



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ)



www.shutterstock.com · 57863752

เทศบาลตำบลดงลิง
อำเภอภมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

คำนำ



ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ) กำหนดและประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใดอยู่ในส่วนราชการใดจำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลโดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานหรือลูกจ้างเทศบาลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดนั้น

เทศบาลตำบลดงลิง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ซึ่งมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง และการกำหนดโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลโดยมีการดำเนินงานให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลได้อย่างเหมาะสมทางเทศบาลตำบลดงลิง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขึ้น

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดงลิง อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุ แต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลดงลิง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจ นำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดีเทศบาลฯหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลดงลิงต่อไป

เทศบาลตำบลดงลิง จึงขอเสนอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

เทศบาลตำบลดงลิง

สารบัญ



คำนำ	หน้า
บทที่ ๑. หลักการและเหตุผล	๔
บทที่ ๒. วัตถุประสงค์	๕
บทที่ ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	๖
บทที่ ๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลดงลิง	๘
บทที่ ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลดงลิง	๑๒
บทที่ ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลดงลิงต้องดำเนินการ	๒๐
บทที่ ๗. สรุปรูปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๑
บทที่ ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒
บทที่ ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๘
บทที่ ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๒
บทที่ ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑
บทที่ ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตำบลดงลิง	๔๗
บทที่ ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ	๕๑

ภาคผนวก

- ก. รายงานการประชุมการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
- ข. ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลดงลิง จะสิ้นสุดลง ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นเทศบาลตำบลดงลิง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลดงลิง จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลดงลิง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลดงลิง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์



วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลดงลิง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน
๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลดงลิง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลดงลิง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลดงลิง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดงลิง

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลดงลิง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลดงลิง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลดงลิง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลดงลิง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลดงลิง ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลดงลิง เป็นประธานเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลดงลิงตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลดงลิง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลดงลิงบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงาน ต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงาน ต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้เทศบาลมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลดงลิง ตั้งอยู่ที่ ถนนขอนแก่น – โพนทอง ตำบลดงลิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ห่างจากอำเภอกมลาไสย ประมาณ ๑๕ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากศาลากลางจังหวัดกาฬสินธุ์ ประมาณ ๒๘ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อพื้นที่ข้างเคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับตำบลโพนงาม	อำเภอกมลาไสย	จังหวัดกาฬสินธุ์
ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลเจ้าท่า	อำเภอกมลาไสย	จังหวัดกาฬสินธุ์
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับตำบลเหล่าอ้อย	อำเภอร่องคำ	จังหวัดกาฬสินธุ์
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับตำบลธัญญา	อำเภอกมลาไสย	จังหวัดกาฬสินธุ์

เทศบาลตำบลดงลิง มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๓๙.๕๐ ตารางกิโลเมตร (๒๕)๑๕๑ ไร่) ลักษณะพื้นที่ของเทศบาลตำบลดงลิง เป็นที่ราบลุ่มมีลำน้ำชีและลำน้ำปาวซึ่งเป็นลำน้ำขนาดใหญ่มีน้ำตลอดทั้งปีไหลผ่าน นอกจากนี้ยังมีแหล่งน้ำชลประทานคลองส่งน้ำเขื่อนลำปาวและสถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า พื้นที่ส่วนใหญ่จึงเหมาะแก่การทำการเกษตร จำนวนหมู่บ้านในเขตเทศบาล มีจำนวนหมู่บ้านเต็มทั้ง ๑๗หมู่บ้าน คือ

- หมู่ที่ ๑	บ้านสวนโคก	พื้นที่	๙๐๒	ตร.กม.
- หมู่ที่ ๒	บ้านโคกล่าม	พื้นที่	๑,๔๗๘	ตร.กม.
- หมู่ที่ ๓	บ้านโคกศรี	พื้นที่	๑,๓๕๖	ตร.กม.
- หมู่ที่ ๔	บ้านสีถ่าน	พื้นที่	๑,๓๕๖	ตร.กม.
- หมู่ที่ ๕	บ้านเมย	พื้นที่	๒,๑๖๕	ตร.กม.
- หมู่ที่ ๖	บ้านแวง	พื้นที่	๑,๘๑๐	ตร.กม.
- หมู่ที่ ๗	บ้านโนนเมือง	พื้นที่	๑,๐๓๓	ตร.กม.
- หมู่ที่ ๘	บ้านโนนเมือง	พื้นที่	๑,๔๕๙	ตร.กม.
- หมู่ที่ ๙	บ้านดอนหวาย	พื้นที่	๑,๖๔๑	ตร.กม.
- หมู่ที่ ๑๐	บ้านสถาน	พื้นที่	๙๒๓	ตร.กม.
- หมู่ที่ ๑๑	บ้านเมย	พื้นที่	๑,๘๗๘	ตร.กม.
- หมู่ที่ ๑๒	บ้านโนนเมือง	พื้นที่	๑,๕๔๐	ตร.กม.
- หมู่ที่ ๑๓	บ้านสวนโคก	พื้นที่	๑,๐๓๔	ตร.กม.
- หมู่ที่ ๑๔	บ้านดอนสวรรค์	พื้นที่	๒,๐๙๕	ตร.กม.
- หมู่ที่ ๑๕	บ้านสีถ่าน	พื้นที่	๑,๖๑๕	ตร.กม.
- หมู่ที่ ๑๖	บ้านโคกล่าม	พื้นที่	๑,๔๒๗	ตร.กม.
- หมู่ที่ ๑๗	บ้านดอนหวาย	พื้นที่	๑,๔๓๙	ตร.กม.

เทศบาลตำบลดงลิง ได้สำรวจสภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในตำบล และได้วิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนในเขตตำบลดงลิง โดยแบ่งออกเป็นด้าน ต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) เนื่องด้วยเขตเทศบาลฯ มีพื้นที่ ๓๙.๕๐ ตารางกิโลเมตรและมีพื้นที่ด้านหนึ่งติดริมแม่น้ำชีและลำน้ำปาวน้ำ เมื่อถึงฤดูฝน จะเกิดปัญหาน้ำท่วมขังบ้านเรือนราษฎร ส่วนในทุ่งนา ก็พบปัญหาน้ำท่วมพื้นที่การเกษตร ทำให้ราษฎรได้รับความเดือดร้อน
- (๒) สภาพถนนดินลูกรังเป็นหลุมเป็นบ่อ
- (๓) ไฟฟ้าแสงสว่างตามหมู่บ้านยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- (๔) เส้นทางขนส่งทางการเกษตรยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของเกษตรกร
- (๕) ระบบการกระจายเสียง ชาว ประชาสัมพันธ์ เกิดการชำรุดบ่อยครั้ง

ความต้องการ

- (๑) ต้องการให้ปรับปรุงเส้นทางขนส่งทางการเกษตร ให้ได้มาตรฐาน สามารถรองรับเครื่องจักรทางการเกษตรได้
- (๒) ต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างตามซอย ถนนในหมู่บ้านให้เพียงพอ
- (๓) ต้องการให้ปรับปรุงถนนในหมู่บ้านที่ชำรุดให้ใช้งานได้
- (๔) ต้องการให้แก้ไขปัญหาระบบกระจายเสียง ชาวสาร ให้มีคุณภาพมากกว่าปัจจุบัน

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) การว่างงานของแรงงาน
- (๒) การขึ้นลงของราคาพืชผลทางการเกษตร
- (๓) รายได้ต่อครัวเรือนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ
- (๔) ขาดการรวมกลุ่มของกลุ่มอาชีพเพื่อผลิตสินค้าที่มีลักษณะเฉพาะหรือมีความโดดเด่นที่จะสามารถสร้างการต่อยอดด้านราคา
- (๕) ขาดแหล่งจำหน่ายสินค้าของกลุ่มอาชีพและประชาชนที่ผลิตในครัวเรือนทั่วไป
- (๖) ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ

ความต้องการ

- (๑) ต้องการส่งเสริมให้มีความรู้และมีทักษะในการประกอบอาชีพเพื่อแก้ไขการว่างงาน และมีรายได้เสริมเมื่อถูกเลิกจ้าง
- (๒) ต้องการส่งเสริมความรู้ด้านการเกษตรทฤษฎีใหม่และการดำเนินการตามโครงการเศรษฐกิจพอเพียงการทำปุ๋ยหมักปุ๋ยน้ำชีวภาพเพื่อลดค่าใช้จ่าย ฯลฯ
- (๓) ต้องการส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพเพื่อสร้างงานสร้างรายได้สร้างอำนาจในการต่อยอด

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาด้านความยากจนสวัสดิการและชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ด้อยโอกาสในสังคม
- (๒) ปัญหาชุมชนขาดความเข้มแข็ง

ความต้องการ

- (๑) ต้องการให้มีการจัดหาเครื่องอุปโภคบริโภคให้เงินสงเคราะห์ช่วยเหลือส่งเสริมและพัฒนาสวัสดิการความเป็นอยู่ของผู้ด้อยโอกาสส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ
- (๒) ต้องการส่งเสริมการให้ความรู้การจัดกิจกรรมโครงการ ต่าง ๆ ที่ประสานความเข้าใจและส่งเสริมความร่วมมือในกันชุมชนพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนองค์กรและกลุ่มต่าง ๆ ให้มีบทบาทในการแก้ไขปัญหาท้องถิ่นเพื่อให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง
- (๓) ต้องการให้มีการรณรงค์ให้ความรู้กระตุ้นเตือนสร้างจิตสำนึกของคนในชุมชนร่วมกันในการแก้ปัญหาโดยการกีฬาและนันทนาการการเสริมสร้างความรักความเข้าใจในครอบครัว
- (๔) ต้องการให้มีการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และการเสริมสร้างให้ชุมชนร่วมกันดูแลสอดส่องระวังภัยร่วมกัน

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจและการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาล
- (๒) ปัญหาด้านงบประมาณการบริหารกับปริมาณโครงการการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนให้ทั่วถึงในทุกด้าน
- (๓) ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติในการติดต่อราชการ
- (๔) ปัญหาขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชน

ความต้องการ

- (๑) ต้องการให้ส่งเสริมความรู้สร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการดำเนินงาน ต่าง ๆ ของเทศบาลโดยการประชาสัมพันธ์เผยแพร่การดำเนินงานการจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องที่มีความสำคัญ
- (๒) ต้องการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพสื่อการประชาสัมพันธ์เลือกใช้รูปแบบที่เหมาะสมให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ง่าย
- (๓) ต้องการให้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาพื้นที่อย่างเป็นธรรมและทั่วถึง
- (๔) ต้องการให้มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ประชาชนต้องมาประสานงานลดขั้นตอนและเวลาในการให้บริการให้รวดเร็ว
- (๕) ต้องการให้ความสำคัญกับบทบาทของประชาชนในการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการเสื่อมโทรมของสภาพแวดล้อมวัชพืชหญ้าขึ้นรกรุงรังมีทัศนียภาพไม่สวยงาม
- (๒) ปัญหาปริมาณขยะและไม่มีสถานที่ในการกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล

ความต้องการ

- (๑) ต้องการให้มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้มีความสวยงามมีการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่ดีอยู่เสมอ
- (๒) ต้องการให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บขยะรณรงค์การรีไซเคิลขยะการทำปุ๋ยหมักจากขยะอินทรีย์เพื่อลดปริมาณขยะให้มีสถานที่ในการเก็บพักขยะที่เหมาะสมไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- (๑) การขาดการเอาใจใส่ในการดูแลเรื่องสุขภาพ การรักษาอนามัย ตลอดจนสุขนิสัยต่างๆ
- (๒) การทิ้งขยะที่ไม่ถูกวิธี
- (๓) การขาดสถานที่และอุปกรณ์ในการออกกำลังกาย

ความต้องการ

- (๑) ต้องการให้มีการเผยแพร่ความรู้ด้านสาธารณสุข การเสริมสร้างสุขลักษณะอนามัยที่ดี
- (๒) ต้องการให้มีการรณรงค์และป้องกันเกี่ยวกับปัญหาไข้เลือดออก
- (๓) ต้องการให้มีการรณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการขยะต้นทาง
- (๔) ต้องการให้มีการส่งเสริมด้านการออกกำลังกาย ลานกีฬา เครื่องออกกำลังกายประจำหมู่บ้าน

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- (๑) ความไม่เข้าใจหรือใส่ใจในด้านการศึกษาของเด็กในชุมชน
- (๒) งบประมาณไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- (๑) ต้องการให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาของเด็กนักเรียน
- (๒) ต้องการให้ส่งเสริมและฟื้นฟูวันสำคัญทางศาสนา

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลดงลิง

เทศบาลตำบลดงลิง ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ โดยเทศบาลฯ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงทางบก และทางระบายน้ำ ทางเดินเท้า แหล่งน้ำทำการเกษตร และโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้า แสงสว่างและสวนสาธารณะเพื่อเป็นสาธารณะ
- (๓) การสาธารณสุขโรค สาธารณูปการ และการก่อสร้างอื่น
- (๔) การควบคุมอาคาร การจัดพื้นที่การใช้ที่ดิน

๕.๒ ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรตามศักยภาพของพื้นที่และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- (๒) ส่งเสริมการทำมาหากิจของราษฎร เพิ่มรายได้และสร้างอาชีพเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนของประชาชน

๕.๓ ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา และสนับสนุนด้านการกีฬา
- (๒) การส่งเสริมและบำรุงรักษาศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมให้ประชาชนได้รับสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพทั่วถึงและเป็นธรรม
- (๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๕.๔ ด้านการพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๒) การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- (๓) การจัดการและการรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยในชุมชน
- (๔) การจัดการและการรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยในชุมชน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และการให้บริการประชาชน

- (๑) การส่งเสริมให้ประชาชนและภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาครัฐ
- (๒) ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อให้เกิดการพึ่งพาตนเอง
- (๓) การส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความชำนาญตลอดจนมีทักษะและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
- (๔) การพัฒนาและปรับปรุงอาคารและเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลดงลิง

วิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลดงลิง

“ดงลิงน่าอยู่ มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา เศรษฐกิจ สังคม และจริยธรรม ชุมชน
เข้มแข็งปลอดภัยและอาชญากรรม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและประเพณีวัฒนธรรม”

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมายภารกิจและอำนาจหน้าที่ เทศบาลจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ศักยภาพ และอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลดงลิง ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น การให้บริการประชาชน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลดงลิง

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา การจัดให้มีและบำรุงทางบก และทางระบายน้ำ ทางเดินเท้า แหล่งน้ำทำการเกษตร และโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น

แนวทางการพัฒนา การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้า แสงสว่างและสวนสาธารณะเพื่อเป็นสาธารณะ

แนวทางการพัฒนา การสาธารณสุขโรค สาธารณูปการ และการก่อสร้างอื่น

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา การส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรตามศักยภาพของพื้นที่และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมการทำมาหากิจของราษฎร เพิ่มรายได้และสร้างอาชีพเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนของประชาชน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมการศึกษา และสนับสนุนด้านการกีฬา

แนวทางการพัฒนา การส่งเสริมและบำรุงรักษาศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา การส่งเสริมให้ประชาชนได้รับสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพทั่วถึงและเป็นธรรม

แนวทางการพัฒนา การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา การส่งเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกันและระงับโรคติดต่อ

แนวทางการพัฒนา การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

แนวทางการพัฒนา การจัดการและการรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยในชุมชน

แนวทางการพัฒนา การจัดการและการรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยในชุมชน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และการให้บริการประชาชน

แนวทางการพัฒนา การส่งเสริมให้ประชาชนและภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาครัฐ

แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อให้เกิดการพึ่งพาตนเอง

แนวทางการพัฒนา การส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความชำนาญตลอดจนมีทักษะและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

แนวทางการพัฒนา การพัฒนาและปรับปรุงอาคารและเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

จุดยืนทางยุทธศาสตร์(Positioning)

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ ความมุ่งมั่นอันแน่วแน่ในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ บ้านเหลมน่าอยู่ มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา เศรษฐกิจ สังคม และจริยธรรม ชุมชนเข้มแข็งปลอดภัย และอาชญากรรม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและประเพณีวัฒนธรรม



บทวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพของเทศบาล

❖ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากนโยบายการพัฒนาเทศบาลตำบลดงลิง และข้อมูลพื้นฐานการพัฒนา (Base Line Data) ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์และศึกษาในบทที่ผ่านมาเพื่อที่จะทราบสถานการณ์แวดล้อมของการพัฒนาและศักยภาพในการพัฒนาของเทศบาลตำบลดงลิงจึงได้ดำเนินการวิเคราะห์สถานการณ์ในทุกด้านการพัฒนาโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ซึ่งจะต้องทำการวิเคราะห์หาจุดแข็งจุดอ่อนโอกาสและอุปสรรคของการพัฒนา

ปัจจัยภายใน

S (Strength) จุดแข็ง

W (Weakness) จุดอ่อน

ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย

- ด้านการบริหาร ได้แก่ การแบ่งส่วนราชการ การวางแผน การประสานงาน การมอบอำนาจ การกำกับดูแล
- ระเบียบ กฎหมาย
- บุคลากร ได้แก่ อัตรากำลัง คุณภาพ วินัย ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ
- งบประมาณ
- ระบบข้อมูล
- การประสานงาน การอำนวยความสะดวก ความร่วมมือจากส่วนต่าง ๆ
- ทรัพยากร เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน

ปัจจัยภายนอก

O (Opportunity) โอกาส

T (Threat) อุปสรรค

ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย

๑. ด้านการเมือง ความขัดแย้ง กลุ่มผลประโยชน์
๒. ด้านเศรษฐกิจ
๓. ด้านสังคม
๔. นโยบายรัฐบาล / กฎหมาย
๕. เทคโนโลยี

จุดแข็งของการพัฒนาในปัจจุบันนี้

๑. มีสายการบังคับบัญชาที่สั้นและเร็ว
๒. มีงบประมาณเป็นของตนเอง
๓. มีบุคลากรและพื้นที่รับผิดชอบชัดเจน
๔. มีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่เพียงพอ
๕. มีระบบข้อมูลที่เพียงพอ
๖. มีการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสม
๗. มีการกำกับดูแลอย่างทั่วถึง

จุดอ่อนของการพัฒนา

- (๑) มีอัตรากำลังที่น้อยและมีความรู้ไม่เพียงพอ
- (๒) ระเบียบกฎหมายยังไม่ชัดเจน
- (๓) ขาดคนคอยให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน

โอกาสในการพัฒนา

- (๑) การเมืองที่ชัดเจนความขัดแย้งของผู้บริหารมีน้อย
- (๒) เศรษฐกิจในพื้นที่มีมาก
- (๓) รายได้ประชากรสูงกว่าหรืออยู่ในเกณฑ์เฉลี่ย
- (๔) ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนสอดคล้องกับแผนพัฒนา
- (๕) มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย

อุปสรรคในการพัฒนา

- (๑) ชุมชนยังขาดความร่วมมือในบางเรื่อง
- (๒) มีความขัดแย้งทางการเมืองในบางครั้ง
- (๓) มีกลุ่มผลประโยชน์ทางการเมือง

จะเห็นได้ว่าศักยภาพของเทศบาลตำบลดงลิงสามารถที่จะพัฒนาและแก้ปัญหาของชุมชนต่อไปได้ เนื่องจากมีจุดแข็งและโอกาสในการพัฒนาที่ค่อนข้างมากและในจุดอื่น ๆ สามารถแก้ไขให้หมดต่อไปได้

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลดงลิงเป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ สรุปได้ดังนี้

๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคมนาคม ถนนในหมู่บ้าน ตรอก ซอย มีเพียงพอ
๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
๓. มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค
๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร



จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ที่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวน มากอย่างต่อเนื่อง

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. เทศบาลฯ มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง
๒. เทศบาลฯ สนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ
๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๓. ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากรเทศบาลตำบลดงลิงมีบุคลากรและอัตรากำลังจำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. เทศบาลฯ จัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๔. เทศบาลฯ สนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๕. เทศบาลฯ จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกาฬสินธุ์ โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. เทศบาลฯ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลดงลิง

๔. ด้านการพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

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

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย
๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๕.ด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และการให้บริการประชาชน

จุดแข็ง (Strength=s)

1. เทศบาลฯ มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
2. เทศบาลฯ พัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
3. เทศบาลฯ ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
2. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
3. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลฯ ในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
 2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
- ภาพสินธุ์ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
3. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
 ๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
3. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของเทศบาลฯ กำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลฯ ในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่สำคัญและมีผลต่อการพัฒนาที่สำคัญ คือ ระบบข้อมูลข่าวสาร การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนในพื้นที่ รวมทั้งเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เข้าสู่ชุมชนและสิ่งที่ประชาชนนำเข้าสู่ชุมชนโดยไม่รู้ตัว ความรู้ความสามารถของคนในชุมชนในการที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ล้วนมีผลต่อการพัฒนาทั้งสิ้น

ศักยภาพที่เด่นชัดของประชาชนในพื้นที่ของเทศบาลตำบลดงลิงซึ่งเป็นทุนสังคมหากได้รับการสนับสนุนจะทำให้เกิดความร่วมมือ ได้แก่ มีจิตใจโอบอ้อมอารี การมีความเชื่อมโยงเครือข่าย การมีนิสัยรักสนุกตามประเพณีเดิมของชุมชน ปัจจัยเหล่านี้ทำให้การพัฒนาของท้องถิ่นเป็นไปในทิศทางที่เกิดความร่วมมือกันเป็นอย่างดี

นโยบายของการบริหารงานของผู้บริหารเกิดจากแนวคิดการบริการประชาชน มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างเป็นระบบและเป็นธรรมให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดของประชาชน

๒.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลฯจะดำเนินการ

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ๆ นั้นได้กำหนดภารกิจหน้าที่การดำเนินงานของเทศบาลไว้ในหลายๆ ด้าน ซึ่งครอบคลุมและสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นประกอบกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่โดยเทศบาลตำบลดงลิงได้วิเคราะห์และพิจารณาแล้วเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ
๒. ส่งเสริมพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๓. ส่งเสริมการยกระดับคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ส่งเสริมด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. ส่งเสริมด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และการให้บริการประชาชน

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมนันทนาการและการกีฬา
๓. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๔. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ



๗. ระบุปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลดงลิง ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาล จัดเป็นเทศบาลประเภทสามัญ (เทศบาลขนาดกลาง) โดยกำหนดโครงสร้างของส่วนราชการในเทศบาลออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

เทศบาลตำบลดงลิงได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยมีอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๐ อัตรา

ข้าราชการ	จำนวน	๓๒	อัตรา
พนักงานจ้าง	จำนวน	๘	อัตรา

ตามการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลดงลิง ได้กำหนดโครงสร้างไว้ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การบริการประชาชนในพื้นที่ ในด้านต่างๆ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในตำบลดงลิง



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลดงลิง ดังกล่าว เทศบาลฯ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๑) สำนักปลัดเทศบาล มีภารกิจหน้าที่ด้านงานบริหารงานทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบล

๒) กองคลัง มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชี และทะเบียนรับ - จ่าย ทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่ง รายงานการเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของเทศบาล การยืมเงินทรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน รับตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญ และเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๓) กองช่าง มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจออกแบบและจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินของเทศบาล การขออนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ของเทศบาล งานซ่อมบำรุง และจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาล การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการ และการออกแบบก่อสร้างแก่เทศบาล และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร การดูแลควบคุม ซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจหน้าที่ด้านงานธุรการงานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อมงานรักษาความสะอาดงานป้องกันและควบคุมโรคติดต่องานสัตวแพทย์และงานส่งเสริมสุขภาพ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕) กองการศึกษา มีภารกิจหน้าที่ด้านงานธุรการงานการศึกษาปฐมวัยงานศูนย์เด็กเล็ก งานกีฬาและนันทนาการและงานส่งเสริมประเพณี และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๖) หน่วยตรวจสอบภายใน มีภารกิจหน้าที่ด้านงานตรวจสอบภายใน

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลดงลิง

จากการที่เทศบาลตำบลดงลิง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการโดยเทศบาลตำบลดงลิง กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ ดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลดงลิง พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๘ งานทะเบียนและบัตร ๑.๙ งานธุรการ ๑.๑๐ งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานการคลัง/รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์งบประมาณ ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ / งานแผนที่ภาษี ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๕ งานธุรการ</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานธุรการ ๓.๖ งานจัดสถานที่และไฟฟ้า</p>	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานนิติการและการพาณิชย์ ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานสาธารณูปโภค ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๓ งานบริหารงานทั่วไป</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานธุรการ</p> <p>๔.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๔.๔ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p>๔.๕ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๕. กองการศึกษา</p> <p>๕.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๕.๓ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๕.๔ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๕.๕ งานธุรการ</p> <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๖.๑ งานตรวจสอบการปฏิบัติงาน ด้านงบประมาณ</p> <p>๖.๒ งานตรวจสอบการปฏิบัติงานด้านบัญชี และพัสดุ</p> <p>๖.๓ งานตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการ บัญชี ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อ พัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุ</p> <p>๖.๔ งานตรวจสอบการใช้และเก็บรักษา ยานพาหนะ ให้ประหยัดและถูกต้อง</p>	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๔.๒ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๕. กองการศึกษา</p> <p>๕.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม</p> <p>๕.๒ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๕.๓ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลดงลิง ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนด ส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับ ภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์ต่อเทศบาล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงใน กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของแต่ละส่วนราชการต่างๆ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นบ.งานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล (นบ.งานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักปลัดเทศบาล								
	๓.๑ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นบ.งานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๒ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นบ.งานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๓ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๔ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๕ พนง.สูบน้ำ (ลปจ) (ถ่ายโอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๖ พนง.สูบน้ำ (พนักงานจ้างภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน								
	๓.๗ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานนิติการและการพาณิชย์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๘ นิติกร ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
	๓.๙ จพ. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๑๐ จน.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานสวัสดิการสังคม								
	๓.๑๑ นักพัฒนาชุมชน ชก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	๓.๑๒ ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการเจ้าหน้าที่								
	๓.๑๓ นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๑๔ ผช.นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔	กองคลัง								
	๔.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นบห.งานคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายการเงินและบัญชี								
	๔.๒ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นบห.งานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๓ เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๔ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการเงินและบัญชี								
	๔.๕ นักวิชาการเงินและบัญชี ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๖ จพ.การเงินและบัญชี (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
	งานพัสดุและทรัพย์สิน								
	๔.๗ นักวิชาการพัสดุ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๘ ผช.จพง พัก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	กองช่าง								
	๕.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นบห.งานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
	๕.๒ นายช่างโยธา ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๕.๓ นายช่างไฟฟ้า อวส.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๕.๔ จพ.ธุรการ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๕.๕ ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง								
	๕.๖ หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นบห.งานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
	๖.๑ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม(นบห.งานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖.๒ หน.บริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
	๖.๓ จพ.สาธารณสุข ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖.๔ จพ.ธุรการ ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖.๕ พง. ขับรถบรรทุกทุกเที่ยว (รถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๗	กองการศึกษา								
	๗.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นบ.งานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
	๗.๒ หน.ฝ.บริหารงานการศึกษา (นบ.งานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๗.๓ นักวิชาการศึกษา ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๗.๔ นักสันทนากการ ปก/ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	๗.๕ จพ.ธุรการ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๗.๖ นักจัดการงานทั่วไป ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๗.๗ ผช.นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๗.๘ ผช.นักสันทนากการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๗.๙ ครุ (กรมจัดสรร)	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
	๗.๑๐ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (กรมจัดสรร)	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	+๒	-	-	ว่างตำแหน่ง
๘	หน่วยตรวจสอบภายใน								
	๘.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๗๒	๗๒	๗๒	๗๒				

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการเทศบาลตำบลดงลิง

การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดงลิง นับเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เทศบาลฯ จึงต้องกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทุกคนของเทศบาล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยได้จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปีตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลฯ จำต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลฯ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการของเทศบาลไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในตำบลเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาของประชาชนให้ตรงและตอบสนองตามความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการได้ตลอดเวลาตามความต้องการและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ความเป็นสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน เทศบาลตำบลบ้านแหลมพัฒนา จึงได้กำหนดให้มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ดังนี้



แนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดงลิง

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานโดยตรง เช่น โครงสร้างของหน่วยงานระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นโยบายของรัฐบาลและหน่วยงาน สถานการณ์ราชการหรือหน่วยงานที่ต้องติดต่อประสานงาน

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะ

๓. ด้านการบริหารงาน ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน การวางแผน การมอบหมายงาน การประสานงาน

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การพัฒนาบุคลิกภาพที่ดี ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ การสื่อสารที่ชัดเจนในการที่จะพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติให้ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดนั้น ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดงลิง

๑. การฝึกอบรม

ได้แบ่งวิธีการฝึกอบรมไว้ ๒ แนวทาง ดังนี้

- การอบรมในขณะปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการสอนและการถ่ายทอดแนวความคิดโดยมอบให้ผู้บังคับบัญชาคอยแนะนำดูแล หรือใช้วิธีสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ การปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว เพื่อเปิดโอกาสให้ได้มีการศึกษาหาความรู้

- การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน การเข้ารับการอบรมหลักสูตรหรือโครงการที่หน่วยงานจัดเอง หรือส่งไปเข้ารับการอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก

๒. การศึกษาดูงาน/สัมมนา

ได้กำหนดแนวทางให้บุคลากรได้มีโอกาสเยี่ยมชมหน่วยงาน และวิธีปฏิบัติงานของราชการ และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ซึ่งเป็นหน่วยราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานเอกชน

นอกจากการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานแล้วยังกำหนดให้มีการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ

๓. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ / การถ่ายทอดความรู้

เมื่อบุคลากรของเทศบาลฯ ได้รับพัฒนาทักษะ และวิธีการปฏิบัติงานในเรื่องต่างๆ แล้วนั้น นำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอด แลกเปลี่ยน ให้กับผู้ร่วมงานคนอื่นๆ ได้รับทราบ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ไปทิศทางเดียวกัน โดยมีองค์ประกอบหลักๆ ที่สำคัญของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๓ องค์ประกอบ

- **คน(People)**ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นแหล่งศูนย์รวมของความรู้ที่สมควรนำออกมาแบ่งปันเป็นอย่างยิ่ง โดยก็ควรจะเป็นคนที่มีความรู้จากการปฏิบัติจริง และอยากจะมาแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้กัน ด้วยความเต็มใจ
- **สถานที่และบรรยากาศ (Place)**เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีชีวิตชีวาและน่าสนใจ เพราะสถานที่และบรรยากาศที่ดี (สบายๆผ่อนคลาย) มีความเหมาะสมกับแต่ละกลุ่มคน จะทำให้คนเหล่านั้นมาเจอกันพูดคุย ปรีक्षा วิเคราะห์ปัญหา แบ่งปัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสบายใจ

- **สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ (Infrastructure)** เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ช่วยให้การแบ่งปัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดได้ง่ายและสะดวกขึ้น เช่น กระดานสำหรับเขียน คอมพิวเตอร์สำหรับการสรุปและจัดเก็บความรู้รวมถึงการแบ่งปัน (Share) หรือการส่งต่อข้อมูล

๔. การสอนงาน / ให้คำปรึกษา

การเรียนรู้เกี่ยวกับงานโดยมีผู้บังคับบัญชา หรือผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้เลี้ยงสอนงานให้ได้อย่างมีขั้นตอน แล้วให้ผู้รับการสอนงานลงมือทำ มีการติดตามประเมินผล เพื่อให้ผู้รับการสอนงานมีการนำไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ช่วยพัฒนาทักษะในการทำงาน คิดเป็น ทำเป็น ช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน และเกิดความมั่นใจในการทำงาน สำหรับผู้สอนงานแล้ว การสอนงานไม่ได้หมายถึงสาระของการสอนหรือการบอกวิธีการทำงานเท่านั้น แต่หมายความรวมถึงการช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ให้กำลังใจ และให้โอกาสในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้รับการสอนงานประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างเป็นอิสระและมีประสิทธิภาพ

๕. การส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน

เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการที่จะไปสู่ตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการ โดยมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการส่งสมประสบการณ์และผลงานในแต่ละตำแหน่งที่ครองมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน

๑. เป็นการวางแผนการพัฒนาเพื่อการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ

๒. เป็นการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อคัดกรองคนดีคนเก่ง โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน จากประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน หรือพื้นที่ที่มีความจำเป็นสำหรับใช้เป็นประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่เมื่อจะดำรงตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการนั้น

๓. เป็นการจูงใจให้บุคลากรในส่วนราชการเกิดการพัฒนาดตนเองอย่างเป็นระบบ โดยตั้งใจปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ พร้อมกับเสนอตนในการสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย

จากแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ รวมถึงการกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว เทศบาลตำบลดงลิง จึงได้กำหนดเป็นแผนพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท.กำหนด ซึ่งจะประกอบด้วย

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ ซึ่งบุคลากรของเทศบาลทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการนำไปใช้ปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบต่อไป

๒. เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายในการพัฒนาแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่

๒.๑ กลุ่มสายงานผู้บริหารในทุกระดับ

๒.๒ กลุ่มสายงานผู้ปฏิบัติในทุกระดับ รวมถึงลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

๓. หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรในการพัฒนาประกอบด้วย

๓.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

- ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ๓.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๓.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๓.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

๔. วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดงลิง

- ๑. การฝึกอบรม
- ๒. การศึกษาดูงาน/สัมมนา
- ๓. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ / การถ่ายทอดความรู้
- ๔. การสอนงาน / ให้คำปรึกษา
- ๕. การส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน

๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

ใช้งบประมาณของเทศบาลหรืองบประมาณสนับสนุนฯ

๖. การติดตามประเมินผล

ให้มีการประเมินผลผู้ได้รับการพัฒนาทั้งก่อนและหลัง การพัฒนาตามวิธีการที่หลักสูตรกำหนด

หมายเหตุ รายละเอียดปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลดงลิง มีการบริหารองค์กรโดยยึดหลักตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นกรอบบริหารจัดการ จึงได้กำหนดมาตรฐานและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อให้พนักงานเทศบาลใช้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

๑. ดำรงชีพให้เหมาะสมกับฐานะ

- รู้จักประมาณการรายจ่าย
- ไม่ฟุ่มเฟือย
- ไม่สุรุ่ยสุร่าย

๒. มีคารวะธรรม

- มองเห็นคุณค่าและความสำคัญของผู้อื่นเสมอ
- ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเอื้อเฟื้อ ถูกตอง เหมาะสมด้วยความจริงใจ

๓. ปฏิบัติตามค่านิยมสร้างสรรค์ ๕ ประการ คือ

- กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- ซื่อสัตย์มีความรับผิดชอบ
- โปร่งใส
- ไม่เลือกปฏิบัติ
- มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ทั้งนี้ โดยที่พนักงานเทศบาลตำบลดงลิง มีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่าย ฉะนั้น เพื่อให้พนักงานเทศบาลมีความประพฤติที่ดี สำนึกในหน้าที่สามารถประสานงานกับทุกฝ่าย ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ยิ่งขึ้น จึงสมควรให้พนักงานเทศบาลมีจรรยาบรรณไว้เป็นประมวลความประพฤติ เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณ เกียรติฐานะของพนักงานเทศบาล อันจะยังผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธา และยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป ดังนี้

จรรยาบรรณาตนเอง

ข้อ ๑. พนักงานเทศบาลพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะกับการเป็นข้าราชการ

ข้อ ๒. พนักงานเทศบาลพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงประโยชน์ โดยมีขอบ ในกรณีทีวิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชานั้นด้วย

ข้อ ๓. พนักงานเทศบาลพึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ยิ่งขึ้น

จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

- ข้อ ๑. พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาคและปราศจากอคติ
- ข้อ ๒. พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ ขยันหมั่นเพียรถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ
- ข้อ ๓. พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่
- ข้อ ๔. พนักงานเทศบาลพึงดูแลรักษา และใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่าโดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

- ข้อ ๑. พนักงานเทศบาลพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของ ตน ทั้งให้ความคิดเห็นการช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการ เสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย
- ข้อ ๒. พนักงานเทศบาลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงานขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของ
- ข้อ ๓. พนักงานเทศบาลพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม
- ข้อ ๔. พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีน้ำใจ
- ข้อ ๕. พนักงานเทศบาลพึงละเว้นจากการนำผลการของผู้อื่นมาเป็นของตน

จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

- ข้อ ๑. พนักงานเทศบาลพึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อมีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคล ซึ่งตนทราบว่า มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป
- ข้อ ๒. พนักงานเทศบาลพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป
- ข้อ ๓. พนักงานเทศบาลพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัย ที่วิญญูชนจะให้กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัยก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

