

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลเมืองทุ่งสง เป็นเทศบาลที่ได้รับการกำหนดให้เป็นเทศบาลขนาดใหญ่ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๙ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักงานปลัดเทศบาล
๒. กองวิชาการและแผนงาน
๓. กองคลัง
๔. กองช่าง
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๖. กองการศึกษา
๗. กองช่างสุขาภิบาล
๘. กองสวัสดิการสังคม
๙. หน่วยตรวจสอบภายใน

ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลของเทศบาล ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ได้กำหนดขนาดของเทศบาล และให้เทศบาลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ตามขนาดของเทศบาลให้เป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ดังกล่าว เพื่รองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมาย ว่าด้วยเทศบาล พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่เทศบาล ทั้งนี้ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการต้องคำนึงถึงความต้องการ และเหมาะสมของเทศบาล โดยวิเคราะห์จากสภาพแวดล้อม ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ดังนี้

การวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลเมืองทุ่งสงด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Inside)

S = Strength (จุดแข็ง)	W = Weakness (จุดอ่อน)
๑. มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิต ๒. มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๓. มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๔. มีการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๕. บุคลากรมีองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน ๖. ความพร้อมของเจ้าหน้าที่ในขณะปฏิบัติงาน ๗. บุคลากรมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ๘. ไม่มีขีดจำกัดในการพัฒนาบุคลากร	๑. กฎระเบียบข้อบังคับมีข้อจำกัด ทำให้การดำเนินการไม่คล้อยตามกัน ๒. ขาดการเชื่อมโยงประสานกันระหว่างหน่วยงาน ๓. ระบบสารสนเทศของบุคลากรไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลทั้งหมดได้ ๔. ขาดระบบสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ ๕. ขาดระบบกาติดตามผลการพัฒนาตนเอง ๖. ขาดระบบสนับสนุนการวิเคราะห์ประเมินสมรรถนะบุคคล เป็นการนำไปสู่การวางแผนพัฒนาบุคลากร ๗. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่สอดคล้องกับภารกิจงาน

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (Outside)

O = Opportunity (โอกาส)	T = Threat (อุปสรรคหรือข้อจำกัด)
- รัฐใช้อำนาจหน้าที่ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังได้	๑. นโยบายของรัฐไม่ให้อำนาจท้องถิ่นในการสรรหาบุคลากร ๒. นโยบายของรัฐไม่กำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับทางวิชาชีพ