประเภทของพนักงานส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด เทศบาล และ รองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการระดับกอง และระดับฝ่าย
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

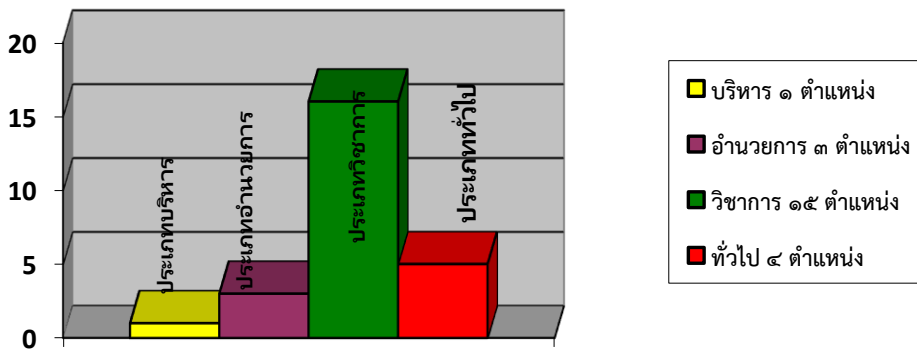
พนักงานจ้าง คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในลักษณะเป็นการเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน ซึ่งเป็นงานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น โดยหลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมีด้วยกัน ๓ ประเภทได้แก่ พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างเชี่ยวชาญพิเศษ แต่เทศบาลตำบลป่าสัก มีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณในการจ้าง จึงได้กำหนดประเภทของพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

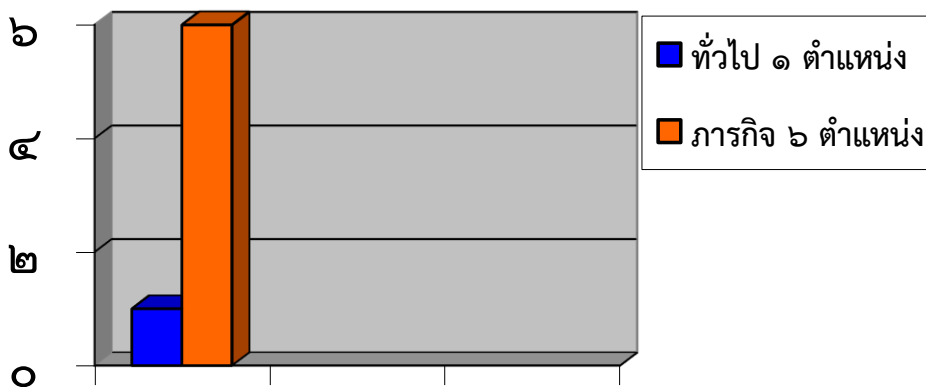
แผนภูมิที่ ๑ แสดงสัดส่วนอัตรากำลังบุคลากร ของเทศบาลตำบลป่าสักซ์ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



แผนภูมิที่ ๒ แสดงสัดส่วนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล



แผนภูมิที่ ๓ แสดงสัดส่วนอัตรากำลังของพนักงานจ้าง



๓.๒.๒ แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ ให้สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดตำแหน่งสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ตรงกับบทบาทภารกิจของเทศบาลตำบลป่าสังข์มากยิ่งขึ้น โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

หน่วยตรวจสอบภายใน คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้ง ให้พนักงานส่วนตำบล ในหน่วยตรวจสอบภายในจะมุ่งเน้นที่เรื่องงานจัดทำแผนการตรวจสอบประจำปี งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงินการบัญชีเอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพประหยัดคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ

สำนักปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้ง ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นที่เรื่อง การวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้บุคลากรแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงาน ได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บ รายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละ สายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

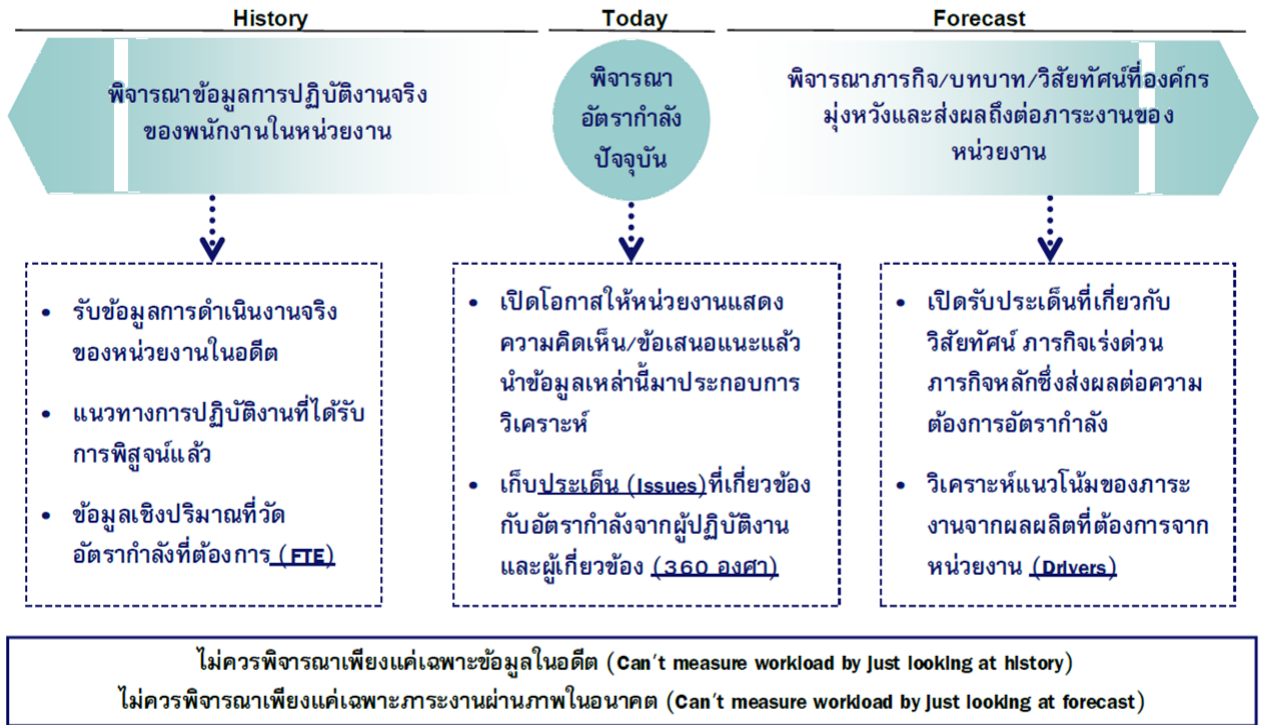
กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การ ก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๒.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังสอดคล้องกับภารกิจ และปริมาณงานจำเป็นต้องสร้าง กระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงขององค์กร โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาดังภาพนี้

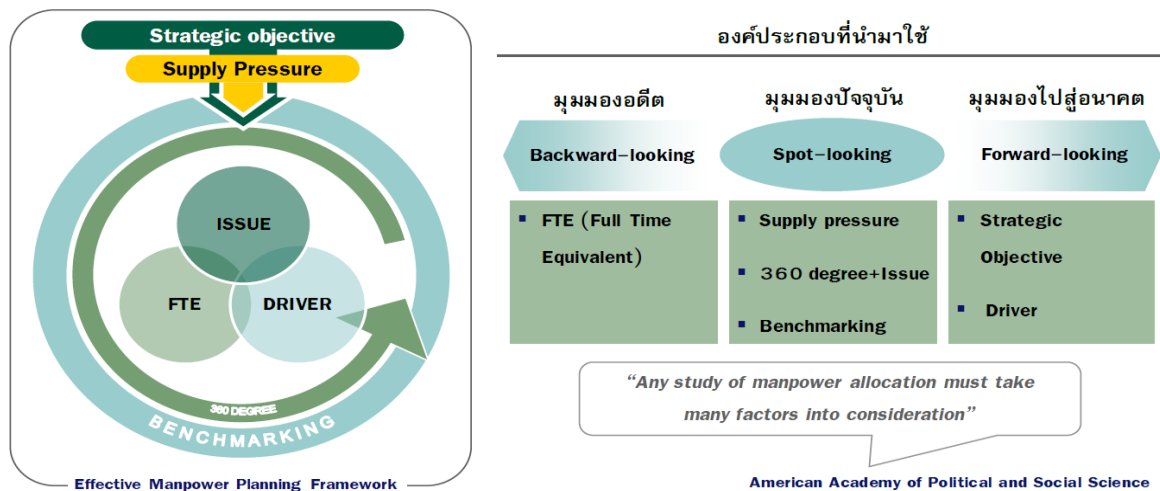
/ภาพที่ ๑ แสดงมิติเชิงเวลา...

แผนภาพที่ ๑ แสดงมิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลป่าสักฯ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา” จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังภาพนี้

แผนภาพที่ ๒ แสดงกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลป่าสักข์ ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักข์ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมาย การดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลัง ให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคน ให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้เทศบาลตำบลป่าสักข์ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการเงินการบัญชี มีคุณวุฒิทางการบัญชี ทางการเงิน ทางเศรษฐศาสตร์ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองคลัง เพื่อปฏิบัติงานด้านการเงินการบัญชี การคลัง หรือการพัสดุ เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลป่าสักข์ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนด ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลป่าสักข์ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรากำลังระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่งตำแหน่งรองลงมาจะเป็นหัวหน้าฝ่าย และตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

เทศบาลตำบลป่าสักข์ นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

- ๑ เงินเดือน
- ๒ เงินประจำตำแหน่ง
- ๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
- ๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลป่าสักข์ มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

/๑. ตำแหน่งประเภททั่วไป...

๑) ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

๓) ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่เทศบาลตำบลป่าสักฯ ใช้งบประมาณของตนเอง โดยใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่ง คุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และ ขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔) ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ -๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕) ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และเทศบาลตำบลป่าสักฯ จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี เทศบาลตำบลป่าสักฯ จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

๖) กรณีพนักงานจ้างทั่วไป (ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี) ใช้อัตราเงินเดือน ๙,๐๐๐ คุณด้วย ๑๒ เดือน

เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๗) กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลป่าสักฯ แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อยากรู้ก็ดี ก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

การพิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานต่างๆว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

/การพิจารณาปรับเปลี่ยน...

การพิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความชำนาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล
ป่าสังข์

- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย
สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา
และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลป่าสังข์ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติ
ราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ ชั่วโมง หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

คำอธิบาย

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 $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลป่าสังข์ (ที่ยึด
โยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลป่าสังข์) มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังคนที่ต้องใช้
สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ
สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลป่าสังข์ (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues เป็นการนำประเด็นการบริหารคนและองค์กร
มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการ
แบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนด
โครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย หรือกลุ่มงานมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็น
ระดับหัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มงาน งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณ และ
งานอื่นๆ ซึ่งเทศบาลตำบลป่าสังข์ พิจารณาทบทวนแล้วว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบัน ของแต่ละส่วน
ราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และ
หน่วยตรวจสอบภายใน

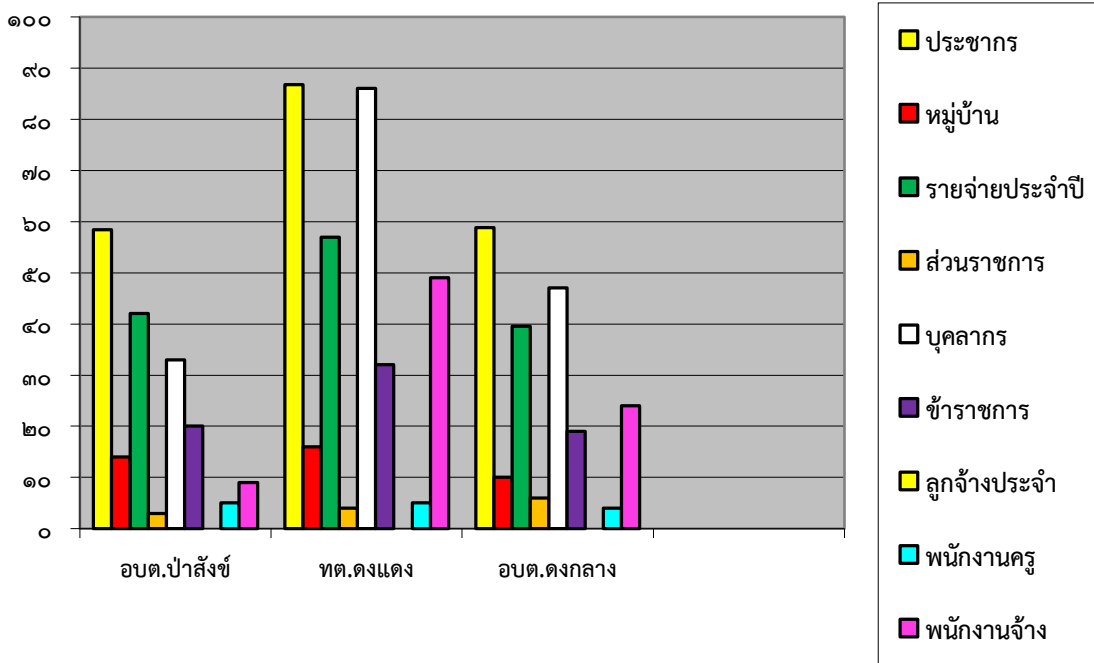
เทศบาลตำบลป่าสังข์ ตระหนักเสมอว่าการบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะ
ด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในแต่ละ ส่วนราชการล้วนเป็น
เครื่องจักรสำคัญที่สามารถผลักดันให้การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคลเป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการและ
หน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้

ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลป่าสังข์ มีข้าราชการ
ที่สูงอายุและใกล้จะเกษียณอายุราชการอยู่จำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องที่จะ
กระทบต่อกรอบอัตรากำลังดังกล่าวไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุงตำแหน่งหรือการเกลี่ยอัตรากำลังให้เหมาะสมกับ
ภาระงานต่อไปในอนาคตข้างหน้า

ประเด็นมุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการวิเคราะห์บริบทของพื้นที่ นโยบายผู้บริหารองค์กร การสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ หรือแม้กระทั่งผู้มารับบริการต่างๆ ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนและเตรียมการวางแผนอัตรากำลังและการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking เป็นการเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลดงแดง และองค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสองแห่งนี้เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน มีจำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบทต่างๆ ในลักษณะใกล้เคียงกัน

แผนภูมิที่ ๔ แสดงการเปรียบเทียบข้อมูลกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



	อบต.ป่าสังข์	ทต.ดงแดง	อบต.ดงกลาง
จำนวนประชากร (คน)	๕,๘๓๘	๘๖๗๓	๕,๘๘๐
จำนวนหมู่บ้าน	๑๔	๑๖	๑๐
รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (ล้านบาท)	๔๒	๕๗	๓๙.๕
ส่วนราชการ	๓	๔	๖
บุคลากรทั้งหมด	๓๓	๘๖	๔๗
ข้าราชการ	๒๐	๓๒	๑๙
ลูกจ้างประจำ	-	-	-
พนักงานครู	๔	๕	๔
พนักงานจ้าง	๙	๔๙	๒๔

ตารางที่ ๑ แสดงการเปรียบเทียบข้อมูลกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบข้อมูลของเทศบาลตำบลป่าสังข์ เทศบาลตำบลดงแดง และองค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีจำนวนประชากร บริบท ลักษณะภูมิประเทศ ใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลป่าสังข์ จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด เนื่องจากจำนวนคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลป่าสังข์ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศรับโอน(ย้าย) คาดว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลจากการโอน(ย้าย)สอบแข่งขัน และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ขอบเขตของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลป่าสังข์

เทศบาลตำบลป่าสังข์ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลป่าสังข์ ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลป่าสังข์ เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาลตำบลป่าสังข์เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ ได้แก่ ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ และหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไปเป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาตามแผนพัฒนาของเทศบาลตำบลป่าสังข์ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด ร้อยเอ็ด แผนพัฒนาอำเภอจตุรพักตรพิมาน นโยบายของรัฐบาล นโยบายของนายกเทศบาลตำบลป่าสังข์ และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ตำบลป่าสังข์ โดยแบ่งออกเป็นด้าน ๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการเกษตร ด้านสาธารณสุข เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าจะแต่ละส่วนราชการมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าและอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

๓.๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลป่าสังข์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ ให้สอดคล้องตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

๓.๓.๔ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure คือการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๔.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม โดยจะพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภทเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๔.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๓.๓.๕ ปรับปรุงกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ของส่วนราชการตามโครงสร้างส่วนราชการและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติราชการและการบริการประชาชน

๓.๔ กระบวนการขั้นตอนการดำเนินงาน และ Flow Chart แสดงขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ในการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลป่าสัก มีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ตรวจสอบข้อมูลแผนอัตรากำลังเดิม ประมาณต้นเดือน กรกฎาคม ดำเนินตรวจสอบข้อมูลต่างๆ ในแผนอัตรากำลังเดิม (แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ไม่ว่าจะเป็นด้านภารกิจหลักที่รับผิดชอบอยู่เป็นประจำ และภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน รวมทั้งความจำเป็นในการกำหนดอัตรากำลังเพิ่มเพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น โดยในเบื้องต้นนี้ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ได้ทำการรวบรวมข้อมูลทุกอย่าง ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง พิจารณาในขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ ๒ บันทึกเสนอแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ขั้นตอนนี้ หลังจากที่ได้ทำการตรวจสอบข้อมูลต่างๆจากแผนอัตรากำลังเดิม รวมทั้งข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ งานการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำหนังสือบันทึกข้อความเสนอ แนวทางรวมทั้งรายละเอียดต่างๆ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นรับทราบ

ขั้นตอนที่ ๓ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลป่าสัก เป็นไปด้วยความถูกต้องเรียบร้อย กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ได้เสนอร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลป่าสัก เพื่อให้นายกเทศบาลตำบลป่าสัก เห็นชอบและลงนามในร่างคำสั่งดังกล่าว

ขั้นตอนที่ ๔ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นขั้นตอนที่คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ร่วมกันพิจารณาวิเคราะห์ถึงอำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กร แนวนโยบายภาครัฐ นโยบายผู้บริหาร ตลอดจนแผนพัฒนาท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่จำเป็นจะต้องใช้ในอนาคต ๓ ปีข้างหน้า เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ทั้งนี้ต้องไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

ขั้นตอนที่ ๕ สรุปรายละเอียดของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และนำเสนอต่อนายกเทศบาลตำบลป่าสัก หลังจากทีคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ร่วมกันพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ด้วยความรอบคอบรัดกุมแล้ว จะได้สรุปรายงานผลการประชุมต่อนายกเทศบาลตำบลป่าสัก พิจารณาต่อไป

ขั้นตอนที่ ๖ นายกเทศบาลตำบลป่าสักพิจารณา ขั้นตอนนี้ นายกเทศบาลตำบลป่าสัก ได้พิจารณาและให้ความเห็นชอบทั้งในรายงานผลการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ที่กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ได้รวบรวมนำเสนอ

ขั้นตอนที่ ๗ เทศบาลตำบลป่าสักนำเสนอ ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.อบต. จ.ร้อยเอ็ด พิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายหลังจากขั้นตอนทุกอย่างในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลป่าสักเรียบร้อยแล้ว งานการเจ้าหน้าที่ ในฐานะผู้ช่วยเหลือเลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้รวบรวมเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจัดส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำเสนอต่อ ก.อบต.จ.ร้อยเอ็ด พิจารณาต่อไป

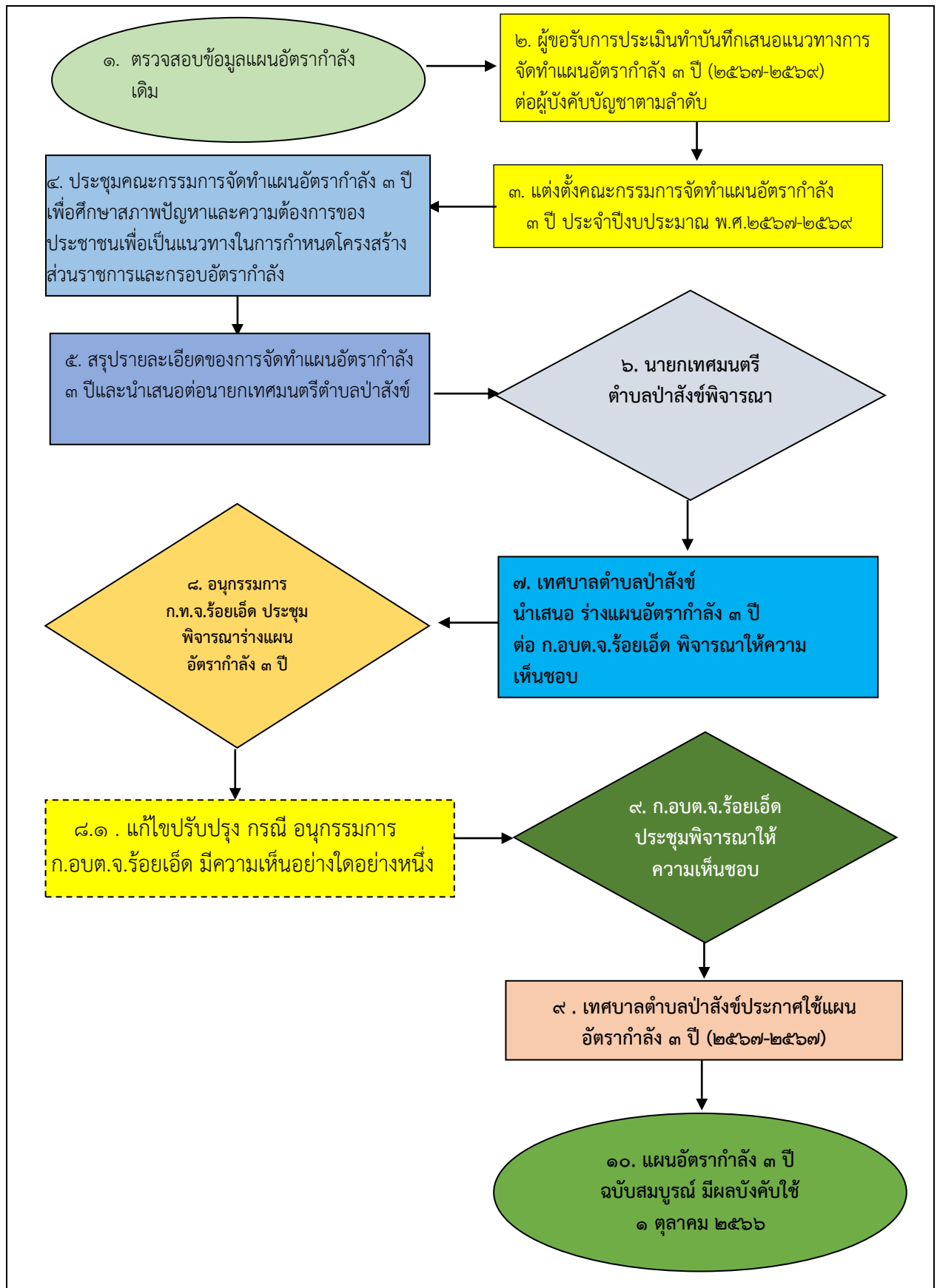
ขั้นตอนที่ ๘ คณะอนุกรรมการ ก.อบต.จ.ร้อยเอ็ด ประชุมพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ก่อนที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด จะเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด พิจารณาให้ความเห็นชอบ จะนำเสนอต่อคณะอนุกรรมการ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด พิจารณากลับกรอง และตรวจสอบความเรียบร้อยของร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เสียก่อนหากมีข้อบกพร่องที่ต้องแก้ไข จะแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ รับผิดชอบการแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้อง ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขั้นตอนที่ ๙ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ขั้นตอนที่ ๑๐ เทศบาลตำบลป่าสัก จัดทำประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ภายหลังจาก ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว จะประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง การพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าต่อไป

สรุปขั้นตอนการดำเนินงาน และ Flow Chart แสดงขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังภาพนี้

แผนภาพที่ ๓ แสดงขั้นตอนการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลป่าสัก



/๔.สภาพปัญหาของพื้นที่...

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลป่าสังข์ องค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญ ที่จะช่วยสนับสนุนให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อประกาศใช้บังคับแล้ว มีประสิทธิภาพและเชื่อมโยงกับบริบทของท้องถิ่นได้มาก นั่นก็คือการวิเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ดังนี้

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นที่ตำบลป่าสังข์

แผนภาพที่ ๔ แสดงแผนที่ตำบลป่าสังข์



๔.๑ ด้านกายภาพ

๔.๑.๑ ที่ตั้งของตำบล

อาณาเขต,เขตการปกครอง, ประชากร, ผลิตภัณฑ์มวลรวมรายได้, การศึกษา, สาธารณสุข ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน, และทรัพยากรธรรมชาติ

ที่ตั้งและขนาดของเทศบาลตำบลป่าสังข์ ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของ อำเภอจตุรพักตรพิมาน ระยะทางห่างจากอำเภอ ประมาณ ๑๒ กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมด ๑๘,๒๒๖ ไร่ หรือประมาณ ๒๙.๑๗ ตารางกิโลเมตร เป็นพื้นที่อยู่อาศัย ป่าไม้ และพื้นที่การเกษตรกรรม

เทศบาลตำบลป่าสังข์ มีทำเลที่ตั้งเชื่อมต่อกับตำบลและ อำเภอใกล้เคียง ดังนี้

- | | | |
|-------------|-------------------|---------------------|
| ทิศเหนือ | ติดกับตำบลดงแดง | อำเภอจตุรพักตรพิมาน |
| ทิศใต้ | ติดกับตำบลหนองแวง | อำเภอเกษตรวิสัย |
| ทิศตะวันออก | ติดกับตำบลหนองผือ | อำเภอเมืองสรวง |
| ทิศตะวันตก | ติดกับตำบลดงกลาง | อำเภอจตุรพักตรพิมาน |

๔.๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ เทศบาลตำบลป่าสังข์มีลักษณะเป็นที่ราบ และที่ดอน

/๔.๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ...

๔.๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ ลักษณะภูมิอากาศเป็นแบบร้อนชื้น

๔.๑.๔ ลักษณะของดิน ดินส่วนใหญ่ คือ ดินเป็นร่วมปนทราย หน้าดินเป็นทราย

๔.๑.๕ ลักษณะของน้ำ มีหนองน้ำและลำห้วย คือ ห้วยวังยาง ห้วยขี้นาค ห้วยโต้งโต้น ห้วยร่องแสง ห้วยเลิงโดน ห้วยหินตั้ง

๔.๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้ ป่าในเขตตำบลป่าสังข์ส่วนใหญ่ถูกโค่นถาง เพื่อทำการเกษตร จึงทำให้เหลือพื้นที่ป่าไม่มากนักมีแค่บริเวณพื้นที่วัด โรงเรียน หรือที่สาธารณะ และเกษตรกรบางส่วนปลูกยางพาราทำให้ได้พื้นที่ป่าจากยางพาราเพิ่มขึ้น

๔.๒ ด้านการเมือง/การปกครอง

เขตการปกครอง

เขตการปกครองเทศบาลตำบลป่าสังข์มีการปกครองแบบระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข อยู่ภายใต้กฎหมายรัฐธรรมนูญ มีจำนวนหมู่บ้านทั้งหมด ๑๔ หมู่ ดังนี้

ตารางที่ ๒ แสดงจำนวนหมู่บ้าน

หมู่ที่	ประชากร			จำนวนครัวเรือน	
	ชื่อหมู่บ้าน	ชาย	หญิง		
๑	บ้านป่าสังข์	๒๕๓	๒๕๒	๕๐๕	๑๔๒
๒	บ้านดอนแคน	๒๖๘	๒๔๖	๕๑๔	๑๓๑
๓	บ้านร่องคำ	๓๖๖	๓๘๘	๗๕๔	๒๑๕
๔	บ้านดงเค็ง	๒๕๐	๒๗๗	๕๒๗	๑๔๗
๕	บ้านหนองบัวเลิง	๑๓๙	๑๔๕	๒๘๔	๗๐
๖	บ้านโคกมอน	๒๔๖	๒๖๐	๕๐๖	๑๒๓
๗	บ้านหนองทุ่ม	๓๒๑	๓๑๘	๖๓๙	๑๗๓
๘	บ้านดอนดู่	๗๔	๔๖	๑๒๐	๓๗
๙	บ้านป่าม่วง	๑๒๗	๑๔๑	๒๖๘	๗๖
๑๐	บ้านหนองคู	๑๒๑	๑๑๘	๒๓๙	๖๕
๑๑	บ้านโนนเมือง	๑๐๙	๑๐๕	๒๑๔	๔๕
๑๒	บ้านเหล่าสวนมอญ	๒๑๗	๑๙๕	๔๑๒	๙๗
๑๓	บ้านดอนแคน	๑๗๓	๑๕๕	๓๒๘	๗๓
๑๔	บ้านป่าสังข์	๒๖๑	๒๕๙	๕๒๐	๑๓๕
รวม		๒,๙๒๙	๒,๙๑๕	๕,๘๓๐	๑,๕๒๙

ตารางที่ ๓ แสดงช่วงอายุและจำนวนประชากร

ช่วงอายุ (ปี)	ชาย	หญิง	รวม
๐ - ๑๕	๔๑๘	๓๙๔	๘๑๒
๑๖ - ๓๐	๖๑๐	๕๕๘	๑,๑๖๘
๓๑ - ๔๕	๖๖๙	๖๒๔	๑,๒๙๓
๔๖ - ๖๐	๖๘๒	๖๗๖	๑,๓๕๘
๖๑ - ๗๐	๒๓๗	๒๔๖	๔๘๓
๗๐ ปีขึ้นไป	๑๓๐	๑๖๙	๒๙๙
รวมทั้งสิ้น	๒,๗๔๖	๒,๖๖๗	๕,๔๑๓

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๕

๔.๓. ด้านสภาพทางการศึกษา

ด้านการศึกษา เทศบาลตำบลป่าสังข์ มีพื้นที่ ๑๘,๒๒๖ ไร่ และมีที่ดินสาธารณะเหมาะสมที่จะจัดตั้งสถานที่ราชการ และรองรับความเจริญที่จะเกิดขึ้นพื้นที่ดินส่วนใหญ่ ใช้เป็นพื้นที่เกษตรกรรม สถานที่ราชการที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล มีดังนี้

ตารางที่ ๔ แสดงข้อมูลโรงเรียนประถมศึกษา ๔ แห่ง คือ

สถานศึกษาสังกัด	ลำดับที่	โรงเรียน	จำนวนห้องเรียน	จำนวนครู	จำนวนนักเรียน
สพฐ.	๑	ป่าสังข์ป่าม่วงวิทยา	๑๐	๔	ระดับอนุบาล - ป.๖ ๗๘ คน ระดับ ม.๑ - ม.๓ ๘ คน
	๒	ร่องคำวิทยานุกูล	๑๑	๑๕	ระดับอนุบาล - ป.๖ ๑๓๓ คน ระดับ ม.๑ - ม.๓ ๕๒ คน
	๓	บ้านหนองบัวเลิงเหล่าสวนมอญ	๘	๓	ระดับอนุบาล - ป.๖ ๕๘ คน
	๔	บ้านโคกมอน	๗	๓	ระดับอนุบาล - ป.๖ ๔๖ คน
รวม					๓๗๕ คน

ข้อมูล ณ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๖

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลป่าสังข์ มี ๑ แห่ง ได้แก่

๑. ศูนย์ที่ ๑ ตั้งอยู่ในบริเวณที่ทำกรเทศบาลตำบลป่าสังข์ หมู่ที่ ๒ มีจำนวนนักเรียน ๗๑ คน จำนวนครู ๕ คน พนักงานจ้างผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ๔ คน

ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนตำบล (กศน.) ๑ แห่ง

๔.๔ ด้านสาธารณสุข

มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๒ แห่ง

๔.๕ ด้านอาชญากรรม

ในเขตเทศบาลตำบลป่าสังข์ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ไม่มีเหตุอาชญากรรม โดยมีหน่วยบริการรักษาความสงบความปลอดภัยในพื้นที่ ดังนี้

- ศูนย์ อปพร. จำนวน ๑ แห่ง
- ศูนย์กู้ชีพกู้ภัย OTOS จำนวน ๑ แห่ง

๔.๖ ด้านปัญหาหาเสพติด

- มีการส่งผู้เสพยาเสพติดที่มีความสมัครใจ เข้าร่วมโครงการบำบัดฟื้นฟูและป้องกันยาเสพติด
- ตำบลป่าสังข์ได้รับคัดเลือกให้เป็นตำบลนำร่องในการป้องกันและแก้ไขปัญหาหาเสพติด ของอำเภอจตุรพักตรพิมาน ภายใต้โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาหาเสพติดในชุมชน “จตุรพักตรพิมาน Model” โดยมีพิธีประกาศเจตนารมณ์ในการมีส่วนร่วมป้องกันและแก้ไขปัญหาหาเสพติดของทุกภาคส่วน “คนของรัฐทุกคนปลอดยาเสพติด (Estar Re-x-Ray)
- โครงการ พลเมือง พลวัต สำนึกรักบ้านเกิด เทิดไท้องค์ราชัน ภายใต้ แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดเทศบาลตำบลป่าสังข์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๔.๗ ด้านการสังคมสงเคราะห์

การสังคมสงเคราะห์ผู้สูงอายุ เทศบาลตำบลป่าสังข์ ได้ดำเนินการให้การสงเคราะห์ตามแนวนโยบายแห่งรัฐ คือ สงเคราะห์ผู้สูงอายุในการให้ได้รับเบี้ยยังชีพ ข้อมูลผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพแบ่งตามกลุ่มอายุต่างๆดังนี้

ช่วงอายุ (ปี)	เบี้ยยังชีพที่ได้รับ (บาท)	จำนวน (คน)
๖๐ - ๖๙	๖๐๐	๖๖๓
๗๐ - ๗๙	๗๐๐	๓๙๐
๘๐ - ๘๙	๘๐๐	๑๒๙
๙๐ ปีขึ้นไป	๑,๐๐๐	๑๕

ตารางที่ ๖ แสดงการสงเคราะห์ผู้พิการ โดยการสำรวจข้อมูลผู้พิการที่ได้รับเบี้ยยังชีพให้ครบถ้วน ผู้พิการที่มาขึ้นทะเบียนเพื่อรับเบี้ยยังชีพดังนี้

ช่วงอายุ (ปี)	เบี้ยยังชีพที่ได้รับ (บาท)	จำนวน (คน)
ช่วงอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี	๑,๐๐๐	๘
ช่วงอายุ ๑๘ ปี ขึ้นไป	๘๐๐	๒๑๖

ข้อมูล ณ วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๖ : ที่มา งานสวัสดิการสังคม อบต.ป่าสังข์

นอกจากนี้ยังให้การสงเคราะห์ผู้ป่วยเอดส์เดือนละ ๕๐๐ บาท จำนวน ๖ คน รวมทั้งการให้การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสังข์ได้ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการให้ความช่วยเหลือ เช่น สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดร้อยเอ็ด ในการช่วยเหลือเบื้องต้นรายละ ๒,๐๐๐ บาท และองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดกรณีเกิดภัยพิบัติ เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม เป็นต้น อีกทั้งดำเนินโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด และมีอาสาสมัครบริบาลดูแลผู้สูงอายุ จำนวน ๒ คน

๔.๘ ด้านระบบบริการพื้นฐาน

๔.๘.๑ การคมนาคมขนส่ง

- มีถนนลาดยางเชื่อมต่อกับเขต ตำบลดงแดง อำเภอจตุรพักตรพิมาน ตำบลดงกลาง อำเภอจตุรพักตรพิมาน และตำบลหนองแวง อำเภอเกษตรวิสัย และตำบลหนองผือ อำเภอเมืองสรวง
- มีถนนคอนกรีต เชื่อมต่อกับ ตำบลคูเมือง อำเภอเมืองสรวง
- มีถนนลูกรังเชื่อมต่อกับตำบลดงแดง อำเภอจตุรพักตรพิมาน
- มีถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ภายในหมู่บ้านทุกหมู่บ้านและเชื่อมต่อรหว่างหมู่บ้าน
- มีถนนดินในพื้นที่การเกษตร

/๔.๘.๒ การไฟฟ้า...

๔.๘.๒ การไฟฟ้า

- ประชาชนโดยส่วนใหญ่มีไฟฟ้าใช้ในครัวเรือน มีบางครัวเรือนที่ขยายใหม่ยังไม่มีไฟฟ้าใช้

๔.๘.๓ การประปา

- ระบบการประปายังไม่ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

๔.๘.๔ ระบบสื่อสาร/โทรศัพท์

- ประชาชนโดยส่วนใหญ่มีโทรศัพท์ส่วนบุคคลใช้

๔.๘.๕ ระบบโลจิสติกส์ (Logistics) หรือการขนส่ง

มีเส้นทางเชื่อมโยงระบบการขนส่งทางบกกับถนนสายหลักต่างๆ ดังนี้

- ถนนเชื่อมระหว่างทางหลวงท้องถิ่นตำบลป่าสังข์ หมายเลข รอ.๒๐๘๐ กับ ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๑๓๖ ถึง อำเภอดุสิตพิกัดพิกัด ระยะทาง ๒๐ กิโลเมตร

- ถนนเชื่อมระหว่างทางหลวงท้องถิ่นตำบลป่าสังข์หมายเลข รอ.๒๐๘๐ กับ ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๔๔ ถึงจังหวัดร้อยเอ็ด ระยะทาง ๕๘ กิโลเมตร

- ถนนเชื่อมระหว่างทางหลวงท้องถิ่นตำบลป่าสังข์หมายเลข รอ.๒๐๘๐ กับ ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๔๖ ถึงอำเภอเสลภูมิ ระยะทาง ๒๗ กิโลเมตร

๔.๘.๖ ระบบเศรษฐกิจ

๔.๘.๖.๑ การเกษตร

ส่วนมากประชาชนจะประกอบอาชีพทำนา ปลูกอ้อย มันสำปะหลัง ยางพารา ข้าวโพด พุทรา มะเขือ ถั่วฝักยาว และพืชผักสวนครัวอื่น ๆ กลุ่มเกษตรกรมีการรวมกลุ่มกันไม่นานและสมาชิกกลุ่มยังไม่มากนัก การรวมตัวยังไม่เหนียวแน่นและยังไม่มีกิจกรรมตัวของกลุ่มอาชีพต่างๆ มากนัก

ตารางที่ ๗ แสดงข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้าน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ข้อมูลพื้นฐาน
๑	บ้านป่าสังข์	ทำนา ทำสวน ทำไร่ มีลำน้ำห้วย ไหลผ่านเขตเกษตรกรรมบางส่วน
๒	บ้านดอนแคน	ทำนา ทำสวน ทำไร่ มีลำน้ำห้วย ไหลผ่านเขตเกษตรกรรมบางส่วน
๓	บ้านร่องคำ	ทำนา ทำสวน ทำไร่ มีลำน้ำห้วย ไหลผ่านเขตเกษตรกรรมบางส่วน
๔	บ้านดงเค็ง	ทำนา ทำสวน ทำไร่ มีลำน้ำห้วย ไหลผ่านเขตเกษตรกรรมบางส่วน
๕	บ้านหนองบัวเลิง	ทำนา ทำสวน ทำไร่ มีลำน้ำห้วย ไหลผ่านเขตเกษตรกรรมบางส่วน
๖	บ้านโคกมอน	ทำนา ทำสวน ทำไร่ มีลำน้ำห้วย ไหลผ่านเขตเกษตรกรรมบางส่วน
๗	บ้านหนองพุ่ม	ทำนา ทำสวน ทำไร่ มีลำน้ำห้วย ไหลผ่านเขตเกษตรกรรมบางส่วน
๘	บ้านดอนคู่	ทำนา ทำสวน ทำไร่ มีลำน้ำห้วย ไหลผ่านเขตเกษตรกรรมบางส่วน
๙	บ้านป่าม่วง	ทำนา ทำสวน ทำไร่ มีลำน้ำห้วย ไหลผ่านเขตเกษตรกรรมบางส่วน
๑๐	บ้านหนองคู	ทำนา ทำสวน ทำไร่ มีลำน้ำห้วย ไหลผ่านเขตเกษตรกรรมบางส่วน
๑๑	บ้านโนนเมือง	ทำนา ทำสวน ทำไร่ มีลำน้ำห้วย ไหลผ่านเขตเกษตรกรรมบางส่วน
๑๒	บ้านเหล่าสวนมอญ	ทำนา ทำสวน ทำไร่ มีลำน้ำห้วย ไหลผ่านเขตเกษตรกรรมบางส่วน
๑๓	บ้านดอนแคน	ทำนา ทำสวน ทำไร่ มีลำน้ำห้วย ไหลผ่านเขตเกษตรกรรมบางส่วน
๑๔	บ้านป่าสังข์	ทำนา ทำสวน ทำไร่ มีลำน้ำห้วย ไหลผ่านเขตเกษตรกรรมบางส่วน

๔.๘.๖.๒ การปศุสัตว์

ประชาชนในตำบลป่าสังข์ส่วนใหญ่มีอาชีพเสริมในด้านปศุสัตว์ได้แก่การเลี้ยงสัตว์ส่วนใหญ่จะทำการเลี้ยงโค กระบือ สุกร ไก่ เป็ด เพื่อการอุปโภคและการจำหน่ายบ้างเท่านั้น

๔.๘.๖.๓ การบริการ

เทศบาลตำบลป่าสังข์ มีการบริการประชาชนในพื้นที่ ดังนี้

- ศูนย์บริการ EMS เพื่อให้บริการประชาชนในพื้นที่ตำบลป่าสังข์ และตำบลใกล้เคียงที่เจ็บป่วยฉุกเฉิน
- ศูนย์บริการ อปพร. เพื่อรักษาความสงบภายในตำบล
- มีงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยโดยจัดรถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์ เพื่อบริการเมื่อมีเหตุไฟไหม้ และขาดแคลนน้ำ
- มีช่างไฟฟ้าให้บริการซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะที่ชำรุดภายในเขตตำบล
- มีศูนย์ข้อมูลข่าวสาร รับแจ้งเรื่องราวร้องทุกข์ และให้บริการข้อมูลข่าวสาร
- มีศูนย์ช่วยเหลือประชาชนของเทศบาลตำบลป่าสังข์

๔.๘.๖.๔ การท่องเที่ยว

ตำบลป่าสังข์มีศิลปวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีตามวิถีท้องถิ่น นำมาซึ่งแหล่งท่องเที่ยวของตำบล เช่น งานประเพณีบุญบั้งไฟ งานประเพณีเข้าพรรษา ประเพณีทอดเทียนโฮม ประเพณีกวนข้าวทิพย์ ประเพณีลอยกระทง และโครงการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุตำบลป่าสังข์ ในช่วงเทศกาลสงกรานต์

๔.๙ ด้านอุตสาหกรรม

ปัจจุบันตำบลป่าสังข์ยังไม่มีโรงงานอุตสาหกรรม มีเพียงโรงงานผลิตน้ำดื่มขนาดเล็กจำนวน ๑ แห่งเท่านั้น ตั้งอยู่บ้านป่าสังข์ หมู่ที่ ๑ และอุตสาหกรรมครัวเรือนผลิตรูปหอม ตั้งอยู่ที่ บ้านหนองทุ่ม หมู่ที่ ๗

๔.๑๐ ด้านกลุ่มอาชีพ

ปัจจุบันตำบลป่าสังข์มีกลุ่มอาชีพต่างๆ อาทิ กลุ่มทอเสื่อกก กลุ่มทำขนม กลุ่มทอผ้า

๔.๑๑ ด้านแรงงาน

แรงงานจากจำนวนประชากร ๕,๘๓๐ คน มีประชากรอยู่ในวัยแรงงานประมาณ ๖๐ % และ แรงงานบางส่วนจะอพยพไปทำงานต่างถิ่น แต่ถ้ามีแหล่งงานรองรับหรือสร้างงานให้เกิดขึ้นในท้องถิ่น แรงงานเหล่านี้ก็จะกลับมาทำงานในพื้นที่

๔.๑๒ ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๔.๑๒.๑ น้ำ

ในพื้นที่เขตตำบลป่าสังข์ มีลำน้ำไหลผ่าน ๓ สาย คือ ลำห้วยวังยาง ห้วยชันาค ลำห้วยเลิงโดน มีหนองสาธารณะได้แก่หนองร่องคำ หนองม่วง หนองเมือง หนองแล้ง หนองบัว หนองคูขาด เป็นแหล่งน้ำทางการเกษตร ที่สำคัญ แต่ยังไม่เพียงพอสำหรับเกษตรกรเพราะลำน้ำทั้งสามสายตื้นเขินและขาดระบบกักเก็บน้ำที่ได้มาตรฐาน เกษตรกรบางรายจะทำการขุดสระขนาดใหญ่ ขุดเจาะบาดาลตามไร่นา แต่เกษตรกรโดยส่วนใหญ่จะรอใช้น้ำฝนตามฤดูกาล

๔.๑๒.๒ ป่าไม้

- เป็นป่าที่ไม่มีควมหนาแน่นมากนัก และจะมีป่าเพิ่มจากการปลูกยางพารา รวมถึงประชาชนนิยมปลูกไม้ยืนต้นตามไร่นามากยิ่งขึ้น

๔.๑๒.๓ ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญของตำบลป่าสังข์

ในพื้นที่ตำบลมีทรัพยากรธรรมชาติที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างเพียงพอ ได้แก่

- น้ำบาดาล

- พลังงานแสงอาทิตย์ จากการที่ศึกษาพัฒนาแผนที่ศักยภาพพลังงานแสงอาทิตย์ ฉบับใหม่สำหรับประเทศไทย ปี ๒๕๖๐ ของกระทรวงพลังงาน พบว่า การกระจายตามพื้นที่ของรังสีดวงอาทิตย์ในแต่ละเดือนได้รับอิทธิพลของลมมรสุมและลักษณะทางภูมิศาสตร์ของพื้นที่ โดยเดือนเมษายนเป็นช่วงเวลาที่พื้นที่ส่วนใหญ่ของประเทศได้รับรังสีดวงอาทิตย์สูงสุด สำหรับการกระจายตามพื้นที่รังสีดวงอาทิตย์เฉลี่ยต่อปีพบว่าบริเวณที่ได้รับรังสีดวงอาทิตย์สูงสุด (๑๘-๒๐ MJ/m²-day) จะอยู่ในบริเวณภาคกลาง และภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศซึ่งเป็นพื้นที่ส่วนใหญ่ของจังหวัดสิงห์บุรี ลพบุรี อ่างทอง สุรินทร์ อุบลราชธานี ศรีสะเกษ บุรีรัมย์ และร้อยเอ็ด เมื่อทำการเฉลี่ยความเข้มรังสีดวงอาทิตย์รายวันเฉลี่ยต่อปีของพื้นที่ทั่วประเทศพบว่ามีความเท่ากับ ๑๗.๖ MJ/m²-day

สรุปสภาพปัญหาของพื้นที่ตำบลป่าสังข์

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลป่าสังข์ มีความสมบูรณ์ ครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลป่าสังข์ ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปัญหาด้านการคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

๑.๒ ปัญหาการขาดแคลนพื้นที่สาธารณะประโยชน์ในการทำกิจกรรมการออกกำลังกาย

๑.๓ ปัญหาด้านไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

๑.๔ ปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภค บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๒.๑ ปัญหาด้านการประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

๒.๒ ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ

๒.๓ ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

๒.๔ ปัญหาด้านขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๒.๕ ปัญหาการว่างงาน

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ,เด็ก,สตรี คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสไม่

ทั่วถึง

๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า โรคระบาดต่างๆ

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภคและน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง

๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน ไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

/๖. ปัญหาทรัพยากร...

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ
 - ๖.๑ ปัญหาน้ำท่วมซ้ำซาก
 - ๖.๒ คลองต้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
 - ๖.๓ ห้วย หนองน้ำธรรมชาติ ต้นเขินมีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้น้ำไม่เพียงพอในฤดูแล้ง
 - ๖.๔ ปัญหาภัยแล้ง
๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
 - ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
 - ๗.๓ ปัญหาด้านงบประมาณมีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๑.๑ ขุดลอกแหล่งน้ำ ,สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ และก่อสร้างถนน คสล.
 - ๑.๒ ให้มีพื้นที่สาธารณะเพียงพอในการออกกำลังกายทุกหมู่บ้าน
 - ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
 - ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนเพื่อการเกษตร ถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิว

ถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ
 - ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
 - ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
 - ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
 - ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย
 - ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
 - ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
 - ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดยุงลาย และรณรงค์ป้องกัน โรค

เอดส์ และโรคพิษสุนัขบ้า

- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพและสงเคราะห์ผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส
๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร
 - ๔.๑ ให้มีการขุดลอกแหล่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
 - ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
 - ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล มีห้องสมุดชุมชน
 - ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการศึกษา การศึกษานอกระบบ
 - ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
 - ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ
 - ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการใช้และปลูกต้นไม้ยืนต้น
 - ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๖.๓ ขุดลอกแหล่งน้ำที่ต้นเขิน และกำจัดวัชพืช ขุดเจาะบ่อบาดาลเพื่อการเกษตร
 - ๖.๔ รณรงค์และส่งเสริมการปลูกต้นไม้และป่าทดแทน

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

อาสาอื่นๆ

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่ม

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ

๗.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพิ่มและพัฒนาความรู้ใน

๗.๔ ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน

๗.๕ ส่งเสริมการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีพลังงานแสงอาทิตย์เข้ามาช่วยในการผลิตน้ำเพื่อ

การเกษตร

๕. ภารกิจ / อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลป่าสัก

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลป่าสัก นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชน ที่มุ่งเน้น ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกๆด้าน การพัฒนาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลป่าสัก จึงได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร โดยยึดกรอบแนวทางในการดำเนินการพัฒนา ด้านต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลป่าสัก นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลป่าสัก ดังนี้

๕.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบ “ประชารัฐ” โดยประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อ

สิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

ภาครัฐ

๕.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์ ให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข “สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ยุทธศาสตร์ที่กำหนดในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ มีจำนวน ๑๐ ยุทธศาสตร์ ซึ่งมีรายละเอียดมากกว่าในยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ทั้งนี้ส่วนหนึ่งเป็นเพราะภายใต้สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องนั้นเป็นการยากในการกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีรายละเอียดที่ชัดเจนในแผนพัฒนาระยะยาว ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่ง

และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ

และธรรมาภิบาลในสังคมไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

๕.๔ แผนพัฒนาจังหวัดร้อยเอ็ด พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๖๔

วิสัยทัศน์จังหวัดร้อยเอ็ด “ ร้อยเอ็ดเมืองอัจฉริยะด้านเกษตร ข้าวหอมมะลิ เมืองสุขภาพดี และศูนย์กลางการท่องเที่ยววัฒนธรรมอีสาน “

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการผลิตสินค้าเกษตรและข้าวหอมมะลิ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มด้วยนวัตกรรมยกระดับ Smart Farmer เพิ่มศักยภาพการบริหารทรัพยากรและสินค้าการเกษตรให้เป็นเกษตรปลอดภัย เกษตรอินทรีย์ เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เป็นแหล่งผลิตอาหารปลอดภัย และเป็นเมืองอัจฉริยะ

๒. พัฒนาจังหวัดให้เป็นศูนย์กลางแหล่งท่องเที่ยว การค้า การลงทุน เชื่อมโยงการบริการสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชนรวมทั้งวัฒนธรรมอีสาน ค่านิยม และประเพณีที่ดีงาม สามารถผสมผสานกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมสมัยใหม่ได้อย่างกลมกลืน

๓. พัฒนาคนให้มีคุณภาพ สร้างโอกาส สร้างอาชีพ รายได้ ให้ภาคประชาสังคม และส่งเสริมให้มีการดำเนินชีวิตตามแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยกระดับคุณภาพชีวิตให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีคุณภาพ

๕. สร้างความมั่นคงภายในและส่งเสริมการให้บริการภาครัฐอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

เป้าประสงค์รวม

๑. ข้าวหอมมะลิและผลิตภัณฑ์หอมมะลิมูลค่าสูงและได้มาตรฐาน สามารถแข่งขันได้

๒. ประชาชนมีสุขภาพที่ดี หลุดพ้นความยากจน พึ่งตนเองได้

/ประเด็นยุทธศาสตร์...

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. เพิ่มศักยภาพการผลิตข้าวหอมมะลิและสินค้าเกษตรสู่มาตรฐานเกษตรอินทรีย์และอาหารปลอดภัย
๒. ยกระดับการท่องเที่ยว การบริการ การค้า และการลงทุน
๓. พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพคน และสังคม ให้เข้มแข็ง
๔. สร้างความสมดุลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีคุณภาพและยั่งยืน
๕. รักษาความมั่นคงภายใน และการบริหารจัดการภาครัฐ

๕.๕ ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลป่าสักขี้

วิสัยทัศน์ “ป่าสักขี้พัฒนาทุกด้านอย่างสมดุล มีคุณภาพ พอเพียง และยั่งยืน”

พันธกิจ

๑. เสริมสร้างคุณภาพชีวิต
๒. ส่งเสริมเศรษฐกิจฐานราก
๓. สรรค์สร้างนวัตกรรม
๔. สนับสนุน พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๕. สืบสานประเพณี และวัฒนธรรม
๖. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลป่าสักขี้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ รวมทั้งกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลป่าสักขี้ มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลป่าสักขี้ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

/๒. ด้านส่งเสริม...

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส(มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มี

ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

/๖. ด้านการศาสนา...

๖. ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบลป่าสักข์ สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลป่าสักข์ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลตำบลป่าสักข์ มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลป่าสักข์จะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

/ภารกิจรอง...

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๗.๑ วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของเทศบาลตำบลป่าสัก

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กรซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอกตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการบริหารจัดการขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis จึงเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์บริบทต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อให้รู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัญหาอุปสรรคของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาในอนาคต นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ และจะมั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้อง เฝ้าแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

/ตารางที่ ๘ วิเคราะห์ปัจจัยภายใน...

ตารางที่ ๘ วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของเทศบาลตำบลป่าสัก

(ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นฐานไม่ต้องการโยกย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหาร และการให้บริการจาก ส.อบต. ในฐานะตัวแทนประชาชน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. สภาพภูมิประเทศเป็นที่ราบสูง ไม่เสี่ยงต่ออุทกภัย ๗. มีปริมาณความเข้มของแสงแดดเฉลี่ยต่อปีสูง ๘. มีกลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพที่รวมตัวกันค่อนข้างสูง 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ ๔. ขาดแคลนบุคลากรในสายงานที่จำเป็น เช่น ช่าง วิศวกร สาธารณสุข ๕. เป็น อปท.ขนาดเล็ก มีรายได้และเงินงบประมาณจำกัด ๗. สภาพภูมิประเทศเป็นที่ราบสูงแห้งแล้ง ขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่ในเขตให้บริการ จึงทำให้รู้สภาพพื้นที่ และทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้อยู่เสมอ ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวก ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากรและภารกิจ

ตารางที่ ๙ วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)ของบุคลากรเทศบาลตำบลป่าสัก (ระดับตัว

บุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียง ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ -๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว ๖. บุคลากรที่เป็นข้าราชการมีความรู้ความสามารถและมีวุฒิภาวะความเป็นผู้นำ ๗. บุคลากรมีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การใช้คนไม่ตรงกับงานงาน ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. การไม่ยอมเรียนรู้งานในตำแหน่งอื่นนอกเหนือจากงานของตนเอง ๕. ความเฉื่อยชาและความไม่กระตือรือร้นของพนักงานจ้าง ๖. ระบบการปกครองค่อนข้างไม่ได้ผลเนื่องจากบุคลากรในพื้นที่มีอิทธิพลต่อผู้บริหาร
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและส.อบต.ใน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือนค่าจ้างน้อยรายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยุ่งยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ

ฐานะตัวแทนประชาชน	๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๕. งบประมาณจำกัดต่อการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน
-------------------	---

๗.๒ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลป่าสักฯ กำหนดให้เป็นเทศบาลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน และ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้นรวม ๔๒ อัตรာ แบ่งเป็น พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓๓ อัตรာ (รวมพนักงานครู) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรာ และ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรာ แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลป่าสักฯ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้นในอนาคตเทศบาลตำบลป่าสักฯ จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาและสนับสนุนการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลป่าสักฯได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และเพื่อให้สอดคล้องตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง จากการที่เทศบาลตำบลป่าสักฯ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยเทศบาลตำบลป่าสักฯ ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจ นั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป ทั้งนี้ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพิ่มอีกจำนวน ๑ ส่วนราชการ คือหน่วยตรวจสอบภายใน และกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มอีก ๑ อัตรာ คือตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓ และปัจจุบันเทศบาลตำบลป่าสักฯ ได้พิจารณาจากภาระงานที่เพิ่มขึ้นรวมทั้งภารกิจที่มาจากนโยบายรัฐบาลจึงทำให้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อยู่เรื่อย ๆ ทั้งนี้เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรสอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ สามารถขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมีประสิทธิผล อย่างสูงสุดภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยมีรายละเอียดตามตาราง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</p> <p>๑.๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๑.๔ งานนิติการ</p> <p>๑.๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๑.๒ งานบริหารการศึกษาและวัฒนธรรม</p> <p>๑.๓ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๔ งานพัฒนาการเกษตร</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๒.๒ งานการเงิน</p> <p>๒.๓ งานบัญชี</p> <p>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๕ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <p>๓.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๓.๑.๒ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปการ</p> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <p>๓.๕ งานไฟฟ้า</p> <p>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๔.๑ งานตรวจสอบเอกสารการเงินและบัญชี</p> <p>๔.๒ งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๔.๓ งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน ของเทศบาล</p>	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</p> <p>๑.๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๑.๔ งานนิติการ</p> <p>๑.๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๑.๒ งานบริหารการศึกษาและวัฒนธรรม</p> <p>๑.๓ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๔ งานพัฒนาการเกษตร</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๒.๒ งานการเงิน</p> <p>๒.๓ งานบัญชี</p> <p>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๕ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <p>๓.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๓.๑.๒ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปการ</p> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <p>๓.๕ งานไฟฟ้า</p> <p>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๔.๑ งานตรวจสอบเอกสารการเงินและบัญชี</p> <p>๔.๒ งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๔.๓ งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน ของเทศบาล</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ เทศบาลตำบลป่าสักข์ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการเพิ่มขึ้นจากเดิม และได้นำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ของเทศบาลตำบลป่าสักข์ และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลป่าสักข์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ตารางที่ ๑๑ แสดงการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น (รองปลัด เทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.(๑๑)								
นักบริหารงานทั่วไประดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไประดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการ ศพด.อบต.ป่าสักข์		๑	๑	๑	-	-	-	เมื่อได้รับจัดสรร
ครู ชก.	๕	๕	๕	๕	-	-	-	

พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ถ่ายโอน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)งบท้องถิ่น	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่บ้าน					-	-	-	
คนงานทั่วไป					-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลังระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการพัสดุ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่างระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	“อยู่ระหว่างการ ดำเนินการสรรหาของ คณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาล”
นักบริหารงานช่างระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	“อยู่ระหว่างการ ดำเนินการสรรหาของ คณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาล”
นายช่างโยธา ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๓	๔๔	๔๔	๔๔	-	-	-	

ตารางที่ ๑๒ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ข้างหน้าระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเดิม เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาลและรองปลัดเทศบาล (๐๐)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)	๒๘	๒๙	๒๙	๒๙	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๓	๔๔	๔๔	๔๔	-	-	-	

เมื่อได้จำนวนพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลป่าสักฯ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลป่าสักฯ ทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

ตารางที่ ๑๓ แสดงความสอดคล้องงานกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลป่าสัก

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งบุคลากรที่อาจกำหนดเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจ	
		ส่วนราชการหลัก	ส่วนราชการรอง
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	-พัฒนาเส้นทางคมนาคม รวมทั้งการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ เชื่อมโยงเป็นระบบ เพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดย การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน ระบบ ไฟฟ้า สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และ จัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย	- กองช่าง - นายไฟฟ้า - นายช่างโยธา - นักจัดการงานช่าง - พนักงานจ้างใน สังกัดกองช่าง	- ปลัดเทศบาล - กองคลัง - นักวิเคราะห์ฯ - พัสดุ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ	- การพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในทุกๆด้าน อาทิ การท่องเที่ยวในชุมชน การ ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ	- กองสวัสดิการ สังคม - นักพัฒนาชุมชน - กองช่าง	- สำนักปลัด - กองคลัง
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการศึกษา	- พัฒนาด้านการศึกษาปฐมวัย และการศึกษา ภาคบังคับในพื้นที่ รวมทั้งการส่งเสริมศาสนา ศิลปะวัฒนธรรมท้องถิ่น และนันทนาการ	- กองการศึกษาฯ - นักวิชาการศึกษา	- สำนักปลัด - กองคลัง - กองสวัสดิการ สังคม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสิ่งแวดล้อม	-พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้ สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี ฟื้นฟูและอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ	- กองช่าง - สำนักปลัด - นิติกร	- ปลัด เทศบาล - กองคลัง - นักวิเคราะห์ฯ
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสังคมและคุณภาพ ชีวิต	- พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น ทั้ง ด้านสาธารณสุข สังคม และสิ่งแวดล้อม -การประกอบอาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่ มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชราผู้ด้อยโอกาส -ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการ ปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน ตาม แนวทฤษฎีใหม่	- กองสวัสดิการ สังคม - นักพัฒนาชุมชน - กองช่าง	- สำนักปลัด - กองคลัง
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการเมืองและการ บริหาร	-พัฒนาบุคลากรและผู้นำชุมชนให้มีความรู้ ทักษะในการทำงานรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ของอาเซียน พัฒนาระบบข้อมูล สารสนเทศ เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน และ การ ประชาสัมพันธ์ที่สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมใน การวางแผนประชาคมเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลตามหลัก ธรรมาภิบาล -รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึง ความสำคัญของการปกครองระบอบ ประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผล และตรวจสอบได้ และการ ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	- สำนักปลัด	- ทูควาราชการ

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล

เทศบาลตำบลป่าสัก ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรทุกตำแหน่ง เพื่อให้มีโอกาสได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลป่าสัก โดยกำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เป็นต้น
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

หลักสูตรการพัฒนาแต่ละตำแหน่งในหนึ่งปีต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

การพัฒนาบุคลากรนอกเหนือจากการพัฒนาความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ทั้งด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลป่าสัก ยังตระหนักถึงการที่จะพัฒนาตามนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาล เช่นการพัฒนากระบวนราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกับหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ มีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. เทศบาลตำบลป่าสัก ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร และจะมุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. เป็นเทศบาลตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีการทำงานอย่างเตรียมการณืไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ที่หลากหลายเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) และแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ทั้งนี้ทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ

สำหรับวิธีการพัฒนาด้านดิจิทัลจะใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยเทศบาลตำบลป่าสักเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด โดยสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษา หรือดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาหรือดูงานที่อยู่ในความสนใจ และเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลป่าสัก

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลป่าสัก ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงกรอบระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลป่าสัก

เทศบาลตำบลป่าสัก ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้บุคลากรในสังกัดทุกคนปฏิบัติหน้าที่ให้ไปตามกฎหมาย รักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ๑๐ บุคลากรของเทศบาลตำบลป่าสัก พึงปฏิบัติราชการตามจรรยาบรรณของข้าราชการ

ได้แก่

- ๑.) จรรยาบรรณต่อตนเอง
- ๒.) จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา
- ๓.) จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน
- ๔.) จรรยาบรรณต่อประชาชน

๑๑. บุคลากรของเทศบาลตำบลป่าสัก พึงปฏิบัติราชการตามคุณธรรมของพุทธศาสนา เช่น อธิปไตย ๔, สังคหะวัตถุ ๔, ธรรมโลกบาล, สัปปุริสธรรม ๗, ทศพิธราชธรรม เป็นต้น

๑๒. ปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาลในเรื่องการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ได้แก่ ความถูกต้อง ตรวจสอบได้ มีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ ประชาชนมีส่วนร่วม

๑๓. พนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลป่าสัก พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม

๑๔. บุคลากรของเทศบาลตำบลป่าสัก พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดุสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลัง เต็มความสามารถ

๑๕. บุคลากรของเทศบาลตำบลป่าสัก พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ต่อ ผู้ร่วมงาน ด้วยความสุภาพเรียบร้อยรักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการก่อกวนก่อกองกัน

๑๖. บุคลากรของเทศบาลตำบลป่าสัก พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค จะพึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์ แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพ เรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหง ประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ

ภาคผนวก