



แผนยุทธศาสตร์ 3 ปี

❖ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 -2569 ❖
ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ 2)

ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย
อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา

สำนักงานเทศบาลตำบลศรีถ้อย
อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา
"ป่า สุข มหุมน"
ความสุขของประชาชนอันเป็นที่อยู่

สำนักงานเทศบาลตำบลศรีถ้อย
อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา
"ป่า สุข มหุมน"
ความสุขของประชาชนอันเป็นที่อยู่



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล	๑๖
๕. การกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๒๕
๖. การกิจหลักและภารกิจรอง	๒๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๒
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๕๒
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลลูกจ้าง	๕๕
๑๔. ภาคผนวก	๕๖

.....

‘*วิชา สุขี มหุตม์*’
‘*ความสุขของประชาชนย่อมเป็นใหญ่*’

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังคนของหน่วยงานเป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรাজ้าง ค่าตอบแทนประโยชน์ตอบแทนอื่นและสวัสดิการอื่นที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกันประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ เพื่อให้การบริการงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ดังนั้น เทศบาลตำบลศรีถ้อยจึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ โดยให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยาเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๑๔ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใดอยู่ในส่วนราชการใดจำนวนเท่าใด โดยให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยาพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลให้เทศบาลคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ข้อ ๑๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใดให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้นแล้วเปรียบเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่ ก.ท. จัดทำไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่งการปรับตำแหน่งเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้จัดตำแหน่งที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้าประเภทและสายงานเดียวกันและจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีความยากและคุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยากำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง๓ปีวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยาเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่๔) พ.ศ.๒๕๖๓

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยาเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขกำหนดกองสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ฉบับนี้ขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีถ้อย มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภารกิจอำนาจหน้าที่และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีถ้อย มีการกำหนดประเภทตำแหน่งสายงานการจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามมาตรา๑๖ แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลศรีถ้อย

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีถ้อย สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลศรีถ้อย เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีถ้อย ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพและสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีถ้อย มีการกำหนดตำแหน่งที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลที่มีความจำเป็นเร่งด่วนและสนองนโยบายของรัฐบาลนโยบายผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ ประโยชน์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาลที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคนตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลศรีถ้อย มีอัตรากำลังที่เหมาะสมเพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจและเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ๓ ปี ทำให้สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลที่อาจเกิดขึ้นในช่วงระยะเวลา๓ปีและสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ๓ ปี ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านจุดแข็งจุดอ่อนโอกาสและอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคตสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลศรีถ้อย โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลศรีถ้อยเป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาลหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการ และเลขานุการและพนักงานเทศบาลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลศรีถ้อยตามมาตรา ๕๐ แห่ง พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามมาตรา๑๖ แห่ง พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลศรีถ้อยบรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่ตั้งไว้จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามส่วนราชการภายในให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในอนาคตจึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไปทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของชุมชนสนองตอบนโยบายผู้บริหารได้อย่างเป็นรูปธรรม มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน: Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงานและคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ ในส่วนนี้โดยคำนึงถึง

๑.จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภทเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๒.การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูบุคลากรทางการศึกษาลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง)โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กรดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าอย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้

ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชนนอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยกกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมายโดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญอาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงานงบประมาณคนมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๑. เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กรเนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมากเช่นหากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่ายงานธุรการสารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้นซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๒. เรื่องการเกษียณอายุราชการเนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมากดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่สำคัญที่จะเกษียณอายุไปเพื่อให้งานมีความต่อเนื่องเป็นต้น

๓. ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกันเช่นการเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาลและงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาลซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกันโดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปี ละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่มเกลี่ยหรือลดจำนวนกรอบ อัตรากำลังเป็นสำคัญแต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้นนอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs)

มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่งตัวอย่างเช่นการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบกำหนด กรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบาง ลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมากรวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะ งานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงาน ลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็มักจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังใน ลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการโดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลยโดยสรุปอาจกล่าว ได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทาง ให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการ วางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการนอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดย วิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้องรวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงานจะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องวางแผนอัตรากำลัง

การวางแผนกำลังคน หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในการวิเคราะห์และพยากรณ์ เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้เหมาะสมและ เพียงพอ ทั้งในด้านจำนวนและคุณภาพมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการโดยมีแผนการใช้และพัฒนาคนเหล่านั้น อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่องต่อไป

สิ่งที่ต้องพิจารณาเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคนพิจารณาสิ่งที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. กำลังคนที่มีอยู่ได้ใช้ประโยชน์เต็มที่หรือไม่คุ้มกับค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปหรือไม่
๒. มีแผนการพัฒนาคนอย่างไรเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพปฏิบัติงาน
๓. อัตราการสูญเสียกำลังคนประเภทระดับสายงานใดก่อให้เกิดปัญหาหรือไม่เพราะเหตุใด
๔. จะต้องใช้เทคนิคและวิธีการใดในการพยากรณ์กำลังคนจึงจะเหมาะสมและคาดว่าจะได้ผล ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด

๕. การสรรหาจะกระทำโดยวิธีใดจึงจะเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาการขาดแคลน กำลังได้อย่างดีที่สุด

วัตถุประสงค์การวางแผนกำลังคน

๑. เพื่อให้ได้มาและธำรงรักษากำลังคนไว้ในจำนวนและคุณภาพที่ต้องการ
๒. ใช้อัตราากำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
๓. เตรียมมาตรการที่เหมาะสมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับกำลังคน
๔. เป็นจุดเริ่มต้นในการทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับสภาพกำลังคนจะเชื่อมโยงไปสู่การเกลี้ยกำลังคน

๓.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๒.๑ แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานโดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นความยืดหยุ่นแก้ไขง่ายกระจายอำนาจการบริหารจัดการมีความคล่องตัวและมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วยในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจโดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลศรีถ้อยดังนี้

- พนักงานเทศบาล: ปฏิบัติงานในภารกิจหลักลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิคหรือเป็นงานวิชาการงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่นได้แก่ ปลัดเทศบาลรองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่นได้แก่ผู้อำนวยการกองหัวหน้าส่วนราชการหัวหน้าฝ่าย
- สายงานวิชาการได้แก่สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไปได้แก่สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

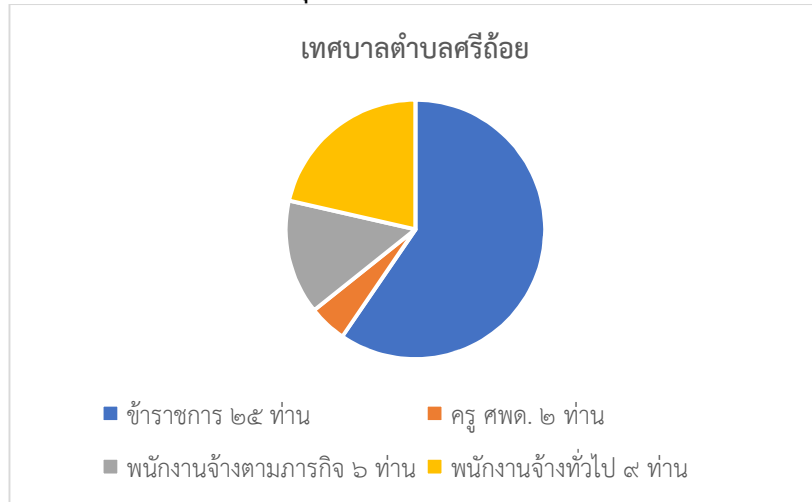
- ลูกจ้างประจำ: ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการโดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ทดแทนหรือกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่งหากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่างมีคนลาออกหรือเกษียณอายุราชการโดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่มดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรองภารกิจสนับสนุนงานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น เดิมเทศบาลตำบลศรีถ้อย ประสบปัญหาการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลจึงกำหนดพนักงานจ้างเพียง ๑ ประเภทคือพนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) โดยได้รับค่าตอบแทนเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ปัจจุบันเทศบาลตำบลศรีถ้อย มีประมาณการรายรับเพิ่มขึ้นจากรายได้ที่จัดเก็บเองและรายได้จากรัฐบาลสนับสนุนมีงบประมาณเพียงพอที่จะกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับภารกิจเนื่องจากปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ ประสบปัญหาการขาดแคลนตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติซึ่งเทศบาลตำบลศรีถ้อย ก็ประสบปัญหานี้เช่นกันพนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่สอคัดเลือกเปลี่ยนสายงานเป็นสายงานผู้บริหารทำให้ขาดบุคลากรในสายงานผู้ปฏิบัติ ประกอบกับตำแหน่งที่ ก.ส.ถ. สอแข่งขันไม่มีผู้ผ่านบัญชีในจำนวนที่เพียงพอกับตำแหน่งว่าง ในปัจจุบันทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ประสบปัญหาการขาดแคลนตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติมาปฏิบัติราชการเพื่อขับเคลื่อนนโยบายและปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนทำให้เทศบาลตำบลศรีถ้อยจะต้องแก้ไขปัญหาคือการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างรองรับปัญหาการขาดแคลนข้าราชการ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลศรีถ้อยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

แผนภูมิอัตรากำลัง
แสดงสัดส่วนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลศรีถ้อย



๓.๒.๒ แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่ง

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภาระงานตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ตรงกับบทบาทภารกิจของเทศบาลตำบลศรีถ้อยมากยิ่งขึ้นโดยจุดเน้นคือกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุดพร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นได้แก่การโอนการย้ายการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นต้นทั้งนี้เทศบาลตำบลศรีถ้อยได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันมีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติความรู้ทักษะวุฒิการศึกษากลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลักดังนี้

- สำนักงานปลัด คุณสมบัติความรู้ทักษะวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องงานแผนและงบประมาณงานบริหารทั่วไป งานบริหาร งานบุคคล งานนิติ การงานป้องกันและสาธารณสุขฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองคลัง คุณสมบัติความรู้ทักษะวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองคลังจะเน้นที่เรื่องการเงินและการบัญชี การพัสดุ ทะเบียนทรัพย์สิน การจัดเก็บรายได้ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิเฉพาะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

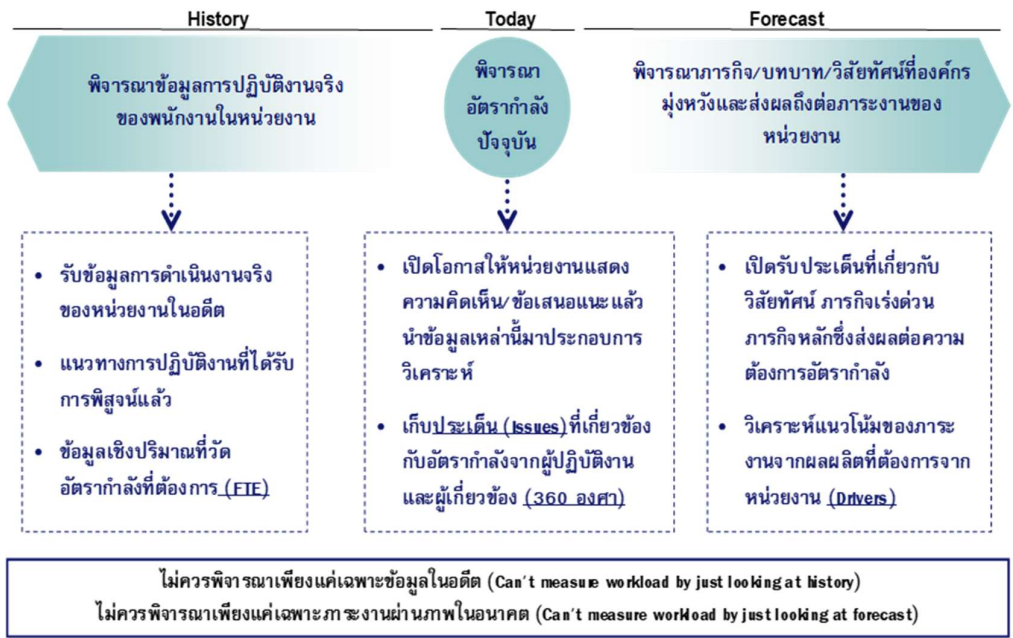
- กองช่าง คุณสมบัติความรู้ทักษะวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่างการก่อสร้างการออกแบบการประมาณการราคาฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา คุณสมบัติความรู้ทักษะวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน การศึกษา การพัฒนา การศึกษางานประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นภูมิปัญญา การดูแลเด็กก่อนวัยเรียนฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติความรู้ทักษะวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล การบริการสาธารณสุขชุมชนอนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข การควบคุมและการป้องกันโรคฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๒.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

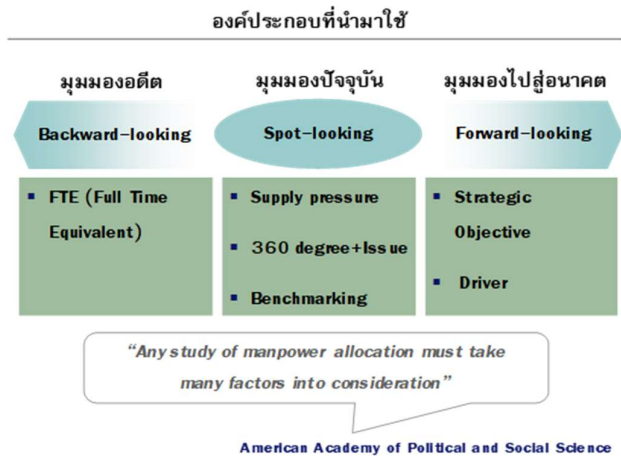
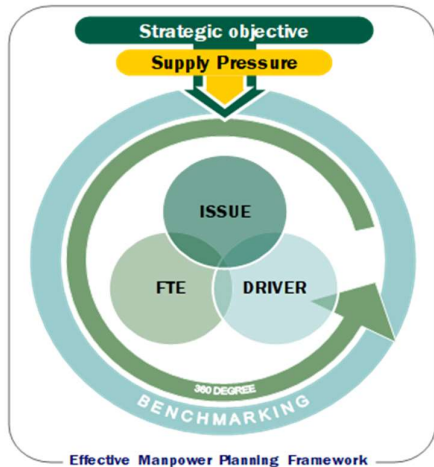
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงานแบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็นมิติเชิงเวลาคือมิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบันและมิติข้อมูลในอนาคตดังตารางต่อไปนี้



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลศรีถ้อย ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกันเช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่าง ๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลศรีถ้อยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ งานกาชาดที่ สำนักปลัดเทศบาล



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังในเทศบาลตำบลศรีถ้อยที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลศรีถ้อยบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมาย การดำเนินการโดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้เทศบาลตำบลศรีถ้อยจะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษาทักษะและประสบการณ์ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญเช่นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอนงานกีฬาและนันทนาการฯลฯจะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในสังกัดของกองการศึกษาเป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลศรีถ้อย ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้เทศบาลตำบลศรีถ้อย ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วยหัวหน้าส่วนราชการอัตราตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกองมีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่งตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการผู้มีความรู้ระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีความรู้ต่ำกว่าปริญญาตรีพนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไปตามลำดับการกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

ในส่วนราชการที่มีปริมาณมากสามารถแยกงานที่มีความซับซ้อนและจำนวนปริมาณงานจัดตั้งเป็นฝ่ายขึ้นตรงต่อส่วนราชการนั้นและมีหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชารองลงมาจากผู้อำนวยการกองควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในฝ่ายนั้น

กระจกด้านที่ ๓ Full-Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงอย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณFTEต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้เทศบาลตำบลศรีถ้อย ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วยหัวหน้าส่วนราชการอัตราตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกองมีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่งตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการผู้มีความรู้ระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีความรู้ต่ำกว่าปริญญาตรีพนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไปตามลำดับการกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

ในส่วนราชการที่มีปริมาณมากสามารถแยกงานที่มีความซับซ้อนและจำนวนปริมาณงานจัดตั้งเป็นฝ่ายขึ้นตรงต่อส่วนราชการนั้นและมีหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชารองลงมาจากผู้อำนวยการกองควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในฝ่ายนั้น

กระจกด้านที่ ๓ Full-Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงอย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณFTEต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาลในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่หรืองานหลักของเทศบาลตำบลศรีถ้อย
- ☛ ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการมาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้นโดยเทศบาลตำบลแม่ใจได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการในแต่ละตำแหน่งเพื่อกำหนดเป็นอัตรากำลังคนในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ดังนี้

$$๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐ \text{ หรือ } ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที}$$

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือจำนวนวันใน๑ปีใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วัน โดยประมาณ
๒. ๖ คือใน ๑ วันใช้เวลาปฏิบัติงานราชการเป็นเวลา๖ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือจำนวนวันคูณด้วยจำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือใน ๑ ชั่วโมงมี ๖๐ นาทีดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลศรีถ้อย) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ให้ได้ตามเป้าหมายโดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการสอดคล้อง และตอบโจทยกับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลศรีถ้อย

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

■ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่นหากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือกำหนดฝ่ายมาจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการงานในส่วนราชการงานธุรการงานสาร

บรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลศรีถ้อย พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบัน ของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้วโดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน ที่กำหนดขึ้นตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการ อันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๖

■ ประเด็นเรื่องการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานในองค์กร เนื่องจากเทศบาลตำบลศรีถ้อย เป็นองค์กรที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่เขตชุมชนเมืองมีระยะทางห่างจากตัวจังหวัด ๒๕ ก.ม.จึงทำให้มีมาผู้ประสงค์จะปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้นหน่วยงานจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังทดแทนกันได้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่ โดยเฉพาะการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือ การมอบหมายให้แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ เพื่อให้สามารถ มีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่องและสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

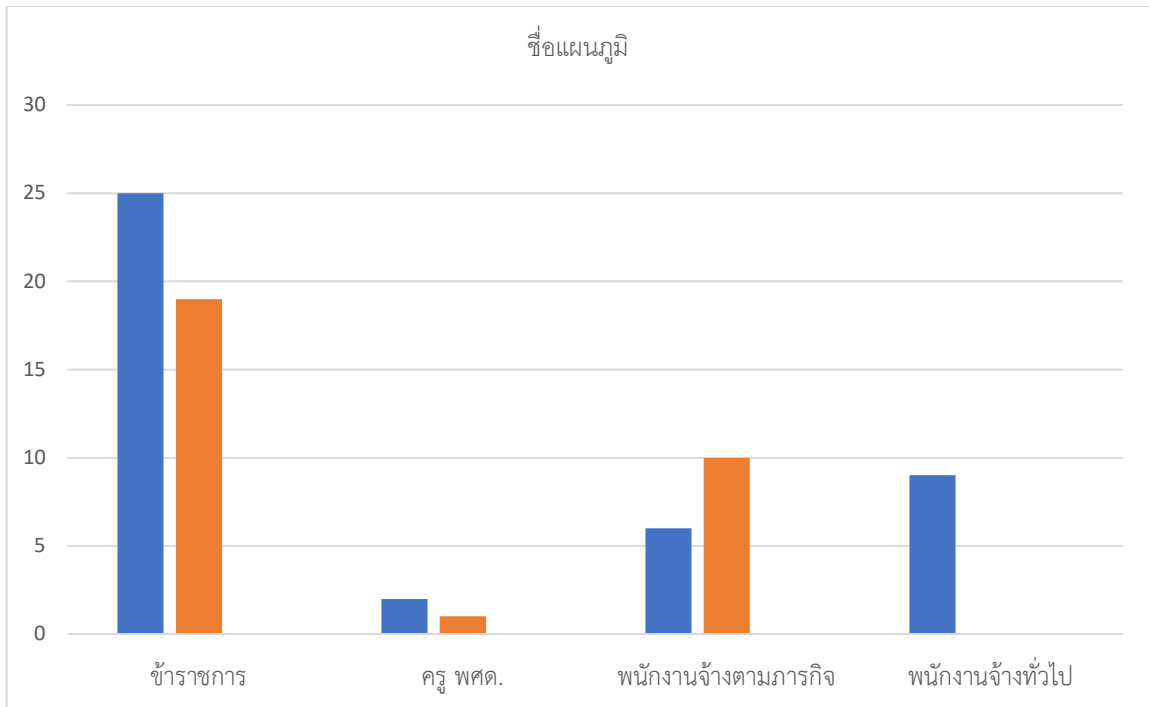
■ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือหนังสือแจ้งเวียนถึงความต้องการอัตรากำลังจากหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วยนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาลและหัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง การสอบถามหรือการขอคำแนะนำผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลศรีถ้อย เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกันพื้นที่ใกล้เคียงกันซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ตำบลแม่ใจ อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา และเทศบาลตำบลเจริญราษฎร์ อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกันมีจำนวนหมู่บ้าน ประชากรลักษณะภูมิประเทศบริบทและงบประมาณรายจ่ายใกล้เคียงกัน

การเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ใกล้เคียง

ลำดับ	รายการ	เทศบาลตำบลศรีถ้อย	เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา
๑	ส่วนราชการ	จำนวน ๕ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑. สำนักปลัด เทศบาล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองสาธารณสุข ๕. กองการศึกษา ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	จำนวน ๓ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑. สำนักปลัด เทศบาล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน
๒	จำนวนพนักงานเทศบาล	จำนวน ๒๗ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัด ๙ อัตรา ๒. กองคลัง ๕ อัตรา ๓. กองช่าง ๔ อัตรา ๔. กองสาธารณสุข ๓ อัตรา ๕. กองการศึกษา ๓ อัตรา ๕.๑พนักงานครูเทศบาล ๒ อัตรา ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา	จำนวน ๒๐ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัด ๑๐ อัตรา ๑.๑พนักงานครูเทศบาล ๑ อัตรา ๒. กองคลัง ๔ อัตรา ๓. กองช่าง ๔ อัตรา ๔. กองสาธารณสุข - อัตรา ๕. กองการศึกษา - อัตรา ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา
๓	จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๖ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัด - อัตรา ๒. กองคลัง ๑ อัตรา ๓. กองช่าง ๑ อัตรา ๔. กองสาธารณสุข ๑ อัตรา ๕. กองการศึกษา ๓ อัตรา	จำนวน ๑๐ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัด ๔ อัตรา ๒. กองคลัง ๓ อัตรา ๓. กองช่าง ๓ อัตรา ๔. กองสาธารณสุข - อัตรา ๕. กองการศึกษา - อัตรา
๔	จำนวนพนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๙ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัด ๕ อัตรา ๒. กองคลัง ๑ อัตรา ๓. กองช่าง ๒ อัตรา ๔. กองสาธารณสุข ๑ อัตรา ๕. กองการศึกษา - อัตรา	จำนวน ๐ อัตรา ๑. สำนักปลัด - อัตรา ๒. กองคลัง - อัตรา ๓. กองช่าง - อัตรา ๔. กองสาธารณสุข - อัตรา ๕. กองการศึกษา - อัตรา

แสดงแผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลศรีถ้อยและเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใกล้เคียงกันบริบทลักษณะภูมิประเทศ งบประมาณใกล้เคียงกันและมีเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลศรีถ้อยและเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา มีอัตรากำลังในส่วน of ข้าราชการที่แตกต่างกันพอสมควรแต่ไม่มากนักจะแตกต่างกันที่ตำแหน่งพนักงานจ้าง เนื่องจากเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา มีประชากรและงบประมาณรายจ่ายน้อยกว่าของเทศบาลตำบลศรีถ้อย ในปีงบประมาณรายจ่าย พ.ศ.๒๕๖๖ เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนามีงบประมาณรายจ่าย ๒๗,๘๓๓,๐๐๐ บาท ส่วนของเทศบาลตำบลศรีถ้อยมีงบประมาณรายจ่าย ๓๕,๔๖๕,๘๕๐ บาท ด้วยข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณ ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลศรีถ้อย ประสบปัญหาภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล จึงปรับเพิ่มพนักงานจ้างที่มีอยู่เป็นการจ้างเหมาบริการ ทำให้ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างมารับการช่วยเหลือข้าราชการได้มากนัก ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย จึงมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งขึ้นมาใหม่แต่จะปรับลดตำแหน่งที่ไม่มีควมจำเป็นและตำแหน่งที่ขาดแคลนสรรหาโดยวิธีการต่างๆ แล้วไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่งและเทศบาลตำบลศรีถ้อย ได้ดำเนินการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างรองรับภารกิจนั้นเรียบร้อยแล้ว ตำแหน่งข้าราชการปัจจุบันที่มีอยู่ในปัจจุบันสามารถปฏิบัติงานได้ส่วนตำแหน่งที่ว่างทั้งสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติเทศบาลตำบลศรีถ้อย มีความประสงค์รับโอนหากยังไม่สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ ในส่วนของสายงานผู้บริหารเทศบาลตำบลศรีถ้อย จะดำเนินการรายงานตำแหน่งให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการสรรหาให้แทนซึ่งถ้ามีผู้ดำรงตำแหน่งครบตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๑. วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลศรีถ้อยตามมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามมาตรา ๑๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลศรีถ้อยนโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลศรีถ้อย

๒. กำหนดโครงสร้างการ แบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลแม่ใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในสายงานต่างๆ จำนวนอัตราตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้มีความเหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงานและคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลศรีถ้อยโดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริงและต้องคำนึงถึงโครงการส่วนราชการและจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในเทศบาล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างรองรับปัญหาการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติ

๕. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานส่วนบุคคล พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ให้พนักงานเทศบาลพนักงานครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง (หนึ่งคนต่อหนึ่งหลักสูตร)

★ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาลตำบลศรีถ้อย การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลศรีถ้อย สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ดังนี้

๑) ทำให้เทศบาลตำบลแม่ใจสามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจการเมืองกฎหมายและเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลแม่ใจสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลแม่ใจจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคตเทศบาลตำบลแม่ใจจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลศรีถ้อยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลศรีถ้อยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

๔) ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคนเช่นปัญหาโครงสร้างกำลังคนปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕) ช่วยให้เทศบาลตำบลศรีถ้อย สามารถที่จะจัดจำนวนประเภทและระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลศรีถ้อยบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๖) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลศรีถ้อย เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗) ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จโดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหาการคัดเลือกการบรรจุแต่งตั้งการพัฒนาและฝึกอบรมการประเมินผลการปฏิบัติงานการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพการวางแผนสืบทอดตำแหน่งการจ่ายค่าตอบแทนเป็นต้น

๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคณะกรรมการพัฒนาเทศบาลตำบลศรีถ้อย ร่วมกับประชาคมตำบลศรีถ้อย ได้ร่วมกันกำหนดหัวข้อวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย โดยยึดประเด็นปัญหาความต้องการของท้องถิ่นตลอดจนกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา เป็นทิศทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา เทศบาลตำบลศรีถ้อย ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหาของพื้นที่

วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลศรีถ้อย “ศรีถ้อยเป็นแหล่งพืชผลเกษตรคุณภาพ สมดุลการจัดการทรัพยากรน้ำ การท่องเที่ยวทางธรรมชาติและวัฒนธรรมท้องถิ่นมีคุณภาพและยั่งยืน”

ส่วนที่ ๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลศรีถ้อย

เทศบาลตำบลศรีถ้อย ได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลตำบล มาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และ มาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ ตั้งแต่วันที่ ๒๔ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๕

๑.ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้ง

เทศบาลตำบลศรีถ้อย ตั้งอยู่เลขที่ ๒๔๕ หมู่ที่ ๙ บ้านสันติสุข ตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา อยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอแม่ใจ ห่างจากตัวอำเภอแม่ใจประมาณ ๗๐๐ เมตร

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบติดเชิงเขา บางส่วนเป็นภูเขาสูงมีเทือกเขาผีปันน้ำอยู่ทางทิศตะวันตก ซึ่งเป็นต้นกำเนิดแหล่งน้ำธรรมชาติ ๑ สาย คือ ลำน้ำแม่ใจ มีพื้นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การทำนาและมีพื้นที่ราบติดเชิงเขาเหมาะแก่การทำสวนลิ้นจี่

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

มี ๓ ฤดู (ร้อน,ฝน,หนาว)

๑.๔ ลักษณะของดิน

ดินร่วน ซุย

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

ตามเขื่อนกั้นน้ำ ห้วย หนอง คลอง บึง

๑.๖ ลักษณะของป่าไม้

ป่าเบญจพรรณ

๒.ด้านการเมืองการปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

- | | | |
|---------------|--------|---|
| - ทิศเหนือ | ติดกับ | ตำบลเจริญราษฎร์ อ.แม่ใจ จ.พะเยา |
| - ทิศใต้ | ติดกับ | ตำบลแม่สุกและตำบลแม่ใจ อ.แม่ใจ จ.พะเยา |
| - ทิศตะวันออก | ติดกับ | ตำบลบ้านเหล่าและตำบลแม่ใจ อ.แม่ใจ จ.พะเยา |
| - ทิศตะวันตก | ติดกับ | ตำบลวังแก้ว อ.วังเหนือ จ.ลำปาง |

เนื้อที่ เทศบาลตำบลศรีถ้อยมีเนื้อที่ทั้งหมด ๖๑.๒๔ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๓๘,๒๗๔ ไร่

๒.๒ การเลือกตั้ง

การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง คือ ระบบการปกครองท้องถิ่นที่เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ สามารถเลือกตั้งผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใน เขตท้องถิ่นของตนได้โดยตรง

การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

๑. ผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่นโดยตรง
๒. ฝ่ายบริหารท้องถิ่นกับฝ่ายสภาท้องถิ่น แยกแยกออกจากกันอย่างชัดเจน กล่าวคือ ผู้บริหารท้องถิ่นไม่มีอำนาจในการยุบสภาท้องถิ่น และสภาท้องถิ่นไม่มีอำนาจในการลงมติไม่ไว้วางใจผู้บริหารท้องถิ่น
๓. ผู้บริหารท้องถิ่นมีวาระในการดำรงตำแหน่งที่แน่นอนชัดเจน และไม่ขึ้นอยู่กับวาระของสภาท้องถิ่น
๔. คณะผู้บริหารท้องถิ่น (นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี เลขานุการนายกเทศมนตรี) จะเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นด้วยมิได้

๓.ประชากร

จำนวนหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ มีทั้งหมด ๑๑ หมู่บ้านคือ
หมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลศรีถ้อย เต็มพื้นที่ทั้งหมดหมู่บ้านมี ๗ หมู่บ้าน

หมู่ที่ ๕	-	บ้านป่าสัก
หมู่ที่ ๖	-	บ้านทุ่งป่าช้า
หมู่ที่ ๘	-	บ้านท่าต้นหาด
หมู่ที่ ๙	-	บ้านสันติสุข
หมู่ที่ ๑๐	-	บ้านผาแดง
หมู่ที่ ๑๒	-	บ้านป่าสักสามัคคี
หมู่ที่ ๑๓	-	บ้านปางปูเลาะ

หมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลศรีถ้อย มีพื้นที่บางส่วนมี ๔ หมู่บ้าน

หมู่ที่ ๑	-	บ้านต้นแก
หมู่ที่ ๔	-	บ้านแม่ใจหางบ้าน
หมู่ที่ ๗	-	บ้านข้าวตาด
หมู่ที่ ๑๑	-	บ้านต้นผึ้ง

ท้องถิ่นอื่นในตำบล

จำนวนเทศบาล ๑ แห่งคือเทศบาลตำบลแม่ใจ

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวน หลังคาเรือน (หลัง)	*กำนัน* ผู้ใหญ่บ้าน
		ชาย	หญิง	รวม		
๐						(บ้านกลาง)
๑	บ้านต้นแก	๔๙	๑๐๒	๑๕๑	๑๑๒	นายทองสุข สุริยะป้อ
๔	บ้านแม่ใจหางบ้าน	๒๕	๒๒	๔๗	๔๔	นายคมสัน ปัญญาวรรณ
๕	บ้านป่าสัก	๒๕๑	๒๕๓	๕๐๔	๑๙๑	นายชัชวากร มุลยะเทพ
๖	บ้านทุ่งป่าช้า	๓๔๑	๓๖๒	๗๐๓	๓๑๙	นายปริญญา จันทะละ
๗	บ้านข้าวตาด	๑๑๕	๑๕๒	๒๖๗	๑๔๗	นายบุญหลง ร่องอ้อ
๘	บ้านท่าต้นหาด	๓๑๐	๓๒๕	๖๓๕	๔๓๒	นายศรีทิน ตีบเมืองมา
๙	บ้านสันติสุข	๒๖๔	๒๒๔	๔๘๘	๓๗๖	นายสมหวัง วงลาจา
๑๐	บ้านผาแดง	๑๒๕	๘๓	๒๐๘	๖๒	นายรัฐศาสตร์ สันติโชคไพบูลย์
๑๑	บ้านต้นผึ้ง	๑๗๖	๑๘๘	๓๖๔	๑๖๔	นายอุดม วรรณจักร์
๑๒	บ้านป่าสักสามัคคี	๒๑๓	๒๕๐	๔๖๓	๑๘๗	ร.ต.สิทธิ มะรังษี
๑๓	บ้านปางปูเลาะ	๑๒๙	๑๒๓	๒๕๒	๗๑	นายสมสิทธิ์ แซ่จำว
รวม		๑,๙๙๘	๒,๐๘๔	๔,๐๘๒	๒,๑๐๕	

ที่มา สำนักงานทะเบียนอำเภอแม่ใจ ข้อมูล เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๔

๔. สภาพทางสังคม

การศึกษา

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่ง (หมู่ ๙)
- โรงเรียนประถมศึกษา (ขยายโอกาส ๒ แห่ง) ๔ แห่ง (หมู่ ๑, ๖, ๘, ๑๒)
- โรงเรียนมัธยมศึกษา ๑ แห่ง (หมู่ ๙)
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน ๑๐ แห่ง (หมู่ ๑, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙)

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคม

สภาพทางคมนาคมที่ใช้ติดต่อกับอำเภอและตำบลอื่นลาดยางแล้วทั้งหมด ส่วนถนนภายในหมู่บ้านยังมีบางส่วนที่ต้องปรับปรุงให้ได้มาตรฐานต่อไป ดังนี้

- ถนนลาดยางเชื่อมจังหวัด ๑ สาย
- ถนนลาดยางเชื่อมอำเภอ ๑ สาย
- ถนนลาดยางเชื่อมระหว่างตำบล ๔ สาย
- ถนนลาดยางเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน ๑ สาย
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก (คสล) ในตำบล ๕๘ สาย
- ถนนลูกรังในตำบล ๑๗ สาย
- ถนนคอนกรีตเสริมไม้ไผ่(คสม)ในตำบล ๒ สาย
- ถนนหินคลุก ๓๙ สาย

๕.๒ การไฟฟ้า

ในเขตพื้นที่รับผิดชอบเทศบาลตำบลศรีถ้อยมีไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจำนวน ๑๐ หมู่บ้าน และหมู่บ้านที่ใช้พลังงานไฟฟ้าแสงอาทิตย์จำนวน ๑ หมู่บ้าน คือบ้านผาแดง หมู่ที่ ๑๐ เป็นหมู่บ้านชาวไทยภูเขาเผ่าเย้า

๕.๓ การโทรคมนาคม

- ตู้ไปรษณีย์ ๓ แห่ง

๖. ระบบเศรษฐกิจ

อาชีพ

เนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบติดเชิงเขา ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำการเกษตร เช่น ทำสวน ทำนา ในบริเวณที่ราบบริเวณเชิงเขาจะทำสวนลิ้นจี่ เป็นหลัก นอกจากนี้ยังมีประชาชนบางกลุ่มทำงานรับราชการ บริษัท ค้าขาย และรับจ้างทั่วไป

หน่วยธุรกิจ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย

- ปั้มน้ำมันและก๊าซ	๓	แห่ง (หมู่ ๗,๑๑, ๙)
- โรงสี,โรงเก็บข้าว	๖	แห่ง (หมู่ ๖, ๗, ๙, ๑๒)
- ร้านอาหาร	๓	แห่ง (หมู่ ๑,๙)
- ตลาดสด	๑	แห่ง (หมู่ ๖)
- ร้านซ่อมรถ	๑๐	แห่ง (หมู่ ๑, ๗, ๙)
- ร้านขายของชำ	๒๑	แห่ง (หมู่ ๑,๕,๖,๗,๘,๑๒)
- ร้านทำกระจก	๒	แห่ง (หมู่ ๑,๑๑)
- โรงรับซื้อลิ้นจี่	๖	แห่ง (หมู่ ๖,๘,๑๒)
- ร้านขาย-รับซื้อของเก่า	๒	แห่ง (หมู่ ๑,๙)
- ร้านทำกระดาษ	๒	แห่ง (หมู่ ๘)
- ร้านรับซื้อข้าว	๑	แห่ง (หมู่ ๑๒)
- ร้านขายรถมือสอง	๑	แห่ง (หมู่ ๙)
- ร้านอ็อกเชื่อม+กลึง	๒	แห่ง (หมู่ ๙)
- ล้างอัดฉีด	๑	แห่ง (หมู่ ๙)
- ร้านบริการงานดาวเทียม	๑	แห่ง (หมู่ ๖)
- ร้านบริการเงินด่วน	๔	แห่ง (หมู่ ๑,๔,๗,๙)
- ร้านขายอะไหล่	๒	แห่ง (หมู่ ๗,๑๑)
- ตรวจสอบสภาพรถ	๑	แห่ง (หมู่ ๑)
- ร้านบริการอินเตอร์เน็ต	๑	แห่ง (หมู่ ๖)
- ร้านขายปุ๋ย+ยา	๔	แห่ง (หมู่ ๕,๖,๗,๑๒)
- ร้านเสริมสวย	๒	แห่ง (หมู่ ๙,๑๒)
- โรงบ่มไບยา	๑	แห่ง (หมู่ ๑๑)
- ร้านซ่อมคอมพิวเตอร์	๑	แห่ง (หมู่ ๑๒)
- ร้านขายวัสดุก่อสร้าง	๒	แห่ง (หมู่ ๑,๑๑)
- ร้านทำป้าย	๑	แห่ง (หมู่ ๑)

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

องค์กรทางศาสนา (วัด ๒ แห่ง หมู่ที่ ๕,๖)

๗.๑ การนับถือศาสนา ร้อยละ ๙๕% นับถือศาสนาพุทธ

๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี งานรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ การเลี้ยงผีผาย งานบวงสรวง
เจ้าหลวงคำแดง ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น การผลิตน้ำปู การทำไม้กวาด ฯลฯ

๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึกถิ่นจี มะพร้าวเผา ฯลฯ

๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

๘.๑ น้ำ

ในเขตเทศบาลตำบลศรีถ้อยมีแหล่งน้ำธรรมชาติที่สำคัญ ได้แก่ ลำน้ำแม่ใจ และแหล่ง
น้ำที่ได้จัดสร้างขึ้น คือ อ่างเก็บน้ำห้วยชมภู

- แม่น้ำลำห้วย ๓ สาย (ห้วยแม่ใจ, ห้วยลึก, ห้วยแล้ง)
- หนองน้ำ, สระ ๕ แห่ง (ห้วยน้ำแหลว, โล๊ะป่าตอง, โล๊ะผักก้าน ห้วยเคียน, สระทด.)

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- อ่างเก็บน้ำ ๑ แห่ง (หมู่ ๘) (ห้วยชมภู)
- ฝาย ๑๗ แห่ง (หมู่ ๑, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๒)
- บ่อน้ำตื้น ๒๘๒ แห่ง (หมู่ ๑, ๖, ๘, ๙, ๑๑, ๑๓.)
- บ่อน้ำบาดาล ๕ แห่ง (หมู่ ๖, ๙, ๑๑, ๑๒)
- ประปาส่วนภูมิภาค ๑ แห่ง (หมู่ ๑, ๔, ๗, ๙, ๑๑)

๘.๒ ป่าไม้

- ป่าเขตอุทยานแห่งชาติดอยหลวงในพื้นที่ หมู่ที่ ๘, ๑๐, ๑๓

๘.๓ ภูเขา

- ผาแดง

๘.๔ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

๑. ทรัพยากรป่าไม้ : ในเขตเทศบาลตำบลศรีถ้อย
 - ป่าเขตอุทยานแห่งชาติดอยหลวงในพื้นที่ หมู่ที่ ๘, ๑๐, ๑๓
๒. ทรัพยากรน้ำ : ในเขตเทศบาลตำบลศรีถ้อยมีแหล่งน้ำธรรมชาติที่สำคัญ
ได้แก่ลำน้ำแม่ใจและแหล่งน้ำที่ได้จัดสร้างขึ้นคืออ่างเก็บน้ำห้วยชมภู

๓. ถ้ำ

- ถ้ำประกายเพชรเป็นถ้ำหินงอกหินย้อย ในเขตพื้นที่หมู่ที่ ๑๓

๙. อื่น ๆ

มวลชนจัดตั้ง

- อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร)	จำนวน	๘๕	คน
- อาสาสมัครปศุสัตว์ประจำหมู่บ้าน (อปม)	จำนวน	๑๑	หมู่บ้าน
- อาสาสมัครพัฒนาสังคม (อพม)	จำนวน	๑๑	หมู่บ้าน
- อาสาสมัครป้องกันปราบปรามยาเสพติด	จำนวน	๑๑	หมู่บ้าน
- อาสาสมัครกู้ชีพกู้ภัย	จำนวน	๑๐	คน
- อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน	จำนวน	๑๑	หมู่บ้าน
- คณะกรรมการพัฒนาสตรี	จำนวน	๑๑	หมู่บ้าน

- กลุ่มออมทรัพย์ประจำหมู่บ้าน	จำนวน	๑๑	หมู่บ้าน
- กลุ่มกองทุนหมู่บ้าน	จำนวน	๑๑	หมู่บ้าน
- กลุ่มผู้สูงอายุ	จำนวน	๑๑	หมู่บ้าน
- กลุ่มเยาวชน	จำนวน	๑๑	หมู่บ้าน

ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่

๑. การรวมกลุ่มของประชาชน

หมู่ที่ ๑ - กลุ่มทำนา	๒๒	คน
หมู่ที่ ๕ - กลุ่มข้าวชุมชน	๕๒	คน
- กลุ่มทำสวนตำบลศรีถ้อย	๑๓๓	คน
- กลุ่มทำปุ๋ยหมักชีวภาพ	๓๐	คน
หมู่ที่ ๖ - กลุ่มไม้กวาดดอกหญ้า	๔๑	คน
- กลุ่มปุ๋ยหมักเกษตรพัฒนา	๒๗	คน
- กลุ่มทำปุ๋ยหมักชีวภาพ	๕๙	คน
- กลุ่มเมล็ดพันธุ์ข้าว	๓๐	คน
- กลุ่มจักสานผู้สูงอายุ	๒๕	คน
หมู่ที่ ๗ - กลุ่มออมทรัพย์สามัคคี	๒๑	คน
- กลุ่มเกษตรผู้ผลิต	๑๑๒	คน
- กลุ่มเกษตรทำไร่ศรีถ้อย	๑๐๐	คน
หมู่ที่ ๘ - กลุ่มเพาะเห็ด	๒๒	คน
หมู่ที่ ๙ - กลุ่มเกษตรทำนาตำบลศรีถ้อย	๓๐	คน
- กลุ่มทำน้ำหมักปุ๋ยชีวภาพ	๔๐	คน
หมู่ที่ ๑๐ - กลุ่มปักผ้า	๒๐	คน
- กลุ่มแปรรูปหน่อไม้	๔๔	คน
หมู่ที่ ๑๑ - กลุ่มกองทุนปุ๋ยอินทรีย์	๔๙	คน
- กลุ่มผลิตน้ำปูบ้านต้นผึ้ง	๒๕	คน
- กลุ่มเลี้ยงโคบ้านต้นผึ้ง	๒๘	คน
หมู่ที่ ๑๒ - กลุ่มปุ๋ยหมักชีวภาพ	๖๓	คน
- กลุ่มเกษตรทำนารวงทอง	๒๓	คน
หมู่ที่ ๑๓ - กลุ่มผ้าปักมือ	๓๑	คน

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา (โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑.เทศบาลตำบลศรีถ้อยเป็นเทศบาลสามัญมีความพร้อมในด้านบุคลากรการให้บริการงบประมาณพอสมควรอีกทั้งพื้นที่รับผิดชอบมีไม่มากนักเมื่อเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงทำให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

๒.ประชาชนหน่วยงานทั้งภาครัฐเอกชนให้การสนับสนุนส่งเสริมตรวจสอบติดตามการดำเนินงานอีกทั้งยังให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา

๓.พื้นที่มีขนาดเล็กเหมาะแก่การลงทุนประกอบธุรกิจและกิจการต่างๆ

๔.มีเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมต่อระหว่างอำเภอและจังหวัดใกล้เคียงได้อย่างสะดวก

๕. ลักษณะทางสังคมและสิ่งแวดล้อมน่าอยู่อาศัยเนื่องจากไม่มีปัญหาด้านมลพิษการคมนาคมสะดวกสบาย

๖. คณะผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายพัฒนาที่ชัดเจนทั้งนโยบายพัฒนาองค์กรในการนำเทคโนโลยี มาปรับใช้เพื่ออำนวยความสะดวกและพัฒนาพื้นที่รับผิดชอบ

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. เทศบาลตำบลศรีถ้อยขาดงบประมาณในด้านงบลงทุนที่จะดำเนินการในโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่และระบบบริการสาธารณสุขโภภคสาธารณสุขการที่มีความจำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

๒. ลักษณะทางกายภาพและภูมิประเทศของเทศบาลตำบลศรีถ้อยมีลักษณะเป็นกิ่งพื้นที่ลุ่มมีลำเหมืองสาธารณะหลายสายไหลผ่านทำให้ประสบปัญหาน้ำท่วมในบางพื้นที่

๓. ขาดการจัดระเบียบเมืองและขาดการบังคับใช้ผังเมืองอย่างเคร่งครัด

๔. ปัญหาการรुक้าถือครองที่ดินคร่อมลำเหมืองสาธารณะ

๕. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อมจากปริมาณขยะและน้ำเสียที่เพิ่มขึ้น

๖. ขาดระบบการบำบัดน้ำเสียที่มีมาตรฐานและการจัดการขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบ

๗. เทศบาลตำบลศรีถ้อยไม่มีพื้นที่สาธารณะในเขตเทศบาล

๘. การจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานสำหรับใช้ประกอบการพิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนา ยังไม่สมบูรณ์ครบถ้วนและขาดการบันทึกและจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบ

๙. บุคลากรของเทศบาลตำบลศรีถ้อยบางส่วนยังขาดความรู้ในระบบการบริหารจัดการที่มีความทันสมัยและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศปัจจุบันได้ไม่เต็มที่

โอกาส (Opportunities : O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๖๐ สนับสนุนแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดินโดยกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เองส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐพัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสาธารณเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศรวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นโดยที่หน่วยราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. นโยบายด้านเศรษฐกิจที่มุ่งเสริมสร้างความเข้มแข็งและกระตุ้นฟื้นฟูเศรษฐกิจภายหลังความวุ่นวายทางการเมืองเช่นการเพิ่มรายได้รายวันเป็น ๓๓๕ บาทรายเดือนสำหรับผู้จบปริญญาตรีเป็น ๑๕,๐๖๐ บาทมาตรการภาษีเพื่อลดภาระการลงทุนปรับลดภาษีเงินได้นิติบุคคลเป็นต้น

๔. เขตพื้นที่รับผิดชอบมีเส้นทางคมนาคมสัญจรเชื่อมต่อกับพื้นที่อื่นได้อย่างสะดวก

อุปสรรค (Threat : T)

๑. พื้นที่ลุ่มมีปัญหาน้ำท่วมในฤดูฝนบริเวณบ้านศรีดอนแก้วทำให้พื้นที่การเกษตรได้รับความเสียหายเป็นประจำ

๒. กฎระเบียบข้อบังคับบางประการไม่เอื้อต่อการพัฒนาเช่นกฎกระทรวงกำหนดบริเวณห้ามก่อสร้างตัดแปลงหรือเปลี่ยนการใช้อาคารบางชนิดหรือบางประเภทในพื้นที่

๓. การขยายตัวของเมืองและการเพิ่มขึ้นของประชากรส่งผลให้ระดับความต้องการด้านบริการสาธารณะสูงขึ้นทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึงเนื่องจากงบประมาณที่รัฐบาลจัดสรรไม่เป็นไปเป้าหมายอีกทั้งเงินรายได้ที่เทศบาลตำบลแม่ใจจัดเก็บเองในแต่ละปีไม่สามารถจัดเก็บได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ทำให้ไม่สามารถพัฒนาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เพียงพอ

วิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลศรีถ้อย (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิภานาอยู่ในพื้นที่เทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียง ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบ ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

**วิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย (ระดับองค์กร)**

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญาตรี/ปริญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชนการดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากรและภารกิจ

จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนเทศบาลตำบลแม่ใจได้วิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์ทั้งระดับตัวบุคลากรและระดับองค์กรเพื่อเป็นการวางแผนในช่วงระยะเวลา ๓ ปีเพื่อให้บุคลากรที่มีอยู่สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลแม่ใจสู่ความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับแผนพัฒนาและนโยบายของผู้บริหาร

๕.ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลศรีถ้อยนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลศรีถ้อยจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจังเทศบาลตำบลศรีถ้อยยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้น ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชน ให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่งเสริมกีฬาส่วนด้านพัฒนาอาชีพจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมทั้งกฎหมายอื่นของเทศบาล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งโอกาสอุปสรรคเข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรโดยวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนโอกาสอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลศรีถ้อยกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้านซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในมาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำและทางระบายน้ำ มาตรา ๕๐ (๒)
- ๒.การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ มาตรา ๑๖ (๔)
- ๓.การสาธารณสุขการ มาตรา ๑๖ (๕)
- ๔.การจัดให้มีน้ำสะอาดเพียงพอต่อการอุปโภคบริโภค มาตรา ๕๑ (๑)
- ๕.การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์ มาตรา ๕๑ (๒)
- ๖.การจัดให้มีตลาด มาตรา ๕๑ (๓)
- ๗.การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน มาตรา ๕๑ (๔)
- ๘.การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา ๕๑ (๗)
- ๙.การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๕๐ (๔)
๒. การส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็กเยาวชนผู้สูงอายุและผู้พิการ มาตรา ๕๐ (๗)
๓. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของประชาชน มาตรา ๕๑ (๕)
๔. การให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ มาตรา ๕๑ (๖)
๕. การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖ (๖)
๖. การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๙)
๗. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรีคนชราและด้อยโอกาส มาตรา ๑๖ (๑๐)

๘. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มาตรา ๑๖ (๑๓)
๙. การส่งเสริมกีฬา มาตรา ๑๖ (๑๔)
๑๐. การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖ (๑๕)
๑๑. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๑๖ (๑๖)
๑๒. การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙)

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน มาตรา ๕๐ (๑)
- ๒.การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง มาตรา ๕๐ (๕)
- ๓.การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรา ๑๖ (๑๒)
- ๔.การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖ (๑๗)
- ๕.การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ มาตรา ๑๖ (๒๑)
- ๖.การผังเมือง มาตรา ๑๖ (๒๕)
- ๗.การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร มาตรา ๑๖ (๒๖)
- ๘.การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๑๖ (๒๙)
- ๙.การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มาตรา ๑๖ (๓๐)
- ๑๐.การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖ (๑๕)

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.การเทศพาณิชย์ มาตรา ๕๑ (๙)
- ๒.การทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง มาตรา ๑๖ (๑)
- ๓.การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖ (๗)
- ๔.การส่งเสริมการท่องเที่ยว มาตรา ๑๖ (๘)

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.การรักษาความสะอาดของถนนทางน้ำทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา ๕๑ (๓)
- ๒.การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๑๖ (๒๔)
- ๓.การดูแลรักษาที่สาธารณะ มาตรา ๑๖ (๒๗)

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.บำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๑๖ (๑๑)
- ๒.ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มาตรา ๑๖ (๙)
- ๓.การจัดการศึกษา
- ๔.การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
๓. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลศรีถ้อยได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

๖.ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลศรีถ้อยจะดำเนินการ

ตามที่เทศบาลตำบลศรีถ้อยได้รวบรวมประเด็นภารกิจที่เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล และวิเคราะห์ภารกิจงานที่จะต้องดำเนินการแล้ว เทศบาลตำบลศรีถ้อยได้พิจารณากำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรอง โดยจัดลำดับความสำคัญของภารกิจดังนี้

ภารกิจหลัก

- ๑.ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเช่นถนนสะพานเป็นต้น
- ๒.ด้านการปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภคเช่นไฟฟ้า น้ำประปาเป็นต้น
- ๓.ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๔.ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๕.ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๗.ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๘.ด้านส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- ๙.ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๑๐.การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๑๑.การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๑๒.ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน
- ๑๓.ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจรอง

- ๑.การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๒.สนับสนุนหลักประกันสุขภาพ
- ๓.ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
- ๔.การจัดการการบำรุงและการใช้ประโยชน์จากที่ดินทรัพยากรธรรมชาติ
- ๕.การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลศรีถ้อยเป็นเทศบาลสามัญกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น

๖ ส่วน ได้แก่

๑.สำนักปลัดเทศบาล

๒.กองคลัง

๓.กองช่าง

๔.กองการศึกษา

๕.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๖.หน่วยตรวจสอบภายใน

มีกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวน ทั้งสิ้น ๒๕ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๒ อัตรา ลูกจ้างทั่วไปจำนวน ๙ อัตราและพนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๖ อัตรา โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๒ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลศรีถ้อย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก ทุกส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ติดผลกระทบจากภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลอาจจะเกินร้อยละ ๔๐ ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอจัดจ้างพนักงานจ้างช่วยปฏิบัติงานในปัจจุบัน และในอนาคตข้างหน้าหากมีงบประมาณเพียงพอจึงจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการที่มีความจำเป็นเร่งด่วนก่อนของเทศบาลตำบลศรีถ้อยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับสภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีถ้อยสามารถรองรับการให้บริการและปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรให้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการให้บริการของเทศบาลตำบลศรีถ้อยให้สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูประบบราชการและสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน เทศบาลตำบลศรีถ้อยจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขึ้น โดยสามารถสรุปปัญหา และแนวทางในการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามอำนาจหน้าที่ได้ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล

- ปัญหาการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

๑. มีการกำหนดตำแหน่งงานตามความก้าวหน้าของบุคลากร โดยขาดการพิจารณาถึงภารกิจ และปริมาณของงาน และอัตรากำลังที่มีอยู่ จึงไม่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

๒. การกำหนดโครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล มีการกำหนดส่วนราชการภายในแบ่งแยกย่อยหลายฝ่าย ทำให้ขาดสายงานผู้ปฏิบัติงาน

๓. การกำหนดโครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาลไม่เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการตามหนังสือสำนัก ก.จ. , ก.ท. , และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๑๕๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๐ ทำให้มีการกำหนดตำแหน่งไม่เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ

- แนวทางในการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามอำนาจหน้าที่

๑. การกำหนดตำแหน่งงาน ควรพิจารณากำหนดให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดของการทำงาน เช่น มีการสำรวจงานในหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งงาน ว่าตำแหน่งงานด้านใดมีงานล้นมือหรือบางตำแหน่งมีคนล้นงาน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมหรือปรับลดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของสำนักปลัด ควรกำหนดให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ ตามหนังสือสำนัก ก.จ., ก.ท., และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๑๕๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๐

๒. กองคลัง

- ปัญหาการจัดคนลงตำแหน่ง

มีการกำหนดตำแหน่งงานตามความก้าวหน้าของบุคลากร โดยขาดการพิจารณาถึงภารกิจ และปริมาณของงาน และอัตรากำลังที่มีอยู่ จึงไม่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

- แนวทางในการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามอำนาจหน้าที่

การกำหนดตำแหน่งงาน ควรพิจารณากำหนดให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดของการทำงาน เช่น มีการสำรวจงานในหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งงาน ว่าตำแหน่งงานด้านใดมีงานล้นมือหรือบางตำแหน่งมีคนล้นงาน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมหรือปรับลดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓. กองช่าง

- ปัญหาการจัดคนลงตำแหน่ง

ตำแหน่งงานที่มีอยู่ ยังมีไม่เพียงพอกับปริมาณงาน เนื่องจากภารกิจและปริมาณงานของกองช่างมีภารกิจในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นงานด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ ตลอดทั้งภารกิจงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- แนวทางในการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามอำนาจหน้าที่

การกำหนดตำแหน่งงาน ควรพิจารณากำหนดให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดของการทำงาน เช่น มีการสำรวจงานในหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งงาน ว่าตำแหน่งงานด้านใดมีงานล้นมือหรือบางตำแหน่งมีคนล้นงาน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมหรือปรับลดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาการจัดคนลงตำแหน่ง

ตำแหน่งงานที่มีอยู่ ยังมีไม่เพียงพอกับปริมาณงาน เนื่องจากภารกิจและปริมาณงานของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นงานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม, งานควบคุมโรคติดต่อ, งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุขและงานธุรการ

- แนวทางในการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามอำนาจหน้าที่

การกำหนดตำแหน่งงาน ควรพิจารณากำหนดให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดของการทำงาน เช่น มีการสำรวจงานในหน้าที่ของแต่ละ ตำแหน่งงานว่า ตำแหน่งงานด้านใดมีงานล้นมือหรือบางตำแหน่งมีคนล้นงาน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมหรือปรับลดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๕. กองการศึกษา

- ปัญหาการจัดคนลงตำแหน่ง

ตำแหน่งงานที่มีอยู่ ยังมีไม่เพียงพอกับปริมาณงาน เนื่องจากภารกิจและปริมาณงานของกองการศึกษามีภารกิจในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นงานบริหารการศึกษา,งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และงานธุรการ

- แนวทางในการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามอำนาจหน้าที่

การกำหนดตำแหน่งงาน ควรพิจารณากำหนดให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดของการทำงาน เช่น มีการสำรวจงานในหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งงาน ว่าตำแหน่งงานด้านใดมีงานล้นมือหรือบางตำแหน่งมีคนล้นงาน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมหรือปรับลดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลศรีถ้อย มีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลศรีถ้อย ได้กำหนดภารกิจต่าง ๆ ตามกรอบโครงสร้าง ดังนี้

ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัด เทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานประชาสัมพันธ์ - งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานแผนและงบประมาณ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานนิติการ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย	๑.สำนักปลัด เทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานประชาสัมพันธ์ - งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานแผนและงบประมาณ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานนิติการ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรมโยธา - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานควบคุมและตรวจสอบบำบัดน้ำเสีย	๓.กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรมโยธา - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานควบคุมและตรวจสอบบำบัดน้ำเสีย	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานวางแผนสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสัตวแพทย์ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานวางแผนสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสัตวแพทย์ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	
๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานแผนงานและโครงการ - งานสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรม	๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานแผนงานและโครงการ - งานสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรม	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่งมี ๓ ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน(ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคนเช่นการบรรจุการเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอนการลาออกฯ
๓. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคนวิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างานหรือคนขาดแคลนส่วนใดเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆหรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สสำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการมีวิธีคำนวณที่สำคัญดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงานวิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้อง

ทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงานต้องทราบสถิติปริมาณงานหรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงานและมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงานอาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคตสิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือมีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงานหมายถึงเวลามาตรฐานที่คน ๑ คนจะใช้การทำงานแต่ละชิ้น
การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการมีวิธีการคิดดังนี้

- ๑ ปี จะมี ๕๒ สัปดาห์
- ๑ สัปดาห์ จะทำ ๕ วัน
- ๑ ปี จะมีวันทำ ๒๖๐ วัน
- วันหยุดราชการประจำปี ๑๓ วัน
- วันหยุดพักผ่อนประจำปี(พักร้อน) ๑๐ วัน
- คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจลาป่วย ๗ วัน
- รวมวันหยุดใน ๑ ปี ๓๐ วัน
- *วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน
- เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง
- (๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. - เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. - เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)
- **เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐x๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมงหรือ
- (๑,๓๘๐x๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลศรีถ้อยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชั่วโมง}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบันวิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งหรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไปซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้เช่นงานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงินแต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้นแต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่จึงไม่สามารถคำนวณ โดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ เทศบาลตำบลศรีถ้อยได้ทำการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจและปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลศรีถ้อยและเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลศรีถ้อยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

เทศบาลตำบลศรีถ้อยอำเภอแม่ใจจังหวัดพะเยา

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
คนงานทั่วไป (ประจำศูนย์กู้ชีพ กู้ภัย)	-	-	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นัก บริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญ การ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญ งาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าหน้าที่ธุรการปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีนครอง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานลูกจ้างทั่วไป								
พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	รอดัดสรร งบประมาณ
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครู)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครู)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
รวมกรอบอัตรากำลังตามแผน ทั้งสิ้น	๔๐	๓๙	๔๑	๔๑	-	+๑	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลศรีถ้อย นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นคือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตรากคนละ ๑ ชั้น ของอัตรากำลังเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากอัตรากำลังเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนดหาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

(๔) ค่าใช้จ่ายในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสูบบุหรี่ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษาอายุ (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตรากำลังไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่หมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าलगงนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ			
					จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	งบประจําตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๐	๕๕๙,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๗๑๖,๕๖๐	๗๕๕,๕๖๐	๗๑๖,๕๖๐	มีเงิน
สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)																				
๒	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒	๒	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๔๕๙,๙๒๐	๔๙๑,๒๒๐	๔๘๕,๙๒๐	
	หัวหน้าปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๑	๔๐๙,๒๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๔๔๐,๕๐๐	๔๕๓,๖๐๐	๔๖๖,๕๒๐	
๓	นิติกร	ชก.	๓	๓	๑	๔๑๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๖,๘๘๐	
	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๔	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๕๐	๓๘๙,๕๔๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๒๒๐	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปก.	๖	๑	๑	๒๘๕,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๗	๑	๑	๒๓๙,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๕๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๕๕๐	๒๖๙,๘๘๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																				
๘	นักการภารโรง		๘	๑	๑	๑๘๐,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๙	พนักงานขับรถยนต์		๙	๑	๑	๑๘๐,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๐	พนักงานดับเพลิง		๑๐	๑	๑	๑๘๐,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๑	คนงานทั่วไป		๑๑	๑	๑	๑๘๐,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒	พนักงานประจำศูนย์กู้ชีพกู้ภัย		๑๒	๑	๑	๑๘๐,๘๐๐	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
กองคลัง (๑๔)																				
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๓	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๕๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๕๐	๕๑๒,๘๔๐	๕๔๘,๕๖๐	๕๖๖,๖๖๐	
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑๔	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๕๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๐๐	๔๑๖,๒๒๐	๔๒๙,๒๒๐	๔๔๒,๓๒๐	
๑๕	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑๕	๑	๐	๔๐๙,๒๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๔๒๒,๒๒๐	๔๓๕,๒๒๐	๔๕๖,๖๘๐	มีเงิน
๑๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑๖	๑	๑	๔๐๙,๒๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๒,๒๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๕๘,๘๐๐	
๑๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๗	๑	๑	๓๙๔,๒๘๐	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๘,๗๒๐	๙,๒๘๐	๑๕๔,๒๘๐	๓๙๓,๐๔๐	๓๙๒,๒๘๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑๘	๑	๑	๑๘๙,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๗,๖๔๐	๒๐๕,๕๖๐	๒๑๓,๘๘๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																				
๑๙	คนงานทั่วไป		๑๙	๑	๑	๑๘๐,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลศรี้อยู่ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ งานกาารเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

ลำดับที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนผู้ทดแทน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในชั้นระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม / สด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๕)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
กองช่าง (๑๕)																					
๒๐	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ทัน	๒๐	๑	๑	๑๗๖,๐๘๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๕๐	๔๓๓,๕๐๐	๔๔๕,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐		
๒๑	วิศวกรโยธา	ทัน	๒๓	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	เพิ่มเติม	
๒๒	นายช่างโยธา	ป.ม./ค.ง.	๒๒	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๖,๕๕๐	๖,๕๕๐	๓๑๑,๒๒๐	๓๑๗,๗๖๐	๓๒๔,๓๐๐	เพิ่มเติม	
๒๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ค.ง.	๒๓	๑	๑	๑๘๐,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๒๕๐	๘,๘๘๐	๑๘๙,๖๐๐	๑๙๘,๘๕๐	๒๐๗,๗๒๐		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๒๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๒๔	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๐๘๐		
พนักงานจ้างทั่วไป																					
๒๕	คนงานทั่วไป		๒๕	๑	๑	๑๘๐,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๘๐,๘๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																					
๒๖	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข(นักบริหารสาธารณสุข)	ทัน	๒๖	๑	๐	๔๔๘,๙๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๕๑๔,๒๔๐	๕๒๖,๒๔๐	๕๓๘,๒๔๐	เพิ่มเติม	
๒๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๒๗	๑	๑	๓๙๐,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๓๙๙,๒๐๐	๔๐๗,๔๘๐	๔๑๕,๕๖๐		
๒๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ค.ง.	๒๘	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๗,๘๘๐	๓๓๖,๒๘๐		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๒๙	๑	๑	๑๘๒,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๒๐	๑๘๘,๕๒๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๔,๐๐๐		
พนักงานจ้างทั่วไป																					
๓๐	คนงานทั่วไป		๓๐	๑	๑	๑๘๐,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๓๑	คนงานทั่วไป		๓๑	๑	๑	๑๘๐,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
กองการศึกษา (๑๘)																					
๓๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารการศึกษา)	ทัน	๓๒	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๓๒๐	๑๓,๔๕๐	๑๓,๔๕๐	๔๕๖,๖๔๐	๔๖๙,๐๘๐	๔๘๒,๕๒๐		
๓๓	นักวิชาการศึกษา	ค.ก.	๓๓	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๓,๖๘๐	๑๒,๐๐๐	๑,๒๐๐	๒๖๗,๕๖๐	๒๖๘,๗๖๐	๒๖๖,๘๘๐		
๓๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ค.ง.	๓๔	๑	๑	๒๘๕,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๒๙๔,๖๔๐	๒๙๖,๖๐๐	๒๙๖,๒๖๐		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																					
๓๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๓๕	๑	๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เพิ่มตามพร
๓๖	ครู		๓๖	๒	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน

ลำดับที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่ขาด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก(พี่ๆจะ)		๑๗	๓	-		๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
๓๘	คนงานทั่วไป		๓๘	๑	๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	+๑	๑	-	+๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	1	เกินงบ
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																				
๓๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๓๙	๑	๑	๒๕๙,๒๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๖๕,๗๖๐		
(๔)	รวม	-	๔๒	๓๕	๑๐,๙๘๐,๘๖๐	๓๖๖,๐๐๐	๔๖	๔๖	๔๖	-	๑	-	๕๓๘,๓๒๐	๓๑๓,๕๐๐	๓๐๙,๗๕๐	๑๐,๒๖๕,๕๐๐	๑๑,๒๖๗,๐๐๐	๑๑,๕๓๑,๗๖๐			
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																	๑,๖๒๓,๘๒๕	๑,๖๘๐,๐๕๐	๑,๖๗๗,๗๖๒	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	๑๒,๘๘๙,๓๒๕	๑๒,๙๔๗,๐๕๐	๑๓,๒๐๙,๕๒๒	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	๕,๑๕๗,๓๓๐	๕,๑๗๘,๘๒๐	๕,๒๘๓,๘๐๘	

หมายเหตุ

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้เทศบาลตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๓๓,๗๗๗,๐๐๐ บาท) เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่าย ดังนี้

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ๓๕,๖๖๖,๕๕๐ บาท (งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ = (๓๓,๗๗๗,๐๐๐ X ๕%) = ๓๕,๖๖๖,๕๕๐ บาท)

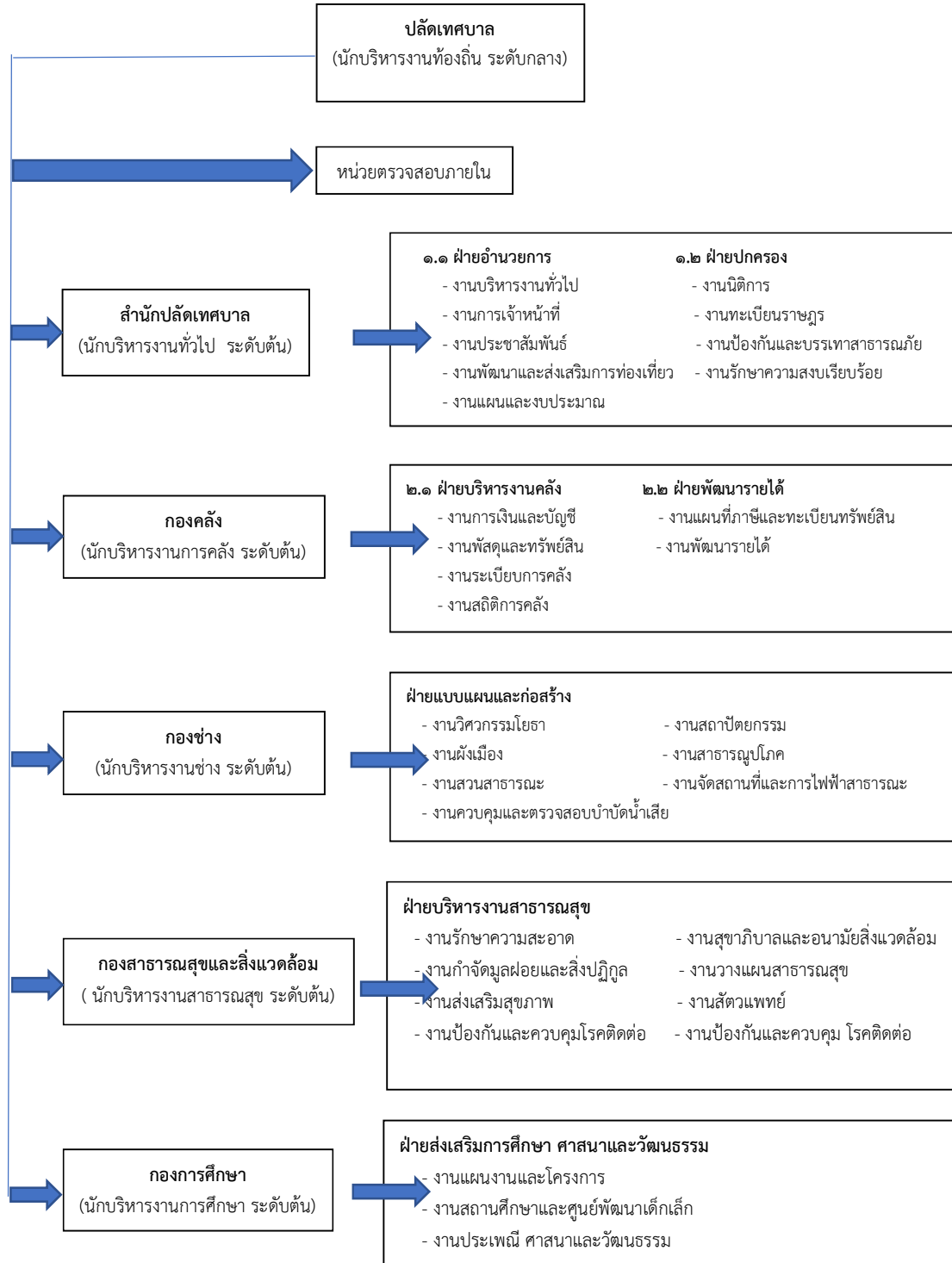
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน= ๓๗,๒๕๐,๙๘๗ บาท (งบประมาณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ = (๓๕,๖๖๖,๕๕๐ X ๕%)= ๓๗,๒๕๐,๙๘๗)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน= ๓๙,๑๐๖,๑๐๐ บาท (งบประมาณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ = (๓๗,๒๕๐,๙๘๗ X ๕%)= ๓๙,๑๐๖,๑๐๐)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลศรีถ้อยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
เทศบาลตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา



โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)



หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)



- | | |
|---|--|
| <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานประชาสัมพันธ์ - งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานแผนและงบประมาณ | <p>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนิติการ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย |
|---|--|

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	๑	-	๑	๒	-	-	-	๒	-	-	-	๕	๑๓

หมายเหตุ : ตำแหน่งมีนครอง ๑๓ ตำแหน่ง ตำแหน่งที่ว่าง ๑ ตำแหน่ง ๑. ปลัดเทศบาล

โครงสร้างกองคลัง



ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)



๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง

- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานระเบียบการคลัง
- งานสถิติการคลัง

๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้

- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานพัฒนารายได้

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๒	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	๗

หมายเหตุ : ตำแหน่งมีนครอง ๗ ตำแหน่ง ตำแหน่งที่ว่าง ๑ ตำแหน่ง ๑. นักวิชาการพัสดุ

โครงสร้างกองช่าง



ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)



ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

- งานวิศวกรรมโยธา
- งานผังเมือง
- งานสวนสาธารณะ
- งานควบคุมและตรวจสอบบำบัดน้ำเสีย
- งานสถาปัตยกรรม
- งานสาธารณูปโภค
- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	๑	๒	๗

หมายเหตุ : ตำแหน่งมีนครอง ๗ ตำแหน่ง ตำแหน่งที่ว่าง ๒ ตำแหน่ง ๑. วิศวโยธา ๒. นายช่างโยธา

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)

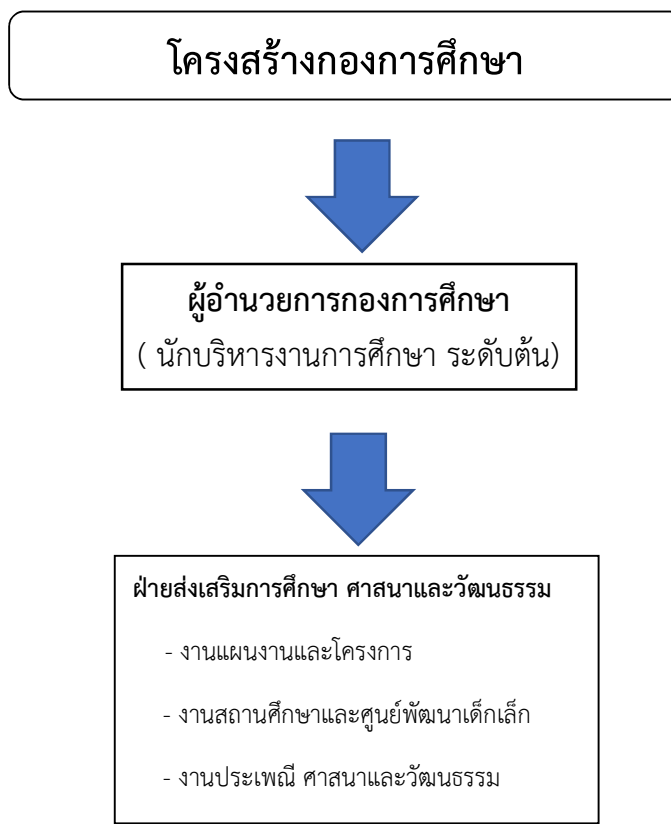


ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- งานรักษาความสะอาด
- งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- งานวางแผนสาธารณสุข
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานสัตวแพทย์
- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕

หมายเหตุ : ตำแหน่งมีนครอง ๕ ตำแหน่ง ตำแหน่งที่ว่าง ๑ ตำแหน่ง ๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		ครู	รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		อาวุโส	ภารกิจ			ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๓	๑	๒	๙

หมายเหตุ : ตำแหน่งมีนครอง ๘ ตำแหน่ง ตำแหน่งที่ว่าง ๑ ตำแหน่ง ๑. ครู คศ.๒

ตำแหน่งกำหนดเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ พนักงานขับรถยนต์

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่น ๆ	
๑	ว่าง	ว่าง	๓๓-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๓-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง				
	สำนักปลัดเทศบาล											
๒	นายประทีป ชัดคง	ปริญญาตรี รัฐศาสตร์	๓๓-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๓๕,๓๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๙,๓๒๐
๓	นายประทีป ภาชนนท์	ปริญญาโท	๓๓-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๓-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๓๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๖๐,๖๔๐
	สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น											
๔	นายจันทร์สุริยา พรรณาม	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์	๓๓-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๓-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๘๐,๓๒๐ (๓๑,๐๖๐x๑๒)	-	-	๓๘๐,๓๒๐
๕	นายอนเดช อินดีงออด	ปริญญาตรี สาขานิติศาสตรบัณฑิต	๓๓-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ขก.	๓๓-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ขก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๖	นางสาวดวงวรรณ เรียงนาค	ปริญญาโท	๓๓-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๓๓-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๒๘๕,๘๔๐ (๒๓,๘๒๐x๑๒)	-	-	๒๘๕,๘๔๐
	สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น											
๗	นายโชคชัย อุทโยธา	ปริญญาตรี นิติศาสตร์	๓๓-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นิติกร	ขก.	๓๓-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นิติกร	ขก.	๔๑๖,๑๖๐ (๓๖,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๘	นางณัชฎา รัทพงษ์ประชา	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์	๓๓-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ขก.	๓๓-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ขก.	๔๑๖,๑๖๐ (๓๖,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๙	สิบเอกณัฐพงษ์ วงศ์พิง	ปวส. เครื่องกล	๓๓-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ขง.	๓๓-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ขง.	๒๓๙,๖๔๐ (๑๙,๙๙๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๙,๖๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๐	นายสมศักดิ์ อสุพล	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑	นางสาวขวัญนา โจวงศ์	ปริญญาตรี การตลาด	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นายวีรวิทย์ ยศประสงค์	ปริญญาตรี ประวัติศาสตร์	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายเหรียญ ศิริคำฟู	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นายนิคม สุภาอินทร์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานประจำศูนย์กู้ชีพกู้ภัย	-	-	พนักงานประจำศูนย์กู้ชีพกู้ภัย	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เทศบาลตำบลศรีถ้อยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๔๓

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษ ๆ	
กองคลัง												
๑๕	นางราตรี แปงคำเรือง	ปริญญาตรี การจัดการทั่วไป	๓๓๒-๒-๐๕-๒๑๒๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓๒-๒-๐๕-๒๑๒๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๔,๖๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๗,๕๖๐
๑๖	นางสาวนิรดา มาอินทร์	ปริญญาโท บริหารธุรกิจ	๓๓๒-๒-๐๕-๒๑๒๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๓๒-๒-๐๕-๒๑๒๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๑๑๗	ว่าง	ว่าง	๓๓๒-๒-๐๕-๒๑๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ชก.	๓๓๒-๒-๐๕-๒๑๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ชก.	๔๐๔,๒๒๐ (๓๔,๑๑๐ X ๑๒)	-	-	๔๐๔,๒๒๐
๑๑๘	นางสาวกัญฉนิศา พุ่มไม้	ปริญญาโท การจัดการทั่วไป	๓๓๒-๒-๐๕-๒๑๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๓๒-๒-๐๕-๒๑๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๔๐๔,๒๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๔๐๔,๒๒๐
๑๑๙	นางศิริพร ใจอักษร	ปวส. การจัดการทั่วไป	๓๓๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๓๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๘๘,๘๘๐ (๒๓,๘๒๐x๑๒)	-	-	๒๘๘,๘๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๐	นางจันทร์ทอง เรือนคำ	ปริญญาตรี การจัดการทั่วไป	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๘๗,๗๖๐ (๑๕,๘๑๐x๑๒)	-	-	๑๘๗,๗๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๒	นางสาวสภามารณ์ จุลนันท์	ปริญญาตรี การนิเทศและการบริหาร	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง												
๒๒	นายศุภกร ณะคะโล	ปริญญาตรี	๓๓๒-๒-๐๕-๒๑๒๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓๒-๒-๐๕-๒๑๒๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๘,๐๘๐
นักศึกษาศึกษากรมไฟฟ้า												
๒๓	ว่าง	ปริญญาตรี/ ปวช.ปวส.	๓๓๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.จ./ชง.	๓๓๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.จ./ชง.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๒๔	ว่าง	ปริญญาตรี	๓๓๒-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวโยธา	ป.ก./ชก.	๓๓๒-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวโยธา	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๒๒๐ (๒๙,๖๐๐+๔๕,๘๘๐)/๑๒/๒	-	-	๓๕๕,๒๒๐
๒๕	นางสาววิญญิศา อสุพล	ปวส. การจัดการโลจิสติกส์	๓๓๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๓๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๖	นายสุรพล โลจันตี	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นายณัฐนันท์ อะคะโล	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๘	นายเรวัตนันท์ อธิลาใจ	ปวส. ไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินตอบแทน/เงินพิเศษ ๆ	
๒๙	นายสุรพล วิกพันธ์	ปริญญาตรี	๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๙๐,๙๒๐
		สาธารณสุขศาสตร์							(๓๗,๕๐๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๓๐	นางสาวสิริวัชรวิทย์ สังขนิสัย	ปริญญาตรี	๓๓-๒-๐๖-๒๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๓๓-๒-๐๖-๒๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๓๘๙,๕๐๐	-	-	๓๘๙,๕๐๐
		จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย							(๑๕,๘๕๐x๑๒)			
๓๑	นายชนกฤต สมวรรณ	ปริญญาตรี	๓๓-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๓-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๙๐,๐๘๐	-	-	๑๙๐,๐๘๐
		การจัดการทั่วไป							(๒๗,๕๙๐x๑๒)			
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๒	นางสาวนภัทร มุละยะเทพ	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๘๒,๒๖๐	-	-	๑๘๒,๒๖๐
		รัฐศาสตร์							(๑๕,๘๘๐x๑๒)			
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๓	นายสุชาติ ตาสุรินทร์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป		-	คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
กองการศึกษา												
๓๔	นางวารุณี ภาชนนท์	ปริญญาโท	๓๓-๒-๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๓๓-๒-๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๔๕๒,๒๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๙๔,๒๒๐
		บริหารการศึกษา		(นักบริหารการศึกษา)			(นักบริหารการศึกษา)		(๓๖,๘๖๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๓๕	นางจันทรีจิรา ทวีคำ	ปริญญาตรี	๓๓-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๓-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๘๕,๘๔๐	-	-	๒๘๕,๘๔๐
									(๒๓,๘๒๐x๑๒)			
วิศวกรรมคอมพิวเตอร์												
๓๖	นางสาวโชติกา มาลูน	ปริญญาตรี	๓๓-๒-๐๑-๒๘๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชง.	๓๓-๒-๐๑-๒๘๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชง.	๓๕๕,๒๒๐	-	-	๓๕๕,๒๒๐
									(๙,๓๘๐+๕๙,๕๘๐)x๑๒/๒			
พนักงานครู												
๓๗	ว่าง			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
๓๘	นางกัญญาณัฐ มุละยะเทพ	ปริญญาตรี	๓๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๒	ครู	ค.ศ.๒	๓๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๒	ครู	ค.ศ.๒				ย้ายจาก เงินอุดหนุน
๓๙	ว่าง	ปริญญาตรี	๓๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๒	ครู	ค.ศ.๒	๓๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๒	ครู	ค.ศ.๒				ย้ายจาก เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๐	นางมาลี พิธิง			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)					ย้ายจาก เงินอุดหนุน
๔๑	นางจรูญศิริ อีลาใจ	-		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)					ย้ายจาก เงินอุดหนุน
๔๒	นางแสงเพ็ญ วรรณจักร์	-		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)					ย้ายจาก เงินอุดหนุน

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ												
ที่	ชื่อ สurname	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ	เงินค่าตอบแทน/	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๓	ว่าง	กำหนดเพิ่ม	-	พนักงานขับรถ		-	พนักงานขับรถ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
๔๔	นายคณิน ธนาภิจิณี	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต วิชาการบริหารธุรกิจ แผนกการตลาด	๓๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๓๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๐,๗๗๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลศรีถ้อย

เทศบาลตำบลศรีถ้อยกำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรมที่จะให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานเสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านอื่นๆ ที่จำเป็นแล้วเทศบาลตำบลศรีถ้อยยังตระหนักเป็นอย่างยิ่ง ที่จะพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้พัฒนาตามนโยบายของรัฐ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหารด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลจังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นเทศบาลตำบลศรีถ้อยจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอด จนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังการปฏิบัติงานที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่า ตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. เทศบาลจะยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอ ว่าประชาชนจะได้อะไรมุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อ ขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชนพร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียวประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลา ตามความต้องการและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเองอินเทอร์เน็ตเว็บไซต์โซเชียลมีเดียหรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงสร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลศรีถ้อยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแม่ใจตามแนวทางข้างต้นนั้นกำหนดให้ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปีซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งเช่นการปฐมนิเทศการฝึกอบรมการศึกษาหรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการเช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เช่นการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการเทศบาลตำบลแม่ใจเล็งเห็นว่ามีสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้นมีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างภาคต่างภาษาถิ่นดังนั้นในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งประกอบด้วยพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลแม่ใจประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

แนวทางการพัฒนา ได้แก่

๑. จัดส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของแต่ละตำแหน่งกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาลตำบลศรีถ้อยเป็นผู้จัดอบรมเองเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. จัดให้มีการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาตนเองสามารถนำความรู้มาพัฒนากับการปฏิบัติงานได้

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากร ให้ตระหนักถึงการให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ จากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร พัฒนางองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นและส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

หลักสูตรการพัฒนา ได้แก่

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหารจัดการ
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑๓.ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของเทศบาลตำบลศรีถ้อย

เทศบาลตำบลศรีถ้อยได้จัดทำประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และลูกจ้างตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างและลูกจ้างของหน่วยงานมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและไม่หวังประโยชน์ส่วนตนอำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรมดังนี้

- ๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒) การมีจิตสำนึกที่ดีซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ
- ๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนแลไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย
- ๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
- ๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ภาคผนวก

- ๑.คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒
- ๒.รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๓.(ร่าง)ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒
- ๔.มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยาครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖
- ๕.เอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผน



ชัชดำโตย

งานการเจ้าหน้าที่

สำนักปลัดเทศบาลตำบลศรีถ้อย