

แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลบึงสำโรง
อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลบึงสำโรงจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นเทศบาลตำบลบึงสำโรง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไขดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบึงสำโรง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบึงสำโรงมีโครงสร้างมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบึงสำโรง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบึงสำโรง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดนครราชสีมา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบึงสำโรง

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลบึงสำโรง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบึงสำโรง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลบึงสำโรง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบึงสำโรง ประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลบึงสำโรงเป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ นักทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบึงสำโรง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลบึงสำโรง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบึงสำโรง บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process : ปรากฏรายละเอียดตามตารางวิเคราะห์งาน ข้อ ๕ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามที่ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

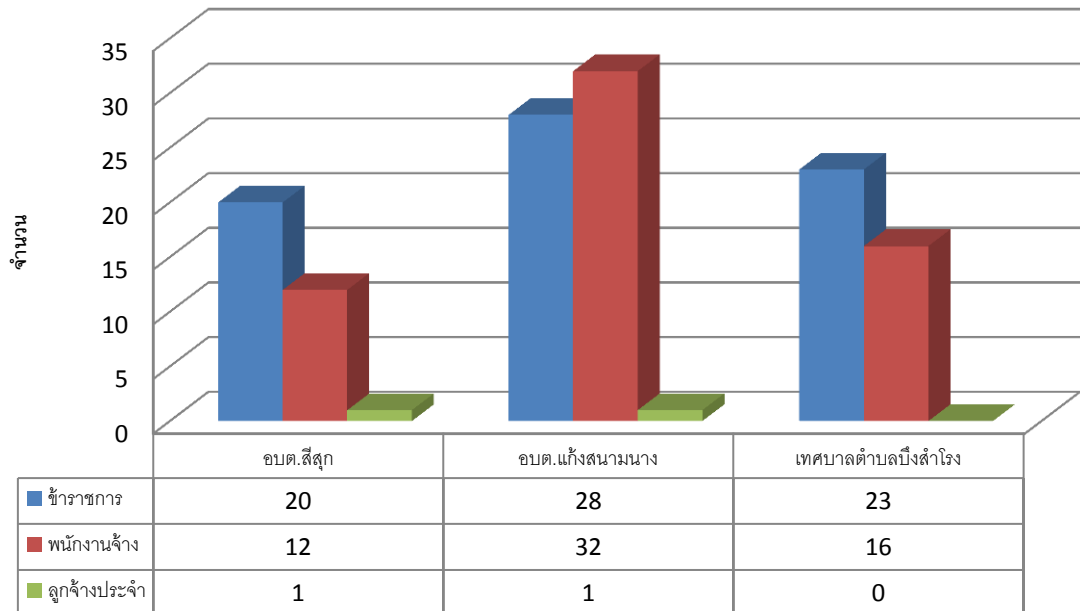
๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียง เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก และองค์การบริหารส่วนตำบลแก้งสนามนาง ซึ่งทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง

กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบึงสำโรง องค์กรบริหารส่วนตำบลแก่งสนามนางและ องค์กรบริหารส่วนตำบลสีสุกซึ่งเป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์กรบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลบึงสำโรง จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่งลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลบึงสำโรง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสำหรับประเภทสายงานผู้บริหาร ส่วนประเภทสายงานวิชาการและทั่วไป ที่เป็นตำแหน่งขาดแคลนและไม่มีค่างของกรมส่งเสริมเทศบาลจะประชาสัมพันธ์รับโอนย้ายไปพลางก่อนเพื่อเปิดโอกาสและเพิ่มช่องทางให้กับผู้สนใจย้ายเมื่อกรมส่งเสริมมีบัญชีตามตำแหน่งดังกล่าวจึงจะทำหนังสือขอกรมเพื่อขอใช้บัญชี และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลที่ว่างจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาล เพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย แล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการ ทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการ อื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอ ที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่ง ของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอ ในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละ ส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหาก จะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ(Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะ เพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลบึงสำโรง อยู่ห่างจากที่ทำการอำเภอแก้งสนามนางประมาณ ๙ กิโลเมตร ตำบลบึงสำโรง เป็น ๑ ใน ๕ ตำบลในเขตอำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา มีอาณาเขตพื้นที่อยู่ติดกับ ท้องถิ่นใกล้เคียง ๔ ส่วนคือ ตำบลแก้งสนามนาง ตำบลบึงพะไล ตำบลสีสุก ตำบลลาดใหญ่ มีเขต ปกครอง รวม ๙ หมู่บ้าน มีพื้นที่ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยประมาณ ๒๖,๘๗๕ ไร่ หรือ ๔๓ ตารางกิโลเมตร มีประชากรทั้งสิ้น ๕,๔๔๘ คน แยกเป็น หญิง ๒,๗๒๕ คน เป็นชาย ๒,๗๒๓ คน จำนวนครัวเรือน ๑,๔๘๑ ครัวเรือน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๑๒๘ คน/ตร.กม. มีวัดและสำนักสงฆ์ จำนวน ๑๒ แห่ง มีโรงเรียนที่เปิดสอนระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา รวม ๔ โรงเรียน มีโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพระดับตำบล จำนวน ๑ แห่ง

ก. สภาพปัญหา

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปัญหาการคมนาคม เส้นทางคมนาคมที่ประชาชนใช้เป็นเส้นทางการสัญจรไม่ สะดวก เนื่องจากถนนส่วนใหญ่ในเทศบาลตำบลบึงสำโรง เป็นถนนดิน, ถนนลูกรัง และไม่ได้มาตรฐาน โดยเฉพาะในช่วงฤดูฝนถนนจะลื่น เป็นหลุม เป็นบ่อ และมีน้ำท่วมขัง

๑.๒ ปัญหาการมีน้ำประปาใช้ไม่ทั่วครบทุกครัวเรือน

๑.๓ ปัญหาเรื่องการติดต่อสื่อสาร เนื่องจากยังขาดโทรศัพท์สาธารณะในการติดต่อสื่อสารอย่างทั่วถึงและโทรศัพท์สาธารณะ ที่มีอยู่มีจำนวนน้อย และมักเกิดปัญหาขัดข้องบ่อย

๑.๔ ปัญหาการใช้ไฟฟ้า เนื่องจากความเจริญอย่างรวดเร็วของชุมชน และการก่อสร้างบ้านเรือนขึ้นใหม่ ทำให้การขยายเขตไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง และปัญหาการขาดไฟฟ้าสาธารณะ ให้แสงสว่างริมทางประชาชนได้รับความยากลำบาก ในการสัญจรในเวลากลางคืน และไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑.๕ ปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตรมีไม่เพียงพอ เนื่องจากขาดแหล่งน้ำ ขาดระบบชลประทาน และฝนทิ้งช่วง จำนวน ๙ หมู่บ้าน

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ปัญหาด้านผลผลิตตกต่ำ เนื่องจากประชาชนยังขาดความรู้ ด้านการเกษตรแผนใหม่ การปรับปรุงคุณภาพของดินให้ดีขึ้น

๒.๒ ปัญหารายได้ต่ำ เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ของตำบลประกอบอาชีพด้านการเกษตรเพียงอย่างเดียว ไม่มีการประกอบอาชีพอื่นเป็นอาชีพเสริม

๒.๓ ปัญหาการขาดเงินทุน เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่มีฐานะยากจน และการมีหนี้สิน โดยเฉพาะหนี้สินนอกระบบ

๓. ปัญหาด้านสังคม

๓.๑ ปัญหาการวางงานในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ

๓.๒ ปัญหาด้านยาเสพติด เนื่องจากเด็กและเยาวชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในโทษภัยของยาเสพติด รวมทั้งขาดการเอาใจใส่ของครอบครัว และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ซึ่งส่วนใหญ่เข้าไปเกี่ยวข้องกับฐานะเป็นผู้เสพ

๓.๓ ปัญหาไม่มีที่ดินทำกินเพียงพอ เนื่องจากการเพิ่มของประชากรประสบกับปัญหาด้านหนี้สิน

๓.๔ ปัญหาโจรขโมย เนื่องจากยังขาดการระมัดระวัง และมาตรการในการระวังป้องกันความปลอดภัยยังมีไม่ทั่วถึง

๔. ปัญหาด้านการบริหาร

๔.๑ ปัญหาการมีส่วนร่วมในทางการเมืองของประชาชน เนื่องจากประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจทางการเมือง และการมีส่วนร่วมของประชาชน

๔.๒ ปัญหาการบริหารงานและการให้บริการด้านต่าง ๆ ขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรขาดประสบการณ์ในการทำงาน ขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงาน บุคลากรไม่เพียงพอ และงบประมาณมีไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปัญหาการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรป่าไม้ เนื่องจากการบุกรุกทำลายป่า

๕.๒ ปัญหาการขาดความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เนื่องจากประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจ และเล็งเห็นความสำคัญ ตลอดจนขาดการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์การใช้ และการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๓ ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกต้องลักษณะ

๕.๔ ปัญหาไม่มีสวนสาธารณะเพื่อพักผ่อนหย่อนใจ เนื่องจากไม่มีที่สาธารณะที่จะดำเนินการ

๖. ปัญหาทางการศึกษาและวัฒนธรรม

- ๖.๑ ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนยังไม่ทั่วถึง
- ๖.๒ ปัญหาทางการศึกษาต่อเนื่องของประชาชนทั้งในและนอกระบบ
- ๖.๓ ปัญหาเรื่องการขาดการสืบสานประเพณีวัฒนธรรมอันดีงามของไทย

๗. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- มีสถานเอนามัยตำบล จำนวน ๑ แห่ง บุคลากร ๔ คน มีคนไข้เฉลี่ย ๙๕๐ คน ต่อเดือน
- ๗.๑ ปัญหาการให้บริการด้านสาธารณสุขไม่ทั่วถึง
 - ๗.๒ ปัญหาเกิดจากเหตุรบกวน หรือเหตุรำคาญ

ข. ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ต้องการถนนที่ใช้สัญจรไป-มา สะดวก และได้มาตรฐาน
- ๑.๒ ต้องการให้มีการขยายระบบประปาหมู่บ้านทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ๑.๓ ต้องการให้มีการขยายเขตโทรศัพท์สาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ต้องการให้มีการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ และไฟฟ้าสาธารณะริมถนนเพิ่มขึ้นเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในการเดินทางเวลากลางคืน
- ๑.๕ ต้องการให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ ขุดสระ หรือแหล่งน้ำขึ้นใหม่ เพื่อให้เพียงพอต่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ต้องการให้มีการให้ความรู้ด้านการเกษตรแผนใหม่ การปรับปรุงคุณภาพดิน พันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ ให้มีคุณภาพ
- ๒.๒ ต้องการให้การส่งเสริม สนับสนุนกลุ่มอาชีพ และกลุ่มออมทรัพย์
- ๒.๓ ต้องการให้มีการจัดตลาด และส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่ม เพื่อเพิ่มอำนาจในการต่อรองด้านราคากับพ่อค้าคนกลาง

๓. ความต้องการด้านสังคม

- ๓.๑ ต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านอาชีพ ส่งเสริมอุตสาหกรรม และหัตถกรรมในครัวเรือน เพื่อเป็นอาชีพเสริมเพิ่มรายได้
- ๓.๒ ต้องการให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ เกี่ยวกับโทษภัยของยาเสพติด การเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง ส่งเสริมการเล่นกีฬา และสถานที่ออกกำลังกาย
- ๓.๓ ต้องการให้มีแหล่งเงินทุน หรือจัดตั้งกองทุนกู้ยืม สำหรับการประกอบอาชีพ
- ๓.๔ ต้องการให้มีการจัดตั้งกลุ่มพลังมวลชน เช่น อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ประจำตำบล เป็นต้น

๔. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑ จัดให้มีการประชุมประชาคมหมู่บ้าน ตำบล เพื่อให้ความรู้ในเกี่ยวกับกฎหมาย รัฐธรรมนูญ และกฎหมายการปกครองท้องถิ่น
- ๔.๒ ให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น และการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน
- ๔.๓ ให้ความรู้แก่บุคลากรในเทศบาล เพื่อเป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงาน
- ๔.๔ เพิ่มการให้บริการแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว NON STOP SERVICE

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ การตรวจสอบและควบคุม มิให้ประชาชนบุกรุกที่สาธารณะและตัดไม้ทำลายป่า
- ๕.๓ ส่งเสริมการปลูกป่าชุมชน และปลูกต้นไม้ในที่สาธารณะ
- ๕.๔ จัดสร้างสวนสาธารณะเพื่อเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน และปลูกไม้ดอกไม้ประดับ สร้างความร่มรื่น แก่ประชาชน
- ๕.๕ จัดหาที่ทิ้งขยะเพื่อนำไปกำจัดอย่างถึงสุลักษณ์

๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ๗.๑ ให้ความรู้ในการป้องกันโรคติดต่อ
- ๗.๒ ออกเทศบัญญัติเพื่อป้องกันโรคติดต่อ
- ๗.๓ ประชาสัมพันธ์และให้ความรู้เกี่ยวกับบัตรสุขภาพ ทุกประเภท

๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๖.๑ บำรุง ส่งเสริม และรักษาศิลปะ จารีตประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖.๒ ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ประจำท้องถิ่น (๑ ผลิตภัณฑ์ ๑ ตำบล)

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลบึงสำโรง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๕๔๒ และกฎหมายอื่น ทั้งนี้ เทศบาลตำบลบึงสำโรงมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยให้เกิดความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ โดยแบ่งหัวข้องานแก้ไขปัญหาให้ตรงสภาพปัญหาตามภารกิจซึ่งได้กำหนดภารกิจของเทศบาลออกเป็นทั้ง ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุข
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และ การรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล
- (๕) การเปรียบเทียบคดีอาญาในความผิดตามข้อบัญญัติท้องถิ่นและกฎหมายอื่น
- (๖) การทะเบียนราษฎร (ถ่ายโอน)
- (๗) การตรวจตรา (ถ่ายโอน) สถานที่เก็บรักษาน้ำมันเชื้อเพลิงลักษณะหนึ่ง (ร้านค้าปลีกจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิงรายย่อย) (ถ่ายโอน)
- (๘) การรับแจ้ง อนุญาตประกอบกิจการและการตรวจตราเกี่ยวกับสถานที่เก็บรักษาน้ำมันเชื้อเพลิง สถานีบริการน้ำมัน (ถ่ายโอน)
- (๙) การอนุญาตให้จัดตั้งสถานบริการ (ถ่ายโอน)
- (๑๐) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๑๑) การอนุญาตประกอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (ถ่ายโอน)
- (๑๒) การอนุญาตตั้งโรงแรม (ถ่ายโอน)
- (๑๓) การอนุญาตให้เล่นการพนัน (ถ่ายโอน)

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตามระเบียบที่กำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) ให้มีกิจการเทศพาณิชย์

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

(๖) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๗) งานควบคุมไฟฟ้า (ถ่ายโอน)

(๘) การปรับปรุงพื้นพูนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ(ถ่ายโอน)

(๙) การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ ด้านการควบคุมมลพิษ/การบำบัดน้ำเสีย/การจัดการขยะมูลฝอย (ถ่ายโอน) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

๕.๖ ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) สนับสนุนเทศบาลตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ตามภารกิจดังกล่าวจะสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลบึงสำโรงได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ทั้งนี้ ได้พิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ โดยได้จัดทำแผนพัฒนาที่กำหนดแนวทางการดำเนินการของเทศบาลให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหาร เทศบาลเทศบาลตำบลบึงสำโรง มีศักยภาพในการพัฒนาที่เพียงพอ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลบึงสำโรง

“ชุมชนน่าอยู่มีความเข้มแข็ง สิ่งแวดล้อมดี คนมีคุณภาพและการบริหารจัดการที่ดีแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน บริหารจัดการน้ำทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ก่อสร้าง ซ่อมแซมและปรับปรุงระบบน้ำเพื่อการเกษตร เพื่ออุปโภคและบริโภค การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น ป้องกันน้ำท่วม ภัยแล้งเป็นต้นก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมเส้นทางคมนาคม เช่น ถนนลูกรัง ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ให้มีคุณภาพดีอยู่ตลอดพัฒนาและปรับปรุงระบบไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ระบบสื่อสารให้มีคุณภาพดีขึ้นสนับสนุนการปรับปรุงภูมิทัศน์และการจัดการสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้น่าอยู่

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด กองช่าง กองสาธารณสุข เทศบาลตำบลบึงสำโรง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจและอาชีพ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา พัฒนาระบบทุนเพื่อการผลิตเพื่อการเกษตร ส่งเสริมด้านการถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการเกษตรส่งเสริมและสนับสนุนและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนส่งเสริมให้ประชาชนให้ประชาชนได้รับความรู้ความเข้าใจและนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักปลัดเทศบาลตำบลบึงสำโรง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านพัฒนาสังคม สุขภาพอนามัย การศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และการกีฬา

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมการสาธารณสุข การสร้างสุขภาพและป้องกันโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า เป็นต้นพัฒนาและส่งเสริมสุขภาพแข็งแรงและการออกกำลังกาย ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาตลอดชีพโดยทั่วถึงส่งเสริมให้นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพส่งเสริม พัฒนาและอนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้านส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา และนันทนาการ สนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสสนับสนุนมาตรการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและยาเสพติดทุกประเภทสนับสนุนและสนับสนุนการดำเนินงานด้านความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนัก กองการศึกษา กองสาธารณสุข เทศบาลตำบลบึงสำโรง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารราชการตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมพัฒนาองค์กรด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด กองคลัง เทศบาลตำบลบึงสำโรง

หมายเหตุ : มาตรา ๕๐,๕๑ หมายถึง พรบ.เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖

มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนา
ในอนาคตของเทศบาลตำบลบึงสำโรงด้านเทคนิค SWOT Analysis

เป็นการประเมิน โดยวิเคราะห์ถึงโอกาสหรือข้อจำกัด เป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ รวมถึงการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในซึ่งจะทำให้ทราบว่าท้องถิ่นมีศักยภาพหรือสถานภาพไหน ในการที่จะเป็นประโยชน์ ต่อการกำหนดทิศทาง หรือแนวทางดำเนินงานในอนาคต ที่มีสภาวะแวดล้อมภายนอกที่ต้องวิเคราะห์ในเรื่องของโอกาส อุปสรรคหรือข้อจำกัดเป็นส่วนประกอบที่ต้องคำนึงถึง โดยการใช้เทคนิค SWOT Analysis เป็นเครื่องมือ

๑.จุดแข็ง (Strength) = S

- ๑.๑ ประชาชนมีจิตใจเอื้ออาทรเอื้ออาทรระหว่างกันและกันดี
- ๑.๒ ประชาชนมีส่วนร่วมและคุ้นเคยกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ๑.๓ มีศูนย์รวมจิตใจคือ ท้าวสุนาริประจำจังหวัดนครราชสีมา
- ๑.๔ ผู้นำชุมชนเข้มแข็ง
- ๑.๕ หน่วยราชการและข้าราชการในพื้นที่ให้การประสานและร่วมมือดี
- ๑.๖ มีโรงเรียนระดับประถมในพื้นที่
- ๑.๗ มีสถานีอนามัยตำบลในพื้นที่
- ๑.๘ มีวัดเป็นศูนย์รวมของวัฒนธรรมประเพณี
- ๑.๙ แหล่งน้ำอุปโภคบริโภคเพียงพอ
- ๑.๑๐ มีระบบไฟฟ้าใช้ทั่วครัวเรือน
- ๑.๑๑ ระบบไฟฟ้าส่องแสงสว่างในเวลากลางคืนอย่างทั่วถึง
- ๑.๑๒ มีแหล่งน้ำและระบบส่งน้ำในพื้นที่
- ๑.๑๓ ที่ดินมีเอกสารสิทธิ์

๒.จุดอ่อน (Weakness) = W

- ๒.๑ ผู้สูงอายุมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น
- ๒.๒ ขาดการส่งเสริมสนับสนุนอาชีพอย่างต่อเนื่อง
- ๒.๓ ประชาชนมีหนี้สินนอกระบบ
- ๒.๔ ระบบโทรคมนาคมการสื่อสารยังไม่ดีพอ
- ๒.๕ ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๖ การรับชมข้อมูลข่าวสาร สารระ และบันเทิงทางโทรทัศน์ระบบการส่งสัญญาณยังมีความไม่ชัดเจน คมชัด

๓.โอกาส (Opportunity) = O

- ๓.๑ โครงการ ๓๐ บาทรักษาทุกโรค ประกันสังคม ทำให้โอกาสของประชาชนที่มีรายได้น้อยมีโอกาสเท่าเทียมกัน
- ๓.๒ โครงการแปลงสินทรัพย์เป็นทุนเปิดโอกาสขยายการลงทุนในภาคเกษตรกรรมการค้าขาย
- ๓.๓ โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) เป็นช่องทางใหม่ที่จะมีการรวมกลุ่มอาชีพและสร้างหรือเพิ่มรายได้

- ๓.๔ รัฐบาลสนับสนุนการกระจายภารกิจกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งงบประมาณเพิ่มมากขึ้น
- ๓.๕ รัฐบาลมีนโยบายที่จะช่วยแก้ปัญหาและเป็นการช่วยเหลือสังคมประชาชนเพิ่มมากขึ้น เช่น การแก้ไขปัญหาหนี้สินนอกระบบ ปัญหายาเสพติด ฯลฯ

๔. ข้อจำกัดหรืออุปสรรค (Threat) = T

- ๔.๑ ไม่มีพื้นที่สาธารณะที่จะดำเนินการจัดทำเกี่ยวกับการสวัสดิการ การนันทนาการ
- ๔.๒ มีปัญหาเรื่องการบริหารระบบโทรศัพท์ขั้นพื้นฐานประจำหมู่บ้านไม่เพียงพอ
- ๔.๓ มีปัญหาเรื่องการบริหารระบบการส่งสัญญาณการสื่อสารการรับรู้รับชมข่าวสาร

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

- ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน เป็นต้น
- ๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
- ๓. การรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล
- ๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
- ๗. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๘. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
- ๙. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๑๐. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
- ๑๑. การส่งเสริมและเสริมสร้างให้ราษฎรมีสุขภาพแข็งแรง
- ๑๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๑๓. ด้านพัฒนาแหล่งน้ำกินและน้ำใช้
- ๑๔. ด้านการพัฒนาความรู้ การศึกษา และวัฒนธรรม เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิต
- ๑๕. การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบล
- ๑๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

- ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๓. การส่งเสริมการเกษตร และการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
- ๕. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบวินัย
- ๖. ด้านการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- ๗. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๘. พัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพ
- ๙. พัฒนาและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- ๑๐. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร

จากภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการ การกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ องค์กรควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลบึงสำโรง ดังนี้

- **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท ทั้งนี้สภาพแวดล้อมและบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง เทศบาลตำบลบึงสำโรง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลบึงสำโรง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด ของเทศบาลตำบลบึงสำโรง(ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ เทศบาลและใกล้เคียง ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของเทศบาลตำบลบึงสำโรง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
--	--

<p>โอกาสO</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัดT</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
---	---

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบึงสำโรง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ เทศบาลตำบลบึงสำโรง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
-----------------------------------	-------------------------------	----------

<p><u>๑. สำนักงานปลัดเทศบาล</u></p> <p>๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานบริหารทั่วไป ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๖ งานจัดทำงบประมาณ ๑.๗ งานทะเบียนราษฎร ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๙ งานพัฒนาชุมชน ๑.๑๐ งานกิจการสภา ๑.๑๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๑๒ งานประชาสัมพันธ์</p> <p><u>๒. กองคลัง</u></p> <p>๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานสถิติการคลัง ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานพัฒนารายได้ ๒.๖ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๗ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	<p><u>๑. สำนักงานปลัดเทศบาล</u></p> <p>๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานบริหารทั่วไป ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๖ งานจัดทำงบประมาณ ๑.๗ งานทะเบียนราษฎร ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๙ งานพัฒนาชุมชน ๑.๑๐ งานกิจการสภา ๑.๑๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๑๒ งานประชาสัมพันธ์</p> <p><u>๒. กองคลัง</u></p> <p>๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานสถิติการคลัง ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานพัฒนารายได้ ๒.๖ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๗ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	
--	--	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานธุรการ</p> <p>๓.๒ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๓ งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>๓.๔ งานวิศวกรรม</p> <p>๓.๕ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๖ งานกิจการประปา</p> <p>๓.๗ งานผังเมือง</p> <p>๓.๘ งานสวนสาธารณะ</p> <p>๔. กองการศึกษา</p> <p>๔.๑ งานธุรการ</p> <p>๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๔.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <p>๔.๔ งานกีฬาและนันทนาการวัฒนธรรม</p> <p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ งานสาธารณสุข</p> <p>๕.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๕.๔ งานเผยแพร่และฝึกอบรม</p> <p>๕.๕ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๕.๖ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p>๕.๗ งานสัตว์แพทย์</p> <p>๕.๘ งานศูนย์บริการสาธารณสุข</p> <p>๕.๙ งานธุรการ</p> <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานธุรการ</p> <p>๓.๒ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๓ งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>๓.๔ งานวิศวกรรม</p> <p>๓.๕ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๖ งานกิจการประปา</p> <p>๓.๗ งานผังเมือง</p> <p>๓.๘ งานสวนสาธารณะ</p> <p>๔. กองการศึกษา</p> <p>๔.๑ งานธุรการ</p> <p>๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๔.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <p>๔.๔ งานกีฬาและนันทนาการวัฒนธรรม</p> <p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ งานสาธารณสุข</p> <p>๕.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๕.๔ งานเผยแพร่และฝึกอบรม</p> <p>๕.๕ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๕.๖ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p>๕.๗ งานสัตว์แพทย์</p> <p>๕.๘ งานศูนย์บริการสาธารณสุข</p> <p>๕.๙ งานธุรการ</p> <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	

เทศบาลตำบลบึงสำโรง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
ทต.บึงสำโรง	ปลัด เทศบาล	๑	-	-	-
สำนักงานปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	๑	-	-	-
	งานธุรการ	๑	-	-	๑
	งานการเจ้าหน้าที่	๑			
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑			
	งานนิติการ	๑			
	งานพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	๑	-
งานประชาสัมพันธ์	๑	-	-	-	
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	-	-	-
	งานการเงินและบัญชี	๑	-	๑	-
	งานพัฒนารายได้	๑	-	-	-
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	-	-	-
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	-	-	-
	งานธุรการ	๑	-	-	๑
	งานออกแบบ และควบคุมอาคาร	-	-	๑	-
	งานจัดเก็บสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ	-	-	๑	-
กองการศึกษา	งานธุรการ	-	-	-	๑
	งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	-	-	-	๔
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	งานธุรการ	-	-	-	๑
	งานส่งเสริมสุขภาพ	๑	-	-	-

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบึงสำโรง ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้นในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลบึงสำโรง จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

พนักงานเทศบาล

- นักบริหารงานท้องถิ่น (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง) จำนวน ๑ อัตรာ
- นักบริหารงานท้องถิ่น (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรာ

๑.สำนักงานปลัดเทศบาล ประกอบด้วย

- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรာ
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. จำนวน ๑ อัตรာ
- นิติกร ปก. จำนวน ๑ อัตรာ
- นักพัฒนาชุมชน ชก. จำนวน ๑ อัตรာ
- เจ้าพนักงานธุรการ ชง. จำนวน ๑ อัตรာ
- นักทรัพยากรบุคคล ชก. จำนวน ๑ อัตรာ
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรာ
- เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ชง. จำนวน ๑ อัตรာ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรာ
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรာ
- คนงาน (งานธุรการ(๒)/งานเกษตร/งานป้องกัน) จำนวน ๔ อัตรာ

๒.กองคลัง ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรာ
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง. จำนวน ๑ อัตรာ
- เจ้าพนักงานพัสดุ ชง. จำนวน ๑ อัตรာ
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง. จำนวน ๑ อัตรာ
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรာ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรာ

๓.กองช่าง ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรာ
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรာ
- เจ้าพนักงานธุรการ ชง. จำนวน ๑ อัตรာ
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรာ
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรာ
- คนงาน (งานธุรการ) จำนวน ๑ อัตรာ

๔.กองการศึกษา ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานศึกษา ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๔ อัตรา
- คนงาน (งานธุรการ) จำนวน ๑ อัตรา

๕.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการสาธารณสุข ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- คนงาน (งานธุรการ) จำนวน ๑ อัตรา

๖.หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

รวม

จำนวน ๔๐ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลบึงสำโรง อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑				
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน (งานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (งานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนงาน (งานเกษตร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนงาน (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
กองคลัง(๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลบึงสำโรง อำเภอแก่งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง(๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน (งานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา(๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (งานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน (งานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๓๙	๔๐	๔๐	๔๐	+๑	-	-	