

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๑- ๒๕๖๓)

๑. หลักการ

เทศบาลตำบลสาวะถี อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๑- ๒๕๖๓) ตามหลักการและเหตุผล ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลสาวะถี จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒.

เทศบาลตำบลสาวะถี อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลสาวะถี มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลสาวะถี มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสาวะถี

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลสาวะถี สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อการบริหารงาน ของเทศบาลตำบลสาวะถี เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลสาวะถี สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำ

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

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

- **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

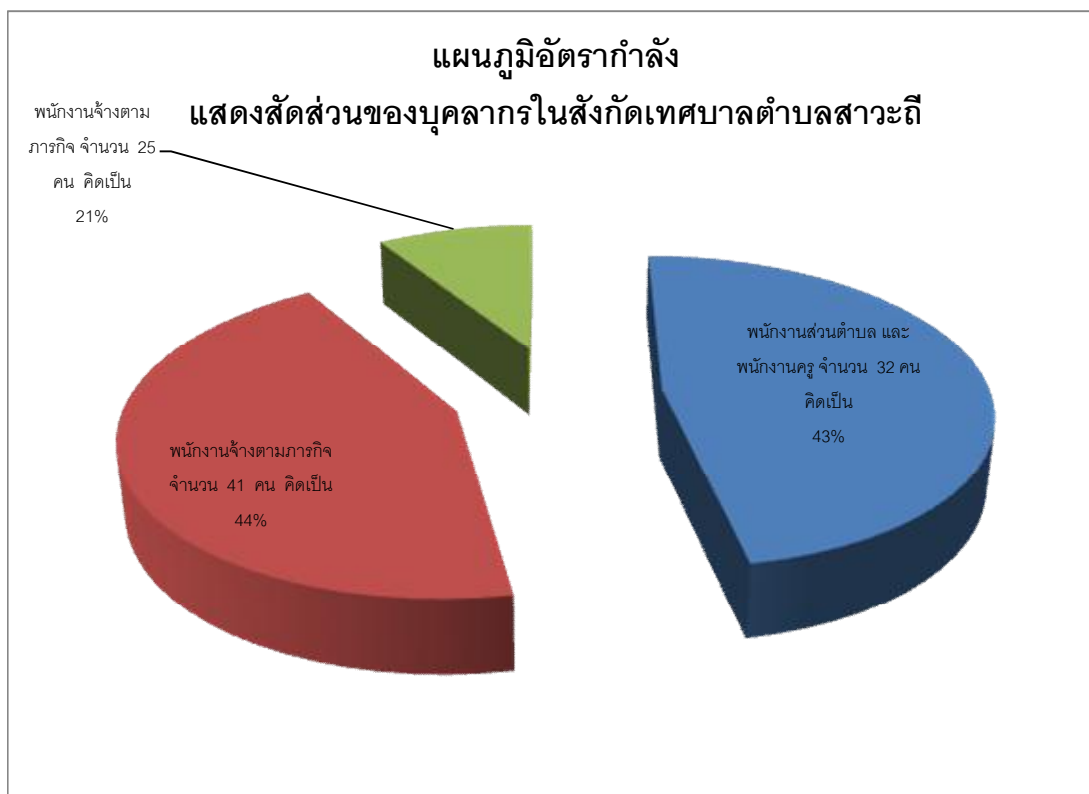
การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลสำราญ ดังนี้

- **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี

- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณสมบัติต่ำกว่าปริญญาตรี
- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลสำราญเป็นเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลสำราญ ได้พิจารณาด้วยว่า อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดคุณสมบัติ** ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

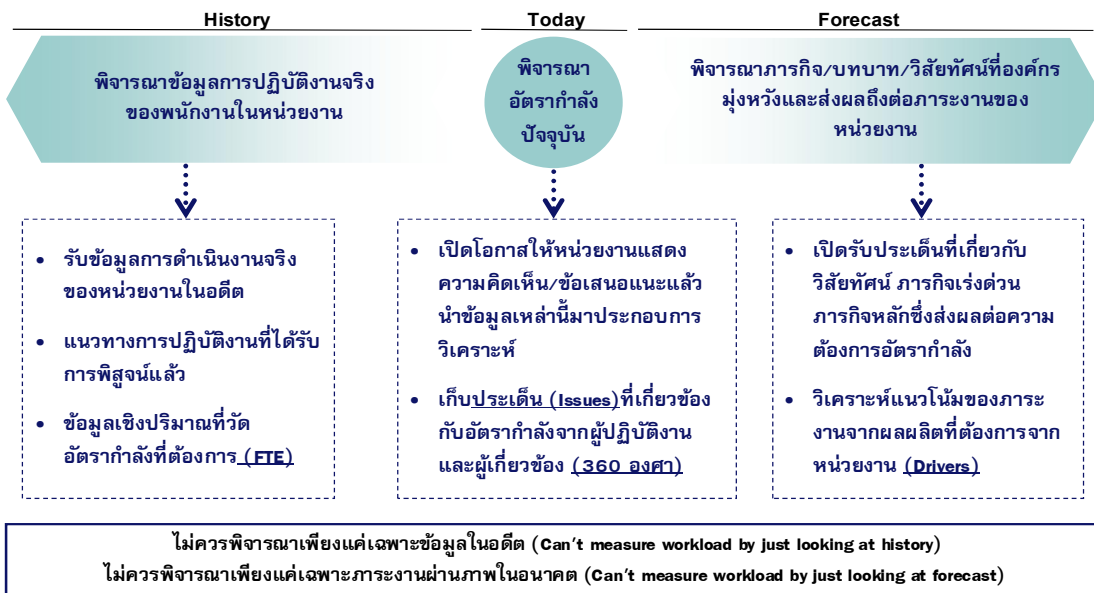
- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน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

- **กองการศึกษา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

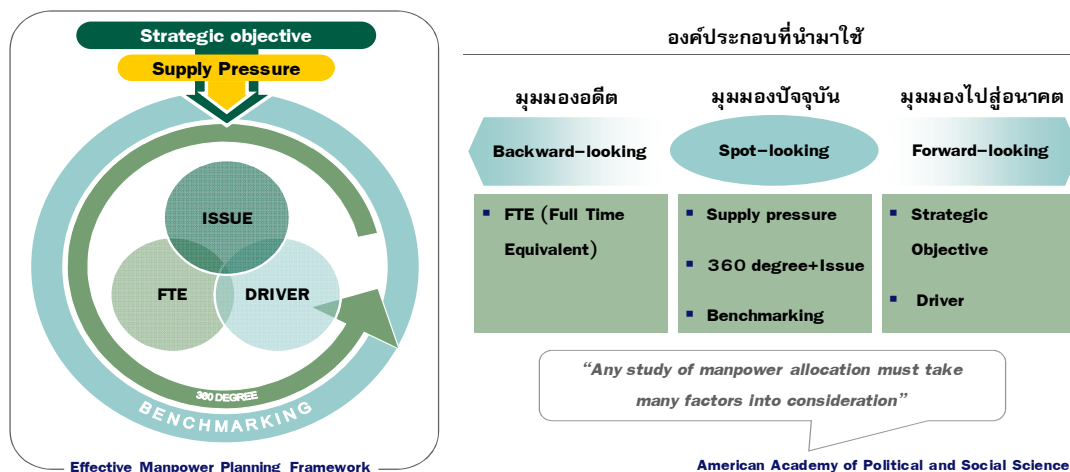
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลลำราญ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่า

งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การ

วางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลสาวะถี จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบ ต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลสาวะถี ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลสาวะถี ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการ นั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลสาวะถี
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลสาวะถี ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี × ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ 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: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลสวะถี (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลสวะถี) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลสวะถี(การตรวจประเมิน LPA)

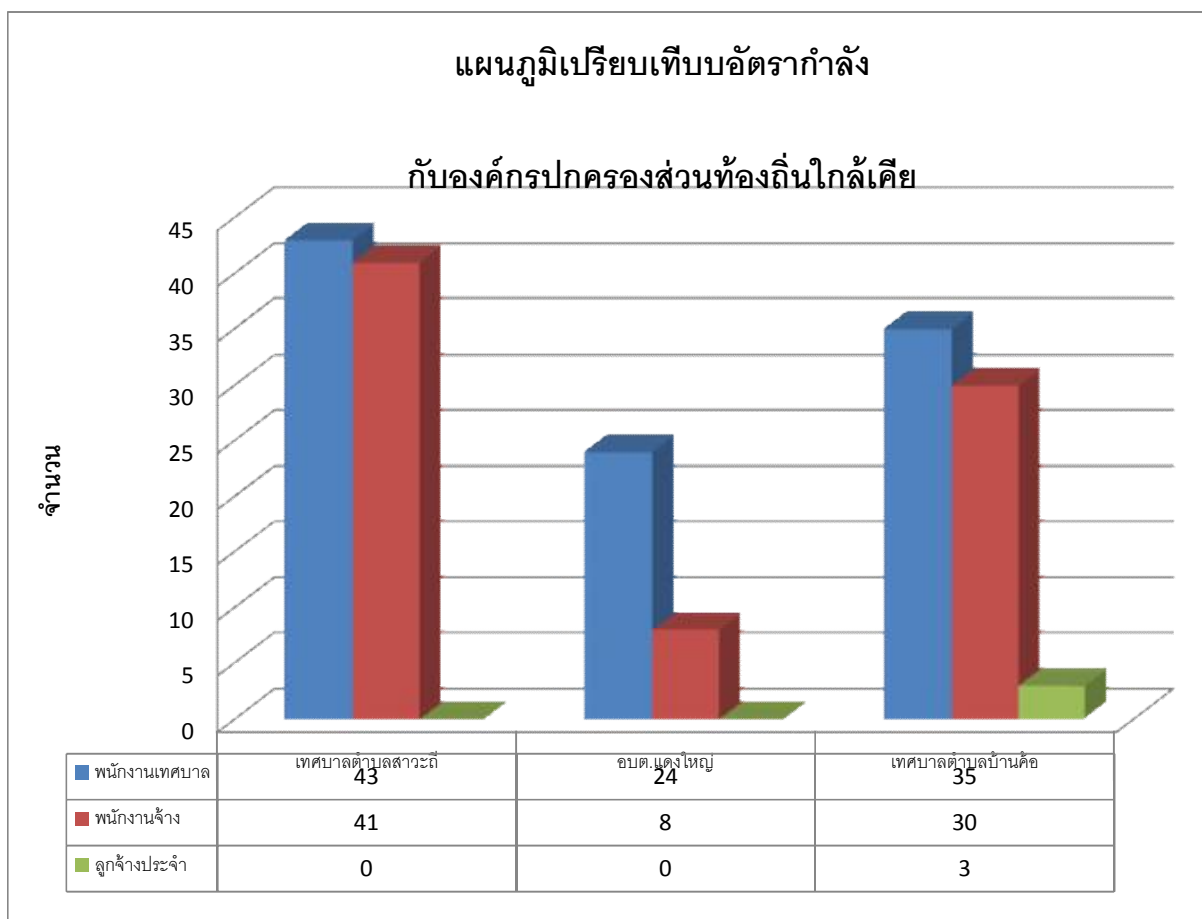
กระจกด้านที่ ๕๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลสวะถี พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลสวะถี เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบลสวะถี รองนายกเทศมนตรีตำบลสวะถี ปลัดเทศบาลตำบลสวะถี และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลสวะถี เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลบ้านค้อ และองค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสาวะถี เทศบาลตำบลบ้านค้อ และ องค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ ซึ่งเป็นเทศบาลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศ ใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลสาวะถี จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับ เปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลสาวะถี ได้ขอใช้บัญชีจากการ สอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ตามกรอบ อัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลสาวะถี ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาลหัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีรองปลัดเทศบาลเป็นเลขานุการและนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมี ขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลสาวะถี ตาม กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้

แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลสวะถี

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลสวะถี โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในเทศบาล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลสวะถี

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาล และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลการกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลสำราญ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลสวะถี สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลสำราญสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลสวะถี จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลสวะถี จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลสำราญ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลสวะถี เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วย

การวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าจะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลสวะถี สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลสำราญ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ว่าจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลสวะถี โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสวะถี เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความ

๑. ด้านแหล่งน้ำ

- (๑) การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภคบริโภค (บางครั้งเรื้อนยังขาดแคลนน้ำประปาสำหรับการอุปโภคบริโภค
- (๒) แหล่งน้ำที่มีอยู่ต้นเงินไม่สามารถกักเก็บน้ำได้เพียงพอสำหรับใช้ตลอดปี
- (๓) ไม่มีภาชนะสำหรับกักเก็บน้ำไว้ใช้ยามขาดแคลน
- (๔) ขาดแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรที่เพียงพอในฤดูแล้ง
- (๕) แหล่งน้ำที่มีอยู่ต้นเงินไม่สามารถกักเก็บน้ำได้เพียงพอ

๒. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ถนนในหมู่บ้านไม่ได้มาตรฐาน
- (๒) ถนนในหมู่บ้านไม่มีร่องระบายน้ำ
- (๓) ร่องระบายน้ำไม่ได้มาตรฐาน

๓. ด้านเศรษฐกิจ

- (๑) รายได้น้อย
- (๒) ประชาชนไม่มีอาชีพเสริมนอกฤดูทำนา
- (๓) ประชาชนที่มีอาชีพเสริมขาดเงินทุนหมุนเวียนในการทำงาน
- (๔) ประชาชนขาดความรู้ความชำนาญในการประกอบอาชีพ

๔. ด้านสังคมและการศึกษา

- (๑) ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสยังไม่ได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่องหรือเพียงพอ
- (๒) นักเรียนที่ยากจนยังขาดแคลนทุนการศึกษาและวัสดุอุปกรณ์การศึกษา

๕. ด้านสิ่งแวดล้อม

- (๑) ยังมีการระบาดของไข้เลือดออก
- (๒) ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องสุขภาพ และโภชนาการที่ดี
- (๓) ประชาชนขาดความเอาใจใส่ในการรักษาความสะอาด ทั้งขยะไม่เป็นที่

๖. ด้านการท่องเที่ยว

- (๑) แหล่งท่องเที่ยว ประจำตำบลสวะถี เช่นวัดไชยศรี บ้านสวะถี ภู บ้านโนนภู ยังขาดการประชาสัมพันธ์ให้รู้จักอย่างแพร่หลาย

ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนภายในหมู่บ้านให้เป็นมาตรฐานคอนกรีต หรือลาดยางในถนนสายหลัก
๒. ปรับปรุง ซ่อมแซม และก่อสร้างเส้นทางคมนาคมเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน ตำบลใกล้เคียงและเส้นทางเข้าสู่พื้นที่การเกษตร
๓. ขยายเขตไฟฟ้าและโทรศัพท์ให้ครอบคลุมทั้งตำบล
๔. ก่อสร้างร่องระบายน้ำตามถนนสาธารณะ

ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

๑. พัฒนาแหล่งน้ำอุปโภค ก่อสร้างปรับปรุงแหล่งกักเก็บน้ำธรรมชาติ และภาชนะกักเก็บน้ำ
๒. ปรับปรุง ซ่อมแซม แหล่งน้ำที่ชำรุด
๓. พัฒนาแหล่งน้ำที่สะอาดเพื่อการบริโภค
๔. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๑. ต้องการมีอาชีพเสริมนอกฤดูทำนา
๒. จัดให้มีเงินทุนหมุนเวียนในการทำงาน
๓. ต้องการได้รับการฝึกอบรมอาชีพเพื่อให้มีทักษะความชำนาญเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพ

ความต้องการด้านสังคมและการศึกษา

๑. การส่งเสริมสวัสดิการคนพิการ ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสให้ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง
๒. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรม
๓. สนับสนุนทุนการศึกษาและ วัสดุอุปกรณ์การศึกษา แก่เด็กนักเรียนที่ยากจน
๔. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นทุกหมู่บ้าน
๕. ประชาสัมพันธ์ให้เห็นความสำคัญของการศึกษา
๖. จัดการแข่งขันกีฬาตำบล ด้านยาเสพติด
๗. ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ความต้องการด้านสิ่งแวดล้อม

๑. ลดปริมาณขยะมูลฝอยในเขตพื้นที่ให้มีจำนวนน้อยลง
๒. จัดหาถังขยะเพิ่มเติมให้เพียงพอ
๓. ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อภายในตำบล
๔. ส่งเสริมสุขภาพประชาชนทุกเพศทุกวัย

ความต้องการด้านการท่องเที่ยว

๑. ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวประจำตำบล เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยว
๒. ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว ทางสื่อ สิ่งพิมพ์ โทรศัพท์ วิทยุ และอินเทอร์เน็ต

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ

วิสัยทัศน์ (Vision)

“ชุมชนน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม นำพาสุขภาพและกีฬา เป็นเลิศทางการศึกษา
สู่การพัฒนาแหล่งน้ำ และเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ (Mission)

- พันธกิจที่ ๑ ตำบลสาวะถีต้องมีแหล่งน้ำกินน้ำใช้และน้ำเพื่อการเกษตรอย่างพอเพียง
- พันธกิจที่ ๒ ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สามารถเชื่อมต่อได้ทุกหมู่บ้านและตำบลใกล้เคียง มาตรฐาน สะดวกตลอดปี ถนนภายในหมู่บ้านได้มาตรฐานลาดยางหรือคอนกรีตครบทุกสาย และให้มีร่องระบายน้ำอย่างเหมาะสม
- พันธกิจที่ ๓ ประชาชนทุกระดับได้รับการดูแลด้านสุขภาพอนามัยและสวัสดิการอย่างทั่วถึง
- พันธกิจที่ ๔ เน้นการศึกษาในทุกระดับ โดยเฉพาะการเตรียมความพร้อมของเด็กระดับปฐมวัยอย่างมีประสิทธิภาพ
- พันธกิจที่ ๕ ส่งเสริมให้ประชาชนมีอาชีพ รายได้ และมีงานทำ
- พันธกิจที่ ๖ ปรับปรุงภูมิทัศน์ การดูแลทรัพยากรธรรมชาติต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
- พันธกิจที่ ๗ ประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยว แหล่งโบราณสถานประจำตำบลให้ผู้คนรู้จักอย่างกว้างขวางและมาเที่ยวชม”เดือนหงายกลางป่าใหญ่” ภายในปี พ.ศ.๒๕๕๕”

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา (Goals)

๑. ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพียงพอ พึ่งตนเองได้ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. ประชาชนได้รับการบริการทางสังคมอย่างเสมอภาค ทั่วถึงและรวดเร็ว
๓. ได้รับการบริการด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการอย่างเหมาะสม
๔. ประชาชนมีแหล่งน้ำอุปโภคบริโภคที่สะอาดและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอ
๕. เป็นองค์กรมีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล
๖. ไม่มีมลภาวะและสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ บ้านเรือนสะอาด ชุมชนน่าอยู่ ผู้คนน่ารัก
๗. รองรับนักท่องเที่ยวต่างถิ่นโดยการเป็นเจ้าบ้านที่ดี

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสาวะถี

เทศบาลตำบลสาวะถี ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร(มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))

(๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

(๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ(มาตรา ๖๘(๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา

๑๖(๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

(๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

(๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(มาตรา ๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๖(๑๘))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(มาตรา ๑๖(๑๑))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๑๖(๙))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น(มาตรา ๑๖(๑๔))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น(มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตาม ความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๖(๒))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลสวะถี ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการของเทศบาลตำบลสวะถี จะต้องสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลตำบลสวะถี เป็นสำคัญ

๕.๘ การวิเคราะห์รอบการ จัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลสวะถี เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วย SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้วยเทคนิค SWOT Analysis เป็นการประเมินศักยภาพของเทศบาลตำบลสวะถี โดยการวิเคราะห์ถึง

- | | | |
|---------------------------|---|--|
| ๑. จุดแข็ง
๒. จุดอ่อน | } | เน้นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรและท้องถิ่น ที่สามารถควบคุมได้ |
| ๓. โอกาส
๔. ภาวะควบคุม | } | เน้นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนา ไม่สามารถควบคุมได้ |

ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบัน ที่ต้องการหาคำตอบว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานภาพการพัฒนายู่จุดใด” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานต่อไปในอนาคต โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength) – S จุดอ่อน (Weakness) – W และปัจจัยภายนอกได้แก่ โอกาส (Opportunity) – O และอุปสรรค (Threat) – T

จุดแข็ง (Strength) – S

๑. องค์กรขนาดใหญ่ มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการได้อย่างครอบคลุม
๒. ชุมชนมีความเข้มแข็ง
๓. การคมนาคมสะดวก
๔. การมีระบบสารสนเทศ Internet
๕. มีสถานอนามัย ๒ แห่ง มีหน่วยกู้ชีพบริการ ๒๔ ชั่วโมง
๖. มีศูนย์พัฒนาก่อนวัยเรียน จำนวน ๘ แห่ง
๗. มีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและมีบุคลากรครูอย่างเพียงพอ
๘. เป็นตำบลที่มีขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม โบราณสถาน เป็นเอกลักษณ์

จุดอ่อน (Weakness) – W

๑. ดินขาดความอุดมสมบูรณ์ทำให้ได้รับผลผลิตทางการเกษตรต่ำ
๒. ปัจจัยการผลิตทางการเกษตรไม่เพียงพอ
๓. ประชาชนมีเงินทุนไม่เพียงพอ
๔. ขาดการส่งเสริมการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว
๕. แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity) – O

๑. โบราณสถานเหมาะสมจะพัฒนาเป็นสถานที่ท่องเที่ยวระดับจังหวัด ได้
๒. การคมนาคมสะดวก
๓. สถานะทางการคลังมั่นคง มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ
๔. มีทรัพยากรที่จะพัฒนาเป็นอาชีพ และสร้างรายได้แก่ชุมชน
๕. มีหนองน้ำสาธารณะที่เหมาะสมจะปรับปรุงภูมิทัศน์เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ และออกกำลังกาย

อุปสรรค (Threat) – T

๑. ภัยทางธรรมชาติ
๒. โรคติดต่อในชุมชน เช่น ไข้เลือดออก อหิวาต์ รวง ฯลฯ
๓. รัฐบาลไม่สามารถถ่ายโอนงบประมาณมาได้ตามแผนฯ

๕.๙ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ขอบเขตของปัญหา

๑) ด้านสาธารณสุข

ปัจจุบันประชาชนส่วนใหญ่มีลักษณะการบริโภคและการดำรงชีวิตที่ไม่เหมาะสม เช่น มีการบริโภคไขมันที่ไม่จำเป็นต่อร่างกาย การบริโภคน้ำตาลเกินมาตรฐาน มีการบริโภคผักผลไม้ไม่เพียงพอรวมทั้งการบริโภคที่ไม่ถูกสุขลักษณะ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้แนวโน้มของการเจ็บป่วยของประชาชนด้วยโรคที่ป้องกันได้มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น เช่น โรคหัวใจ โรคความดันโลหิต โรคเบาหวาน เป็นต้น ซึ่งโรคดังกล่าวต้องประชาชนสามารถดูแลป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นได้นอกจากนี้ประชาชนยังมีภาวะการเจ็บป่วยด้วยโรคระบาดซ้ำ ที่มักเกิดขึ้นแตกต่างกันตามฤดูกาล เช่นโรคไข้เลือดออกในฤดูฝน โรคไข้หวัดและโรคทางเดินหายใจในฤดูหนาว โรคท้องร่วงในฤดูร้อน เป็นต้นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ยังขาดความรู้ ทักษะและความตระหนักในการเสียสละ การมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพของตนเองครอบครัว และชุมชน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิตของภาคประชาชน

๒) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปัญหาภาวะเป็นพิษ อันเนื่องจากการขาดจิตสำนึกรับผิดชอบต่อประชาชนต่อสิ่งแวดล้อม ตลอดจนขาดการบริหารจัดการ และมาตรการในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพ เป็นเหตุให้เกิดมลภาวะและความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน และสิ่งมีชีวิตอื่นๆ

๓) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

คลองระบายและถนนยังก่อสร้างไม่ทั่วถึง มีสภาพชำรุด คลองเน่าเหม็นไม่สามารถระบายน้ำได้ทันในช่วงฤดูฝน ก่อให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขังบ้าน เป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุงถื่นและทางเท้าในบางช่วงขาดความเป็นระเบียบสกปรก และไม่สวยงาม

๔) ด้านสังคม

๔.๑)เยาวชนติดยาเสพติดอบายมุขและขาดคุณธรรม จริยธรรม

ปัจจุบันผู้ปกครองมีเวลาในการเอาใจใส่บุตรหลานน้อยลงอันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของลักษณะสังคม และสภาพเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูง ทำให้เยาวชนได้รับการดูแล อบรมน้อยลง ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์และการสื่อสารไร้พรมแดนซึ่งเป็นตัวนำพากระแสวัฒนธรรมเข้าสู่ชุมชน ทำให้เยาวชนซึ่งขาดวุฒิภาวะในการ วิเคราะห์และคัดกรองในการบริโภคสื่อเกิดค่านิยมและพฤติกรรมเลียนแบบที่ผิดคุณธรรม จริยธรรม เกิดปัญหาเสพติดและอาชญากรรมอื่นๆ

๔.๒)การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสและสตรี

ปัจจุบัน กลุ่มผู้สูงอายุ และกลุ่มผู้ด้อยโอกาสในเขตเทศบาลในบางส่วนยังประสบปัญหาการขาดหลักประกันอันมั่นคง ขาดการพึ่งพาตนเองได้ มีความรู้สึกที่ไม่สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณค่าตลอดจนเด็กและเยาวชนที่อยู่ในวัยเรียนจำนวนหนึ่งยังขาดโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาตนเองเพื่อการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ รวมทั้งควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความเสมอภาค และบทบาทสตรีในสังคมให้มากยิ่งขึ้น ดังนั้นควรพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มคนดังกล่าวให้มีหลักประกันอันมั่นคงทั่วถึง สามารถพัฒนาตนเองและพึ่งตนเองได้เข้าถึงสิทธิอย่างมีศักดิ์ศรี มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๔.๓)ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

สืบเนื่องจากปัญหาเสพติด ความยากจน และความเสื่อมของศีลธรรมในสังคมทำให้ประชาชนเผชิญกับความเสี่ยงต่อการประทุษร้ายต่อร่างกายและทรัพย์สินมากขึ้นรวมทั้งประชาชนขาดความรู้ ในการเฝ้าระวัง การป้องกันและแก้ไขปัญหาในเบื้องต้นจากภัยธรรมชาติและสาธารณภัย

๕) ด้านเศรษฐกิจ

๕.๑) ประชาชนมีรายได้น้อย

ปัญหาประชาชนมีรายได้น้อย อันเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ มีรายจ่ายมากกว่ารายรับ การว่างงาน ขาดอาชีพที่มั่นคง ขาดแหล่งเงินทุนในระบบเพื่อการประกอบการ ขาดตลาดในการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน และขาดการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานในท้องถิ่น

๖) การศึกษา

ปัจจุบันเด็ก และเยาวชนในเขตเทศบาลบางส่วนยังขาดโอกาส และทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญของการเรียนรู้นอกระบบเพื่อเพิ่มศักยภาพในการดำเนินชีวิตให้มีคุณภาพ รวมทั้งความจำเป็นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานยิ่งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมและก้าวทันประเทศในกลุ่มอาเซียนภายใต้แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓) ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ปัจจุบัน ประชาชน และเยาวชนให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมต่างชาติ และมีความเป็นวัตถุนิยม ให้ความสำคัญกับศีลธรรมและวัฒนธรรมท้องถิ่นลดลง ขาดความสนใจในการสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นก่อให้เกิดการสูญหายของวัฒนธรรมซึ่งเป็นอัตลักษณ์ของท้องถิ่น

๔) การบริหารจัดการองค์กร

๔.๑) บุคคลากร

บุคคลากรยังขาดความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานเชิงลึก สืบเนื่องจากเจ้าหน้าที่มีบทบาท และภารกิจในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ซึ่งทำให้ขาดความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานตลอดจนขาดการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในส่วนที่ตนรับผิดชอบ เพื่อดำเนินการแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอและชำรุด

๔.๒) การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

ปัจจุบันประชาชนเริ่มต้นตัวเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น แต่ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องกระบวนการ ตลอดจนความสำคัญของการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาอย่างแท้จริง

ความต้องการและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

๑) ด้านสาธารณสุข

สร้างเสริมสุขภาพในการป้องกันโรคและการรักษาพยาบาลเบื้องต้น โดยออกบริการตรวจคัดกรองสุขภาพ แนะนำ และให้คำปรึกษาแก่ประชาชน เสริมสร้างความร่วมมือของครอบครัวและชุมชนในการสร้างสุขภาพที่ดี ตลอดจนรณรงค์ประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้ ใฝ่ระวัง และป้องกันโรคอุบัติใหม่และโรคระบาดซ้ำ ตลอดจนควบคุมดูแลในการผลิตและจำหน่ายอาหาร พืชผักให้มีความปลอดภัยจากสารที่เป็นอันตรายต่อร่างกายและใฝ่ระวังรักษาสุขภาพแวดล้อมให้เหมาะสมในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพอบรมให้ความรู้ พัฒนาศักยภาพอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ให้สามารถเสริมสร้างสุขภาพ แก่ตนเองและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมให้ประชาชนออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ

๒) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมปลูกจิตสำนึก ให้ความรู้ เสริมสร้างศักยภาพและส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการรักษา อนุรักษ์ ปั่นฟูทรัพยากรให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนอนุรักษ์ ปั่นฟู บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

๓) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๓.๑) ถนน และท่อระบายน้ำ

ก่อสร้าง คลองระบายน้ำ ถนนและทางเท้าให้ทั่วถึง ปรับปรุงซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพที่ใช้ งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขุดลอกคลองระบายน้ำในเขตเทศบาล ไม่ให้ก่อกมลภาวะ และเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุงอย่าง สม่ำเสมอ

๓.๒) การบริการไฟฟ้า

ติดตั้งไฟสว่างให้ทั่วถึงในทุกถนน ซอย รวมทั้งที่สาธารณะและบริเวณพื้นที่เสี่ยงภัย และปรับปรุงให้มีความแสงสว่างเพียงพอ เพื่อให้เกิดความปลอดภัย ต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๔) ด้านสังคม

๔.๑) เยาวชนติดยาเสพติดคอบายมุขและขาดคุณธรรม จริยธรรม

เสริมสร้างสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง มีความสัมพันธ์ที่ดี เกิดความอบอุ่นให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุตรหลานในการบริโภคสื่อที่เหมาะสม รวมทั้งการปฏิบัติและประพฤติตนของเยาวชนบนพื้นฐานของศีลธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมไทย ส่งเสริมให้ประชาชน/เยาวชนมีการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เปิดพื้นที่สาธารณะให้ประชาชน/เยาวชนสามารถแสดงออกได้อย่างอิสระและเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

๔.๒) การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสและสตรี

พัฒนาข้อมูลพื้นฐาน เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายเข้าถึงสิทธิได้อย่างทั่วถึง รวมทั้งพัฒนาศักยภาพในการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ ส่งเสริมการออม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างพอเพียง และพึ่งพาตนเองได้ส่งเสริมบทบาท และการมีส่วนร่วมของสตรีทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง และการปกครอง

๕) ด้านเศรษฐกิจ

อบรมให้ความรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนา และการผลิตสินค้าท้องถิ่นให้ได้คุณภาพ มาตรฐาน เป็นที่ต้องการของตลาด จัดอบรมให้ความรู้ในการประกอบอาชีพ เพื่อสร้างโอกาสในการสร้างงานและรายได้แก่ประชาชน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานในท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานยิ่งขึ้นพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นให้เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งส่งเสริมให้ประชาชนลดรายจ่าย เพิ่มการออมและดำรงชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๖) การศึกษา

ส่งเสริมการจัดการศึกษา ทั้งในระบบ และนอกระบบให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน พัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความพร้อมด้านสติปัญญา อารมณ์และศีลธรรมตามวัยอย่างเหมาะสมและพร้อมสำหรับการเรียนรู้พัฒนาหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับพัฒนาการของเด็ก และบูรณาการการเรียน การสอนเรื่องศีลธรรม ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และการเรียนรู้การอยู่ร่วมกันในสังคม พัฒนาสถานศึกษา สื่อการเรียนการสอนที่จูงใจให้เด็กใฝ่รู้ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ และพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้ได้มาตรฐานส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับเยาวชนและประชาชนเพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติ ให้เห็นความสำคัญและสนใจการเรียนรู้ เพิ่มการใช้พื้นที่สาธารณะเพื่อการเรียนรู้จัดระบบข้อมูลข่าวสารที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้โดยผ่านสื่อสารสนเทศ

๗) ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

สนับสนุนให้เยาวชนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นจากปราชญ์ชาวบ้าน อนุรักษ์ พื้นฟู ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น โบราณสถาน และศาสนสถานของท้องถิ่น โดยยึดความเป็นอัตลักษณ์ ภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชน

๘) การบริหารจัดการองค์กร

๘.๑) บุคลากร

อบรมให้ความรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน กระตุ้นจิตสำนึกให้มีจิตสำนึกสาธารณะ มีการปฏิบัติงานที่โปร่งใส จัดอัตรากำลังอย่างเพียงพอและเหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมความก้าวหน้าภายใต้หลักคุณธรรม และจริยธรรม มีการติดตามประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงแก้ไขพร้อมสำหรับการตรวจสอบในระดับองค์กร และระดับปัจเจกชนภายใต้การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๘.๒) การบริหารองค์กร

ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการพัฒนาทุกด้าน โดยสร้างองค์ความรู้ และเผยแพร่ให้ประชาชน รับทราบและเกิดความตระหนักเห็นความสำคัญเกิดความต้องการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของตนสร้างโอกาส และเปิดพื้นที่สาธารณะเพื่อรับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของประชาชนในชุมชน อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรัก สามัคคี และมีส่วนร่วมเพื่อกำหนดแนวทางและกิจกรรมการพัฒนาของชุมชนเพิ่มขีดความสามารถในการจัดเก็บรายได้ และเสริมสร้างวินัยทางการคลัง

เพื่อให้เกิดการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่ทันสมัยและปรับปรุงสำนักงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานและบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่เทศบาลตำบลสวะถีจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลสวะถี ได้นำภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสวะถีและนำปัญหาความต้องการของประชาชน จุดแข็ง จุดอ่อน มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดประเด็นการพัฒนาและแปลงแผนสู่การปฏิบัติเป็นภารกิจหลักและการกิจรองที่ต้องการดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑.ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ก่อสร้างปรับปรุงถนน สะพาน ก่อสร้างท่อระบายน้ำ อาคารสถานที่ให้ได้มาตรฐาน
- (๒) การก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ
- (๓)การขยายเขตประปาหมู่บ้านให้ได้มาตรฐาน
- (๔) การติดตั้งปรับปรุงระบบโทรศัพท์ โทรสาร ระบบอินเทอร์เน็ต และการบริการสาธารณะที่ประชาชนพึงได้รับอย่างถ้วนหน้า
- (๕) การพัฒนาแหล่งน้ำ

๒.ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- (๑) การอบรมให้ความรู้การส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- (๒) การอบรมนำความรู้ทางวิชาการโดยนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้อย่างเหมาะสม
- (๓) การส่งเสริมพัฒนากลุ่มอาชีพต่างๆ
- (๔) การส่งเสริมด้านการเกษตร การทำพืชสวน พืชไร่

๓.ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- (๑) การเสริมสร้างทักษะของคนในชุมชนทั้งด้านจิตใจการศึกษา
- (๒) การสนับสนุนด้านการกีฬาให้มีคุณภาพและพึ่งตนเองได้
- (๓) การสนับสนุนด้านการศึกษาพัฒนาบุคลากรทางด้านการศึกษา
- (๔) การสนับสนุนอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้าน

๔.ด้านการสาธารณสุข

- (๑) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- (๒) การส่งเสริมสนับสนุนสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
- (๓) การส่งเสริมกองทุนสวัสดิการชุมชน

การกิจรอง

๑.การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) การรักษาความสะอาดและจัดระบบรักษาสิ่งแวดล้อม

๒.การเมืองการบริหาร

- (๑) การสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่น

๓.การพัฒนาการท่องเที่ยว

- (๑) ส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยวในเขตเทศบาลตำบลสวะถี ให้เชื่อมโยงกับการท่องเที่ยวของอำเภอและจังหวัด

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วน

เทศบาลตำบลสวะถี ได้ทำการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและอนาคตและได้ทราบถึงปัญหาจากสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis

SWOT ANALYSIS



S =

STRENGTH

หมายถึง จุดแข็ง

W =

WEAKNESS

หมายถึง จุดอ่อน

O =

OPPORTUNITY

หมายถึง โอกาส

T = THREAT

หมายถึง อุปสรรค

S = STRENGTH (จุดแข็ง)	W = WEAKNESS(จุดอ่อน)
๑. เป็นองค์กรที่มีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล ๒.ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ๓. มีการปรับโครงสร้างอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบันและอนาคต ๔. มีการกำหนดยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการและเป้าหมาย การปฏิบัติงานที่ชัดเจนและครอบคลุมตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ๕. บุคลากรมีความรู้ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	๑. บุคลากรส่วนใหญ่ถนัดงานประจำในหน้าที่ ไม่เอื้อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ขาดการทำงานเชิงรุกและการผลิตนวัตกรรมใหม่ ๆ ๒.ขาดการประสานงาน และการถ่ายทอดองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องเมื่อมีการปฏิบัติงานแทนกัน ๓. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ๔. จำนวนปริมาณงานที่มากไม่สอดคล้องกับจำนวนอัตรากำลังที่มีน้อย

๖. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม และอุปกรณ์ ระบบเทคโนโลยีที่ช่วยสนับสนุนการทำงาน ๗. บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันภายในองค์กร	
--	--

O = OPPORTUNITY (โอกาส)	T = THREAT (อุปสรรค)
๑. มีการวางระบบราชการตามนโยบายรัฐบาล Thailand ๔.๐ นำไปสู่การปรับเปลี่ยนและพัฒนา รูปแบบการปฏิบัติงาน ๒. ประชาชนมีความสนใจ และให้ความร่วมมือกับ หน่วยงานเป็นอย่างดี ๓. มีงบประมาณเพียงพอสำหรับพัฒนาบุคลากรเพื่อ ยกระดับขีดความสามารถและศักยภาพ ๔. การบริหารงานแบบบริหารบ้านเมืองที่ดีตามหลัก ธรรมาภิบาลสร้างความเชื่อมั่นให้องค์กร ๕. การพัฒนาแพลตฟอร์มการบริการพื้นฐานภาครัฐ รองรับต่อยอดแอปพลิเคชันหรือรูปแบบบริการใหม่	๑. ระเบียบ/กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่นมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง และ การมีคณะกรรมการในการบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่นหลายชุดและรวมอยู่ที่ส่วนกลางทำให้การ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเกิดความล่าช้าและไม่ ต่อเนื่อง ๒. ภารกิจและนโยบายรัฐบาลในอนาคตคาดการณ์ถึง ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากภารกิจขององค์กร อาจทำให้มีอัตรากำลังไม่เพียงพอ หรือไม่มีทักษะ เฉพาะในด้านนั้น ๓. ผลตอบแทนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ๔. ระเบียบ/ข้อกฎหมายที่คลุมเครือ ไม่ชัดเจน เกิด ปัญหาการตีความ และมีผลต่อการนำไปปฏิบัติ ตลอดจนขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเมื่อมีหน่วย ตรวจสอบทุกท่วง ๕. ระเบียบ/กฎหมายการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล ในบางเรื่องไม่สอดคล้องกับบริบทของบุคลากรส่วน ท้องถิ่น

๘. โครงสร้างการกำหนด

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลสวะถี ดังกล่าว มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.เทศบาลและตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่เทศบาลตำบลสวะถี ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลสวะถี กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล	๑. สำนักปลัดเทศบาล	
๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ	๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ	
- งานการเจ้าหน้าที่	- งานการเจ้าหน้าที่	
- งานแผนและงบประมาณ	- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน (เปลี่ยนชื่อ)	
	- งานการประชุมและกิจการสภา	
๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	
- งานบริหารงานทั่วไป	- งานบริหารงานทั่วไป	
- งานประชาสัมพันธ์	- งานประชาสัมพันธ์	
- งานนิติการ	- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ (เปลี่ยนชื่อ)	
๑.๓ ฝ่ายปกครอง	๑.๓ ฝ่ายปกครอง	
- งานทะเบียนและบัตร	- งานทะเบียนและบัตร	
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๔ ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม	๑.๔ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม	
- งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม	- งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม	
- งานส่งเสริมอาชีพ	- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ (เปลี่ยนชื่อ)	
- งานพัฒนาชุมชน	- งานพัฒนาชุมชน	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง	๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง	
- งานการเงินและบัญชี	- งานการเงินและบัญชี	
- งานสถิติการคลัง	- งานสถิติการคลัง	
๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้	๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้	
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	- งานพัฒนารายได้ (เปลี่ยนชื่อ)	
- งานพัสดุและทรัพย์สิน	- งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๓.๑ ฝ่ายการโยธา	๓.๑ ฝ่ายการโยธา	
- งานสาธารณูปโภค	- งานสาธารณูปโภค	
๓.๒ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๓.๒ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	
- งานวิศวกรรม	- งานวิศวกรรม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานผังเมือง - งานจัดสถานที่ไฟฟ้าและสาธารณะ	- งานผังเมือง - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	
- งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	- งานรักษาความสะอาด	
	- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม	
๔.๑ ฝ่ายบริการสาธารณสุข	๔.๑ ฝ่ายบริการสาธารณสุข	
- งานบริการสาธารณสุข	- งานบริการสาธารณสุข	
- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	
- งานรักษาความสะอาด		
๕. กองการศึกษา	๕. กองการศึกษา	
๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา	๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา	
- งานบริหารการศึกษา	- งานบริหารการศึกษา	
- งานการศึกษาปฐมวัย	- งานการศึกษาปฐมวัย	
๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	
- งานกีฬาและนันทนาการ	- งานกีฬาและนันทนาการ	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	
- งานตรวจสอบภายใน	- งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลสาวะถี ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ของเทศบาลตำบลสาวะถี และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลสาวะถี เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลสาวะถี อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล								
	(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)								
	หน่วยงานตรวจสอบภายใน								
๓	นักตรวจสอบภายในชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัดเทศบาล								
๔	หัวหน้าสำนักปลัด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)								
	ฝ่ายอำนวยการ								
๕	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
	งานการเจ้าหน้าที่								
๖	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน (เปลี่ยนชื่อ)								
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๘	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-	-	+๑	-	-	ว่าง
	งานประชุมและกิจการสภา								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป								
๑๐	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
	งานบริหารงานทั่วไป								
๑๑	นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๓	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๖	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานประชาสัมพันธ์								
๑๘	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ (เปลี่ยนชื่อ)								
๑๙	นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายปกครอง								
๒๒	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
	งานทะเบียนและบัตร								
๒๓	นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๔	ผช.นักจัดการงานทะเบียนฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
๒๕	เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๗	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	ผช.จพง.ป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	ผช.จพง.ป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม								

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๓๑	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการฯ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม								
๓๒	นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ	๑	-	-	-	+๑	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ (เปลี่ยนชื่อ)								
๓๓	นักวิชาการเกษตรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๔	ผช. นวก. เกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๕	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัฒนาชุมชน								
๓๗	จพง.พัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๓๗	๓๔	๓๔	๓๔	+๓	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
	กองคลัง								
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง)								
	ฝ่ายบริหารงานคลัง								
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)								
	งานการเงินและบัญชี								
	งานสถิติการคลัง								
๓	นักวิชาการคลังปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายพัฒนารายได้								
๖	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)								
	งานพัฒนารายได้ (เปลี่ยนชื่อ)								
๗	นวก.จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๘	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัสดุและทรัพย์สิน								
๙	นวก.พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	จพง.พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๑	ผช.จพง.พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผช.จพง.พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
	กองช่าง								
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายการโยธา								
๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานสาธารณูปโภค								
๓	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔	ผช.ช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง								
	งานวิศวกรรม								
๗	วิศวกรโยธาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๘	ผช.นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานผังเมือง								
๙	นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๑	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า สาธารณะ								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๒	ผช.นายช่างไฟฟ้า	๑	-	-	-	+๑	-	-	ว่าง
	รวม	๑๑	๑๐	๑๐	๑๐	+๑	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
๑	ผอ.กองสาธารณสุข (นบ.สาธารณสุข ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข								
๒	หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นบ.สาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	ผช.นวก.สุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	คนงานประจำรถขยะ	๑	-	-	-	+๑	-	-	ว่าง
๗	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายบริการสาธารณสุข								
๑๓	หน.ฝ่ายบริการสาธารณสุข (นบ.สาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริการสาธารณสุข								
๑๔	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผช.นวก.ส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผช.จพง.ธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์ งานรักษาความสะอาด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๘	๑๗	๑๗	๑๗	+๑	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
	กองการศึกษา								
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายบริหารการศึกษา								
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารการศึกษา								
๓	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการศึกษาปฐมวัย								
๔	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๔	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๕	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๖	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๗	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๘	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๙	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๑	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๒	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๓	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๖	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๗	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
๒๘	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม								
๒๙	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๐	ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ผช.นวก.ศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานกีฬาและนันทนาการ								
๓๒	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๓๒	๓๒	๓๒	๓๒	-	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบลเทศบาลตำบลสาวะถี จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

เทศบาลตำบลสาวะถีได้กำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ซึ่งทำการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
๑.๑ แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร - การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคนเทศบาลตำบลสาวะถี - การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	- จำนวนครั้งที่การประชุมของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคนของเทศบาลตำบลสาวะถี - จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	- จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและการดำเนินงานพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลสาวะถี - จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้และถ่ายทอดความรู้วิชาการด้านต่างๆ เป็นประจำทุกเดือน เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้งต่อปี
๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด - การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด - การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร - การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร	- หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลสาวะถีจัดทำแผนปฏิบัติราชการเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดปีงบประมาณ ๒๕๖๑ แล้วเสร็จ - ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีการหาความจำเป็นและมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด - มีแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี	- ส่วนราชการ/หน่วยงานสังกัดเทศบาลตำบลสาวะถี จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด - ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็นเบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด - จัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
- การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากรเทศบาลตำบลสวะถี	- มีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน - มีแนวทางการประสานการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ - มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบันครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดพื้นที่เทศบาลตำบลสวะถี - การจัดทำข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	- ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็นเบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด - จัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ - ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที
๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร - การแต่งตั้ง โอน ย้าย ข้าราชการในสังกัด - การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน -การเลื่อนระดับ - การดำเนินการทางวินัย - การสรรหาและเลือกสรรบุคลากร	- มีการแต่งตั้ง โอน (ย้าย) ข้าราชการในสังกัดทุกระดับ - มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน - มีการเลื่อนระดับข้าราชการตามประเภทและระดับตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด - ร้อยละของการดำเนินการทางวินัย - มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากร	- ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที -เทศบาลตำบลสวะถีเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการทุกระดับในสังกัดและให้ข้อคิดเห็น ประกอบการ/รวมทั้งการเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำและการเลื่อน ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง - ข้าราชการในสังกัดที่มีคุณสมบัติผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ได้รับการเลื่อนระดับตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาล - นายกเทศมนตรีสามารถดำเนินการทางวินัยสำหรับ ข้าราชการท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัด - ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในตำแหน่งอัตราที่ว่าง
๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานภายใน/ภายนอกประเทศ - โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อทั้งในระบบและนอกระบบ - โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	- มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัดศึกษาต่อในระบบและนอกระบบ - มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในต่างประเทศ/ภายนอก	- ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อตามความต้องการขององค์กรโดยการสนับสนุนทุนของส่วนราชการต้นสังกัด, ทุนส่วนตัว, จังหวัด, หน่วยงานส่วนท้องถิ่น องค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ - มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานภายในประเทศและภายนอกต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง) - การส่งตัวบุคลากรเข้าฝึกอบรมตามหลักสูตรที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนาจัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่าง ๆ แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดตามความจำเป็นและเป็นประโยชน์กับหน่วยงานโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำเป็นหลักสูตรกลาง	- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำหลักสูตรกลางเพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนและบุคลากรในสังกัดส่วนราชการ/หน่วยงานต่าง ๆ
๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)	- มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนาจัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านการเกษตร การพัฒนาชุมชน เป็นต้น	- ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน - การทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์	- มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์	- จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา
๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด - โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่เทศบาลตำบลสวะถี	- มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่เทศบาลตำบลสวะถี	- สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่เทศบาลตำบลสวะถี เป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ
- โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างเทศบาลตำบลสวะถีและองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน	- มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอกเทศบาลตำบลสวะถี	- สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่เทศบาลตำบลสวะถี เป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ

กลยุทธ์ในการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลสาวะถี

๑.ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ๑.๑ โครงการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรต่างๆ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ๑.๒ โครงการจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๑.๓ โครงการทัศนศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานและการปฏิบัติงาน

๒.ด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

- ๒.๑ โครงการจัดซื้ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน
- ๒.๒ การประชาสัมพันธ์กิจกรรมเผยแพร่การปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลสาวะถีผ่านทางเว็บไซต์เทศบาลตำบลสาวะถีทางสื่อสังคมออนไลน์ต่างๆ เช่น เพจเฟซบุ๊กไลน์

๓.ด้านการพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

- ๓.๑ พัฒนาระบบการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีประสิทธิภาพ
- ๓.๒ โครงการเพิ่มบรรยากาศในการทำงานและสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน
- ๓.๓ กิจกรรมยกย่องเชิดชูพนักงานดีเด่น ประจำเดือนหรือประจำปี

๔.ด้านการพัฒนาระบบคุณธรรมและจริยธรรม

- ๔.๑ โครงการฝึกอบรมและเสริมสร้างระบบคุณธรรมและจริยธรรมอันดีงาม
- ๔.๒ โครงการคัดเลือกพนักงานที่มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น
- ๔.๓ การจัดกิจกรรมรณรงค์การป้องกันและทุจริตในการปฏิบัติราชการ
- ๔.๔ จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในองค์กร

๕.ด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

- ๕.๑ โครงการเสริมสร้างและพัฒนาเทศบาลตำบลไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๕.๒ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร
- ๕.๓ การจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลสาวะถี
- ๕.๔ การสร้างสมดุลชีวิตในการปฏิบัติงาน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

โดยที่พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล มีหน้าที่และความรับผิดชอบและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศชาติโดยรวมทั้งการให้บริการประชาชน ซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่าย ฉะนั้น เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างมีความประพฤติดีสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้น เทศบาลตำบลสวະดีจึงประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างไว้เป็นประมวลความประพฤติ เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติคุณเกียรติฐานะของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างผู้ประพฤติปฏิบัติเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป ดังนี้

อนุสนธิคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.บ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากการเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ ข้าราชการหรือพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปให้ยึดถือปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และ ความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผยโปร่งใสพร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

เทศบาลตำบลสวະดี จึงประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการ ดังกล่าวข้างต้น เป็นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลสวະดี และขอประกาศกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลสวະดี เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติตนและเป็นหลักการในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลสวະดี พึงปฏิบัติตนด้วยความสุภาพอ่อนน้อม มีความเคารพนบถนอมต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
๒. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลสวະดี พึงบริการประชาชนด้วยความเป็นมิตร ยิ้มแย้ม แจ่มใส พุดจาไพเราะ รวดเร็วและเป็นธรรม
๓. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลสวະดี พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใสตรวจสอบได้
๔. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลสวະดี พึงปฏิบัติงานด้วยความอดทน เสียสละ เวลาส่วนตัวเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม
๕. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลสวະดี พึงช่วยเหลือเกื้อกูลและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานทุก ๆ ด้าน
๖. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลสวະดี พึงมีความสามัคคีเอื้อเฟื้อแก่เพื่อนร่วมงานเน้นการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็น เหตุผลของเพื่อนร่วมงานและประชาชน

๗. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลสาวะถี พึงมีความรับผิดชอบมีจิตสำนึกต่อหน้าที่
พัฒนาตนเอง ให้มีคุณธรรม จริยธรรม เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพเป็นคน
ทันสมัยทันเหตุการณ์อยู่เสมอ

๘. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลสาวะถี พึงดำรงตนตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม
คุณธรรมทั้งต่อตนเองและครอบครัวมีความหนักแน่นมั่นคง

๙. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลสาวะถี ต้อนรับให้ความสะดวก ไม่ดูหมิ่นเหยียด
หยามประชาชน

๑๐. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลสาวะถี พึงรักสถาบันร่วมกันพัฒนาองค์กร
เทศบาลให้เข้มแข็ง
