



ประกาศเทศบาลตำบลควนโดน

เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓/๒๕๖๑)

ตามที่ เทศบาลตำบลควนโดน ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑) เมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑ นั้น

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล ในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ได้มีมติเห็นชอบให้เทศบาลตำบลควนโดน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล ดังนั้นจึงอาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๔๕ เทศบาลตำบลควนโดน จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑) รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายมาสด มะสะกา)

นายกเทศมนตรีตำบลควนโดน



**แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 3**

โดย

เทศบาลตำบลควนโดน

งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐเป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ของเทศบาลตำบลควนโดน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นเทศบาลตำบลควนโดน จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญการจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมหรืองานในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด ไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์โดย วิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมอย่างเพียงพอ การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คือวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถคาดคะเนได้ว่า ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และพัฒนาบุคลากรในเรื่องใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและยังสามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วยและเพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านการบริหารงานบุคคลโดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานหรือลูกจ้างเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.จ.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้(เทศบาล) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลควนโดน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลควนโดนมีโครงสร้างการบริหารและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน
- ๒.๒ เพื่อให้เพื่อให้เทศบาลตำบลควนโดนมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖, พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.สตูล) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่
- ๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเพื่อให้เทศบาลตำบลควนโดน
- ๒.๕ เพื่อให้เพื่อให้เทศบาลตำบลควนโดน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี
- ๒.๖ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการติดตาม ตรวจสอบการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้องในงานแต่ละด้าน
- ๒.๗ เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังได้อย่างเหมาะสมตรงกับความต้องการ และสามารถควบคุม ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
- ๒.๘ เพื่อจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในการปรับปรุงระบบราชการและการถ่ายโอนภารกิจ โดยกำหนดอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจต่างๆที่รัฐกำลังจะโอนถ่ายกิจกรรมสาธารณะให้แก่ท้องถิ่น
- ๒.๙ เพื่อให้เพื่อให้เทศบาลตำบลควนโดน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลควนโดน โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลควนโดน ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลควนโดน เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- ๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลควนโดน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลควนโดน เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลควนโดน บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)

วางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลควนโดน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ควรจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ใน เทศบาล ก และงานเจ้าหน้าที่ใน เทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้ทรัพยากรกำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

❖ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๑) กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

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

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

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

▲ **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผน

ทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดในล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตราากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆจึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒) กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางพัฒนา การกิจ และลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลพอ ดังนี้

พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นโดยกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาล ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนัก ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่เทศบาลตำบลควนโดน เป็นเทศบาลประเภทสามัญ(ขนาดกลางเดิม) มีปัจจัยหลายอย่าง ทั้งในเรื่องของภารกิจ และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลควนโดน ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ งานสนับสนุน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

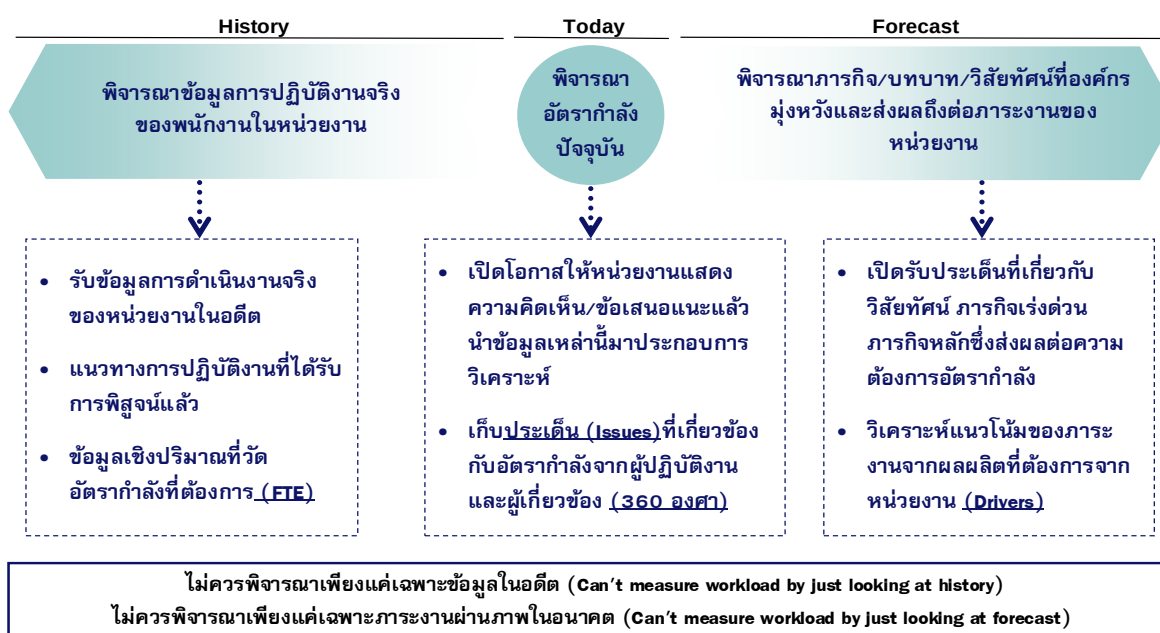
- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานสาธารณสุขอนามัย สิ่งแวดล้อม ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและ ตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่ เรื่องการพัฒนาชุมชน สวัสดิการชุมชน สังคมสงเคราะห์ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้ คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

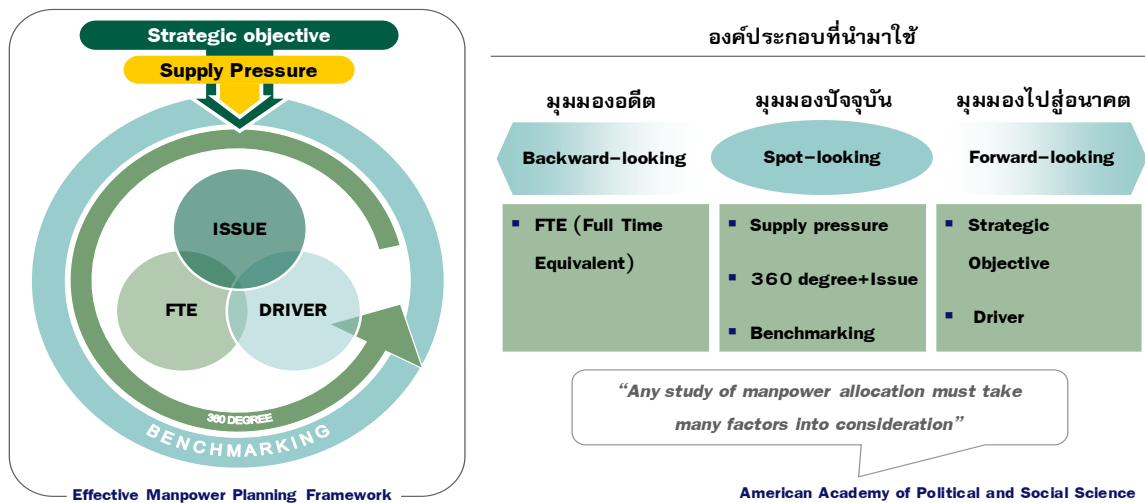
(๓) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการ รวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติ ข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลควนโดนบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลควนโดน จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในสังกัดของกองการศึกษา เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของเทศบาลตำบลควนโดนและพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลควนโดน ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลควนโดน ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสาย

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)

งานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

ในส่วนราชการที่มีปริมาณมากสามารถแยกงานที่มีความซับซ้อนและจำนวนปริมาณงานจัดตั้งเป็นฝ่าย ขึ้นตรงต่อส่วนราชการนั้นและมีหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชารองลงมาจากผู้อำนวยการกอง ควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในฝ่ายนั้น

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงอย่างไรก็ดี ก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานเทศบาลตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่หรืองานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลควนโดน ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ดังนี้ $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ 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 x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลควนโดน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลควนโดน)มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคน ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลควนโดน (การตรวจประเมิน LPA)

ประเด็นที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

➤ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลควนโดน พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด (ฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายปกครอง) กองคลัง (ฝ่ายบริหารงานคลัง และฝ่ายพัฒนารายได้) กองช่าง (ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง และฝ่ายการโยธา) กองสาธารณสุข (ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข และฝ่ายบริการสาธารณสุข) กองการศึกษา (ฝ่ายบริหารการศึกษา และ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม (ฝ่ายพัฒนาชุมชน และ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์)

➤ **ประเด็นเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาล**
เนื่องจากเทศบาลตำบลควนโดน ประสบปัญหาด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ใกล้เคียงร้อยละ ๔๐ ทำให้เทศบาลตำบลควนโดน ต้องคำนึงและระมัดระวังในการขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มตลอดเวลา และต้องกำหนดมาตรการต่างๆ ในการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และเพิ่มรายได้ของเทศบาล

➤ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หนังสือแจ้งเวียนถึงความต้องการอัตรากำลังจากหัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วยนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการขอคำแนะนำ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลควนโดน เป็นการวางแผน และเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

ประเด็นที่ ๖ Benchmarking : ๖.) การเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเดียวกัน (Benchmarking) พื้นที่ใกล้เคียงกัน

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลควนโดน ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลควนโดน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลควนโดน

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลควนโดน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลควนโดน โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำในเทศบาลตำบลควนโดน ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลควนโดน

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลควนโดน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลควนโดน สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลควนโดน สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลควนโดน จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลควนโดน จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลควนโดน ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลควนโดน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลควนโดน สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลควนโดน บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลควนโดน เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลควนโดน

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลควนโดน เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลควนโดน และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลควนโดน ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลควนโดน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลควนโดน จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลควนโดน ได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลควนโดน โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม คือการจัดให้มีการประชุม เพื่อให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นปัญหาความต้องการประเด็นการพัฒนา แนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา และในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ จำเป็นต้องคำนึงถึงบริบทต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ประเทศชาติสามารถพัฒนาไปได้อย่างต่อเนื่อง ในทิศทางที่เหมาะสม ดังนั้นการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางในการจัดทำตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา(พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓)ของเทศบาลตำบลควนโดน ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลควนโดน คือ **“ควนโดนเมืองน่าอยู่ ประชาชนยึดมั่นคุณธรรม ชุมชนเข้มแข็ง สิ่งแวดล้อมยั่งยืน”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้ได้รับการบริการของเทศบาลตำบลควนโดน การให้บริการด้านสาธารณสุข ปลอดภัย การส่งเสริมและพัฒนาบุตรหลานก่อนวัยเรียน ให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจน การสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลควนโดนเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป ตามนโยบายของผู้บริหาร และยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลควนโดน ซึ่งได้กำหนดไว้ ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

นโยบายผู้บริหารเทศบาลตำบลควนโดน

๑. นโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

- ๑.๑ ส่งเสริมสนับสนุนกองทุนสวัสดิการชุมชน
- ๑.๒ ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนเพื่อการพาณิชย์
- ๑.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- ๑.๔ ส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๑.๕ พัฒนาลาดตลาดเทศบาลให้เป็นตลาดสดน่าซื้ออย่างยั่งยืน

๒. นโยบายการพัฒนาการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๒.๑ พัฒนาศูนย์เด็กเทศบาลตามมาตรฐานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- ๒.๒ ส่งเสริมการศึกษา ในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย
- ๒.๓ ส่งเสริมสนับสนุนให้เยาวชนและประชาชนได้เรียนรู้คอมพิวเตอร์โดยการจัดตั้งศูนย์

ไอซีทีเทศบาล และจัดอบรมให้ความรู้ที่ได้มาตรฐาน

- ๒.๔ ส่งเสริมสนับสนุน ทำนุบำรุงศาสนาทุกศาสนา แหล่งเรียนรู้ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ขนบธรรมเนียม ประเพณีอย่างยั่งยืน

๓. นโยบายการพัฒนาสาธารณสุขชุมชน สวัสดิการสังคม สุขภาพ กีฬา และนันทนาการ

- ๓.๑ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
- ๓.๒ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสวัสดิการสังคม
- ๓.๓ ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
- ๓.๔ ส่งเสริมและพัฒนาสวนสาธารณะและสนามเด็กเล่น

๔. นโยบายการเพิ่มความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินและจัดระเบียบสังคมให้สงบ

- ๔.๑ พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๔.๒ รักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินและความสงบเรียบร้อย
- ๔.๓ รณรงค์ ส่งเสริมให้เทศบาลเป็นเขตปลอดยาเสพติด
- ๔.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งสถาบันครอบครัว ชุมชน และสังคม

๕. นโยบายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้ได้มาตรฐานความเป็นเมืองน่าอยู่

- ๕.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางน้ำ ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ให้ได้มาตรฐาน
- ๕.๒ ขยายเขตประปาให้ทุกครัวเรือนมีน้ำประปาใช้
- ๕.๓ ปรับปรุงเสียงตามสายให้มีคุณภาพสามารถรับฟังได้ทุกครัวเรือน
- ๕.๔ ปรับปรุงระบบการจราจรและวิศวกรรมจราจร

๕.๕ ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ

๕.๖ จัดวางระบบผังเมืองและผังเมืองรวมชุมชน

๖. นโยบายการปฏิรูปท้องถิ่นเมือง อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ ปฏิรูปท้องถิ่นเมืองให้ร่มรื่นสวยงาม

๖.๒ ส่งเสริม ฟื้นฟู และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ พัฒนาระบบการบริหารจัดการขยะ

๖.๔ พัฒนาระบบการบำบัดน้ำเสีย

๗. นโยบายการพัฒนาและการบริหารจัดการองค์กรที่ดี

๗.๑ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

๗.๒ ส่งเสริมสวัสดิการให้แก่บุคลากรเทศบาล

๗.๓ สนับสนุน ส่งเสริมให้มีเครื่องมือ เครื่องใช้ และเทคโนโลยีในการให้บริการประชาชน

๗.๔ พัฒนาระบบการบริหารและการบริการประชาชน

๗.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหารของประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลควนโดน

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางน้ำ ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ให้ได้มาตรฐาน

๑.๒ ก่อสร้าง ปรับปรุง ขยายเขตประปา เพิ่มการผลิต และพัฒนาแหล่งน้ำ

๑.๓ พัฒนาระบบการจราจร จัดวางระบบผังเมืองและผังเมืองรวมชุมชน

๑.๔ พัฒนาระบบไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ และระบบสื่อสาร

๑.๕ การพัฒนาสวนสาธารณะ ลานกีฬา สนามกีฬา

๑.๖ การปฏิรูปท้องถิ่นเมืองให้ร่มรื่นสวยงาม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

๒.๑ จัดการส่งเสริมและสนับสนุนระบบการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

๒.๒ ส่งเสริมอาชีพ และพัฒนารายได้ให้แก่ประชาชน

๒.๓ ส่งเสริมสวัสดิการให้กับเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส

๒.๔ ส่งเสริมป้องกัน รักษา และส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน

๒.๕ ส่งเสริม สนับสนุนความเข้มแข็ง สถาบันครอบครัว ชุมชน และสังคม

๒.๖ ส่งเสริม สนับสนุนการแก้ไขปัญหาเสพติด

๒.๗ ส่งเสริมการสร้างระบบการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๒.๘ พัฒนาชุมชนเป็นศูนย์การเรียนรู้ภายใต้วิถีการมีส่วนร่วมและตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๙ ส่งเสริมการพัฒนาอาคารสถานที่ ปรับปรุงตลาดขายสินค้า และร้านค้าชุมชน

๒.๑๐ ส่งเสริมสนับสนุนด้านการกีฬาและนันทนาการ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๓.๑ ส่งเสริมสนับสนุนทำนุบำรุงศาสนาทุกศาสนา อนุรักษ์ฟื้นฟู สืบทอด ขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวันสำคัญต่าง ๆ อย่างยั่งยืน

๓.๒ ส่งเสริมพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมแก่เด็ก เยาวชน และประชาชน

๓.๓ ส่งเสริมพัฒนาการท่องเที่ยวและกิจกรรมเชิงอนุรักษ์

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

แนวทางการพัฒนา

๔.๑ ส่งเสริมฟื้นฟูและอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๒ ปรับปรุง ส่งเสริม สนับสนุนระบบบริหารจัดการขยะ

๔.๓ ส่งเสริม สนับสนุน ระบบบริหารจัดการน้ำเสีย ระบบน้ำเสียรวมและสิ่งปฏิกูล

๔.๔ ส่งเสริมสนับสนุน ชุมชน สู่มืองคาร์บอนต่ำ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริหารจัดการองค์กรที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๕.๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรเทศบาล

๕.๒ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาอาคารสถานที่สาธารณะ และจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

๕.๓ ปรับปรุง พัฒนางานบริการเพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ประชาชน

๕.๔ ปรับปรุง และพัฒนาการจัดเก็บรายได้

๕.๕ พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕.๖ การให้บริการข้อมูลข่าวสาร เผยแพร่ และประชาสัมพันธ์กิจกรรมด้านต่าง ๆ

๕.๗ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

เทศบาลตำบลควนโดน ได้จัดประชุมประชาคมหมู่บ้าน เพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละชุมชน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของชุมชนต่างๆ มาวิเคราะห์และสรุปผล โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ตามแผนพัฒนาสามปีเทศบาลตำบลควนโดน แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลควนโดน จำนวน ๕ ด้าน ดังนี้

ด้าน	ปัญหา	ความต้องการ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ถนนส่วนใหญ่ไม่มีคูระบายน้ำที่ได้มาตรฐานเป็นอุปสรรคในระบายน้ำ ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขังในช่วงฤดูฝนส่งผลให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อน	๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง ท่อระบายน้ำ บริเวณถนนสายต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหา น้ำท่วมขังภายในช่วงฤดูฝน
	๒. ถนนเชื่อมระหว่างชุมชน และท้องถิ่น ข้างเคียงแคบไม่ได้มาตรฐาน และถนนบางเส้นสภาพผิวจราจรชำรุด ไม่ได้มาตรฐาน	๒. ก่อสร้างถนนเชื่อมระหว่างชุมชน และท้องถิ่นข้างเคียง และปรับปรุงผิวถนนให้ได้มาตรฐานเพื่อให้ประชาชน ได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมา
	๓. ไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่างไม่เพียงพอ โดยเฉพาะในพื้นที่ในที่จุดเสี่ยงและจุดที่มีการมั่วสุม	๓. ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ เพื่อติดตั้งระบบไฟฟ้าส่องสว่างในพื้นที่จุดเสี่ยง เสี่ยง และแหล่งมั่วสุมให้ทั่วถึง
	๔. ระบบประปาไม่ได้มาตรฐานและยังไม่ครอบคลุมทุกชุมชนเนื่องจากปัจจุบันการประปาส่วนภูมิภาคยังไม่สามารถให้บริการน้ำประปาแก่ประชาชนในเขตเทศบาลได้	๔. ปรับปรุงและขยายเขตการจ่ายน้ำประปาส่วนภูมิภาคให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

	อย่างทั่วถึง เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน	
	๕. ไม่มีระบบบำบัดน้ำเสียและการบำบัดน้ำเสียของชุมชน การขยายตัวของชุมชนมีแนวโน้มขยายตัวเพิ่มมากขึ้น เมื่อมีการรวมตัวของกิจกรรมต่างๆบนพื้นที่ ย่อมมีปัญหาน้ำเสียที่จะเกิดขึ้นจากครัวเรือน เช่น น้ำซักล้างหรือทำความสะอาด ตลอดจนน้ำเสียจากบ่อเกรอะ บ่อซึม ซึ่งอาจไหลปะปนไปกับน้ำเสียโดยทั่วไป และไหลออกไปสู่ทางระบายน้ำและลงแม่น้ำในที่สุด ปัญหาน้ำเสียอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพจิตและร่างกายของประชาชนโดยส่วนรวมและสภาพแวดล้อม	๕. ก่อสร้างระบบบำบัดน้ำเสียในชุมชน โดยมีโครงข่ายของระบบระบายน้ำให้สอดคล้องกับโครงข่ายของระบบถนนในอนาคตของชุมชน เพื่อรับน้ำจากส่วนต่างๆของชุมชนไปยังระบบบำบัดน้ำเสียรวม
	๖. ไม่มีสวนสาธารณะที่เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจที่มีศักยภาพพอ	๖. พัฒนาสวนสาธารณะ(หนองน้ำตาย) ชุมชนควนโดนให้เป็นสวนสาธารณะหรือสถานที่พักผ่อนที่ได้มาตรฐานและสวยงามและดึงดูดใจ
๒. ด้านเศรษฐกิจ	๑. ผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำเนื่องจากผลผลิตมีมากในช่วงฤดูกลางตลาดรองรับผลผลิตในพื้นที่มีน้อย ประกอบกับประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ในการพาณิชย์(ผลิต-จำหน่าย)	๑. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้ ๒. จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่
	๒. ขาดเงินทุนหมุนเวียนและเนื่องจากอาชีพหลักของประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำให้ไม่มีอาชีพเสริมหรือรายได้เสริมนอกเหนือจากเวลาทำงานปกติ ทำให้ในบางฤดูกาล การประกอบอาชีพหลักของประชาชนไม่สามารถก่อให้เกิดรายได้ที่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครัวเรือน และประชาชนว่างงานค่อนข้างมาก	๑. จัดสรรงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้ ๒. ต้องการได้รับการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ พร้อมส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์และให้ความรู้ด้านการตลาดและสนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์เพื่อเพิ่มพูนรายได้ให้แก่ประชาชน ๓. ส่งเสริมการเกษตรพอเพียงตามแนวทางพระราชดำริ ๔. พัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพสามารถทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมได้ ๕. ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้าง

		ความรู้ในการประกอบอาชีพของประชาชน
๓. ด้านสังคม	เทศบาลตำบลควนโดน ประกอบด้วย ๑๐ ชุมชน มีสภาพเป็นสังคมเมืองกึ่งชนบทซึ่งมีแนวโน้มการพัฒนาไปสู่สังคมเมืองมากขึ้น มีคนด้อยโอกาส คนชรา คนพิการ และผู้ยากไร้ซึ่งยังไม่ได้รับการบริการเท่าที่ควรเป็น ปัญหาสำคัญที่เทศบาลต้องรีบให้การสงเคราะห์ช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน และเนื่องจากปัจจุบันปัญหาการมั่วสุมของเยาวชน ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่ ปัญหาอาชญากรรม ลักเล็กขโมยน้อยในพื้นที่มีมาก ซึ่งสร้างความเดือดร้อนให้กับประชาชนในพื้นที่เป็นอย่างมาก	๑. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการให้คนชรา คนพิการและผู้ยากไร้ ๒. สงเคราะห์ช่วยเหลือประชาชนผู้ด้อยโอกาสและผู้ประสบภัยธรรมชาติและสาธารณภัย ๓. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ๔. จัดกิจกรรมให้ความรู้ และรณรงค์การลด ละ เลิก ยาเสพติด ๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชน รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน ๖. การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ๗. จัดกิจกรรมเพื่อเป็นการส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เช่น เล่นกีฬา
๔. ด้านการเมืองการบริการ	๑. ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของเทศบาลและกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง และขาดความสนใจเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล รวมถึงพนักงานเทศบาล ยังขาดความรู้ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน ๓. ประชาชนยังไม่เข้าใจการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยที่ถูกต้อง	๑. จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของเทศบาล และกฎหมายที่เกี่ยวข้องและส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน ผ่านตัวแทนประชาชน เช่น คณะกรรมการชุมชน ,อสม.,กลุ่มสตรี เป็นต้น ๒. จัดกิจกรรม/โครงการ เพื่อเป็นการส่งเสริมความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานเทศบาล และต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. ประชาชนในพื้นที่ยังขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมรักษาสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ	๑. จัดกิจกรรม/โครงการ เพื่อรณรงค์และสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนตระหนักในการจัดการและอนุรักษ์

	๒. ไม่มีระบบกำจัดน้ำเสีย ทำให้น้ำเสียลงสู่ลำน้ำสาธารณะ ๓. ประชาชนยังขาดความรู้ และขาดจิตสำนึก ในการกำจัดขยะที่ถูกต้อง	ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. ก่อสร้างระบบบำบัดน้ำเสีย โดยเฉพาะในชุมชนหนาแน่น ๓. จัดกิจกรรม/โครงการ เพื่อเป็นการให้ความรู้ ความเข้าใจ ในการจัดการขยะมูลฝอย และสร้างจิตสำนึกที่ดี ในการจัดการขยะครัวเรือน ๔. พัฒนาและปรับปรุงการเก็บภาชี ๕. พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน ๖. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านระเบียบกฎหมายและเทคโนโลยีสารสนเทศ ๗. ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของเทศบาลให้ประชาชนทราบ ๘. การประเมินผลการปฏิบัติงานของเทศบาล ๙. ปรับปรุงระบบการบริหารงานของเทศบาล
๖.ด้านการบริหารจัดการองค์กรที่ดี	๑. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจข้อระเบียบ กฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ และความชำนาญเฉพาะด้านตามภารกิจที่ถ่ายโอน ประกอบกับระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้บางครั้งเกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงานและขาดความคล่องตัว ๒. ท้องถิ่นยังไม่มีประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ที่ดีพอ ทำให้ไม่สามารถจัดเก็บภาษีได้อย่างทั่วถึง ต้องพึ่งงบประมาณจากรัฐบาลเป็นหลัก และประชาชนไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการชำระภาษี ๓. ปัญหาการถ่ายโอนภารกิจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณที่เพียงพอ และไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ๔. ไม่กระจายอำนาจในการบริหารจัดการ	๑. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรตามสายงานอย่างต่อเนื่อง และจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาล โดยการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานจากหน่วยงานต้นแบบ ๒. เทศบาลต้องกำหนดแผน หรือมาตรการในการจัดเก็บภาษีให้มีประสิทธิภาพและทั่วถึง โดยการดำเนินการเชิงรุก เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ และจัดกิจกรรมให้ความรู้ด้านภาษีให้ประชาชนได้รับทราบถึงข้อระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ๓. รัฐบาลต้องจัดสรรงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบท. พ.ศ.๒๕๔๒

	องค์กรเท่าที่ควร ทำให้งานบางอย่างของเทศบาลเกิดความล่าช้า ๕.ในการบริหารจัดการภาคประชาชนไม่ได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ๖. ประชาชนยังไม่เข้าใจขอบเขตอำนาจหน้าที่ของเทศบาลที่จะสามารถดำเนินการกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ตามที่กฎหมายให้อำนาจ ๗.ปัญหาเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานไม่ทันสมัย และ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ๘. เทศบาลมีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนในชุมชนได้ทั้งหมด ๙.การจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลยังมีบางโครงการ/กิจกรรมที่ไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา ๑๐.เทศบาลตั้งงบประมาณในการดำเนินการตามภารกิจแต่ละด้านบางรายการยังไม่เพียงพอและบางรายการมากเกินไป ทำให้ต้องโอนเพิ่ม โอนลด และตั้งจ่ายรายการใหม่	และสอดคล้องตามภารกิจถ่ายโอน ๔. เทศบาลควannonเน้นเรื่องการกระจายอำนาจและการตัดสินใจในการบริหารงานขององค์กร ทั้งในระดับผู้บริหาร และส่วนราชการต่าง ๆ ภายในองค์กร เช่น การมอบหมายให้ปฏิบัติราชการแทน เพื่อความรวดเร็วและคล่องตัวในการปฏิบัติราชการ ๕. จัดกิจกรรม/โครงการให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในด้านต่างๆขององค์กร ๖. จัดกิจกรรม/โครงการ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลให้ประชาชนทราบ และประชาสัมพันธ์ภารกิจของเทศบาล ๗.จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานให้ก้าวทันยุคโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ๘. เร่งรัดการจัดเก็บภาษีของเทศบาลให้ครอบคลุมและทั่วถึง เพื่อให้งบประมาณเพิ่มขึ้น และต้องพิจารณาดำเนินการโครงการ/กิจกรรมที่ประชาชนได้รับความเดือดร้อนมากที่สุด ๙. การดำเนินงานของเทศบาลต้องเป็นไปตามแผนพัฒนา กล่าวคือควรพิจารณาโครงการ/กิจกรรม ที่บรรจุในแผนพัฒนาสามปีมาพิจารณาดำเนินการ ๑๐.ต้องพิจารณาโครงการ/กิจกรรม ที่สามารถดำเนินการได้ในปีงบประมาณนั้น และควรพิจารณาตั้งงบประมาณให้เพียงพอและเหมาะสมกับภารกิจแต่ละด้านที่จะต้องดำเนินการ ซึ่งจะช่วยลด
--	--	---

		ปัญหาในการโอนเพิ่ม โอนลด โอนตั้ง จ่ายรายการใหม่
๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	๑. คนในพื้นที่บางส่วนมีฐานะยากจน ทำให้เด็กในวัยเรียนบางส่วนด้อยโอกาสทางการศึกษา ๒. ประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่เทศบาลตำบลควนโดน นับถือศาสนาอิสลาม มีมัสยิดในพื้นที่ จำนวน ๓ แห่ง บันนาซ๊ะ จำนวน ๗ แห่ง และ วัด จำนวน ๑ แห่ง มัสยิดและบันนาซ๊ะบางแห่ง รวมถึงวัดในพื้นที่มีสภาพทรุดโทรม เนื่องจากไม่มีงบประมาณในการบูรณะซ่อมแซม สังคมที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้ค่านิยมใหม่ๆเข้ามา เยาวชนขาดการตระหนักถึงบาปบุญคุณโทษ ไม่ปฏิบัติตามธรรมเนียมครองธรรม ไม่ปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนา การส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรมยังมีไม่มากเท่าที่ควรเนื่องจากขาดงบประมาณไม่มีหน่วยงานหลักในการส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีวิถีชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่นซึ่งเป็นมรดกทางวัฒนธรรมอีกทั้งเด็กเยาวชนรุ่นใหม่ก็ตกอยู่ในกระแสโลกาภิวัตน์ มีการรับเทคโนโลยีสมัยใหม่และวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาจนละเลยวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น ซึ่งนับวันจะทำให้สิ่งที่มีคุณค่าเหล่านี้มีแต่จะลดน้อยสูญหายไปในที่สุด	๑. ส่งเสริมด้านการศึกษาให้เด็กในวัยเรียน และให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา ๒. ส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนมีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนา ๓. ส่งเสริมและอนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาชาวบ้านให้คงอยู่ตลอดไป ๔. ก่อสร้างและบำรุงศาสนสถานให้อยู่ในสภาพที่ดี

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๑ วิเคราะห์ภารกิจของเทศบาล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลควนโดน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลควนโดน มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก Swot เทศบาลตำบลควนโดน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้

เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงทางน้ำ และทางบก
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๓) การสาธารณสุขการ
- (๔) การควบคุมอาคาร
- (๕) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๖) การจัดให้มีตลาด
- (๗) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๘) การสาธารณสุขปศุสัตว์และการก่อสร้างอื่น ๆ

๕.๑.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การส่งเสริมกีฬา
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- (๔) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์ รักษาคนเจ็บไข้
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- (๗) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๕.๑.๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ
- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๔) ให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการดับเพลิง

๕.๑.๔ ด้านการแผนการส่งเสริมการลงทุนการพาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๒) การจัดให้มีและควบคุมตลาด
- (๓) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
- (๔) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๑.๕ ด้านการบริหารจัดการ และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

(๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๔) การควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

๕.๑.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๒) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และส่งเสริมวัฒนธรรม

(๓) การส่งเสริมจารีตประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

๕.๑.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

(๕) ประสานและให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๖) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายให้อำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลควนโดนได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินงานของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลควนโดนเป็นสำคัญ

๕.๒ การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๕.๒.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาส การพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

จุดแข็ง (Strength-S)

- เป็นเทศบาลที่มีพื้นที่กว้าง ชุมชนแออัดมีน้อยง่ายต่อการวางตัว
- มีลำคลองขนาดใหญ่ ไหลผ่านตลอดแนวทิศเหนือและตะวันตก
- มีถนนสายหลักของจังหวัดเป็นทางหลวงแผ่นดิน ผ่านกลางตลอดความยาวของเทศบาล
- พื้นดินเป็นดินอุดมสมบูรณ์
- ประชาชนส่วนใหญ่เคร่งครัดในศาสนา

- ประชากรส่วนใหญ่เป็นระบบเครือญาติ
- ประชาชนส่วนใหญ่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง
- มีผลผลิตทางการเกษตรที่สมบูรณ์เป็นแหล่งรายได้ของประชาชน
- ประชาชนและเยาวชนให้ความสำคัญในการออกกำลังกายในการเล่นกีฬา โดยเฉพาะกีฬาฟุตบอล

จุดอ่อน (Weakness-W)

- เป็นเทศบาลที่อาชีพประชาชนส่วนใหญ่ทำการเกษตรแบบรายย่อยเล็ก ๆ
- ประชาชนขาดความรู้ขาดประสบการณ์ในการทำงานเป็นกลุ่ม
- ไม่มีย่านการค้าที่ตั้งติดบุคคลภายนอกมาจับจ่ายใช้สอย
- ค่านิยมนั่งร้านน้ำชาปล่อยเวลาไม่คุ้มค่าประโยชน์ และมีการเอาอย่างไม่ดีของคนรุ่นใหม่
- ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความไว้วางใจและเชื่อถือซึ่งกันและกัน
- ขาดความสนใจและความร่วมมือในเวทีประชาคมที่จะเก็บประเด็นมาใช้ประโยชน์
- ความรู้และความร่วมมือด้านสุขอนามัยและการดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อมมีน้อย
- ที่ดินย่านพาณิชย์ส่วนใหญ่ถูกถือครองโดยคนต่างถิ่น
- ความร่วมมือในการประสานงานและการบูรณาการร่วมกันระหว่างองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น และหน่วยงานต่างๆ ยังมีไม่มากพอ

- ประชาชนขาดวินัยจราจรทำให้เกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง
- ปัญหายาเสพติดมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น
- บุคลากรท้องถิ่นขาดความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านตามภารกิจที่ถ่ายโอน
- ท้องถิ่นไม่มีประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ทำให้ต้องพึ่งพางบประมาณจากรัฐบาล
- ไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอย่างมั่นคง

โอกาส (Opportunity-O)

- ริมตลิ่งตลอดแนวลำคลองคูสนในเขตเทศบาลพัฒนาเป็นที่ท่องเที่ยวได้
- จังหวัดให้ความสำคัญในการพัฒนาศูนย์จำหน่ายผลิตภัณฑ์ของเทศบาลเป็นศูนย์จำหน่าย

ระดับจังหวัด และที่รับส่งผู้โดยสารรถทัวร์

- ชุมชนมีความเข้มแข็ง บูรณาการและเติมจากภาครัฐได้
- เป็นทางแยกผ่านเข้า – ออก ต่างประเทศ รัฐบาลให้ความสำคัญในการพัฒนา
- การสนับสนุนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้เข้าถึงความต้องการ

ของประชาชนได้ตรงกับความต้องการ

อุปสรรค (Threat-T)

- นักท่องเที่ยวแวะใช้บริการศูนย์จำหน่ายผลิตภัณฑ์น้อยเพราะขาดแรงจูงใจ
- เอกชนรายใหญ่ไม่ลงทุนในพื้นที่เพราะผู้บริโภคน้อย
- บุคคลทั่วไปได้รับข้อมูลที่แท้จริงอย่างจำกัด
- ภาคประชาชนมีส่วนร่วมน้อย
- ต้องทำเวทีประชาคมให้มากขึ้น ประชาสัมพันธ์เชื่อมโยงประสานงานให้ทั่วถึงทุกชุมชน

สาขาอาชีพ

- ระเบียบ/หนังสือสั่งการไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจและเจตนารมณ์อันดีของ

ท้องถิ่น

- การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ประชากรในวัยแรงงานลดลงส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคม

๕.๒.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

(๑) การเปลี่ยนแปลงในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อเทศบาล

- รัฐธรรมนูญฉบับใหม่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไร
- แนวโน้มการยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเทศบาลทั่ว

ประเทศ

- แนวโน้มการควมรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ในตำบลเดียวกัน

ให้มีองค์กรเดียว

- การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของการจัดสรรเงินงบประมาณให้กับองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นจากส่วนกลาง

(๒) การเปลี่ยนแปลงจากการวางและจัดทำผังเมืองชุมชน

๕.๓ ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาลตำบลควนโดน)

ผลการวิเคราะห์การพัฒนาในเชิงพื้นที่และการพัฒนาท้องถิ่น สามารถวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาเทศบาลตำบลควนโดน โดยกำหนด วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย กลยุทธ์ จุดยืนทางยุทธศาสตร์ และความเชื่อมโยงทางยุทธศาสตร์ในภาพรวม ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“ควนโดนเมืองน่าอยู่ ประชาชนยึดมั่นคุณธรรม ชุมชนเข้มแข็ง สิ่งแวดล้อมยั่งยืน ”

๕.๓.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลควนโดน

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการ

ท่องเที่ยว

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๕. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กรที่ดี

๕.๓.๒ เป้าประสงค์

๑. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ให้ได้มาตรฐาน จัดการด้านการผังเมืองให้เป็นระบบมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ปรับภูมิทัศน์ ให้สวยงาม สะอาด มีสวนสาธารณะ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจสำหรับประชาชน

๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รับการบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง สุขภาพแข็งแรง ลดการเจ็บป่วย สนับสนุนครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน พร้อมพัฒนาทักษะวิชาชีพให้แก่ประชาชนเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และส่งเสริมการเกษตร ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ส่งเสริมให้ประชาชน มีคุณธรรม จริยธรรม ในการทำนุบำรุงศาสนา อนุรักษ์สืบสาน ประเพณีวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นดั้งเดิม ซึ่งจะนำไปสู่การส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจกรรมเชิงอนุรักษ์

๔. เยาวชน ประชาชน มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม มีระบบการจัดการขยะ พัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๕. บุคลากรของเทศบาลได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน มีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๕.๓.๓ ตัวชี้วัด

๑. จำนวนถนน ท่อระบายน้ำ ทางน้ำ ทางเท้า ในเขตเทศบาลได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
๒. ร้อยละของครัวเรือนในเขตเทศบาลที่มีน้ำประปาใช้
๓. ร้อยละครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้
๔. จำนวนไฟฟ้าส่องสว่างมีครบถ้วนบนถนนทุกสาย และจุดเสี่ยงในเขตเทศบาล
๕. จำนวนอุบัติเหตุบนถนนในความรับผิดชอบของเทศบาลลดลง
๖. ระบบกระจายเสียงตามสายครอบคลุม ทั้ง ๑๐ ชุมชน
๗. จำนวนสวนสาธารณะ ลานกีฬา สนามกีฬา ได้มาตรฐาน
๘. จำนวนพื้นที่สาธารณะประโยชน์ได้รับการพัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สวยงาม
๙. ร้อยละของพื้นที่ผังเมืองรวมเทศบาลได้รับการจัดสรรการใช้พื้นที่ (Zonning)
๑๐. จำนวนประชาชนที่มีสุขภาพอนามัยที่ดี
๑๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในด้าน

ต่างๆ

๑๒. จำนวนการแก้ไขปัญหาสังคมมากขึ้น
๑๓. จำนวนประชาชน/กลุ่มที่เข้าร่วมพัฒนาอาชีพ สามารถนำไปประกอบอาชีพเสริมมีรายได้จริง
๑๔. จำนวนกิจกรรมงานประเพณีและวัฒนธรรม และกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยว

และเชิงอนุรักษ์

๑๕. จำนวนของประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรม ประเพณี วัฒนธรรม และกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยวและเชิงอนุรักษ์

๑๖. จำนวนประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น
๑๗. จำนวนชุมชนที่มีส่วนร่วมจัดการด้านการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม
๑๘. ปริมาณขยะภายในเขตเทศบาลลดลง
๑๙. ปริมาณน้ำเสียชุมชนได้รับการบำบัด
๒๐. ในเขตเทศบาล/ชุมชนมีพื้นที่สีเขียวเพิ่มขึ้น
๒๑. ผลคะแนนจากการรับประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการของเทศบาล
๒๒. ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อผลการดำเนินการของเทศบาล
๒๓. จำนวนการจัดอบรม การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมและศึกษาดูงาน
๒๔. จำนวนกิจกรรมที่ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรเทศบาล

๕.๓.๔ คำเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. การก่อสร้าง ปรับปรุง ถนนในเขตเทศบาล ๒. การปรับปรุงระบบระบายน้ำให้ได้มาตรฐาน ๓. การปรับปรุง แนวตลิ่งคลองคูสนตลอดแนว ๔. การขยายเขตประปา หมู่บ้าน/ชุมชน และประปาภูมิภาคครอบคลุมทั้ง ๑๐ ชุมชน ๕. พัฒนาลำคลองคูสนตลอดแนวเขตเทศบาล ๖. จำนวนอุบัติเหตุที่ลดลงแต่ละปีภายในเขตถนนรับผิดชอบของเทศบาล ๗. การซ่อมแซม ติดตั้งระบบกระจายเสียงในเขตชุมชนเทศบาลทั้ง ๑๐ ชุมชน ๘. ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำครบทุกพื้นที่ ภายใน ๔ ปี ๙. การติดตั้งซ่อมแซมไฟส่องสว่างบริเวณจุดเสี่ยง ทางแยกของถนนภายในเขตเทศบาล ๑๐. การพัฒนาสวนสาธารณะ(หนองควนโดน) ๑๑. การก่อสร้างลานกีฬา สนามกีฬา ภายในระยะเวลา ๔ ปี ๑๒. พื้นที่สาธารณะได้รับการปรับปรุงพื้นที่ให้ร่มรื่นสวยงาม ๑๓. พื้นที่สีเขียวเพิ่มขึ้นจากเดิม
ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต	๑. ส่งเสริมการจัดกิจกรรม เกี่ยวกับการศึกษาต่อปี ๒. ส่งเสริมพัฒนากลุ่มอาชีพต่อปี ๓. จำนวนผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ผู้ป่วยเอดส์ ที่ได้รับการช่วยเหลือแต่ละปี ๔. กิจกรรมที่จัดให้แก่เด็กและสตรี ๕. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการในเขตเทศบาล ๖. อสม. ที่ได้รับความรู้และประสบการณ์ด้านสาธารณสุขมูลฐาน ๗. ประชาชนมีความรู้เรื่องสุขอนามัยและการป้องกันโรคต่าง ๆ เพิ่มขึ้นทุกปี ๘. กิจกรรม/โครงการที่ดำเนินส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในด้านต่างๆ ๙. การจัดกิจกรรมป้องกันและบำบัดยาเสพติดในเขตเทศบาล ๑๐. จำนวนคนที่ได้รับการบำบัดฟื้นฟูในแต่ละปี ๑๑. จุดตั้งเวรยามที่เพิ่มขึ้น ๑๒. การติดตั้ง ซ่อมแซมปรับปรุงระบบวงจรปิดในเขตเทศบาลในแต่ละปี ๑๓. ชุมชนที่จัดกิจกรรม การพัฒนาในพื้นที่เพื่อประยุกต์ใช้วิถีตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ๑๔. กิจกรรมการพัฒนาตลาดสดแต่ละปี ๑๕. การจัดกิจกรรมด้านการกีฬาและนันทนาการ ๑๖. จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการท่องเที่ยว	๑. การจัดกิจกรรมด้านการส่งเสริม ขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นในแต่ละปี ๒. ประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการในแต่ละปี ๓. การจัดกิจกรรมวันสำคัญของชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ และพระราชวงศ์ ประจำปี ๔. กิจกรรม/โครงการด้านคุณธรรมจริยธรรมทั้งปี ๕. ประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมทั้งปี ๖. กิจกรรมที่ดำเนินการในการส่งเสริมพัฒนาการท่องเที่ยวและในเชิงอนุรักษ์ที่จัดขึ้น
ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ	๑. การจัดกิจกรรมโครงการที่เกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. ประชาชนที่มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการรักษา ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในแต่ละปี ๓. ดำเนินการในเขตพื้นที่เทศบาล จำนวน ๑๐ ชุมชน ๔. ปริมาณขยะที่ลดลงหน่วย (กิโลกรัม) ๕. ประชาชนมีความรู้ เข้าใจ ในการจัดการขยะมูลฝอยในชุมชนในแต่ละปี ภายในเขตเทศบาล ๖. ปี ๒๕๖๔ น้ำเสียจากชุมชนได้รับการบำบัดที่ถูกต้องใน ร้อยละ๒๐%ของ ปริมาณน้ำเสีย ๗. แหล่งรวบรวมระบบบำบัดน้ำเสียรวมของเทศบาล ๘. การเฝ้าระวัง ตรวจสอบคุณภาพน้ำประจำปี ๙. ปริมาณคาร์บอนที่ลดได้ ในแต่ละปี ๑๐. พื้นที่สีเขียวเพิ่มขึ้น๒๐%ในระยะเวลา ๔ ปี
๕. การบริหารจัดการองค์กรที่ดี	๑. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้สมรรถนะทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ๒. สถานที่ปฏิบัติงานที่รองรับการบริการประชาชนได้มาตรฐานและเพิ่มขึ้น ๓. การคาดการณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการให้บริการประชาชน ทั้ง ๔ ปี ๔. ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อเทศบาล ๕. ระดับคะแนนการรับการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานของเทศบาล ๖. จำนวนรายได้ของเทศบาลที่เพิ่มขึ้น ๗. กิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมการเพิ่มรายได้ ๘. กิจกรรมส่งเสริมให้ความรู้ด้านสาธารณสุขแก่ประชาชน ๙. การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ และข้อมูลข่าวสารของเทศบาล

	๑๐. กิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนและประชาชนทั่วไป
--	---

๕.๓.๕ กลยุทธ์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

มาตรฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางน้ำ ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ให้ได้
- ๑.๒ ก่อสร้าง ปรับปรุง ขยายเขตประปา เพิ่มการผลิต และพัฒนาแหล่งน้ำ
- ๑.๓ พัฒนาระบบการจราจร จัดวางระบบผังเมืองและผังเมืองรวมชุมชน
- ๑.๔ พัฒนาระบบไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ และระบบสื่อสาร
- ๑.๕ การพัฒนาสวนสาธารณะ ลานกีฬา สนามกีฬา
- ๑.๖ การปรับปรุงทัศนเมืองให้ร่มรื่นสวยงาม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

และตามอัยยาศัย

ผู้ด้อยโอกาส

- ๒.๑ จัดการส่งเสริมและสนับสนุนระบบการศึกษาในระบบ นอกระบบ
- ๒.๒ ส่งเสริมอาชีพ และพัฒนารายได้ให้แก่ประชาชน
- ๒.๓ ส่งเสริมจิตสวัสดิการให้กับเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ และ
- ๒.๔ ส่งเสริมป้องกัน รักษา และส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
- ๒.๕ ส่งเสริม สนับสนุนความเข้มแข็ง สถาบันครอบครัว ชุมชน และสังคม
- ๒.๖ ส่งเสริม สนับสนุนการแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๒.๗ ส่งเสริมการสร้างระบบการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๒.๘ พัฒนาชุมชนเป็นศูนย์การเรียนรู้ภายใต้วิถีการมีส่วนร่วมและตามแนวทาง
- ๒.๙ ส่งเสริมการพัฒนาอาคารสถานที่ ปรับปรุงตลาดขายสินค้า และ

ของประชาชน

เศรษฐกิจพอเพียง

ร้านค้าชุมชน

- ๒.๑๐ ส่งเสริมสนับสนุนด้านการกีฬาและนันทนาการ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการ

ท่องเที่ยว

- ๓.๑ ส่งเสริมสนับสนุนทำนุบำรุงศาสนาทุกศาสนา อนุรักษ์ฟื้นฟู สืบถอด
- ขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวันสำคัญต่างๆ อย่างยั่งยืน
- ๓.๒ ส่งเสริมพัฒนาการท่องเที่ยวและกิจกรรมเชิงอนุรักษ์
- ๓.๓ ส่งเสริมพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมแก่เด็ก เยาวชน และประชาชน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

- ๔.๑ ส่งเสริมฟื้นฟูและอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)

สิ่งปฏิภูม

๔.๒ ปรับปรุง ส่งเสริม สนับสนุนระบบบริหารจัดการขยะ

๔.๓ ส่งเสริม สนับสนุน ระบบบริหารจัดการน้ำเสีย ระบบน้ำเสียรวมและ

๔.๔ ส่งเสริมสนับสนุน ชุมชน สู่เมืองคาร์บอนต่ำ

๕. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กรที่ดี

๕.๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรเทศบาล

๕.๒ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาอาคารสถานที่สาธารณะ และจัดหาเครื่องมือ

เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

๕.๓ ปรับปรุง พัฒนางานบริการเพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ประชาชน

๕.๔ ปรับปรุง และพัฒนาการจัดเก็บรายได้

๕.๕ พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕.๖ การให้บริการข้อมูลข่าวสาร เผยแพร่ และประชาสัมพันธ์กิจกรรมด้านต่าง ๆ

๕.๗ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

๕.๓.๖ จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของเทศบาลตำบลควนโดน

๑. ที่มา

ในปี ๒๕๕๙ เทศบาลตำบลควนโดน ได้ริเริ่มโครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนตั้งแต่ การวางแผน ปฏิบัติ และติดตามผล โดยตั้งเป้าในการนำขยะมูลฝอยกลับมาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุด โดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ๓ ภาคี ที่เข้ามามีส่วนร่วม

ภาครัฐ เทศบาลตำบลควนโดน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดสตูล

ภาคเอกชน คือ ร้านรับซื้อในพื้นที่ ในการเป็นวิทยากรและจุดเชื่อมโยงการจัดการ

ภาคประชาชน อันได้แก่ชุมชน อสม. และอาสาสมัครพิทักษ์สิ่งแวดล้อมหมู่บ้าน

ในปี ๒๕๕๖ TIPMSE ได้เข้ามานำเสนอแนวคิดการผลักดันเทศบาลตำบลควนโดนและชุมชนควนโดนใน ให้กลายเป็นแหล่งเรียนรู้การจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืน ภาคใต้

๒. การวิเคราะห์ศักยภาพ(การได้รับรางวัล)

๒.๑ โล่เชิดชูเกียรติ (ระดับประเทศ) โครงการธนาคารวัสดุรีไซเคิลเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ๘๐ ชุมชน ปี ๒๕๕๑

๒.๒ รองชนะเลิศอันดับ ๑ ภาคใต้ โครงการจัดตั้งธนาคารวัสดุรีไซเคิล ๒๐๐ ชุมชน ปี ๒๕๕๒

๒.๓ รองชนะเลิศระดับประเทศ ZERO WASTE ปี ๒๕๕๓

๒.๔ ชนะเลิศระดับประเทศ ถ้วยพระราชทาน ประเภทพี่เลี้ยง โครงการจัดตั้งธนาคารวัสดุรีไซเคิล ๔๐๐ ชุมชน ปี ๒๕๕๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)

๒.๕ ชนะเลิศระดับประเภท ถ้วยพระราชทาน ชุมชนปลอดขยะ ๘๐ พรรษา ๘๐ ชุมชน (ZERO WASTE) ปี ๒๕๕๕

๒.๖ รองชนะเลิศอันดับ ๑ ระดับประเทศ ประเภทชุมชน โครงการลดเมือง ร้อยด้วยมือเรา ปีที่ ๘ (TOYOTA - TEI) ปี ๒๕๕๖

แหล่งเรียนรู้การจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืน เทศบาลตำบลควนโดน ชุมชนควนโดนในเป็น แหล่งเรียนรู้แห่งแรกของภาคใต้ เกิดจากความร่วมมือระหว่างสถาบันการจัดการบรรจุภัณฑ์และรีไซเคิลเพื่อ สิ่งแวดล้อม (TIPMSE) ส.อ.ท. มีจุดเด่นในการเป็นต้นแบบการเรียนรู้แนวทางการจัดการขยะมูลฝอยแบบครบ วงจรและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เน้นความเป็นธรรมชาติตลอดจนการส่งออกถึงความเข้มแข็งของคนในชุมชน

ความสำเร็จในทุกวันนี้ เริ่มต้นจากภารกิจของเทศบาลในการดูแลการพัฒนาท้องถิ่นในด้าน ต่าง ๆ รวมถึงด้านสิ่งแวดล้อมซึ่งผู้บริหารของเทศบาลมีนโยบายที่ต้องการลดปริมาณขยะมูลฝอยและให้ชุมชน มีความสะอาดและมีภูมิทัศน์ที่สวยงาม

จากข้อมูลและผลงานที่เทศบาลตำบลควนโดน มีจึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของเทศบาลตำบลควนโดนว่า “แหล่งเรียนรู้สังคมไร้ขยะ”

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลควนโดน วิเคราะห์แล้วเห็นว่ามีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องการดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ได้รับการบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง สุขภาพแข็งแรง ลดการเจ็บป่วย สนับสนุนครอบครัวอบอุ่น ชุมชน เข้มแข็ง มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน พร้อมพัฒนาทักษะวิชาชีพให้แก่ประชาชนเพื่อให้สอดคล้องกับ สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และส่งเสริมการเกษตร ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
๓. การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ รักษาความสะอาดและ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง ส่งเสริมให้เยาวชน ประชาชน มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม มีระบบการจัดการขยะ
๕. การจัดการศึกษา
๖. การส่งเสริมด้านกีฬา นันทนาการ
๗. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๘. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๐. การบริหารจัดการองค์กรที่ดี บุคลากรของเทศบาลได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ในการ ปฏิบัติงาน มีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. การจัดการจราจร
๒. การดูแลบำรุงรักษาทางน้ำ

๕. การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และอุตสาหกรรม
๖. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๗. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๘. การส่งเสริมการเกษตร
๙. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๑๐. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

เทศบาลตำบลควนโดนได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ได้ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒ /ว๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใดประเภทใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน และให้คุ้มค่า ต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลควนโดนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยได้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี(๒๕๖๑-๒๕๖๓)เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมี เป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ที่มีประสิทธิภาพ คุ้มค่า ปรากฏตามตารางวิเคราะห์งานของเทศบาลตำบลควนโดน อำเภอควนโดน จังหวัดสตูล เพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ตามเอกสารภาคผนวก(แนบท้าย)

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลควนโดน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอกตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลควนโดน(ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง (Strength-S)	จุดอ่อน (Weakness-W)
๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้เทศบาล	๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจของเทศบาลตำบลควนโดน
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๕ ปี เป็นวันทำงาน	๒.ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต	๓. มีภาระหนี้สิน

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)

๔. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๕. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงาน ละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต ๖. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๗. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๔. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๕. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึง กฎระเบียบของทางราชการ
โอกาส (Opportunity-O)	อุปสรรค (Threat-T)
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความ ร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาเทศบาล อุตศ	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ ๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ ชุมชนจำกัด ๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของเทศบาลตำบลควนโดน(ระดับองค์กร)

จุดแข็ง (Strength-S)	จุดอ่อน (Weakness-W)
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้า ของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆที่ได้จาก การศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสาย งานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น งาน สาธารณสุข งานนิติการ ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการ สาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ

โอกาส (Opportunity-O)	อุปสรรค (Threat-T)
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลเป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

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

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัลตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อดโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่(New public administration model)ที่เรียกว่าการบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)

หลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

จากสภาพปัญหาความต้องการ และการวิเคราะหุยุทธศาสตร์เพื่อกำหนดตำแหน่งของเทศบาลและภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เทศบาลตำบลควนโดนกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล, กองคลัง, กองช่าง, กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, กองการศึกษา และกองสวัสดิการสังคม โดยกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลจำนวน ๔๐ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๔๘ อัตรา เนื่องจากเทศบาลตำบลควนโดนมีภารกิจและมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นทุกปี และมีความต้องการบุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลควนโดนประสบปัญหาในเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาล จึงไม่สามารถขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มตามความต้องการเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นของเทศบาลได้ ยกเว้นตำแหน่งซึ่งได้รับการจัดสรรอัตราตำแหน่งและงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก และตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก เพื่อเป็นการรองรับจำนวนเด็กนักเรียนที่อาจเพิ่มมากขึ้นในอนาคต และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลทั้งในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลควนโดน ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรเพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลควนโดนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๔.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่เทศบาลตำบลควนโดน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลควนโดน ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลควนโดน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. **สำนักปลัดเทศบาล** ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองใดหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผน การปฏิบัติราชการของเทศบาล

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำฐานะทางการเงิน การจัดสรร เงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทางบทลงประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องกล การควบคุมประวัติ การติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชน งานส่งเสริมสุขภาพ และอนามัย การป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้ตั้งกองการแพทย์ จะมีงานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุขและงานทันตกรรม และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา และพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เช่น เป็นต้น โดยมีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจกรรมศาสนา ส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๖. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการพิจารณาศึกษา วิเคราะห์ทำความเข้าใจ เห็นสรุป รายงาน เสนอแนะ และดำเนินการปฏิบัติงานบริหารงานสวัสดิการสังคม การจัดตั้งกลุ่มส่งเสริมอาชีพต่าง ๆ งานนันทนาการชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาชุมชน งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน การจัดตั้งศูนย์เยาวชน ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม จัดให้มีกีฬาเด็กและเยาวชน ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิชาการและแผน	๑. สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิชาการและแผน	

- งานนิติการ - งานธุรการ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- งานนิติการ - งานธุรการ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานธุรการ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์กิจการพาณิชย์ - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษี	๒. กองคลัง ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานธุรการ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์กิจการพาณิชย์ - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษี	

โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานธุรการ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ	๓. กองช่าง ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานธุรการ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ	

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานธุรการ ฝ่ายบริการสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสัตวแพทย์	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานธุรการ ฝ่ายบริการสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสัตวแพทย์	

โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานธุรการ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมประเพณีและศิลปวัฒนธรรม	๕. กองการศึกษา ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานธุรการ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมประเพณีและศิลปวัฒนธรรม	

๖. กองสวัสดิการสังคม ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ - งานธุรการ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี และคนชรา	๖. กองสวัสดิการสังคม ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ - งานธุรการ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี และคนชรา	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)

เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของ
คนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร

ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็ว

หรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน
และงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒

ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของ
หน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปี
ที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้อง
ใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่
ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักผ่อนส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที
 ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ

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

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

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาพัฒนาของเทศบาลตำบลควนโดน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการ

ท่องเที่ยว

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๕. การบริหารจัดการองค์กรที่ดี

เทศบาลตำบลควนโดนได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ได้ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒ /ว๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด ประเภทใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน และให้คุ้มค่า ต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลควนโดนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยได้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี(๒๕๖๑-๒๕๖๓)เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมี เป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ที่มีประสิทธิภาพ คุ้มค่า ปรากฏตามตารางวิเคราะห์งานของเทศบาลตำบลควนโดน อำเภอควนโดน จังหวัดสตูล เพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ตามเอกสารภาคผนวก(แนบท้าย)

นอกจากการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากประเด็นยุทธศาสตร์แล้ว เทศบาลตำบลควนโดน ได้เปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเดียวกัน (Benchmarking) ประกอบด้วย เทศบาลตำบลลู่ อำเภอมือเมือง จังหวัดสตูล และเทศบาลตำบลกำแพง อำเภอละงู จังหวัดสตูล ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทเดียวกัน ขนาดกลางเช่นเดียวกัน และมีพื้นที่ใกล้เคียงกันมากที่สุด มีบริบทใกล้เคียงกัน มีจำนวนหมู่บ้าน ประชากร ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน ดังนี้

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ประเด็น	เทศบาลตำบลฉลุง	เทศบาลตำบลควนโดน	เทศบาลตำบลกำแพง
๑. ขนาด	ขนาดกลาง	ขนาดกลาง	ขนาดกลาง
๒. ประมาณการรายได้ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐	๓๘,๘๙๐,๐๐๐	๔๗,๐๖๒,๒๒๘	๕๔,๕๙๐,๒๕๐
๓. โครงสร้างอัตรากำลัง	๑. นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล ระดับ กลาง) ๒. นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล ระดับ ต่ำ)	๑. นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล ระดับ กลาง) ๒. นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล ระดับ ต่ำ)	๑. นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล ระดับ กลาง) ๒. นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล ระดับ ต่ำ)
	๑.สำนักงานปลัดเทศบาล ๑. หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล ระดับต่ำ ๒. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ระดับต่ำ ๓. นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.) ๔. นิติกร(ชก.) ๕. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร(ชก.) ๖. จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) ๗. จพง.ธุรการ(ชง.) ๘. จพง.ธุรการ(ปง./ชง.) ลูกจ้างประจำ พนักงานพิมพ์ดีด พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ๒. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป ๓. พนักงานขับรถยนต์(๒) ๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๒) พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานดับเพลิง คนงานทั่วไป(๓) ๒. กองคลัง ๑. ผอ.กองคลัง ระดับต่ำ ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.) ๓. นักวิชาการคลัง (ชก.) ๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.) ๕. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑.สำนักงานปลัดเทศบาล ๑. หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล ระดับต่ำ ๒. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ระดับต่ำ ๓. หัวหน้าฝ่ายปกครอง ระดับต่ำ ๔. นักทรัพยากรบุคคล(ชก.) ๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ชก.) ๖. นิติกร(ชก.) ๗. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ชก.) ๘. จพง.ธุรการ(ชง.) ๙. จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ชง.) ๒. กองคลัง ๑. ผอ.กองคลัง ระดับต่ำ ๒. หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง ระดับต่ำ ๓. นักจัดการงานทั่วไป(ปก./ชก.) ๔. นักวิชาการพัสดุ (ชก.) ๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) ๖. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.) ลูกจ้างประจำ	๑.สำนักงานปลัดเทศบาล ๑. หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล ระดับต่ำ ๒. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ระดับต่ำ ๓. หัวหน้าฝ่ายปกครอง ระดับต่ำ ๔. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม ระดับต่ำ ๕. นักทรัพยากรบุคคล(ชก.) ๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) ๗. นักจัดการงานทั่วไป(ชก.) ๘. นิติกร(ปก./ชก.) ๙. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร(ชก.) ๑๐. จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ชง.) ๑๑. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต่ำ ๑๒. นักพัฒนาชุมชน (ชก.) ๑๓. พนง.ขับรถบรรทุกน้ำ ๑๔. พนง.ขับรถดับเพลิง ๒. กองคลัง ๑. ผอ.กองคลัง ระดับต่ำ ๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง ระดับต่ำ ๓. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานพัสดุ ระดับต่ำ ๔. หัวหน้าฝ่ายบริหารพัฒนาทรัพย์สินฯ ระดับต่ำ ๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)

	๓. กองช่าง ๑. ผอ.กองช่าง ระดับต้น ๒. หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้างระดับต้น ๓. หน.ฝ่ายการโยธา ระดับต้น ๔. นายช่างโยธาอาวุโส ๕. นายช่างโยธา (ปง/ชง)(๒) ลูกจ้างประจำ ผู้ช่วยช่างศิลป์ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ ๒. ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า ๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาด ๕.กลางคนงานตักแต่งสวน(ผู้มีทักษะ) (๔) พนักงานจ้างทั่วไป คนสวน(๕) ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑. ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมระดับต้น ๒. หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น ๓.นักวิชาการสุขาภิบาล(ชก.) ๔. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก) ลูกจ้างประจำ ๑. พนักงานขับรถบรรทุกขยะ ๒. คนงาน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑. ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข ๒. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป ๓. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	เจ้าพนักงานพัสดุ ๓. กองช่าง ๑. ผอ.กองช่าง ระดับต้น ๒. นายช่างโยธา (ชง.)(๒) ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑. ผอ. กอง ส า ห า ร ณ สุ ข และ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น ๒. หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น ๓. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) ๔. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ชง.)	ปง/ชง ๖. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง ๗. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑. ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๒. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ ๓. ลูกมือช่างแผนที่ภาษีฯ ๓. กองช่าง ๑. ผอ.กองช่าง ระดับต้น ๒. หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้างระดับต้น ๓. หน.ฝ่ายการโยธา ระดับต้น ๓. นายช่างโยธา(ชง.)(๒) ๔. จพง.ธุรการ(ชง.) ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑. นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น ๒. หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น ๓. พยาบาลวิชาชีพ (ชก.) ๔. นักวิชาการสุขาภิบาล (ชก.) ๕. เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)
--	--	---	--

	๔. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ๕. คนงานประจำรถขยะ(ผู้มีทักษะ)(๓) พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป(๕) ๕. กองการศึกษา ๑. ผอ.กองการศึกษา ระดับต้น ๒. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและโครงสร้าง ระดับต้น ๓. หน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระดับต้น ๔. นักวิชาการศึกษา(ชก.) ๕. นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) (๒) ๖. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ๗. ครูผู้ดูแลเด็ก (๖) พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑. ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ ๒. ผู้ช่วยนักสันตนาการ ๓. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(๒) ๔. ผู้ดูแลเด็ก(๕)	๕. กองการศึกษา ๑. ผอ.กองการศึกษา ระดับต้น ๒. หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา ระดับ ต้น ๓. นักจัดการงานทั่วไป (ชก.) ๔. ครู (๕) ๕. ครูผู้ดูแลเด็ก(๕) ๖. ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(๗) ๖. กองสวัสดิการสังคม ๑. ผอ.กองสวัสดิการสังคม ระดับต้น ๒. หน.ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ ๓. นักพัฒนาชุมชน (ชก.) ๔. เจ้าพนักงานธุรการ	๕. กองการศึกษา ๑. ผอ.กองการศึกษา ระดับต้น ๒. หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา ระดับต้น ๓. นักวิชาการศึกษา (ชก.) (๒) ๔. ครู ค.ศ.๑ (๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑. ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก ๒. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(๒) ๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)
--	---	--	---

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลควนโดน เทศบาลตำบลสูง และเทศบาลตำบลกำแพง ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศ งบประมาณใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังที่แตกต่างกันพอสมควร แต่ไม่มากนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลควนโดน จำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มในบางงาน เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และคงตำแหน่งเดิมที่มีอยู่ทั้งหมด ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลควนโดนมีความประสงค์รับโอน (ย้าย) สำหรับสายงานผู้บริหารหรืออำนวยการท้องถิ่น ซึ่งคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้จำนวนพนักงานเทศบาลกรอบอัตรากำลังที่ตั้งไว้ จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

และในการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลควนโดน ได้ทำการวิเคราะห์จากยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลในการกำหนดตำแหน่ง และได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ข้างหน้า (๒๕๖๑-๒๕๖๓) พร้อมได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง

(Benchmarking) ที่มีขนาดเดียวกัน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของเทศบาลในแผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่น (Strategic objective) เป็นการวิเคราะห์ว่าเพื่อบรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์ จะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งข้าราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วย

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตำแหน่งข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. การก่อสร้าง ปรับปรุง ถนน ในเขตเทศบาล ๒. การปรับปรุงระบบระบายน้ำให้ได้มาตรฐาน ๓. การปรับปรุง แนวตลิ่งคลองคูสนตลอดแนว ๔. การขยายเขตประปา หมู่บ้าน/ชุมชน และประปาภูมิภาคครอบคลุมทั้ง ๑๐ ชุมชน ๕. พัฒนาลำคลองคูสนตลอดแนวเขตเทศบาล ๖. จำนวนอุบัติเหตุที่ลดลงแต่ละปีภายในเขตถนนรับผิดชอบของเทศบาล ๗. การซ่อมแซม ติดตั้งระบบกระจายเสียงในเขตชุมชนเทศบาลทั้ง ๑๐ ชุมชน ๘. ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำครบทุกพื้นที่ ภายใน ๔ ปี ๙. การติดตั้งซ่อมแซมไฟส่องสว่างบริเวณจุดเสี่ยง ทางแยกของถนนภายในเขตเทศบาล ๑๐. การพัฒนาสวนสาธารณะ(หนองควนโดน) ๑๑. การก่อสร้างลานกีฬา สนามกีฬาภายในระยะเวลา ๔ ปี ๑๒. พื้นที่สาธารณะได้รับการปรับปรุงพื้นที่ให้ร่มรื่นสวยงาม ๑๓. พื้นที่สีเขียวเพิ่มขึ้นจากเดิม	๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง ๒. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น ๓. นายช่างโยธา

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตำแหน่งข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต	๑. ส่งเสริมการจัดกิจกรรม เกี่ยวกับการศึกษาต่อปี ๒. ส่งเสริมพัฒนากลุ่มอาชีพต่อปี ๓. จำนวน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ผู้ป่วยเอดส์ ที่ได้รับการช่วยเหลือแต่ละปี ๔. กิจกรรมที่จัดให้แก่เด็กและสตรี ๕. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการในเขตเทศบาล ๖. อสม. ที่ได้รับ ความรู้ และประสบการณ์ด้านสาธารณสุขมูลฐาน ๗. ประชาชนมีความรู้เรื่องสุขอนามัย และการป้องกันโรคต่าง ๆ เพิ่มขึ้นทุกปี ๘. กิจกรรม/โครงการที่ดำเนินส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในด้านต่างๆ ๙. การจัดกิจกรรมป้องกันและบำบัดยาเสพติดในเขตเทศบาล ๑๐. จำนวนคนที่ได้รับการบำบัดฟื้นฟูในแต่ละปี ๑๑. จุดตั้งเวรยามที่เพิ่มขึ้น ๑๒. การติดตั้ง ซ่อมแซมปรับปรุงระบบวงจรปิดในเขตเทศบาลในแต่ละปี ๑๓. ชุมชนที่จัดกิจกรรม การพัฒนาในพื้นที่เพื่อประยุกต์ใช้วิธีตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ๑๔. กิจกรรมการพัฒนาลาดสาดแต่ละปี ๑๕. การจัดกิจกรรมด้านการกีฬาและนันทนาการ ๑๖. จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ	๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง ๒. นักบริหารการศึกษา ๓. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๔. นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๖. นักพัฒนาชุมชน ๗. เจ้าพนักงานธุรการ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการท่องเที่ยว	๑. การจัดกิจกรรมด้านการส่งเสริมขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นในแต่ละปี ๒. ประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการในแต่ละปี ๓. การจัดกิจกรรมวันสำคัญของชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ และพระราชวงศ์ ประจำปี ๔. กิจกรรม/โครงการด้านคุณธรรมจริยธรรมทั้งปี ๕. ประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมทั้งปี ๖. กิจกรรมที่ดำเนินการในการส่งเสริมพัฒนาการท่องเที่ยวและในเชิงอนุรักษ์ที่จัดขึ้น	๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ๒. นักบริหารการศึกษา ๓. ครู ๔. นักจัดการงานทั่วไป
ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตำแหน่งข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ	๑. การจัดกิจกรรมโครงการที่เกี่ยวข้องกับ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. ประชาชนที่มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการรักษา ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในแต่ละปี ๓. ดำเนินการในเขตพื้นที่เทศบาลจำนวน ๑๐ ชุมชน ๔. ปริมาณขยะที่ลดลงหน่วย (กิโลกรัม) ๕. ประชาชนมีความรู้ เข้าใจ ในการจัดการขยะมูลฝอยในชุมชนในแต่ละปีภายในเขตเทศบาล ๖. ปี ๒๕๖๔ น้ำเสียจากชุมชนได้รับการบำบัดที่ถูกต้องใน ร้อยละ ๒๐% ของปริมาณน้ำเสีย ๗. แหล่งรวบรวมระบบบำบัดน้ำเสีย	๑. นักบริหารงานเทศบาล ๒. นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๓. นักจัดการงานทั่วไป

	รวมของเทศบาล ๘. การเฝ้าระวัง ตรวจสอบคุณภาพน้ำประจำปี ๙. ปริมาณคาร์บอนที่ลดได้ในแต่ละปี ๑๐. พื้นที่สีเขียวเพิ่มขึ้น ๒๐% ในระยะเวลา ๔ ปี	
๕. การบริหารจัดการองค์กรที่ดี	๑. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้สมรรถนะทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ๒. สถานที่ปฏิบัติงานที่รองรับการบริการประชาชนได้มาตรฐานและเพิ่มขึ้น ๓. การคาดการณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการให้บริการประชาชนทั้ง ๔ ปี ๔. ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อเทศบาล ๕. ระดับคะแนนการบริการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานของเทศบาล ๖. จำนวนรายได้ของเทศบาลที่เพิ่มขึ้น ๗. กิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมการเพิ่มรายได้ ๘. กิจกรรมส่งเสริมให้ความรู้ด้านสาธารณสุขแก่ประชาชน ๙. การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ และข้อมูลข่าวสารของเทศบาล ๑๐. กิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนและประชาชนทั่วไป	๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ๒. นักบริหารงานการคลัง ๓. นักบริหารงานทั่วไป ๔. นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕. นักบริหารงานการศึกษา ๖. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม

๒.) การเกลี้ยตำแหน่งที่ว่าง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งข้าราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การ พัฒนาท้องถิ่นและเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองท้องถิ่นใกล้เคียงที่มีขนาดเท่ากันแล้ว เพื่อมิให้เกิดภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงเกินไป อันเนื่องมาจากการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม จึงได้ทำการเกลี่ย ตำแหน่งที่ว่างเป็นอันดับแรกตามข้อ ๒๒ (ฉ) การปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง หรือเมื่อพิจารณาแล้วไม่มี ตำแหน่ง/อัตราที่ว่างและไม่มีความจำเป็น จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการเกลี่ยตำแหน่งที่ว่างได้

การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลควนโดน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วน ราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและ ปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลควนโดน เพื่อให้การบริหารงานของ เทศบาลตำบลควนโดน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูล ลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑

๕๐

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑				
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑				
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)									
๓	หน.สำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
๔	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑				
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ขก.)	๑	๑	๑	๑				
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ขก.)	๑	๑	๑	๑				- ว่าง -

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)

๗	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ชก.)	๑	๑	๑	๑				
๘	นิติกร (ชก.)	๑	๑	๑	๑				
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑				
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง.)	๑	๑	๑	๑				
กองคลัง (๐๔)									
๑๑	ผอ.กองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
๑๒	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
๑๓	นักจัดการงานทั่วไป(ปค./ชก.)	๐	๑	๑	๑	+๑			ยุบเลิก ตามมติ ๕/๒๕๖๑
๑๔	นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	๑	๑	๑				
๑๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม (ว่าง)
๑๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	๑	๑	๑				
	ลูกจ้างประจำ								
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑				ยุบเลิก ตามมติ ๕/๒๕๖๑
๑๘	นักจัดการงานทั่วไป	๐	๑	๑	๑	+๑			ปรับปรุง ตำแหน่ง ตามมติ ๕/๒๕๖๑
กองช่าง (๐๕)									
๑๙	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
๒๐	นายช่างโยธา (อส.)	๑	๑	๑	๑				ปรับระดับ ตำแหน่ง(มติ. ๔/๖๑) ๕๘-๒-๐๕- ๔๗๐๑-๐๐๑
๒๑	นายช่างโยธา (อส.)	๑	๑	๑	๑				ปรับระดับ ตำแหน่ง(มติ. ๓/๖๑) ๕๘-๒-๐๕- ๔๗๐๑-๐๐๒
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)									
๒๒	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑				
	(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับ ต้น)								
๒๓	หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
	(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)								

	ระดับต้น)								
๒๔	นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑				
๒๕	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ชง.)	๑	๑	๑	๑				
กองการศึกษา (๐๘)									
๒๖	ผอ.กองการศึกษา	๑	๑	๑	๑				
	(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)								
๒๗	หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา	๑	๑	๑	๑				
	(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)								
๒๘	นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑				
๒๙	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> ครู	๕	๕	๕	๕				เงินอุดหนุน
๓๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๕	๕	๕	+๓	-	-	เงินอุดหนุน (ว่าง ๕)
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๕	๗	๗	๗	+๒	-	-	เงินอุดหนุน (ว่าง ๓)
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)									
๓๒	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
๓๓	หน.ฝ่ายสังคมสงเคราะห์	๑	๑	๑	๑				-ว่าง-
	(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)								
๓๔	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑				
๓๕	เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๐	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
	รวม	๔๐	๔๘	๔๙	๔๙	+๘	+๑	-	

หมายเหตุ ๑. ลำดับที่ ๓๐ รองรับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมฯ การสรรหาตำแหน่งดังกล่าว ให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราว่างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วเท่านั้น

๒. ลำดับที่ ๓๑ รองรับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมฯ(สำหรับตำแหน่งว่าง)การสรรหาตำแหน่งดังกล่าว ให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราว่างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วเท่านั้น

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ปรากฏในไฟล์ excel)

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑
๑	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๖๓,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๖๗๙,๔๔๐
๒	รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๘๑,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๗,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)	-													
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	ต้น	๑	๑	๓๙๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐
	(นักบริหารงานทั่วไป)														
๔	หน.ฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๑	๐	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐
	(นักบริหารงานทั่วไป)														
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๕๔,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๖,๐๔๐
๗	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชำนาญการ	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑	๑	๑		-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐
๘	นิติกร	ชำนาญการ	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๑๖,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๒๒๕,๗๒๐
๑๐	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๑	๑	๑๙๙,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๑๔,๕๒๐	๒๐๗,๒๔๐
	กองคลัง (๐๔)	-													
๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐
	(นักบริหารงานการคลัง)														
๑๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๑	๑	๒๘๙,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๓๐๐,๖๐๐

	(นักบริหารงานการคลัง)														
๑๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๐	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐
๑๔	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐
๑๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๔๙,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๙,๔๔๐
	ลูกจ้างประจำ														
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๘๘,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๑๙๖,๐๘๐
	กองช่าง (๐๕)	-													
๒๐	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๐	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐
	(นักบริหารงานช่าง)														
๒๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๔๙,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๙,๔๔๐
๒๒	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๔,๒๘๐
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)														
๒๓	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑	๑	๕๒๕,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๔๐,๖๐๐
	(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)														
๒๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๑	๐	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐
	(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)														
๒๕	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๔๕,๒๘๐
๒๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๒๓๔,๙๖๐

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)

	กองการศึกษา (๑๘)	-													
๒๘	นักบริหารการศึกษา	ต้น	๑	๑	๕๑๗,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๓๒,๘๐๐
	(ผู้อำนวยการกองการศึกษา)														
๒๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๗,๗๖๐
	(นักบริหารงานการศึกษา)														
๓๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐
๓๒	ครู	ค.ศ.๒	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-
๓๓	ครู	ค.ศ.๑	๔	๔		๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	-
๓๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๕	๐	-	๕	๕	๕	+๓	-	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๗	๔	๙๔,๕๖๐	๗	๗	๗	+๒	-	-	-	-	-	๙๔,๕๖๐
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)	-													
๓๖	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑		-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐
	(ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)														
๓๗	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์	ต้น	๑	๐	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐
	(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)														
๓๘	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐
๓๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๐	-	-	๑	๑	-	+๑	-	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)

(๔)	รวม		๔๘	๓๒	๙,๗๓๗,๖๔๐	๔๗	๔๘	๔๘	+๗	+๑	-	๙๘๙,๔๐๐	๖๖๓,๑๒๐	๓๘๙,๔๖๐	๑๐,๗๒๗,๐๐๐
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๒,๑๔๕,๔๐๐
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๑๒,๘๗๒,๔๐๐
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๖.๘๒๒

หมายเหตุ

ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑	เป็นเงิน	๔๘,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	บาท
ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒	เป็นเงิน	๕๐,๔๐๐,๐๐๐	บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	เป็นเงิน	๕๒,๙๒๐,๐๐๐	บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรากฏในไฟล์ excel)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ปรากฏในไฟล์ excel)

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเอง ก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณา เห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.จังหวัด) เทศบาลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการ พนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.จังหวัด) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้และตามประกาศคณะกรรมการเทศบาลจังหวัดสตูลเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพ ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลนั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลควนโดน อำเภอควนโดน จังหวัดสตูล จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลควนโดน เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการ พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลควนโดน ปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของนโยบายต่างๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์ งานการเงิน งานด้านช่าง ฯ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

และในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลควนโดน ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลควนโดน ดังนี้

๑) จัดให้มีการพัฒนาปฐมนิเทศผู้บรรจุเข้ารับราชการใหม่ก่อนมอบหมายหน้าที่ การงานให้ปฏิบัติ เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับแบบแผนของทางราชการ วิธีปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในเขตเทศบาล

๒) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาลตำบลควนโดนเป็นผู้จัดการอบรมเองหรือร่วมกับ หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๔) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเอง หรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

๕) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๖) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๗) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลง ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๘) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง ผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมทั้งการศึกษิตตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๙) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดตามที่รัฐบาลกำหนด

๑๐) ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาความรู้ความสามารถด้วยตนเอง เช่น สนับสนุนให้มีการลาศึกษาต่อโดยทุนส่วนตัวมากขึ้น หรือเป็นการศึกษานอกเวลาราชการในสาขาที่ตรงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ รวมถึงอนุมัติให้เบิกค่าใช้จ่ายในการไปศึกษาอบรมหลักสูตรที่จำเป็นและเกี่ยวกับงานในหน้าที่

๑๑) การให้รางวัลและลงโทษข้าราชการอย่างเกิดผล การที่จะดำเนินการให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีมาตรการทั้งทางบวกและทางลบควบคู่กันไป ผู้ที่ทำงานได้ดีมี

ประสิทธิภาพควรได้รับรางวัลและการยกย่อง เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่วนผู้กระทำผิดควรได้รับการลงโทษตามควรแก่กรณี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลควนโดน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม 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

เทศบาลตำบลควนโดน ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๙ ประการ ดังกล่าวข้างต้นเป็นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติและเป็นหลักการในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ หากฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายมาสอด มะสะกา)
นายกเทศมนตรีตำบลควนโดน

ภาคผนวก ก

ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล
และลูกจ้างของเทศบาลตำบลควนโดน

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)

