



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลนครราชสีมา
จังหวัดนครราชสีมา

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลนครนครราชสีมา

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

เมื่อวันอังคารที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๑.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลนครนครราชสีมา ชั้น ๒

.....

ผู้เข้าประชุม

๑. นายสุรวุฒิ	เชิดชัย	นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. นายทวีศักดิ์	พันธ์วิเศษศักดิ์	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นางนิลุบล	โชคปัญญา	ผอ.สำนักงานการคลัง	กรรมการ
๔. นายผจญ	ฐิตะรังษี	ผอ.สำนักงานการช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวชล	มือขุนทด	ผอ.ส่วนบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม รักษาราชการแทน ผอ.สำนักงานสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๖. นางเพ็ญศิริ	วงษ์เมธีกิตติ์	ผอ.ส่วนผลิต รักษาราชการแทน ผอ.สำนักงานการประปา	กรรมการ
๗. นายวันชัย	สุนโนจิตราภรณ์	ผอ.สำนักงานการศึกษา	กรรมการ
๘. นางกัลย์นภัส	วรรณวิจิตร	ผอ.กองวิชาการและแผนงาน	กรรมการ
๙. นางภัทรวดี	ปริญแคน	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑๐. นายพิทยา	คำชู	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๑๑. นายพูนศักดิ์	วัฒนธนาพันธุ์	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๒. นางสาวศนิภา	ทับทิมธงไชย	หัวหน้างานพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายบุญเหลือ	เจริญวัฒน์	รองนายกเทศมนตรี
๒. นายพงษ์เลิศ	สุภัทรวณิชย์	รองนายกเทศมนตรี
๓. นายบำรุง	เจริญพจน์	รองนายกเทศมนตรี
๔. นายสหพล	กาญจนเวนิช	รองนายกเทศมนตรี
๕. นายสันติ	เกิดโมฬี	รองปลัดเทศบาล
๖. นายกัมปนาท	บุตรโต	รองปลัดเทศบาล
๗. นางอัสพร	นิตยสุทธิ	หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่
๘. นายอนุชาติ	สวามีชัย	หัวหน้างานระบบและมาตรฐานฯ
๙. นางสาวสุวรรณรัตน์	ลือพงศ์พัฒนะ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๑๐. นางธิติมา	นันทะแสน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เวลา ๑๑.๐๐ น. ที่ประชุมครบองค์ประชุม นายสุรวุฒิ เชิดชัย นายกเทศมนตรีนครนครราชสีมา ทำหน้าที่ประธานที่ประชุมกล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

/ระเบียบวาระที่ ๑...

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานจะแจ้งให้ที่ประชุมทราบ (ถ้ามี)

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว (ถ้ามี)

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง การพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

(นายทวีศักดิ์ พันธุ์วิเศษศักดิ์) ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ของเทศบาลนคร

ปลัดเทศบาล นครราชสีมาครบกําหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด โดยปฏิบัติตามหนังสือจังหวัดนครราชสีมา ที่ นม ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ในการนี้ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล ได้ประสานสำนัก/กอง ให้ดำเนินการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ตามที่กฎหมายบัญญัติ และยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาเทศบาลนครราชสีมา ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การยกระดับขีดความสามารถในการให้บริการอย่างครอบคลุมและทั่วถึง
 - ๑.๑ พัฒนาคุณภาพและนวัตกรรมการให้บริการ
 - ๑.๒ สร้างเครือข่ายการพัฒนาที่มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับโดยการบูรณาการกับทุกภาคส่วน
 - ๑.๓ บริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
 - ๑.๔ พัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง
 - ๑.๕ พัฒนาอาคารสถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลในการให้บริการ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมน่าอยู่อย่างมีคุณภาพ
 - ๒.๑ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและความภาคภูมิใจในวิถีชีวิตท้องถิ่น
 - ๒.๒ ยกระดับคุณภาพชีวิตและความมั่นคงปลอดภัยของประชาชน
 - ๒.๓ ปลุกจิตสำนึกสาธารณะและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม
 - ๒.๔ เสริมสร้างรากฐานการเรียนรู้และแบบอย่างความดีงามในสังคม
๓. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
 - ๓.๑ ส่งเสริมการดำรงชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและการเตรียมความพร้อมรับมือต่อสาธารณภัย
 - ๓.๒ เร่งรัดปรับปรุงภูมิทัศน์ ระบบนิเวศน์ และเพิ่มพื้นที่สีเขียว
 - ๓.๓ พัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมด้วยการบูรณาการจากทุกภาคส่วน
 - ๓.๔ เพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพ
 - ๔.๑ เพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ของเทศบาล
 - ๔.๒ เสริมสร้างการพัฒนารายได้และเศรษฐกิจชุมชน
 - ๔.๓ ส่งเสริมการกระตุ้นเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
 - ๔.๔ พัฒนาผังเมืองและโครงสร้างพื้นฐานให้พร้อมรับการเติบโตของเมือง

/ตั้งนั้น...

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของเทศบาลนคร นครราชสีมาเป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงเสนอที่ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เรียงตามลำดับ ดังนี้ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้)

๑) หลักการและเหตุผล

๒) วัตถุประสงค์

๓) ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี

๔) สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕) ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖) ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๗) สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลึง

๘) โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๙) ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑๐) แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี

๑๑) บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๒) แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑๓) ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง

**สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของสำนัก/กอง
ดังต่อไปนี้**

๑.สำนักปลัดเทศบาล

-ยุบพนักงานจ้างตามภารกิจ/พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๔ อัตรာ ดังนี้

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๓	อัตรာ
๒. คนงาน	จำนวน	๑	อัตรာ

ดั่งนี้ - เปลี่ยนชื่องานให้ถูกต้องตามโครงสร้างของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และกำหนดงานเพิ่มใหม่

๑. เปลี่ยนชื่อ งานระบบและมาตรฐานบุคคล เป็น งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สังกัดฝ่าย
อำนาจการ

๒. เพิ่มงาน งานสถานีย่อยแห่งที่ ๓ สังกัดฝ่ายปกครอง สำนักปลัดเทศบาล

ตามยุทธศาสตร์ เทศบาลนครนครราชสีมา

๑.ยุทธศาสตร์การยกระดับขีดความสามารถในการให้บริการอย่างครอบคลุมและทั่วถึง

เนื่องจากเทศบาลนครนครราชสีมา มีภารกิจหน้าที่ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา จากสถานการณ์ปัจจุบัน ภัยพิบัติที่เกิดขึ้นในเขตพื้นที่ เทศบาลนครนครราชสีมา แต่ละครั้งได้มีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายแก่ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนเป็นจำนวนมาก จากการศึกษาปัญหาการจัดการด้านการบรรเทา สาธารณภัยได้พบว่า ปัญหาสำคัญส่วนหนึ่งซึ่งพบได้บ่อยครั้งเกิดจากการพัฒนาเมืองอย่างรวดเร็ว โดยมีการก่อสร้างอาคารเพื่อใช้สอยในรูปแบบต่าง ๆ เช่น อาคารหอพักอาศัย อาคารศูนย์การค้า อาคารโรงพยาบาล ฯลฯ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่เทศบาลนครนครราชสีมาต้องมีความพร้อมและศักยภาพในการให้บริการ การตอบโต้ภัยพิบัติ การช่วยเหลือประชาชน อย่างรวดเร็วและทันท่วงที ดังนั้น เทศบาลนครนครราชสีมา จึงได้จัดตั้งสถานีย่อยเปลี่ยย่อย (งานสถานีย่อย แห่งที่ ๓) ขึ้นเพื่อ เสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน การให้บริการ การตอบโต้ภัยพิบัติ อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว เพื่อเป็นการลดความสูญเสียที่จะเกิดขึ้นกับชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และสามารถการขับเคลื่อนงานตามแนวทางการปฏิบัติราชการ นโยบายและผู้บริหารเทศบาลนครนครราชสีมา ให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสัมฤทธิ์สูงสุดต่อทางราชการ

เพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ทั้งนี้ยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามยุทธศาสตร์ของเทศบาล

ตารางเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างเดิม/ใหม่

ประเภท	กรอบอัตราค่าจ้าง เดิม	กรอบอัตราค่าจ้าง ใหม่	มี/ว่าง	หมายเหตุ
พนักงานเทศบาล	๙๖	๙๖	๘๓/๑๓	
ลูกจ้างประจำ	๖	๖	๖/๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๘๒	๗๙	๗๐/๙	ลดลง ๓ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	๗๖	๗๕	๕๙/๑๖	ลดลง ๑ อัตรา

สำนักการคลัง

- กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลสามัญ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

- ๑. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๔ อัตรา
- ๒. นักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน ๑ อัตรา

- กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

- ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา
- ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา
- ๓. ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน ๑ อัตรา

/ยุบเลิกพนักงาน...

- ยุบพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน จำนวน ๑ อัตรา

- กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

๑. คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

- ยุบพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน จำนวน ๑ อัตรา

เนื่องจากในปัจจุบันสำนักงานคลัง ได้มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น โดยต้องรายงานสำรวจสินทรัพย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำบัญชี และรายงานการเงินตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ ของกรมบัญชีกลางประจำปีงบประมาณ และด้านจัดเก็บรายได้ ได้มีการขยายฐานข้อมูลผู้อยู่ในข่ายการชำระภาษีเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับได้จัดทำโครงการปรับปรุงข้อมูลระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) ในการพัฒนาระบบการใช้โปรแกรมเกี่ยวกับระบบคอมพิวเตอร์ในการจัดเก็บภาษี จึงขอเพิ่มตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลตามยุทธศาสตร์ของเทศบาล

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังเดิม/ใหม่

ประเภท	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่	มี/ว่าง	หมายเหตุ
พนักงานเทศบาล	๕๗	๖๒	๔๕/๑๗	เพิ่มขึ้น ๕ อัตรา
ลูกจ้างประจำ	๖	๖	๖/๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓๕	๓๗	๓๒/๕	เพิ่มขึ้น ๓ อัตรา ยุบ ๑ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	๓๐	๓๐	๒๖/๔	เพิ่มขึ้น ๑ อัตรา ยุบ ๑ อัตรา

สำนักงานช่าง

- กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลสามัญ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

๑. นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน ๑ อัตรา

- กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยนักผังเมือง จำนวน ๑ อัตรา
๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๙ อัตรา
๔. ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน ๑ อัตรา

- กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

๑. คนงาน	จำนวน	๕	อัตรา
----------	-------	---	-------

เพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามยุทธศาสตร์ของเทศบาล

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังเดิม/ใหม่

ประเภท	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่	มี/ว่าง	หมายเหตุ
พนักงานเทศบาล	๘๗	๙๑	๗๓/๑๘	เพิ่มขึ้น ๔ อัตรา
ลูกจ้างประจำ	๑๒	๑๑	๑๑/๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๘๗	๙๙	๖๗/๓๒	เพิ่มขึ้น ๑๒ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	๒๑๔	๒๑๙	๒๐๔/๑๕	เพิ่มขึ้น ๕ อัตรา

สำนักงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ยupertตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

๑. เจ้าพนักงานสาธารณสุข	จำนวน	๒	อัตรา
-------------------------	-------	---	-------
- กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลสามัญ จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา ดังนี้

๑. นายแพทย์	จำนวน	๑	อัตรา
๒. ทันตแพทย์	จำนวน	๒	อัตรา
๓. สัตวแพทย์	จำนวน	๑	อัตรา
๔. เกษีกร	จำนวน	๑	อัตรา
๕. เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	จำนวน	๓	อัตรา
๖. พยาบาลวิชาชีพ	จำนวน	๒	อัตรา
๗. นักวิชาการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	อัตรา
๘. นักวิชาการพัสดุ	จำนวน	๑	อัตรา
๙. เจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	๑	อัตรา
๑๐. นักวิชาการสุขาภิบาล	จำนวน	๒	อัตรา
- กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	จำนวน	๑	อัตรา
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๓	อัตรา
- กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๒	อัตรา
๒. คนงาน	จำนวน	๔	อัตรา

/- กำหนดงานใหม่...

- กำหนดงานใหม่ จำนวน ๔ งาน ดังนี้

๑. งานทันตกรรมคลินิก กลุ่มงานบริการการแพทย์ ส่วนบริการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตามยุทธศาสตร์เทศบาลนครนครราชสีมา ข้อ ๑. ยุทธศาสตร์การยกระดับขีดความสามารถในการให้บริการอย่างครอบคลุมและทั่วถึง

ศูนย์บริการสาธารณสุขเทศบาลนครนครราชสีมาเป็นหน่วยคู่สัญญาของบริการระดับปฐมภูมิ (Contracting Unit for Primary Care: CUP) กับสำนักงานหลักประกันสุขภาพตั้งแต่เดือนมิถุนายน ๒๕๔๕ มีหน่วยบริการประจำ ๑ แห่ง ได้แก่ ศูนย์บริการสาธารณสุขเทศบาลนครนครราชสีมาและเครือข่ายหน่วยบริการปฐมภูมิ จำนวน ๕ แห่ง

๑. ศูนย์บริการสาธารณสุข ๑ (โพธิ์กลาง)
๒. ศูนย์บริการสาธารณสุข ๒ (ทุ่งสว่าง)
๓. ศูนย์บริการสาธารณสุข ๓ (สวนพริกไทย)
๔. ศูนย์บริการสาธารณสุข ๔ (การเคหะ)
๕. ศูนย์บริการสาธารณสุข ๖ (วัดศาลาทอง)

มีประชากรทุกสิทธิในพื้นที่รับผิดชอบ จำนวน ๕๖,๙๗๒ คน จำนวนประชากรหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (Universal Coverage : UC) จำนวน ๓๔,๘๔๑ คน (ข้อมูลจากกลุ่มงานหลักประกันสุขภาพ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ณ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๒) ได้เปิดให้บริการด้านการแพทย์และสาธารณสุข เพื่อการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การตรวจวินิจฉัยโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อสุขภาพและการดำรงชีพ ตลอดทั้งการให้บริการทางด้านทันตกรรม

เทศบาลนครนครราชสีมา มีทันตแพทย์ปฏิบัติงานให้บริการในคลินิกทันตกรรม จำนวน ๑ อัตรา ส่วนเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา ปฏิบัติงานด้านส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคในช่องปาก

ปัจจุบันทันตแพทย์ของหน่วยบริการประจำ เทศบาลนครนครราชสีมา ๑ คน ปฏิบัติหน้าที่ด้านบริการสาธารณสุขในหน่วยบริการปฐมภูมิที่รับผิดชอบ และรับส่งต่อผู้ป่วยต่อจากหน่วยบริการปฐมภูมิ ๔ แห่ง เมื่อเกินขีดความสามารถของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข รวมทั้งภาระงานที่เพิ่มขึ้นตามกฎหมายที่บังคับใช้ในปี พ.ศ.๒๕๓๙ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจนถึง พ.ศ.๒๕๕๙ บังคับไม่ให้นักงงานทันตสาธารณสุข ถอนฟันแท้ อุดฟันแท้ที่ยาก เป็นต้น ซึ่งไม่เหมาะสมกับภาระงานของเทศบาลนครนครราชสีมา ที่มีทันตแพทย์ เพียง ๑ คน ดูแลประชากรทุกสิทธิในพื้นที่รับผิดชอบ จำนวน ๕๖,๙๗๒ คน/ประชากร UC จำนวน ๓๔,๘๔๑ คน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนงานตามแนวราชการ ของผู้บริหารเทศบาลนครราชสีมา เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลสัมฤทธิ์สูงสุดในการดูแลสุขภาพประชาชน จึงจัดตั้งงานทันตกรรมคลินิกขึ้นเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการให้บริการทันตกรรม

๒. งานจักษุสาธารณสุข กลุ่มงานศูนย์บริการสาธารณสุข ส่วนบริการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตามยุทธศาสตร์เทศบาลนครนครราชสีมา ข้อ ๑. ยุทธศาสตร์การยกระดับขีดความสามารถในการให้บริการอย่างครอบคลุมและทั่วถึง

งานบริการห้องตรวจตา ได้รวมกับงานศูนย์บริการสาธารณสุขโพธิ์กลาง ปี ๒๕๖๐ จนถึงปัจจุบัน ขึ้นกับกลุ่มงานศูนย์บริการสาธารณสุข มีอัตรากำลัง ดังนี้ ๑) นายแพทย์ (จักษุแพทย์) จำนวน ๑ อัตรา ๒) พยาบาลวิชาชีพ จำนวน ๑ อัตรา ๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา ๔) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง และมีการให้บริการ ดังนี้

๑. ตรวจวัดสายตาเพื่อการตัดแว่น
๒. ตรวจวัดความดันลูกตา ตรวจคัดกรองต้อหิน
๓. ตรวจจอประสาทตา
๔. ตรวจวัดสายตา วัดความสามารถของการมองเห็น
๕. ตรวจรักษาภาวะกล้ามเนื้อตาผิดปกติ ตาเหล่ ตาเข
๖. ตรวจรักษาและผ่าตัดต้อหิน ต้อเนื้อ
๗. ตรวจรักษาโรคเบาหวานขึ้นตา
๘. ตรวจรักษาอาการติดเชื้อบริเวณดวงตาทุกประเภท
๙. ตรวจรักษาภาวะจอประสาทตาผิดปกติในทารกคลอดก่อนกำหนด
๑๐. ผ่าตัดสลายต้อกระจก และเปลี่ยนใส่เลนส์แก้วตาเทียม
๑๑. การเลเซอร์จอประสาทตา ในกรณีผู้ป่วยเบาหวานขึ้นตา/มีรูรั่วที่จอประสาทตา
๑๒. ตรวจตาเด็กและตรวจวัดสายตาเด็กเพื่อการตัดแว่น

ปริมาณงาน ดังนี้

- ปีงบประมาณ ๒๕๕๘ ผู้มารับบริการ ๖,๙๙๙ คน
 - ผ่าตัดต้อกระจก ๒๒๕ คน
 - จอประสาทตา ๑,๐๐๐ คน
 - ตรวจแว่นเด็ก ๑,๕๐๐ คน
- ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ผู้มารับบริการ ๗,๒๑๕ คน
 - ผ่าตัดต้อกระจก ๒๕๐ คน
 - จอประสาทตา ๑,๐๐๐ คน
 - ตรวจแว่นเด็ก ๑,๕๐๐ คน
- ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ผู้มารับบริการ ๖,๔๖๔ คน
 - ผ่าตัดต้อกระจก ๑๕๐ คน
 - จอประสาทตา ๑,๐๐๐ คน
 - ตรวจแว่นเด็ก ๓,๐๐๐ คน
- ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ผู้มารับบริการ ๒,๘๐๐ คน
 - ผ่าตัดต้อกระจก ๘๕ คน
 - จอประสาทตา ๑,๐๐๐ คน
 - ตรวจแว่นเด็ก ๓,๐๐๐ คน
- ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ผู้มารับบริการ ๒,๑๙๘ คน
 - ผ่าตัดต้อกระจก ๕๐ คน
 - จอประสาทตา ๑,๐๐๐ คน
 - ตรวจแว่นเด็ก ๓,๐๐๐ คน
- ปีงบประมาณ ๒๕๖๓(๑ตค๖๒-เมย๖๓) ผู้มารับบริการ ๑,๗๓๐ คน
 - ผ่าตัดต้อกระจก ๖ คน
 - จอประสาทตา ๑,๐๐๐ คน
 - ตรวจแว่นเด็ก ๓,๐๐๐ คน
- รวมทุกประเภท
 - ผู้มารับบริการ ๒๗,๔๐๖ คน
 - ผ่าตัดต้อกระจก ๗๖๖ คน
 - จอประสาทตา ๖,๐๐๐ คน
 - ตรวจแว่นเด็ก ๑๕,๐๐๐ คน

ข้อ ๑.๑ นวัตกรรมในการให้บริการนั้น เพื่อให้การบริการประชาชนในเรื่องตา อย่างรวดเร็วในการดูแล และผ่าตัด ตาต้อกระจก โดยเครื่องมือสลายต้อกระจก ซึ่งได้พัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ เทำโรงพยาบาลจังหวัด ไม่ให้คนไข้ตาบอดและมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีเครือข่าย ในการดูแลตรวจตา ร่วมกับรพ.มหาราชนครราชสีมา และ สป.สข. โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ให้บริการคนไข้ ๓๐ บาท ทุกสิทธิเท่าเทียม จึงขอกำหนดงานใหม่เป็น "งานจักษุสาธารณสุข" กลุ่มงานศูนย์บริการสาธารณสุข ส่วนบริการสาธารณสุข สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนงานตามแนวราชการของผู้บริหารเทศบาลนครนครราชสีมา เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและสัมฤทธิ์สูงสุดในการดูแลคนไข้ที่มารับบริการตรวจตา

๓. งานโรคอุบัติใหม่/อุบัติซ้ำ/โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์และยาเสพติด กลุ่มงานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ส่วนส่งเสริมสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตามยุทธศาสตร์เทศบาลนครนครราชสีมา

ข้อ ๑. ยุทธศาสตร์การยกระดับขีดความสามารถในการบริการอย่างครอบคลุมและทั่วถึง

ข้อ ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมน่าอยู่อย่างมีคุณภาพ

ข้อ ๓. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

เทศบาลนครนครราชสีมา มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันและควบคุมโรคติดต่อที่เกิดขึ้นในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา ตาม พรบ.เทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๕๐ (๔) ในการป้องกันและระงับโรคติดต่อ

จากสถานการณ์ในปัจจุบันการระบาดของโรคติดต่อต่าง ๆ ทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น เช่น โรคไข้เลือดออก ซึ่งจังหวัดนครราชสีมาพบผู้ป่วยเสียชีวิต ๒ ราย สำหรับเขตเทศบาลนครนครราชสีมาพบอัตราป่วย ๑๓๘๘๘ ต่อแสนประชากรซึ่งสูงกว่าอัตราป่วยระดับประเทศ, โรคพิษสุนัขบ้าซึ่งแม้จะไม่พบผู้ป่วยเสียชีวิตแต่ยังมีสัตว์ติดเชื้อจำนวนมาก ที่ต้องดำเนินการเฝ้าระวัง เนื่องจากหากพบผู้ป่วยยืนยัน อัตราตายเท่ากับร้อยละ ๑๐๐ อีกทั้งยังมีโรคอุบัติใหม่ต่าง ๆ ซึ่งมีความรุนแรงและเป็นเหตุให้สูญเสียชีวิตอย่างโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด๑๙) ซึ่งโรคติดตอดังที่กล่าวมาเป็นปัญหาสาธารณสุขที่สำคัญระดับประเทศที่เทศบาลนครราชสีมาต้องมีความพร้อมในการดำเนินการ ทั้งด้านบุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการให้บริการประชาชน การตอบโต้โรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน และเพื่อป้องกัน/เฝ้าระวัง/สอบสวนและควบคุมโรคให้ทันต่อเหตุการณ์

ดังนั้น กลุ่มงานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ส่วนส่งเสริมสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จึงได้จัดทำโครงสร้างและแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการหน้าที่ ความรับผิดชอบและสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนงานด้านการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ลดการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่ สอดคล้องกับนโยบาย ภารกิจของคณะกรรมการโรคติดต่อจังหวัดนครราชสีมา

๔. งานสุขาภิบาลอาหาร กลุ่มงานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม ส่วนส่งเสริมสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตามยุทธศาสตร์เทศบาลนครนครราชสีมา

ข้อ ๑. ยุทธศาสตร์การยกระดับขีดความสามารถในการให้บริการอย่างครอบคลุมทั่วถึง

ข้อ ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมน่าอยู่อย่างมีคุณภาพ

เนื่องจากเทศบาลนครนครราชสีมา มีภารกิจหน้าที่ในการกำกับดูแลตรวจสอบให้คำแนะนำด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม/ด้านสุขลักษณะของสถานประกอบการ การสุขาภิบาลอาหาร รวมทั้งด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสถานประกอบการ ตลอดจนการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการออก/ต่อใบอนุญาต/หนังสือรับรองการแจ้งแก่ผู้ประกอบการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ๑๔๑ ประเภท ตลาด สถานที่จำหน่าย/เสสมอาหารการจำหน่ายสินค้าในที่หรือทางสาธารณะและกิจการที่ทำการเก็บขนและหรือกำจัดสิ่งปฏิกูลหรือมูลฝอย ซึ่งเป็นกิจการที่ต้องควบคุมตาม พรบ.การสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งจากการเจริญเติบโตของเมืองทำให้มีสถานประกอบการประเภทต่าง ๆ เปิดดำเนินการจำนวนมาก หากผู้ประกอบการขาดความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์

/ข้อกำหนด...

ข้อกำหนดในการประกอบกิจการที่ถูกต้องก็อาจก่อให้เกิดอันตรายและความเสื่อมต่อสุขภาพอนามัยของประชาชน/ ผู้บริโภคและก่อมลพิษต่อสิ่งแวดล้อมได้ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดกรอบงานให้เกิดชัดเจน เนื่องจาก กิจการแต่ละประเภทมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นและต้องได้รับการตรวจแนะนำอย่างทั่วถึงตามข้อกำหนดเกณฑ์ มาตรฐานของแต่ละกิจการเพื่อให้เกิดความถูกต้อง สมบูรณ์และครอบคลุมทั้งเขตเทศบาล

ทั้งนี้ ไม่ได้มีการกำหนดอัตรากำลังเพิ่มจากโครงสร้างและแผนอัตรากำลังเดิมแต่อย่างใดเป็นเพียงการ กำหนดกรอบงานให้เกิดความชัดเจน เพื่อให้ขับเคลื่อนงานตามแนวทางปฏิบัติราชการและนโยบายผู้บริหาร เทศบาลนครนครราชสีมา มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการและประชาชน

- เปลี่ยนชื่อกลุ่มงาน/งาน ให้ถูกต้องตามโครงสร้างของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้เกิด ความสอดคล้อง/ครอบคลุมกับภารกิจงานที่รับผิดชอบ ดังนี้

๑. เปลี่ยนชื่อ “กลุ่มงานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม” ส่วนส่งเสริมสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เปลี่ยนเป็น “กลุ่มงานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม” ส่วนส่งเสริมสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๒. เปลี่ยนชื่อ “งานควบคุมโรคติดต่อ” กลุ่มงานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ส่วนส่งเสริม สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เปลี่ยนเป็น “งานโรคติดต่อทางการหายใจ/ทางเดินอาหาร/ภูมิคุ้มกัน” กลุ่มงาน ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ส่วนส่งเสริมสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๓. เปลี่ยนชื่อ “งานป้องกันโรคติดต่อ” กลุ่มงานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ส่วนส่งเสริม สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เปลี่ยนเป็น “งานโรคติดต่อจากสัตว์สู่คนและโรคนำโดยแมลง” กลุ่มงานป้องกันและ ควบคุมโรคติดต่อ ส่วนส่งเสริมสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔. เปลี่ยนชื่อ “งานอนามัยสิ่งแวดล้อม” กลุ่มงานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม ส่วนส่งเสริม สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เปลี่ยนเป็น “งานอนามัยสิ่งแวดล้อมและเหตุรำคาญ” กลุ่มงานสุขาภิบาลและ สิ่งแวดล้อม ส่วนส่งเสริมสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕. เปลี่ยนชื่อ “งานสุขาภิบาล” กลุ่มงานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม ส่วนส่งเสริมสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม เปลี่ยนเป็น “งานสุขาภิบาลอาหาร” กลุ่มงานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม ส่วนส่งเสริม สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๖. เปลี่ยนชื่อ “งานพัฒนาระบบจัดเก็บขยะมูลฝอย” กลุ่มงานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม ส่วน ส่งเสริมสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เปลี่ยนเป็น “งานส่งเสริมการคัดแยกมูลฝอย” กลุ่มงานสุขาภิบาล สิ่งแวดล้อม ส่วนส่งเสริมสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังเดิม/ใหม่

ประเภท	กรอบอัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ใหม่	มี/ว่าง	หมายเหตุ
พนักงานเทศบาล	๗๗	๙๐	๕๖/๓๔	ลดลง ๒ อัตรา เพิ่มขึ้น ๑๕ อัตรา
ลูกจ้างประจำ	๒๐	๑๗	๑๗/๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๖๓	๖๗	๔๙/๑๘	เพิ่มขึ้น ๔ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	๓๖๕	๓๗๑	๒๙๖/๗๕	เพิ่มขึ้น ๖ อัตรา

กองวิชาการและแผนงาน

- กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้
 - ๑. ตำแหน่ง นักวิชาการคลัง จำนวน ๒ อัตรา
- กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้
 - ๑. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
 - ๒. ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ อัตรา
 - ๓. ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว จำนวน ๒ อัตรา
 - ๔. ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย จำนวน ๑ อัตรา
 - ๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
 - ๑. คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

เนื่องจากปัจจุบันกองวิชาการและแผนงาน ได้มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น โดยปัจจุบันกองวิชาการและแผนงานมีคดีและสัญญาที่ต้องตรวจสอบอย่างละเอียดเป็นจำนวนมาก ประกอบกับสถานการณ์ในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และการส่งเสริมการท่องเที่ยว ปัจจุบันได้มีการจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้น คณะผู้บริหารมีนโยบายเชิงรุกในโครงการสำคัญหลายโครงการ ส่วนกลางมีข้อสั่งการมาเป็นระยะ งานจัดทำงบประมาณจึงต้องมีการประสานงานกับสำนักงบประมาณและรัฐสภาในการขอจัดสรรงบประมาณ ประกอบกับบางครั้งมีภารกิจหลายกิจกรรม จึงมีข้อจำกัดด้านบุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงขอเพิ่มตำแหน่งดังกล่าวเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลตามยุทธศาสตร์ การเสริมสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพ

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังเดิม/ใหม่

ประเภท	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่	มี/ว่าง	หมายเหตุ
พนักงานเทศบาล	๒๙	๓๑	๒๖/๕	เพิ่มขึ้น ๒ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๖	๒๒	๑๕/๗	เพิ่มขึ้น ๖ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	๙	๑๐	๗/๓	เพิ่มขึ้น ๑ อัตรา

สำนักการศึกษา

- กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้
 - ๑. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา
- ยุบตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้
 - ๑. ผู้ช่วยนักนิเทศสัมพันธ์ จำนวน ๑ อัตรา

/ตารางเปรียบเทียบ...

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังเดิม/ใหม่

ประเภท	กรอบอัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลัง	มี/ว่าง	หมายเหตุ
	เดิม	ใหม่		
พนักงานเทศบาล	๔๑	๔๑	๓๖/๕	
ลูกจ้างประจำ	๒	๒	๒/๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๐๖	๑๐๖	๙๓/๑๓	ยุบ ๑ เพิ่ม ๑
พนักงานจ้างทั่วไป	๕๕	๕๕	๕๒/๓	

สำนักการประปา

- ยุบตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานประปา จำนวน ๑ อัตรา

- กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพิ่ม จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่ง วิศวกรไฟฟ้า	จำนวน	๒	อัตรา
๒. ตำแหน่ง นายช่างโยธา	จำนวน	๒	อัตรา
๓. ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้า	จำนวน	๔	อัตรา
๔. ตำแหน่ง นายช่างเครื่องกล	จำนวน	๑	อัตรา

- กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจเพิ่ม จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๑๖ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๒	อัตรา
๒. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	จำนวน	๓	อัตรา
๓. ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	จำนวน	๑	อัตรา
๔. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน	๓	อัตรา
๕. ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา	จำนวน	๕	อัตรา
๖. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	จำนวน	๑	อัตรา
๗. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	อัตรา

- ยุบตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

- กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่ง คนงาน	จำนวน	๒	อัตรา
------------------	-------	---	-------

- กำหนดงานใหม่ จำนวน ๓ งาน ดังนี้

๑. งานวิเคราะห์คุณภาพน้ำ ส่วนผลิต สำนักการประปา ตามยุทธศาสตร์การยกระดับ

ขีดความสามารถในการให้บริการอย่างครอบคลุมและทั่วถึง ในการพัฒนาคุณภาพและนวัตกรรมการให้บริการ

เนื่องจากเทศบาลมีหน้าที่ในการจัดหาน้ำสะอาดให้ได้มาตรฐานคือการให้บริการน้ำประปาที่สะอาด ปลอดภัย มีคุณภาพเหมาะที่จะใช้ในการอุปโภคบริโภคของประชาชน ตามเกณฑ์คุณภาพน้ำดื่มองค์การอนามัยโลก (WHO Guidelines Drinking Water Quality Third Edition, ๒๐๐๖) และเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพน้ำประปาดื่มได้ พ.ศ. ๒๕๕๓ ของกรมอนามัย ประกอบกับฯ สำนักการประปา ได้ดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค เทศบาลนครนครราชสีมาแล้วเสร็จตั้งแต่ปี ๒๕๕๙ มีห้องปฏิบัติการและบุคลากรด้านการวิเคราะห์คุณภาพน้ำโดยตรง จึงมีความประสงค์ขอกำหนดงานเพิ่มงานวิเคราะห์คุณภาพน้ำอยู่ในความรับผิดชอบของ ส่วนผลิต

/๒. งานเทคโนโลยี...

๒. งานเทคโนโลยีสารสนเทศน้ำสูญเสีย ฝ่ายติดตั้ง ส่วนบริการและซ่อมบำรุง ตามยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนในการเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ด้วยสำนักการประปาเทศบาลนครนครราชสีมา ผลิตน้ำประปาเพื่อส่งจ่าย ให้บริการทั้งในและนอกเขตเทศบาล โดยมีโรงผลิตน้ำประปา โรงสูบน้ำดิบ และสถานีสูบน้ำประปา ประจำตามจุดต่าง ๆ เพื่อให้สามารถดำเนินการผลิตน้ำและส่งจ่ายน้ำประปา ให้ผู้ใช้น้ำในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง ซึ่งปัจจุบันระบบประปาของเทศบาลฯ มีระบบไฟฟ้าและอุปกรณ์ที่ใช้เทคโนโลยีใหม่ที่ทันสมัยมาใช้งานจำนวนมาก เช่น ระบบ DMA เป็นการบริหารจัดการลดน้ำสูญเสีย ซึ่งน้ำสูญเสียจะเป็นตัวชี้วัดบ่งบอกถึงสถานภาพและประสิทธิภาพของระบบประปาที่มีผล กระทบต่อต้นทุนการผลิตและการให้บริการ ให้บริการกล่าวคือ หากมีปริมาณอัตราการสูญเสียมาก หมายถึงสถานภาพและประสิทธิภาพของระบบประปาอยู่ในเกณฑ์ต่ำ มีต้นทุนในการผลิตสูงและการให้บริการด้อยลง ตลอดจนการใช้ทรัพยากรน้ำที่มีปริมาณจำกัดอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการควบคุมน้ำสูญเสียจึงสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดงานเทคโนโลยีสารสนเทศน้ำสูญเสีย อยู่ในความรับผิดชอบของฝ่ายติดตั้ง เพื่อดูแลบริหารจัดการน้ำสูญเสียอย่างเต็ม

๓. งานสำรวจออกแบบ ฝ่ายติดตั้ง ส่วนบริการและซ่อมบำรุง ตามยุทธศาสตร์การยกระดับขีดความสามารถในการให้บริการอย่างครอบคลุมและทั่วถึงในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากเทศบาลนครนครราชสีมา มีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติให้มีน้ำสะอาดหรือการประปาบริการประชาชน ประกอบกับการขยายตัวของเมืองและชุมชน โดยมีการปลูกสร้างที่พักอาศัย และมีโครงการก่อสร้างอสังหาริมทรัพย์ ให้ประชาชนได้เช่าซื้ออาศัย ทำให้เกิดความต้องการใช้น้ำของประชาชนในการอุปโภค-บริโภค เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เกิดความเหมาะสมต่อปริมาณงานและบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ให้ทันต่อการให้บริการประชาชนผู้ใช้น้ำ สําหรับการใช้น้ำประปา ทำผังแนวท่อประปาและประมาณการในการขออนุญาตใช้น้ำประปา สําหรับ เขียนแบบ ประมาณราคาโครงการก่อสร้างวางท่อเมนประปา มีความจำเป็นต้องกำหนดงานสำรวจออกแบบเพื่อให้ทันต่อการให้บริการประชาชนต่อไป

เนื่องจากปัจจุบันสำนักการประปา ผลิตน้ำประปาเพื่อส่งจ่าย ให้บริการประชาชนทั้งในเขตและนอกเขตเทศบาล โดยมีโรงผลิตน้ำประปา โรงสูบน้ำดิบ และสถานีสูบน้ำประปา ประจำตามจุดต่าง ๆ เพื่อให้สามารถดำเนินการผลิตน้ำและส่งจ่ายน้ำประปาให้ผู้ใช้ในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง ประกอบกับการขยายตัวของเมืองและชุมชน โดยมีการปลูกสร้างที่พักอาศัย และมีโครงการก่อสร้างอสังหาริมทรัพย์ ให้ประชาชนได้เช่าซื้ออาศัย ทำให้เกิดความต้องการใช้น้ำของประชาชนในการอุปโภค-บริโภค เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เกิดความเหมาะสมต่อปริมาณงานและบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ให้ทันต่อการให้บริการประชาชนผู้ใช้น้ำ จึงขอกำหนดตำแหน่งบุคลากรดังกล่าว และงานเพิ่มเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลตามยุทธศาสตร์การยกระดับขีดความสามารถในการให้บริการอย่างครอบคลุมและทั่วถึง

/ตารางเปรียบเทียบ...

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังเดิม/ใหม่

ประเภท	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่	มี/ว่าง	หมายเหตุ
พนักงานเทศบาล	๗๒	๘๐	๔๙/๓๑	ยุบ ๑ อัตรา เพิ่มขึ้น ๙ อัตรา
ลูกจ้างประจำ	๕	๕	๕/๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๑๐	๑๒๖	๑๐๒/๒๔	เพิ่มขึ้น ๑๖ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๗๐	๑๗๑	๑๔๓/๒๘	ยุบ ๑ อัตรา เพิ่ม ๒ อัตรา

กองสวัสดิการสังคม

- กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๒	อัตรา
๒. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จำนวน	๒	อัตรา
๓. ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ (มีทักษะ)	จำนวน	๒	อัตรา

- ยุบตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑	อัตรา
๒. ตำแหน่งคนงาน	จำนวน	๒	อัตรา

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังเดิม/ใหม่

ประเภท	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่	มี/ว่าง	หมายเหตุ
พนักงานเทศบาล	๒๗	๒๗	๒๓/๔	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๖	๒๒	๑๕/๗	เพิ่ม ๖ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๒	๙	๙/๐	ลดลง ๓ อัตรา

หน่วยงานตรวจสอบภายใน

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังเดิม/ใหม่

ประเภท	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่	มี/ว่าง	หมายเหตุ
พนักงานเทศบาล	๓	๓	๓/๐	
พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑/๐	

สรุป แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เทศบาลนครนครราชสีมา
ดังนี้

ประเภท	กรอบอัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ใหม่	มี/ว่าง	หมายเหตุ
พนักงานเทศบาล	๔๘๙	๕๒๑	๓๙๔/๑๒๗	เพิ่มขึ้น ๓๕ อัตรากำลัง ลดลง ๓ อัตรากำลัง
ลูกจ้างประจำ	๕๑	๔๗	๔๗/๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕๑๕	๕๕๘	๔๔๔/๑๑๔	เพิ่มขึ้น ๔๘ อัตรากำลัง ลดลง ๕ อัตรากำลัง
พนักงานจ้างทั่วไป	๙๓๒	๙๔๑	๗๙๗/๑๔๔	เพิ่มขึ้น ๑๕ อัตรากำลัง ลดลง ๖ อัตรากำลัง
รวม	๑,๙๘๗	๒,๐๖๗	๑,๖๘๒/๓๘๕	

ตารางแสดงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

ปีงบประมาณ (พ.ศ.)	งบประมาณรายจ่าย (บาท)	ค่าใช้จ่ายด้าน บริหารงานบุคคล (บาท)	คิดเป็นร้อยละ (%)	หมายเหตุ
๒๕๖๔	๑,๖๐๗,๕๐๔,๔๓๐	๔๗๖,๐๖๔,๙๗๖	๒๙.๖๒	
๒๕๖๕	๑,๖๘๗,๘๗๙,๖๕๒	๔๘๘,๖๕๖,๐๐๔	๒๘.๙๕	
๒๕๖๖	๑,๗๗๒,๒๗๓,๖๓๕	๕๐๒,๒๒๓,๙๓๘	๒๘.๓๔	

มติที่ประชุม เห็นชอบ และดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จัดส่งให้
จังหวัดนครราชสีมาเพื่อพิจารณาต่อไป

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ) _____ ผู้จัดรายงานการประชุม
(นางสาวศนิภา ทับทิมธงไชย)
หัวหน้างานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ผู้ช่วยเลขานุการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ลงชื่อ) _____ ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายพิทยา คำชู)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
กรรมการและเลขานุการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพ ของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด และมติคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลนครนครราชสีมาจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลนครนครราชสีมามีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลนครนครราชสีมามีการกำหนดประเภทตำแหน่งสายงานการจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลนครนครราชสีมา ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา (ก.จังหวัดนครราชสีมา) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนครนครราชสีมา

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลนครนครราชสีมา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลนครราชสีมา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลนครนครราชสีมา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลนครนครราชสีมา ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ และหัวหน้าฝ่ายและหัวหน้างาน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของเทศบาลนครนครราชสีมา ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลนครนครราชสีมา เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลนครนครราชสีมาบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็น การพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ หรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณา วางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผน กำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรงบประมาณของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา พนักงานงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ(Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้อง

พิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น การกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ควรจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ เทศบาลนครนครราชสีมา มีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม(Right Jobs)มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง(Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเก็ย
อัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง(Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด
ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ
กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ(Process Re-engineer)อันจะนำไปสู่การใช้
อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคต
ต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง