



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ)

เทศบาลตำบลห้วยเม็ก
อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์

สำนักปลัดเทศบาล
งานการเจ้าหน้าที่
โทร./โทรสาร ๐๔๓-๘๔๐๐๕๕

คำนำ

ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยาให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลห้วยเม็ก เป็นไปด้วยความถูกต้อง เรียบร้อย และสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในเทศบาลตำบลห้วยเม็ก ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลห้วยเม็กได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เทศบาลตำบลห้วยเม็ก จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ นี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลห้วยเม็ก ให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เทศบาลตำบลห้วยเม็ก

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๖
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖-๑๑
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒-๑๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๙-๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒-๒๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๐-๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๖-๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๑-๔๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๕

ภาคผนวก

เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓
ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ฉบับปรับปรุงจนถึงปัจจุบัน

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลห้วยเม็ก

* * * * *

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยเม็ก โดยให้เทศบาลตำบลห้วยเม็ก จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลห้วยเม็ก จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลตำบลห้วยเม็ก แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลห้วยเม็ก วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลห้วยเม็ก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของเทศบาลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ : Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และ มีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อนคนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบ ไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยเม็ก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยเม็ก มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลห้วยเม็ก ตามพระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของ ส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยเม็ก

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยเม็ก สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลห้วยเม็ก เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยเม็ก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยเม็ก มีการกำหนดตำแหน่ง อัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถ ตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลห้วยเม็กที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลห้วยเม็ก ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลห้วยเม็ก เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบ การบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารของเทศบาลตำบลห้วยเม็ก และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลห้วยเม็ก เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลห้วยเม็ก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงาน ในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบัน บางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภท ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนด อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่ง ที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

การจัดสรรอัตราค่าจ้างให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงานตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ตรงกับบทบาท การกิจของเทศบาลตำบลห้วยเม็กยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้ง เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ เทศบาลตำบลห้วยเม็กได้พิจารณาด้วยว่าอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตราค่าจ้างให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลห้วยเม็ก 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

สรุปสถิติปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลห้วยเม็ก

ลำดับ ที่	สำนัก/กอง	เวลาที่ใช้ต่อราย ต่อหน่วยเวลา (นาที)	ปริมาณงานต่อปี (ครั้ง/ราย)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวน ตำแหน่ง
๑	สำนักปลัดเทศบาล	๓๓,๗๗๗	๑๗,๘๓๖	๑,๕๔๙,๖๔๘	๒๒.๔๕
๒	กองคลัง	๕,๒๘๖	๒๐,๐๐๓	๙๖๔,๐๒๙	๑๒.๐๐
๓	กองช่าง	๒๕,๓๒๒	๕,๓๒๔	๙๕๑,๙๖๖	๙.๕๕
๔	กองการศึกษาฯ	๒,๓๔๔	๖,๕๒๘	๕๘๓,๗๒๙	๗.๐๕
๕	กองสาธารณสุขฯ	๓,๐๖๓	๕,๐๕๓	๔๘๗,๗๓๘	๕.๙๐
รวม		๖๙,๗๙๒	๕๔,๗๔๔	๔,๕๓๗,๑๔๐	๕๖.๙๕

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดทำโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งเทศบาลตำบลห้วยเม็ก พิจารณาพบว่ากรอบโครงสร้างปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๕ ส่วนราชการ/กอง ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนด ตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนด กรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการ เลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง มีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสพัฒนาในอนาคตของ เทศบาลตำบลห้วยเม็ก

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคต ของเทศบาลตำบลห้วยเม็ก เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อม ภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายใน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการ พัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ โดยกำหนดค่าการให้คะแนน เป็น ๔ ระดับ ในแต่ละด้าน ดังนี้

วิสัยทัศน์การพัฒนา

“เมืองเข้มแข็ง แหล่งธรรมปัญญา พัฒนาเศรษฐกิจพอเพียง เคียงคู่ธรรมภิบาล บริการประทับใจ”

๑. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วง ๓ ปี

๑.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า และท่อ,ทางระบายน้ำ
- ๒) ขยายเขต/ซ่อมแซม/ปรับปรุง/บำรุงรักษาไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ
- ๓) การก่อสร้างปรับปรุงและบำรุงรักษาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค

๑.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและสังคม

- ๑) การส่งเสริมพัฒนาอาชีพและแก้ไขความยากจน
- ๒) การพัฒนาการเรียนรู้ในชุมชน
- ๓) การส่งเสริมปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๔) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

- ๑) การพัฒนาและสร้างเสริมคุณภาพชีวิตในสังคม
- ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และรักษาความความสงบเรียบร้อย
- ๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการสังคมสงเคราะห์
- ๔) การควบคุมและป้องกันโรค
- ๕) การสร้างสุขภาพที่ดี และการมีส่วนร่วมด้านสาธารณสุข

๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๑) การส่งเสริมการศึกษาก่อนระดับวัยเรียน
- ๒) การส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาในระบบและนอกระบบโรงเรียน
- ๓) การส่งเสริมการกีฬาและกิจกรรมนันทนาการ
- ๔) การส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนากการเมือง การบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

- ๑) การส่งเสริมการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมด้านการเมือง การบริหาร
- ๒) การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
- ๓) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

๒. กรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์

๒.๑ ยุทธศาสตร์การเอาชนะความยากจน

๒.๒ ยุทธศาสตร์การปลอดภัยเสถียร

๒.๓ ยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๒.๔ ยุทธศาสตร์การบริหารประทับใจ

๒.๕ ยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

๒.๖ ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคม

๒.๘ ยุทธศาสตร์การวิจัยและพัฒนา

๓. ประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัดกาฬสินธุ์

๓.๑ การพัฒนาการผลิตทางเกษตร

๓.๒ การพัฒนาผ้าไหมแพรวา

๓.๓ การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

๓.๔ การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

นโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาในด้านการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า
ท่อระบายน้ำให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

นโยบายการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ประชาชนมีรายได้เสริม ซึ่งจะเป็นการช่วยให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

นโยบายการพัฒนาด้านสังคม

มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
พัฒนาการบริหารให้มีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ประชาชน หน่วยงานภาครัฐ เอกชน มีส่วนร่วม
ในการพัฒนาเทศบาล

ภารกิจของเทศบาลตำบลห้วยเม็ก

๑. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๑.๑ การจัดการศึกษา

๑.๒ การส่งเสริมกีฬา สุขภาพการป้องกันควบคุมโรค

๑.๓ การส่งเสริม สวัสดิการคุณภาพชีวิตและพัฒนาสถาบันครอบครัว

๑.๔ การพัฒนาการประกอบอาชีพ

๒. ด้านการพัฒนาโครงสร้างขั้นพื้นฐาน

๒.๑ การก่อสร้างโครงสร้างขั้นพื้นฐาน

๒.๒ ก่อสร้าง ซ่อมแซม บำรุงรักษา

๒.๓ การยกระดับการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค

๓. ด้านการพัฒนาการเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม

๓.๑ การพัฒนาแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

๓.๒ การส่งเสริมการฝึกอบรมการประกอบอาชีพ

๓.๓ การส่งเสริมการผลิตสินค้า

๔. ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๔.๑ การจัดให้มีการบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำ ระบบสาธารณสุข
สาธารณสุขการก่อสร้างอื่น

๔.๒ การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๔.๓ การแก้ปัญหายาเสพติด การทุจริต คอร์รัปชัน

๔.๔ การสนับสนุน ส่งเสริม และคุ้มครองผู้บริโภค

๔.๕ การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น

๔.๗ การพัฒนาองค์กรและบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พันธกิจเทศบาลตำบลห้วยเม็ก

๑. จัดให้มีการพัฒนาเทศบาลไปสู่เมืองน่าอยู่
๒. จัดให้มีระบบโครงสร้างพื้นฐาน
๓. ให้มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. การส่งเสริมการศึกษา
๖. ส่งเสริมการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. บำรุงส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๘. ประชาชนมีรายได้เพียงพอ

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision) ของจังหวัดกาฬสินธุ์

“กาฬสินธุ์เมืองอาหารปลอดภัย ภูมิปัญญาวิถีถิ่นไทย น่าอาศัย ท่องเที่ยว และลงทุน”

พันธกิจ (Mission) ของจังหวัดกาฬสินธุ์

- ๑) ผลักดันให้จังหวัดกาฬสินธุ์เป็นแหล่งผลิต แปรรูป อาหารปลอดภัยแบบครบวงจร โดยเน้นการพัฒนาการผลิตข้าว GAP ข้าวอินทรีย์ ข้าว GI และการผลิตอาหารตามมาตรฐาน KS
- ๒) เพิ่มศักยภาพการผลิตพืชเศรษฐกิจ (ข้าว มันสำปะหลัง และอ้อย) โดยเน้นกระบวนการผลิต การแปรรูป และการส่งออก เพื่อเพิ่มมูลค่า
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเน้นการใช้วัฒนธรรม เชิงสร้างสรรค์ให้ได้มาตรฐานและแข่งขันได้
- ๔) พัฒนาศักยภาพของจังหวัด ทั้งทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค กระบวนการจัดการด้านการศึกษา และการพัฒนาคุณภาพระบบสาธารณสุขเพื่อก้าวไปสู่การเป็นเมืองน่าอาศัย น่าท่องเที่ยวและน่าลงทุนตามวาระจังหวัด ในการพัฒนาสู่เมืองแห่ง “สุข สวย รวย ดี”
- ๕) ส่งเสริมการจัดการภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล โดยเน้นการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน
- ๖) สร้างสังคมแห่งความมั่นคงและปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาจังหวัดกาฬสินธุ์

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมและเพิ่มการผลิต การแปรรูป อาหารปลอดภัย และ พืชเศรษฐกิจหลักแบบครบวงจร

กลยุทธ์ (Strategy)

- ส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่เกษตรปลอดภัย เกษตรอินทรีย์
- เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต การแปรรูปอาหารปลอดภัยให้ได้มาตรฐาน
- ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานของกลุ่มผู้ผลิตอาหารปลอดภัยแบบครบวงจร
- ส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งของภาคการตลาด เพื่อสร้างความยั่งยืน และ แข่งขัน ได้สินค้าอาหารปลอดภัย
- พัฒนาคุณภาพการผลิตพืชเศรษฐกิจหลักเพื่อเพิ่มมูลค่า

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมให้ได้มาตรฐานและแข่งขันได้

กลยุทธ์ (Strategy)

- วิจัยและพัฒนา นวัตกรรมการผลิตและการแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าและคุณค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น ผ้าไหมแพรวา ผลิตภัณฑ์ชุมชนและสินค้า OTOP
- ส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากให้มีความเข้มแข็ง และยกระดับศักยภาพผู้ประกอบการ SME และ Startup จากภูมิปัญญาท้องถิ่น
- พัฒนาและเชื่อมโยงกลุ่มเครือข่ายเกษตรกร ผู้ผลิต ผู้ประกอบการให้มีความเข้มแข็งและมีเอกภาพเพื่อสร้างอำนาจต่อรองทางการตลาด
- เพิ่มศักยภาพการบูรณาการของหน่วยงานภาครัฐในการส่งเสริมและพัฒนากระบวนการผลิตการแปรรูปการจำหน่ายผ้าไหมแพรวา สินค้า OTOP และผลิตภัณฑ์ชุมชนให้ได้มาตรฐานแบบครบวงจร

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของจังหวัด ให้เป็นเมืองน่าอาศัย น่าท่องเที่ยวและน่าลงทุน

กลยุทธ์ (Strategy)

- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค และการบริหารจัดการน้ำ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนวาระจังหวัดให้เป็นเมืองน่าอาศัย น่าท่องเที่ยว และน่าลงทุน
- เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ทุกช่วงวัย การดูแลผู้ด้อยโอกาส ตามกรอบกิจกรรม ๓ ดี (คนดี รายได้ดี สุขภาพดี)
- สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมเชิงพื้นที่ การเพิ่มพื้นที่สีเขียวและการบูรณาการจัดการขยะอย่างถูกสุขอนามัย
- พัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้และยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา
- ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม การท่องเที่ยวยุคก่อนประวัติศาสตร์ และท่องเที่ยวเชิงเกษตร

๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ (Strategy)

- เพิ่มประสิทธิภาพ/คุณภาพในการบริหารจัดการองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ส่งเสริมความร่วมมือการพัฒนาด้วยกลไกประชารัฐ
- พัฒนาระบบฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศของหน่วยงานภาครัฐ และการเชื่อมโยง ข้อมูลด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ อย่างสะดวกรวดเร็ว

๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาสร้างสังคมแห่งความมั่นคงและปลอดภัย

กลยุทธ์ (Strategy)

- เสริมสร้างความมั่นคงภายในและการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการแก้ปัญหาสังคม
- ยกระดับมาตรการการแก้ไขปัญหาอาชญากรรม

เทศบาลตำบลห้วยเม็ก ได้วิเคราะห์ปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาล และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ดังนี้

รายการ	ปัญหาในเขตพื้นที่	ความต้องการของประชาชน
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค	- เขตเมืองเริ่มขยายตัวอย่างรวดเร็ว - ระบบประปาหมู่บ้าน การสาธารณูปโภคยังไม่เพียงพอ - พื้นที่ส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับการพัฒนา - เส้นทางคมนาคมระหว่างหมู่บ้านและขนส่งพืชผลทางการเกษตรไม่สะดวก	- วางแผนรองรับการขยายตัวของเมือง - ปรับปรุง และพัฒนาการสาธารณูปโภคให้มีประสิทธิภาพ และเพียงพอต่อความต้องการ - มีการวางผังเมืองเพื่อพัฒนาพื้นที่ต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด - ขุดลอกคลอง บ่อน้ำ สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ - ก่อสร้างถนน คสล. ให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน และเส้นทางขนส่งพืชผลทางการเกษตร - ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ถนนหินคลุก และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
๒. ด้านเศรษฐกิจ	- ปัญหาน้ำมันแพง - ประชาชนมีรายได้น้อย - ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำ ต้นทุนสูง	- ส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและธุรกิจขนาดเล็ก - ให้ความรู้ ให้การสนับสนุนส่งเสริมการประกอบอาชีพในทุกด้าน
๓. ด้านสังคม	- ปัญหายาเสพติดในหมู่บ้าน - ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - ปัญหาความยากจน	- ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในหมู่บ้าน - เพิ่มการตรวจตรา ดูแล ความปลอดภัยให้มากขึ้น - จัดตั้งประชาคม และจัดกิจกรรมต่างๆ สร้างความสามัคคี - ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ ให้มีอาชีพเสริม - ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ - การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน
๔. ด้านการเมือง การบริหาร และการจัดการของเทศบาล	- ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน - บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ	- สร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาชีพอื่น ๆ - จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน และอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่

รายการ	ปัญหาในเขตพื้นที่	ความต้องการของประชาชน
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	- ยังไม่มีพื้นที่สีเขียว หรือสวนสาธารณะ - คลอง แหล่งน้ำสำหรับการเกษตรไม่ทั่วถึง ไม่เพียงพอ - คลองตันเขิน ทำให้ไม่สามารถเก็บกักน้ำเพื่อใช้ทางการเกษตรได้ตามความต้องการ - ปัญหาการบุกรุกพื้นที่ป่าชุมชนและที่สาธารณะประโยชน์	- วางผังเมืองเพิ่มพื้นที่สีเขียว และจัดให้มีสวนสาธารณะให้ประชาชนได้พักผ่อนหย่อนใจ - สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - จัดกิจกรรม ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม - สร้างความเข้าใจในการ - ขุดลอกคลองที่ตันเขิน และกำจัดวัชพืช
๖. ด้านการสาธารณสุข	- ประชาชนยังมีปัญหาด้านสุขภาพ - ขาดแคลนบุคลากรในการส่งเสริมสุขภาพ - ปัญหาการควบคุมและป้องกันโรคติดต่อทั่วไป - ปัญหาเรื่องบริการสาธารณสุขมูลฐานไม่เพียงพอ - ปัญหาการแพร่ระบาดของยูงลาย	- ส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพ - จัดอบรมด้านความรู้ ส่งเสริมสุขภาพให้แก่ผู้นำชุมชน และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ - ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก - ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา กำจัดยูงลาย
๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	- สถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน ยังไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร - ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมอันดีหายไป	- ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบ - ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลห้วยเม็ก นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลห้วยเม็ก ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลห้วยเม็ก จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลห้วยเม็ก ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการ ของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลห้วยเม็ก กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนด แบ่งภารกิจของเทศบาลได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๓) การสาธารณสุขการ
- (๔) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดและการประปา
- (๗) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร เทศบาลตำบลห้วยเม็ก มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนลูกรัง เนื่องจากมีบ่อลูกรังอยู่ในพื้นที่ ส่วนต้นทุนอื่นๆขึ้นอยู่กับท้องตลาด
๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง เทศบาลตำบลห้วยเม็ก ไม่สามารถดำเนินโครงการได้

โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๖๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุข โภค สาธารณูปการ เป็นต้น
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงาน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ เทศบาลตำบลห้วยเม็ก ยังไม่มีความชำนาญและยังขาดบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อทั่วไป
- (๓) การป้องกัน บำบัดโรค การจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุม อบรมของประชาชน
- (๗) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของประชาชน

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. บุคลากร เทศบาลตำบลห้วยเม็ก มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจและความยากจนไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกาฬสินธุ์ โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านชุมชนและสังคม เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มี และควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
- (๒) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมโรงฆ่าสัตว์
- (๔) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
- (๕) การผังเมือง
- (๖) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยการรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุน การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย วิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT พบว่า จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคม และสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร เทศบาลตำบลห้วยเม็ก มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. เทศบาลตำบลห้วยเม็ก จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๔. เทศบาลตำบลห้วยเม็ก สนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
๕. เทศบาลตำบลห้วยเม็ก จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา บุญบั้งไฟ ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้องไม่ชัดเจนประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังไม่สนใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกาฬสินธุ์โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓. เทศบาลตำบลห้วยเม็ก มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบล ได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล โรงพยาบาลห้วยเม็ก

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาสามปี และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ

(๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

(๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว วิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT พบว่า

จุดแข็ง (Strength=s)

เทศบาลตำบลมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนากลุ่มอาชีพ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๒. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

มีการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๒) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๓) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากที่สาธารณประโยชน์ ป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๕) การดูแลรักษาที่สาธารณประโยชน์

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม วิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT พบว่า

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ชาวบ้านตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย
๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา ทั้งในระบบ และนอกระบบ
- (๓) ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา ทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น วิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT พบว่า

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนา ในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๒. บุคลากร เทศบาลตำบลห้วยเม็ก มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดกาฬสินธุ์ให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๕.๗ ด้านการบริการจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
 - (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
 - (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
 - (๔) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
 - (๕) สนับสนุนหรือช่วยเหลือเทศบาล หน่วยงานราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**
วิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT พบว่า

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. เทศบาลตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ
๒. เทศบาลตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. เทศบาลตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลตำบลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสาขางานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลห้วยเม็ก กำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจของเทศบาลตำบลห้วยเม็ก ทั้ง ๗ ด้าน แล้วสามารถกำหนดภารกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนภายในตำบล
๒. ก่อสร้าง ขยาย ปรับปรุง ระบบประปาหมู่บ้าน
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี
๔. ส่งเสริมสนับสนุนด้านการกีฬาและนันทนาการ
๕. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๖. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๗. ส่งเสริมและเสริมสร้างให้ราษฎรมีสุขภาพแข็งแรง
๘. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทั้งในและนอกระบบ

การกิจรอง

๑. จัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
๒. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ส่งเสริมการพัฒนาด้านสังคม แก้ไขปัญหายาเสพติด ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร
๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๖. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๗. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๘. การส่งเสริมการเกษตร
๙. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหาร รู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงาน ในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร 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 จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลห้วยเม็ก (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S - มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้เทศบาล - มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน - มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต - มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม - เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W - มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจของเทศบาล - ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก - มีภาระหนี้สิน - ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ
โอกาส O - มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย - มีความจริงใจในการพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ เทศบาล ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T - ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ - ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน - พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ - บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ ชุมชนจำกัด - มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลห้วยเม็ก (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ เทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น งานสาธารณสุข งานนิติกร ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลเป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ
๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัลตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ

๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ

๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิกิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านรูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงานที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

เทศบาลตำบลห้วยเม็ก ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๓ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลห้วยเม็ก มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอเหมาะสมต่อการปฏิบัติการกิจจึงมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติการกิจนั้น ๆ ให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และให้สามารถแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลห้วยเม็ก มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลห้วยเม็ก ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานรวมทั้ง สภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว ได้นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ โดยทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้าง และกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่มีภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้าง ดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติการของเทศบาล และงานสนับสนุนส่วนราชการอื่น

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลตำบล ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล งานเกี่ยวกับแผนงาน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้รับมอบหมาย

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ศึกษา วิเคราะห์ ทำความเห็นสรุปรายงานเสนอแนะและดำเนินการปฏิบัติงานบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่ต้องใช้ความชำนาญพิเศษโดยควบคุม ตรวจสอบการจัดการงานต่าง ๆ หลายด้าน เช่น งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การติดตามผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนราชการ ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ เข้าร่วมประชุม คณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง เข้าร่วมประชุมในการกำหนดนโยบายและแผนงานของส่วนราชการในสังกัด และในฐานะหัวหน้างานทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน พิจารณาวางอัตรากำลัง เจ้าหน้าที่และงบประมาณของหน่วยงานที่รับผิดชอบติดต่อประสานงาน วางแผนมอบหมายงาน วินิจฉัย สั่งการควบคุมตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตามประเมินผล และแก้ปัญหาข้อขัดข้อง ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง และได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริมทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะประเพณี ขนบธรรมเนียมจารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานทะเบียนราษฎรและบัตร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานปกครอง - งานพัฒนาชุมชน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารการคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง - งานธุรการ - งานวิศวกรรม - งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง - งานบริหารงานทั่วไป - งานการโยธา - งานสาธารณูปโภค	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานธุรการ - งานส่งเสริมสุขภาพและอนามัย - งานสัตวแพทย์	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริการสาธารณสุข	
๕. กองการศึกษา - งานธุรการ - งานบริหารการศึกษา	๕. กองการศึกษา - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารการศึกษา	
๖. -	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลห้วยเม็ก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลห้วยเม็ก และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลห้วยเม็ก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี การกำหนดสายงานในเทศบาลตำบลห้วยเม็ก เพื่อพิจารณาปรับลดหรือเพิ่มอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ นั้น เทศบาลตำบลห้วยเม็ก มีปลัดเทศบาลตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน และรองปลัดเทศบาลตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง ระดับต้น) ๕ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา ในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วยพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงาน ในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๔ เทศบาลตำบลห้วยเม็ก ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของเทศบาลตำบลห้วยเม็ก ใน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม
- ๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- ก่อสร้างปรับปรุง ซ่อมแซม และบำรุงรักษาสถานน สะพาน ทางเดินเท้ารวมถึงท่อระบายน้ำ - พัฒนาระบบไฟฟ้าและแสงสว่าง - ส่งเสริมพัฒนาระบบประปา	- ปลัด รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - ช่างไฟฟ้า - เจ้าพนักงานประปา
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจ	- ส่งเสริมอาชีพและเศรษฐกิจชุมชน - ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน	- ปลัด รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - นักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านสังคม	- ส่งเสริมการจัดการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และนันทนาการ	- ปลัด รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองการศึกษาฯ - นักวิชาการศึกษา - ครู คศ.๑ และครู คศ.๒ - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
	- ส่งเสริมด้านสวัสดิการและสังคม	- ปลัด รองปลัดเทศบาล - นักพัฒนาชุมชน
	- ป้องกัน รักษา และส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด รวมถึงรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน	- ปลัด รองปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - นิติกร - นักจัดการงานทั่วไป - เจ้าพนักงานป้องกันฯ - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - เจ้าพนักงานธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านทรัพยากร ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	- บำบัด ฟันฟู ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ รวมถึงแหล่งน้ำในการทำการเกษตร ปรับปรุงภูมิทัศน์	- ปลัด รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - ผอ.กองสาธารณสุขฯ
	- ส่งเสริมและพัฒนากการท่องเที่ยว	- ปลัด รองปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - ผอ.กองสาธารณสุขฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการ	- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น และให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	- พนักงานในสังกัด ทต. ห้วยเม็ก ทั้งหมด

บ้านเมืองที่ดี	- การปรับปรุงและพัฒนารายได้	- ปลัด รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองคลัง - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - ผช.เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้
	- การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร	- พนักงานในสังกัด ทต. ห้วยเม็ก ทั้งหมด
	- การปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงอาคารสถานที่ทำงาน	- พนักงานในสังกัด ทต. ห้วยเม็ก ทั้งหมด

เทศบาลตำบลห้วยเม็ก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราขการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลห้วยเม็กและเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลห้วยเม็กเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลห้วยเม็ก อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์

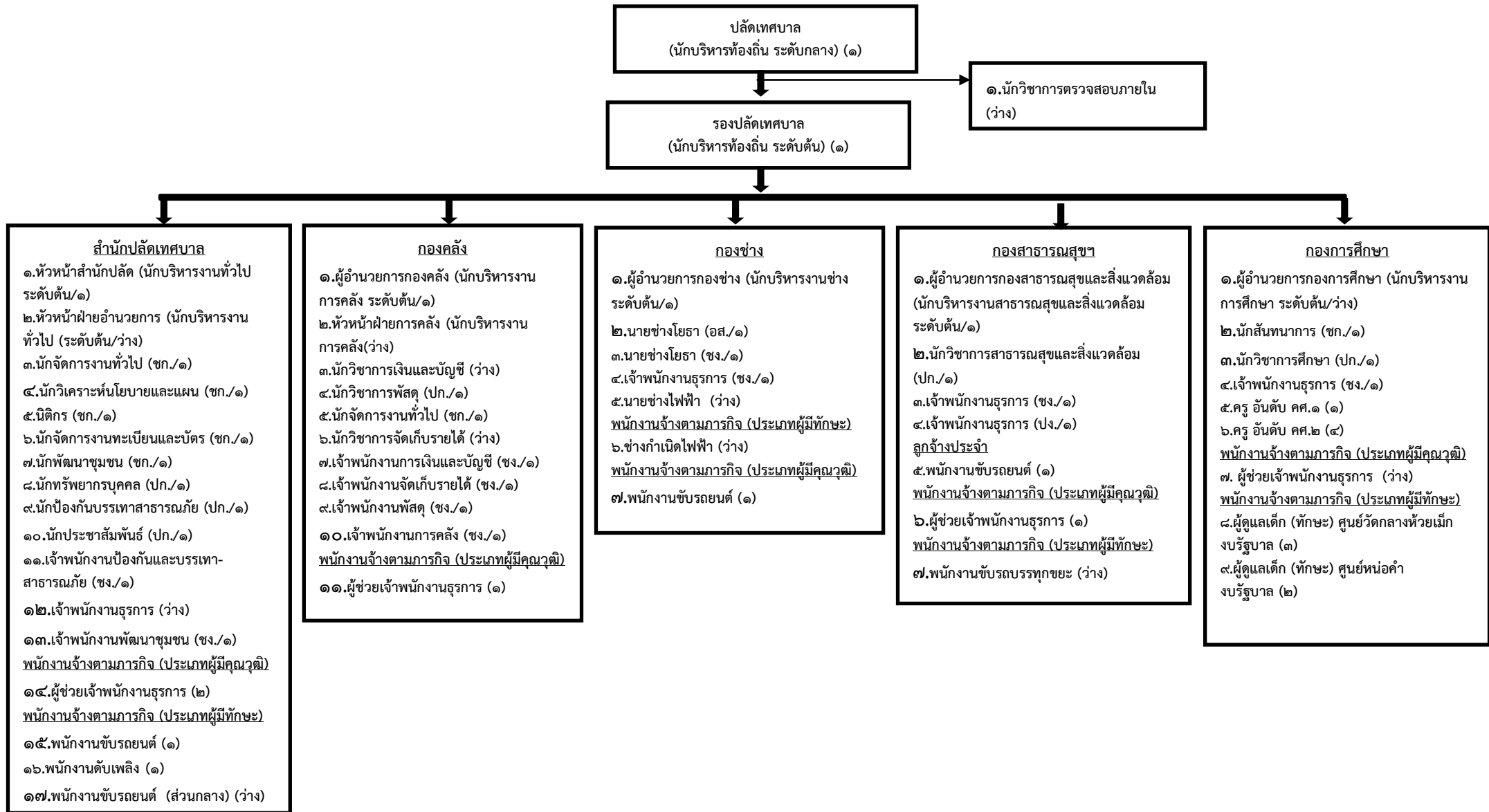
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาลตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาลตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา- สาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								ว่างเดิม
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการคลัง (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง (๐๕)</u>								ว่างเดิม
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (อส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ช่างกำเนิดไฟฟ้า (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

นราขการ	กรอ อัตรากาลัง เดิม	กรอบอัตราดำแหน่งที่คาคว่า จะต้อใช้ในช่ว ระยเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากาลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสารณสุขและสิ่งแวดลอม (๐๕) นักบริหารงานสารณสุขฯ ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสารณสุขฯ) นักวิชาการสารณสุข (ปก./ชก.) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) พนักงานจ้างภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองการศึกษา (๐๘) นักบริหารการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา) นักสันทนาการ (ปก./ชก.) นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ครู คศ.๑ (จ่ายจากเงินอุดหนุน) ครู คศ.๒ (จ่ายจากเงินอุดหนุน) พนักงานจ้างภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ) (จ่ายจากเงินอุดหนุน) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๔ ๕ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๒ ๓ ๕ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๒ ๒ ๕ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๒ ๒ ๕ ๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๑	๔๙	๔๘	๕๘				

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ใหม่)

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลห้วยเม็ก (เทศบาลขนาดกลาง)

[illegible]

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลห้วยเม็ก กำหนดแนวทางการของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลห้วยเม็ก ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้าง ซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลตำบลห้วยเม็ก ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาคือความต้องการ และตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการเพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลห้วยเม็ก มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงานให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นเทศบาลตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย เทศบาลตำบลห้วยเม็ก มีขีดความสามารถในการให้บริการด้านสาธารณสุขที่โดดเด่น และทันต่วงที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ โดยการประสานงานร่วมกับทีมโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลห้วยเม็ก

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลห้วยเม็ก ตามแนวทางข้างต้นนั้นกำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนานักงานเทศบาล เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาในครั้งนี้จะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- การบริหารโครงการ
- การให้บริการ
- การวิจัย
- ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- การเขียนหนังสือราชการ
- การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลห้วยเม็ก เล็งเห็นว่ามีสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้นมีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลห้วยเม็ก ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลห้วยเม็ก จะมีระบบการตรวจสอบติดตาม และประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา ภายใต้งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาของเทศบาลเองที่ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างได้อย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างชัดเจน

แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลห้วยเม็ก

หลักการและเหตุผล

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์” “ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและเป็นผู้มีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กร
๒. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่นอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลห้วยเม็ก
๓. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยเม็ก
๔. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยเม็ก ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๕. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงาน ดังนี้
 - ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 - ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 - ด้านการบริหาร
 - ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 - ด้านศีลธรรมคุณธรรม

การวิเคราะห์จุดอ่อน - จุดแข็ง - โอกาส - อุปสรรค (SWOT)

ในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยเม็ก เพื่อให้เข้าถึงการพัฒนายอย่างชัดเจนจึงดำเนินการวิเคราะห์จุดอ่อน - จุดแข็ง - โอกาส - อุปสรรค (SWOT) ดังนี้

จุดอ่อน

- บุคลากรบางส่วนขาดความกระตือรือร้นที่จะเข้ารับการอบรม / ประชุมภายนอกหน่วยงาน

จุดแข็ง

- บุคลากรส่วนใหญ่มีความตั้งใจที่จะเข้ารับการอบรม / ประชุมภายนอกหน่วยงาน
- ผู้บริหาร อบท. มีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

โอกาส

- เทศบาลตำบลห้วยเม็ก เป็นตำบลต้นแบบในด้านต่าง ๆ หลายเรื่อง ทำให้มักได้รับโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทั้งภายในและภายนอกตำบล

อุปสรรค

- หลักสูตรการฝึกอบรมบางหลักสูตรมีค่าใช้จ่ายสูงและใช้เวลาการอบรมจำนวนหลายวัน ทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมได้ครบตามจำนวนที่ต้องการ
- หน่วยงานราชการภายนอกพื้นที่เพื่อจัดทำโครงการในตำบลห้วยเม็กอยู่เสมอในฐานะตำบลต้นแบบ ทำให้บุคลากรไม่มีเวลาไปเข้าร่วมกิจกรรมอบรม/สัมมนา

วิสัยทัศน์ด้านบุคลากร

เทศบาลตำบลห้วยเม็ก กำหนดวิสัยทัศน์ด้านบุคลากรขององค์กร ดังนี้

“ คนพัฒนา งานพัฒนา ท้องถิ่นพัฒนา ”

ยุทธศาสตร์ด้านบุคลากร

เพื่อความชัดเจนสามารถมองเห็นภาพการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ เทศบาลตำบลห้วยเม็ก จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรออกเป็น ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง

๑. แนวทางส่งเสริมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ให้ได้รับการอบรม / สัมมนาเสริมสร้างความรู้ความสามารถ

๒. แนวทางส่งเสริมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม

๓. แนวทางการสอนงานให้กับข้าราชการ พนักงานจ้างที่บรรจุใหม่

๔. แนวทางให้คำปรึกษา / แนะนำจากผู้บังคับบัญชาสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่น

๑. แนวทางส่งเสริมข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่นให้ได้รับการอบรม / สัมมนาเสริมสร้างความรู้ความสามารถ

๒. แนวทางส่งเสริมข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่นให้ได้รับการพัฒนาส่งเสริมด้านคุณธรรม / จริยธรรม

๓. แนวทางการสอนงานให้กับข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่นที่ได้รับการเลือกตั้งใหม่โดยถ่ายทอดจากข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่นที่มีประสบการณ์

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหาร

๑. แนวทางส่งเสริมข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหารให้ได้รับการอบรม / สัมมนาเสริมสร้างความรู้ความสามารถ

๒. แนวทางส่งเสริมข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหารให้ได้รับการพัฒนาส่งเสริมด้านคุณธรรม / จริยธรรม

พันธกิจการพัฒนาบุคลากร

๑. พัฒนาให้บุคลากรทุกภาคส่วนได้รับการพัฒนาความรู้ / ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่

๒. พัฒนาให้บุคลากรทุกภาคส่วนได้รับการเสริมสร้างคุณธรรม / จริยธรรม

ขอบเขตและแนวทางในการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลห้วยเม็ก

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลตำบล พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เทศบาลจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยเทศบาลตำบลห้วยเม็ก หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งเทศบาลตำบลห้วยเม็ก จะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๓. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสงเปลือย

๔. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๕. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาดังด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๖. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลห้วยเม็ก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๑๕. เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง

เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง	
เทศบาลตำบลห้วยเม็ก	เทศบาลตำบลคำใหญ่
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) <u>สำนักปลัดเทศบาล</u> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) นักจัดการงานทั่วไป (ชก.) นักทรัพยากรบุคคล (ว่าง) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ชก.) เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (ปก.) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.) นักประชาสัมพันธ์ (ปก.) นิติกร (ชก.) นักพัฒนาชุมชน (ชก.) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ชง.) <u>กองคลัง</u> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) หัวหน้าฝ่ายการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) นักวิชาการเงินและบัญชี (ว่าง) นักจัดการงานทั่วไป (ชก.) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.) เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.) เจ้าพนักงานการคลัง (ชง.) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.) <u>สำนักปลัดเทศบาล</u> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) หัวหน้าฝ่ายแผน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) หัวหน้าป้องกันฯ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) นักจัดการงานทั่วไป (ชก.) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ชก.) เจ้าพนักงานทะเบียนและบัตร (ปง.) เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง.) เจ้าพนักงานเทศกิจ (ปง.) <u>กองคลัง</u> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) นักวิชาการคลัง (ชก.) นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.) เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)

เปรียบเทียบอัตรากำลังระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง	
เทศบาลตำบลห้วยเม็ก	เทศบาลตำบลคำใหญ่
<u>กองช่าง</u> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) นายช่างโยธา (อส.) นายช่างโยธา (ขง.) นายช่างไฟฟ้า (ว่าง) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ช่างกำเนิดไฟฟ้า (ทักษะ) พนักงานขับรถยนต์ (คุณวุฒิ) <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.) เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) <u>กองการศึกษา</u> ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) นักสันทนากการ (ขก.) นักวิชาการศึกษา (ปก.) เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.) ครู คศ.๑ (จบเงินอุดหนุน) ครู คศ.๒ (จบเงินอุดหนุน) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (จบเงินอุดหนุน)	<u>กองช่าง</u> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) นายช่างโยธา (อส.) นายช่างไฟฟ้า (ขง.) เจ้าพนักงานธุรการ (ว่าง) <u>กองสาธารณสุข</u> ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (ว่าง) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) (ว่าง) นักวิชาการสุขาภิบาล (ขก.) เจ้าพนักงานธุรการ (ว่าง) <u>กองการศึกษา</u> ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) นักจัดการงานทั่วไป (ปก.) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) ครู (ว่าง) ครู <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ดูแลเด็ก (จบท้องถิ่น) <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ผู้ดูแลเด็ก (จบท้องถิ่น)

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลห้วยเม็ก
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

.....

ตามที่เทศบาลตำบลห้วยเม็ก ได้ขออนุมัติจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) และได้เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน และสามารถประกาศใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ และมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาล และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดกาฬสินธุ์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลห้วยเม็ก เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ถ้ามี) โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ว่าที่ร้อยตรี

(นที มูลสมบัติ)

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลห้วยเม็ก