

แผนการพัฒนานักงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลปทุมรัตน์
อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลของ เทศบาลตำบลพุมเรียง นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของเทศบาลตำบลพุมเรียง โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับ บุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการ พัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาท และภารกิจของเทศบาล ตำบลพุมเรียงต่อไป

เทศบาลตำบลพุมเรียง

๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๑
- กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลปทุมรัตน์	๒
- อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
บทที่ ๒ : วัตถุประสงค์	
- วัตถุประสงค์การพัฒนา	๘
บทที่ ๓ : กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	
- กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๙
บทที่ ๔ : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๑๑
บทที่ ๕ : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	
- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑๓
บทที่ ๖ : หลักสูตรการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	๑๕
- แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑๖
บทที่ ๗ : งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๙
บทที่ ๘ : การติดตามและประเมินผล	
- การติดตามและประเมินผล	๒๐
ภาคผนวก	
๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาฯ	
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาฯ	

บทที่ ๑

บทนำ

หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลปทุมรัตน์ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยมีหลักการและเหตุผล ดังนี้

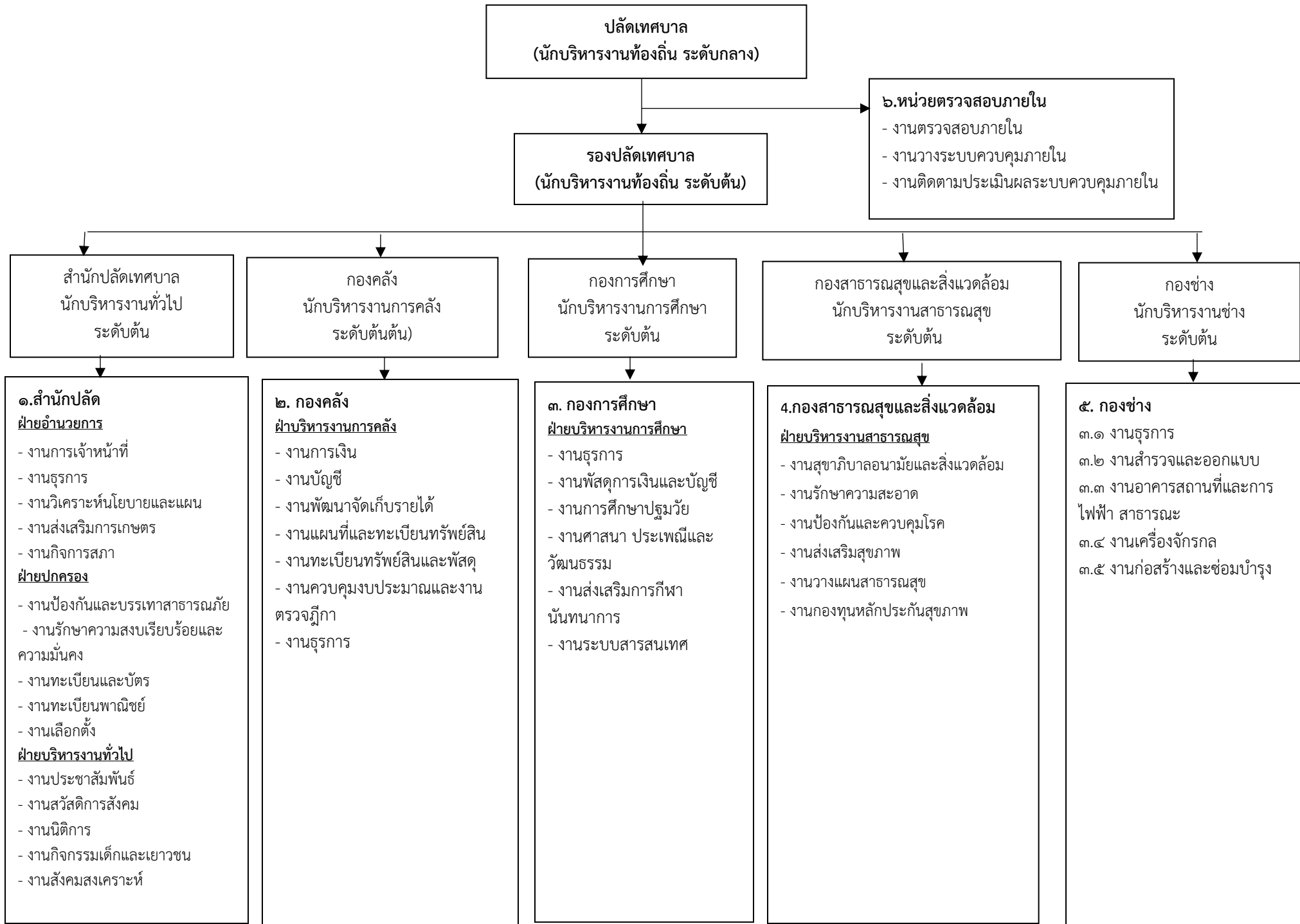
๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก จังหวัด) พิจารณา กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจน ทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ โดยให้เทศบาลตำบลปทุมรัตน์จัดทำแผนอัตรากำลังของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการ กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลปทุมรัตน์จัดทำแผน อัตรากำลังของเทศบาลตำบลปทุมรัตน์เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก จังหวัด) พิจารณาให้ความ เห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลปทุมรัตน์แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจ หน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ พนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วน ท้องถื่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้ การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ พนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลปทุมรัตน์จึงได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เนื่องจากมีความจำเป็นที่จะต้องใช้นักงานเทศบาลในตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนเพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์กร

๑. กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ใหม่)



๒.อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

อัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

สำนักปลัดเทศบาล

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/ประเภท	ชื่อสายงาน	ตำแหน่ง/ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๑	๔๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ว่าที่ร้อยตรีทวี วรวิเศษ	บริหารท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น	ปลัดเทศบาล	กลาง	
๒	๔๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นางวิไลลักษณ์ วรวิเศษ	บริหารท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น	รองปลัดเทศบาล	ต้น	
๓	๔๗-๒-๐๐-๓๒๐๕-๐๐๑	ว่าง	วิชาการ	ตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	ว่าง(กำลังสรรหา)
๔	๔๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นางสำราญ เกาพันธ์	อำนวยการท้องถิ่น	บริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	
๕	๔๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นางวันเฉลิม จำภา	อำนวยการท้องถิ่น	บริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	
๖	๔๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นางเจษฎา บุญชุม	อำนวยการท้องถิ่น	บริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	
๗	๔๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	นางฉวาร ธงงาม	อำนวยการท้องถิ่น	บริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	
๘	๔๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นางสาวโกศลัญญา ศรีญาณิศา	วิชาการ	การเจ้าหน้าที่	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	
๙	๔๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นางสาวสิริณภัทร อานไมล์	วิชาการ	วิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	
๑๐	๔๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๒	นางสาวปานิสญา บัวเผื่อน	วิชาการ	วิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	
๑๑	๔๗-๒-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นายยุทธศักดิ์ ธงงาม	วิชาการ	วิชาการเกษตร	นักวิชาการเกษตร	ชำนาญการ	
๑๒	๔๗-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	พ.จ.ต.สุวิทย์ ไสหนองบัว	วิชาการ	จัดการงานทะเบียนและบัตร	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชำนาญการ	
๑๓	๔๗-๒-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นายพิชพงศ์ สิงห์เสนา	วิชาการ	ประชาสัมพันธ์	นักประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติการ	
๑๔	๔๗-๒-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นางพัฒน์ โพธิ์โสภา	วิชาการ	พัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	
๑๕	๔๗-๒-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๒	นางสุรภา ทะวะลี	วิชาการ	พัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	
๑๖	๔๗-๒-๐๑-๓๕๑๐-๐๐๑	พ.จ.ต.วิทยา สาระถี	วิชาการ	ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญการ	
๑๗	๔๗-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	ว่าง	วิชาการ	นิติการ	นิติกร	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ว่าง(กำลังสรรหา)
๑๘	๔๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	พ.จ.ต.กรวิษณุ บุญศรี	ทั่วไป	ปฏิบัติงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	
๑๙	๔๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	นายพลาววัฒน์ ศรีจันเหนือ	ทั่วไป	ปฏิบัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	
๒๐	๔๗-๒-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๑	พ.อ.อ.ทรงเดช ประดิษฐ์จา	ทั่วไป	ปฏิบัติงานเทคนิค	เจ้าพนักงานเทคนิค	อาวุโส	
ลูกจ้างประจำ							
๒๑	๔๗-๒-๐๑-๐๐๑	นายเปรมศักดิ์ เกษมสำราญ	ลูกจ้างประจำ		พนักงานขับรถยนต์		

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/ประเภท	ชื่อสายงาน	ตำแหน่ง/ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีทักษะ)							
๒๒	-	นายสำเร็จ ผิวผา	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ยังคงมีภาระกิจที่ต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๒๓	-	นายเส็ง เนตรวงษ์	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ยังคงมีภาระกิจที่ต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๒๔	-	นายวิชัย สีนัจกร์	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ยังคงมีภาระกิจที่ต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
พนักงานจ้างทั่วไป							
๒๕	-	นายปฏิภาณ ชัยลาภ	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	
๒๖	-	นายกฤษณะ มณีภาค	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	
๒๗	-	นายโอกาส มาตรแก้ว	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	
๒๘	-	นางจงจิต อร่ามจิต	-	-	คนงานทั่วไป	-	
๒๙	-	นางไกรศร โคตุทา	-	-	คนงานทั่วไป	-	
กองคลัง							
๑	๔๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นางนงลักษณ์ อินทวงษ์	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	บริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	
๒	๔๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	นางสาวลัดดาวรรณ มูลลีขิต	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	บริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	
๓	๔๗-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๓	สิบเอกชาญชัย พึ่งหนู	ทั่วไป	ปฏิบัติงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	
๔	๔๗-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	นายศักดิ์ดา บุญยะวุฒิ	ทั่วไป	ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	
๕	๔๗-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	นางสาวอุไรรัตน์ อ่อนเรือง	ทั่วไป	ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	
๖	๔๗-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	นางสาวปิยาภรณ์ จำปิกกลาง	ทั่วไป	ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	
๗	๔๗-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	นางสาวสมเจตน์ ลากอาษา	ทั่วไป	ปฏิบัติงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/ประเภท	ชื่อสายงาน	ตำแหน่ง/ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)							
๙	-	นายโกสินทร์ เจริญศรี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ยังคงมีภาระกิจที่ต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๑๐	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ว่าง(กำลังสรรหา)
กองช่าง							
๑	๔๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	สิบเอกทัตติ ทอนเทพ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	บริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง	ต้น	
๒	๔๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	- ว่าง -	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	บริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง	ต้น	ว่าง(กำลังสรรหา)
๔	๔๗-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นางไพรวรรณ นาเมือง	ทั่วไป	ปฏิบัติช่างสำรวจ	นายช่างสำรวจ	ชำนาญงาน	
๕	๔๗-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	สิบไทยทศศักดิ์ แสนจันทร์	ทั่วไป	ปฏิบัติงานไฟฟ้า	นายช่างไฟฟ้า	ชำนาญงาน	
๖	๔๗-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายวัชรระ ดงวัง	ทั่วไป	ปฏิบัติงานช่างเครื่องกล	นายช่างเครื่องกล	ปฏิบัติงาน	
๗	๔๗-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	นางสาวละเอียด พวงศรี	ทั่วไป	ปฏิบัติงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)							
๘	-	นายจิตรกร จันทร์ฝาง	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ยังคงมีภาระกิจที่ต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
๙	-	นางศรีัญญา ดีไร่	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ (ยังคงมีภาระกิจที่ต้องดำเนินการถึงปีงบประมาณ ๖๖) คงตำแหน่งไว้
พนักงานจ้างทั่วไป							
๑๐	-	นายเด่น วรวิเศษ	-	-	คนสวน	-	
๑๑	-	นายนรินทร์ วรวิเศษ	-	-	คนสวน	-	
๑๒	-	นายพรพจน์ บาลศิริ	-	-	คนสวน	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม							
๑	๔๗-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นางสายจิตต์ ประโยชน์สิริกุล	อำนาจการท้องถิ่น	บริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	
๒	๔๗-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	- ว่าง -	อำนาจการท้องถิ่น	บริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	ว่าง(กำลังสรรหา)
๓	๔๗-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	นางสาวสายฝน น้อยสุพรรณ	วิชาการ	พยาบาลวิชาชีพ	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/ประเภท	ชื่อสายงาน	ตำแหน่ง/ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
๔	๔๗-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๑	นางรัชฎาภรณ์ พรหมจันทร์	วิชาการ	เลขานุการและจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	
๕	๔๗-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๑	- ว่าง -	วิชาการ	วิชาการสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ว่าง(กำลังสรรหา)
พนักงานจ้างทั่วไป							
๖	-	นายดำเนิน แพงจันทร์	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	
๗	-	นายอดุล ไทยโสภาก	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	
๘	-	นายบวร ธงงาม	คนงานประจำกองสาธารณสุข	-	คนงานประจำกองสาธารณสุข	-	
๙	-	นางสดใส ผลผาเลิศ	คนงานกวาดถนน	-	คนงานกวาดถนน	-	
๑๐	-	นายภิกกุล ไทยโสภาก	คนงานกวาดถนน	-	คนงานกวาดถนน	-	
๑๒	-	นายสว่าง นามผาง	คนงานทำความสะอาดโรงฆ่าสัตว์	-	คนงานทำความสะอาดโรงฆ่าสัตว์	-	
กองการศึกษา							
๑	๔๗-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นางสาวไพรวรรณ จันโส	อำนวยการท้องถิ่น	บริหารงานการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	
๒	๔๗-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	นางทองสุข ลิ้มประเสริฐ	อำนวยการท้องถิ่น	บริหารงานการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	
๓	๔๗-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นางนิสยากร โคตรคำ	วิชาการ	วิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	
๔	๔๗-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	นางรมัญญาภัทร แสนจันทร์	วิชาการ	วิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	
๕	๔๗-๒-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๒	นายธวัชชัย มาศิลป์	วิชาการ	เลขานุการและจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสระปทุม							
๖	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสระปทุม	-	-	-	-	สรรหาได้เมื่อได้รับจัดสรรเท่านั้น
๗	๔๗-๒-๐๘-๒-๒-๑๖๖๕๒	นางชนุตพร มีบุญมาก	ครู คศ. ๒		ครู คศ. ๒	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘	๔๗-๒-๐๘-๒-๒-๑๖๖๕๖	นางศิริญา หงโสดา	ครู คศ. ๒		ครู คศ. ๒	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๙	-	นางสมพร นามหงษา	ผู้ดูแลเด็ก		ผู้ดูแลเด็ก	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๐	-	นางอุบลรัตน์ วิชัยวงศ์	ผู้ดูแลเด็ก		ผู้ดูแลเด็ก	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดงช้าง							
๑๑	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดงช้าง	-		-	-	สรรหาได้เมื่อได้รับจัดสรรเท่านั้น
๑๒	๔๗-๒-๐๘-๒-๒-๑๖๖๕๓	นางสาวสาวิตรี วรวิเศษ	ครู คศ. ๒		ครู คศ. ๒	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๓	-	นางชุตานา สุตดี	ผู้ดูแลเด็ก		ผู้ดูแลเด็ก	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	ชื่อสายงาน	ตำแหน่ง/ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองขาม						
๑๔	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองขาม	-	-	-	สรรหาได้เมื่อได้รับจัดสรรเท่านั้น
๑๕	๔๗-๒-๐๘-๒-๒-๑๖๖๕๔	นางบุญมี บาลศิริ	ครู คศ. ๒	ครู คศ. ๒	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๖	-	นางสาวจิราวรรณ ทำดี	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้ดูแลเด็ก	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคุดแต้						
๑๗	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคุดแต้	-	-	-	สรรหาได้เมื่อได้รับจัดสรรเท่านั้น
๑๘	๔๗-๒-๐๘-๒-๒-๑๖๖๕๕	(ว่าง)	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๙	๔๗-๒-๐๘-๒-๒-๑๖๖๕๗	นางราตรี ปะละทั้ง	ครู คศ. ๒	ครู คศ. ๒	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน

บทที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์

เทศบาลตำบลปทุมรัตน์ มีวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังต่อไปนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลปทุมรัตน์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างพนักงานจ้างที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาลฯ

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลปทุมรัตน์ มีการกำหนดประเภทตำแหน่งงาน สายงาน การจัดทำอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่ง และการสรรหา การเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลปทุมรัตน์

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลปทุมรัตน์สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะแก้ปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม มีการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองต่อนโยบายของรัฐบาลหรือคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลปทุมรัตน์

เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ อันประกอบด้วย พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๒. ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ ได้รับการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ประชาชนภายในเขตเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ ได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บทที่ ๓

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลปทุมรัตน์ เป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่เทศบาลตำบลปทุมรัตน์ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลปทุมรัตน์บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดร้อยเอ็ดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๓.๓ การกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ การกำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ การกำหนดตำแหน่งประเภทพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลปทุมรัตน์ มีสภาพปัญหาของขอบเขตพื้นที่รับผิดชอบ และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปัญหาด้านการคมนาคม

ปัจจุบันเป็นเส้นทางคมนาคมในเขตเทศบาล ได้ก่อสร้างเป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็กเกือบเต็มพื้นที่แล้ว ซึ่งประชาชนได้รับความสะดวกสบายในการใช้เส้นทางคมนาคมพอสมควร แต่เทศบาลฯ ก็มีภารกิจที่จะต้องดูแลบำรุงรักษาถนนต่างๆ เหล่านี้ ให้มีสภาพที่ประชาชนจะใช้สัญจรไปมาได้อย่างสะดวก ปลอดภัยอยู่เสมอ

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

ก่อสร้างขยายและปรับปรุงถนนให้ได้มาตรฐาน มีสภาพที่ดี เหมาะสม และอำนวยความสะดวกแก่ราษฎรที่สัญจรไปมา

๑.๒ ปัญหาทางระบายน้ำ

จัดระบบการระบายน้ำ ทั้งน้ำตามธรรมชาติและน้ำเสียจากการอุปโภคบริโภคภายในอาคารบ้านเรือน ปัจจุบันเทศบาลฯ ได้ดำเนินการก่อสร้างรางระบายน้ำตามถนนสายต่างๆ ไปบางส่วนแล้ว แต่ก็คงยังมีอีกหลายจุดที่เทศบาลจะต้องเข้าไปจัดระบบการระบายน้ำ เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือนร้อนของประชาชนในพื้นที่

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

ออกแบบและวางแผนสร้างรางระบายน้ำเพิ่มเติมให้ครบทุกสาย และให้เกิดความต่อเนื่อง พร้อมทั้งปรับปรุงให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ ปัญหาไฟฟ้า การจัดระบบไฟฟ้าและแสงสว่าง ตามถนนสาธารณะที่ติดตั้งในชุมชน หมู่บ้าน ยังไม่ทั่วถึง และบางแห่งชำรุดใช้การไม่ได้ ทำให้ประชาชนไม่ได้รับความสะดวกในการสัญจรเวลากลางคืน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

เทศบาลได้จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะทั่วทั้งเขตเทศบาล ขยายไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกตรอกซอย พร้อมทั้งตรวจสอบแก้ไขจุดที่ชำรุดให้มีสภาพใช้งานได้ดี จึงต้องมีการซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าสาธารณะอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ปัญหาการว่างงาน และขาดทักษะการบริหารจัดการในการประกอบอาชีพ ประชาชนว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว และกลุ่มอาชีพต่างๆ ขาดความรู้ในการบริหารจัดการกลุ่ม การพัฒนาคุณภาพสินค้า และขาดแหล่งเงินทุนในการประกอบกิจกรรม

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

ส่งเสริมให้ความรู้ ฝึกอบรม และฝึกทักษะเพิ่มเติม ด้านการประกอบอาชีพ เพื่อลดปัญหาการว่างงาน

๓. ปัญหาด้านสังคมและชุมชน

๓.๑ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร ชาวบ้านขาดความรู้ทางด้านกฎหมายการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนดูแลไม่ทั่วถึง

๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มประชาชนบางกลุ่ม เยาวชนขาดการดูแลเอาใจใส่จากครอบครัวที่เพียงพอ

๓.๓ ปัญหาการสงเคราะห์ราษฎรผู้ด้อยโอกาส คนชรา เด็ก ผู้พิการ ผู้ยากไร้ ขาดการได้รับความช่วยเหลือไม่ทั่วถึง เป็นธรรม ผู้สูงอายุได้รับเบี้ยยังชีพไม่เพียงพอ

๓.๔ ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต ประชาชนบางส่วนยังมีสุขภาพอนามัยที่ไม่ดีพอ เนื่องจากปัญหาความยากจน

๓.๕ ปัญหาขาดการดูแล ป้องกัน ควบคุมโรคติดต่อจากสัตว์พาหนะ ยังมีการระบาดของโรคติดต่อที่เกิดจากยุง การป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า ขาดการป้องกันและกำจัดโรคที่เกิดจากสัตว์

๓.๖ ปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของเด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส ทั้งในระบบโรงเรียนและระบบนอกโรงเรียน เกิดจากการขาดการวางแผนจัดการศึกษาในระดับท้องถิ่น ขาดบุคลากรในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีไม่เพียงพอในการกำหนดหลักสูตรการศึกษาท้องถิ่น ขาดแคลนงบประมาณในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

๓.๗ ปัญหาเกี่ยวกับศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ขาดศูนย์กลางและสถานที่ในการวางแผนเกี่ยวกับการศึกษาศาสนาวัฒนธรรม ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

ควรมีการรณรงค์ต่อต้าน และป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด จัดให้มีสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส ควรจัดให้มีการส่งเสริมกิจกรรมทางการศึกษา สนับสนุนสถาบันการศึกษาในเขตเทศบาล ตลอดจนให้การดูแลพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน ควรจัดให้มีการส่งเสริมด้านกีฬาแก่ประชาชนและเยาวชน ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม และกิจกรรมต่างๆ โดยให้ประชาชนทุกคนได้มีส่วนร่วม

๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริการ

๔.๑ ปัญหาราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจด้านการเมืองการปกครอง กฎหมายรัฐธรรมนูญ การเลือกตั้ง ประชาชนยังไม่ได้ให้ความสนใจตระหนักเห็นความสำคัญของการเข้ามามีส่วนร่วม และตรวจสอบการทำงานของเทศบาล และประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงาน การบริหารกิจการเทศบาล

๔.๒ ปัญหาความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ตนเองของสมาชิกสภาท้องถิ่น บทบาทของพนักงานเทศบาล ยังขาดวิสัยทัศน์และจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

๔.๓ ปัญหาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ขาดอาคารบ้านพักของพนักงานฯ ทำให้ไม่สามารถอยู่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่

๔.๔ ปัญหาการพัฒนาจัดเก็บรายได้ ยังไม่สามารถจัดเก็บภาษีได้ทั่วถึง ประชาชนยังไม่เข้าใจในความจำเป็นที่ต้องเสียภาษีให้ท้องถิ่น ทำให้มีข้อจำกัดทางด้านงบประมาณในการบริหารงานพัฒนา

๔.๕ ปัญหาความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง เช่น มีการทิ้งขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลในที่สาธารณะ คุคลอง และบนถนนหนทาง มีการบุกรุกที่สาธารณะ

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

ส่งเสริมและสร้างความรู้ ความเข้าใจงานของท้องถิ่นให้แก่ผู้นำท้องถิ่นและประชาชนรับทราบ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสาร ความรู้ ให้แก่ประชาชนได้เข้าใจอย่างง่ายและทั่วถึง เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีของเทศบาล สร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในเรื่องการรักษาระเบียบวินัย

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปัญหาการขาดงบประมาณในการดูแลรักษาสวนสาธารณะ ให้เป็นสถานที่พักผ่อนของประชาชน ขาดการปรับปรุงก่อสร้างสนามเด็กเล่น สวนสุขภาพประจำหมู่บ้าน

๕.๒ ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในหมู่บ้าน เกิดจากประชาชนขาดจิตสำนึกที่ดีในการทำลายขยะ และการลดปริมาณของขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลต่างๆ ขาดงบประมาณในการจัดหาสถานที่ทิ้งขยะ รถจัดเก็บขยะมูลฝอย และอุปกรณ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๕.๓ ปัญหาเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประชาชนขาดจิตสำนึก ในการมีส่วนร่วมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขาดการอนุรักษ์น้ำและดิน

๕.๔ ปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ เกิดจากการเลี้ยงสัตว์ในหมู่บ้าน ย่านชุมชน ส่งกลิ่นเหม็น สร้างความรำคาญแก่ชุมชน บางครั้งทำให้น้ำใต้ดินใช้อุปโภคบริโภคไม่ได้

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

ให้มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ในเขตเทศบาล ให้มีวิธีการจัดเก็บขยะ และกำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะ ตามหลักวิชาการ รมรณรงค์สร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลปทุมรัตน์นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลปทุมรัตน์ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน ซึ่งการพัฒนาเทศบาลตำบลปทุมรัตน์จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ชุมชนจะต้องมีความตระหนัก แก้ไขปัญหา และมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง

เทศบาลตำบลปทุมรัตน์ ยังได้เน้นให้คนเป็นจุดศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น ได้เน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบพึ่งตนเอง และยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยมีส่วนร่วม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องนั้น แนวทางการวิเคราะห์ได้ใช้เทคนิค SWOT ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัญหาอุปสรรค

ในการดำเนินการตามภารกิจ ตามผลของการวิเคราะห์ SWOT เทศบาลตำบลปทุมรัตน์ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามที่พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจ/หน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒))
๒. การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
๓. การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))
๔. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๑๔))
๕. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจ/หน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
๒. การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ (มาตรา ๑๖ (๑๔))
๓. การสาธารณสุข การอนามัย และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
๔. รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๕๐ (๑))
๕. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔))
๖. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗))

๗. การจัดให้มี และการควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))

๘. การจัดให้มีและควบคุมตลาด และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

๙. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๓))

๕.๓ การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ/หน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

๒. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๕ (๑๕))

๓. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๖))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจ/หน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))

๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

๓. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ/หน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

๑. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

๒. การจัดให้มีและการควบคุม สุสานและฌาปนกิจสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))

๓. การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ/หน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. อนุรักษ์และรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘)) และ (มาตรา ๑๖ (๑๑))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ/หน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้น ได้มีการนำข้อมูลในหลาย ๆ ด้านมาสรุปผล และวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของกรมชลประทานทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทาง คือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร
๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร
๔. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มา

ของข้อมูลดังกล่าว ได้ดังนี้

สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาบุคลากรในความเห็นของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

๑. บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ได้เต็มประสิทธิภาพ
๒. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในสำนักงานเพิ่มขึ้น
๓. การสร้างความแข็งแกร่งในการประสาน และบริหารภาคสังคม เพื่อให้บรรลุภารกิจหลัก
๔. การพัฒนาทักษะให้เป็น multi skill เพื่อปรับตัวกับนโยบายควบคุมกำลังคนภาครัฐ
๕. การเพิ่มทักษะการบริหารจัดการในงาน
๖. การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญดังนี้

- โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุ
- อัตราการสูญเสียจำแนกตามช่วงอายุงานและสาเหตุ
- สัดส่วนข้าราชการ ชาย-หญิง
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต้องประมาณรวม
- ข้อมูลงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องบุคลากร
- ร้อยละของข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังที่กล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เทศบาลตำบลปทุมรัตน์ จะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่จะหายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อผลการทำงานขององค์กร ความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่หายไป นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เทศบาลตำบลปทุมรัตน์ ได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากการวิเคราะห์ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
- บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ
- ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน
- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง
- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชน

ท้องถิ่น

- มีการติดตาม ประเมินผล และคาดการณ์อย่างเป็นระบบ ฯลฯ

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนาอย่างไม่เพียงพอ
- ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน
- ขาดการสรุปบทเรียน องค์ความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่าง

จริงจังและต่อเนื่อง

- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ ฯลฯ

๓. โอกาส (Opportunities)

- มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่างๆ

ของรัฐ

- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่ ฯลฯ

๔. ภัยคุกคาม (Threats)

- มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร
- งบประมาณไม่เพียงพอ
- กฎหมาย/กฎ ระเบียบไม่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงาน
- การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ในเรื่องการปฏิบัติงาน และการแต่งตั้งบุคลากร