



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 -2569

ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ 1)

เทศบาลตำบลศรีถ้อย

อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา



สำนักงานเทศบาลตำบลศรีถ้อย
อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑.หลักการและเหตุผล	๑
๒.วัตถุประสงค์	๒
๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔.สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล	๑๖
๕.ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๒๕
๖.ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๒๘
๗.สรุปปัญหาและแนวทางกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๙
๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๒
๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๘
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๒
๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๘
๑๒.แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๕๕
๑๓.ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลลูกจ้าง	๕๗
๑๔.ภาคผนวก	
- คำสั่งแต่งตั้งกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- รายงานการประชุม	
- มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา(ก.ท.จ.พะเยา) ครั้งที่ ๘/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗	
- ประกาศเทศบาลตำบลศรีถ้อยเรื่องประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๗	
- เอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผน	

.....

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังคนของหน่วยงานเป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทนประโยชน์ตอบแทนอื่นและสวัสดิการอื่นที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกันประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนด ตำแหน่งการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผล บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ดังนั้น เทศบาลตำบลศรีถ้อยจึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ โดยให้เป็นตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยาเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๑๔ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใดอยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยาพิจารณาให้ ความเห็นชอบ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลให้เทศบาลคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ความ รับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่าย ของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ข้อ ๑๕ การกำหนดตำแหน่ง พนักงานเทศบาลตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใดให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้น แล้วเปรียบเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่ ก.ท. จัดทำไว้ตามมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งการปรับตำแหน่งเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งให้จัดตำแหน่งที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้าประเภทและสายงานเดียวกันและจัดตำแหน่งในสาย งานเดียวกันที่มีความยากและคุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกัน และระดับเดียวกัน

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยากำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผน อัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นโดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้ เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง๓ปีวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลวิเคราะห์ ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยาเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอัน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่๔) พ.ศ.๒๕๖๓

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยาเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไข กำหนดกองสำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ฉบับนี้ขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคลในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีถ้อย มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภารกิจอำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีถ้อย มีการกำหนดประเภทตำแหน่งสายงานการจัด อัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามมาตรา ๕๐ แห่ง พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามมาตรา๑๖ แห่ง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังแผนการพัฒนา บุคลากรของเทศบาลตำบลศรีถ้อย

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีถ้อย สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานเทศบาล พนักงานครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน บุคคลของเทศบาลตำบลศรีถ้อย เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบ เลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจสามารถให้บริการสาธารณะแก้ไขปัญหาและ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีถ้อย ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้ เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพและสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีถ้อย มีการกำหนดตำแหน่งที่สามารถตอบสนองการ ปฏิบัติงานของเทศบาลที่มีความจำเป็นเร่งด่วนและสนองนโยบายของรัฐบาลนโยบายผู้บริหารได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

๒.๒ ประโยชน์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาลที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคนตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลศรีถ้อย มีอัตรากำลังที่เหมาะสมเพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้าง ขวัญกำลังใจและเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ๓ ปี ทำให้สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลที่อาจเกิดขึ้นในช่วง ระยะเวลา๓ปีและสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ๓ ปี ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านจุดแข็งจุดอ่อนโอกาส และอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคตสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากร บุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้เป็นอย่างมี ประสิทธิภาพ

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลศรีถ้อย โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลศรีถ้อยเป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการและพนักงานเทศบาลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลศรีถ้อยตามมาตรา ๕๐ แห่ง พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และ ตามมาตรา๑๖ แห่ง พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลศรีถ้อยบรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจ ที่ตั้งไว้จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามส่วนราชการภายในให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดย มุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในอนาคตจึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไปทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับ สถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของชุมชนสนองตอบนโยบายผู้บริหารได้อย่างเป็น รูปธรรมมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน: Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุดกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงานและคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของ กลุ่มงานต่างๆ ในส่วนนี้โดยคำนึงถึง

๑.จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๒.การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษาลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง)โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมี ผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กรดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความ เหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าอย่างใดก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่างหรืองาน บริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้

ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative in formation) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชนนอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมายโดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญอาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศาเป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงานงบประมาณคนมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๑. เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กรเนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมากเช่นหากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่ายงานธุรการสารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้นซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๒. เรื่องการเกษียณอายุราชการเนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมากดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่สำคัญที่จะเกษียณอายุไปเพื่อให้งานมีความต่อเนื่องเป็นต้น

๓. ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกันเช่นการเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาลและงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาลซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกันโดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปี ละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่มเกลียวหรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญแต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้นนอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่งตัวอย่างเช่นการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมากรวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการโดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลยโดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการนอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้องรวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงานจะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องวางแผนอัตรากำลัง

การวางแผนกำลังคน หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับ อุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีที่จะได้กำลังคนที่มีความรู้เหมาะสมและเพียงพอ ทั้งในด้านจำนวนและคุณภาพมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการโดยมีแผนการใช้และพัฒนาคนเหล่านั้น อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อจํารักรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่องต่อไป

สิ่งที่ต้องพิจารณาเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคนพิจารณาสิ่งที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. กำลังคนที่มีอยู่ได้ใช้ประโยชน์เต็มที่หรือไม่คุ้มกับค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปหรือไม่
๒. มีแผนการพัฒนาคอนอย่างไรเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพปฏิบัติงาน
๓. อัตรการสูญเสียกำลังคนประเภทระดับสายงานใดก่อให้เกิดปัญหาหรือไม่เพราะเหตุใด
๔. จะต้องใช้เทคนิคและวิธีการใดในการพยากรณ์กำลังคนจึงจะเหมาะสมและคาดว่าจะได้ผลใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด
๕. การสรรหาจะกระทำโดยวิธีใดจึงจะเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาการขาดแคลนกำลังได้อย่างดีที่สุด

วัตถุประสงค์การวางแผนกำลังคน

๑. เพื่อให้ได้มาและธำรงรักษากำลังคนไว้ในจำนวนและคุณภาพที่ต้องการ
๒. ใช้อัตราากำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
๓. เตรียมมาตรการที่เหมาะสมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหเกี่ยวกับกำลังคน
๔. เป็นจุดเริ่มต้นในการทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับสภาพกำลังคนจะเชื่อมโยงไปสู่การเกลี่ยกำลังคน

๓.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๒.๑ แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานโดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นความยืดหยุ่นแก้ไขง่ายกระจายอำนาจการบริหารจัดการมีความคล่องตัวและมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วยในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจโดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลแม่ใจดังนี้

• **พนักงานเทศบาล:** ปฏิบัติงานในภารกิจหลักลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิคหรือเป็นงานวิชาการงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่นได้แก่ปลัดเทศบาลรองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่นได้แก่ผู้อำนวยการกองหัวหน้าส่วนราชการหัวหน้าฝ่าย
- สายงานวิชาการได้แก่สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไปได้แก่สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

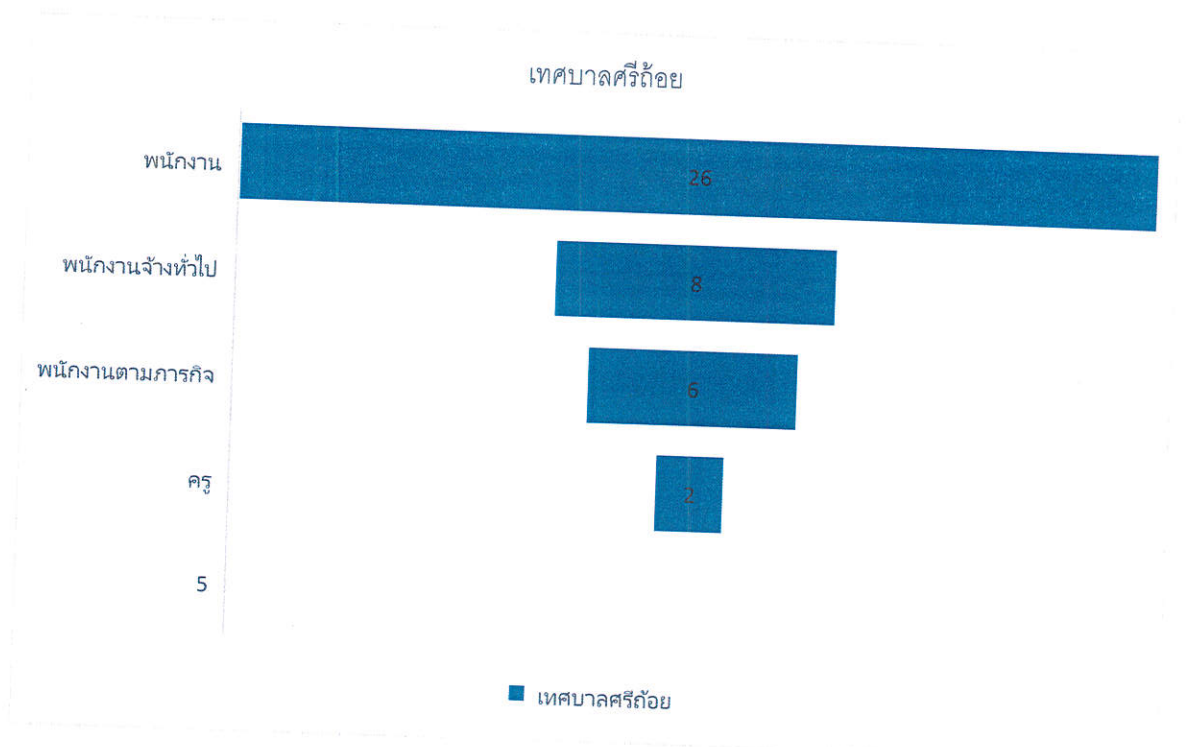
• **ลูกจ้างประจำ:** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการโดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ทดแทนหรือกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่งหากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่างมีคนลาออกหรือเกษียณอายุราชการโดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่มดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรองภารกิจสนับสนุนงานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น เดิมเทศบาลตำบลศรีถ้อย ประสบปัญหาภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลจึงกำหนดพนักงานจ้างเพียง ๑ ประเภทคือพนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) โดยได้รับค่าตอบแทนเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปัจจุบันเทศบาลตำบลศรีถ้อย มีประมาณการรายรับเพิ่มขึ้นจากรายได้ที่จัดเก็บเองและรายได้จากที่รัฐบาลสนับสนุนมีงบประมาณเพียงพอที่จะกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับภารกิจเนื่องจากปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ ประสบปัญหาการขาดแคลนตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติซึ่งเทศบาลตำบลศรีถ้อย ก็ประสบปัญหานี้เช่นกันพนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่

สอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานเป็นสายงานผู้บริหารทำให้ขาดบุคลากรในสายงานผู้ปฏิบัติ ประกอบกับตำแหน่งที่ก.ส.อ.สอบแข่งขันไม่มีผู้ผ่านบัญชีในจำนวนที่เพียงพอกับตำแหน่งว่าง ในปัจจุบันทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ประสบปัญหาการขาดแคลนตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติมาปฏิบัติราชการเพื่อขับเคลื่อนนโยบายและปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนทำให้เทศบาลตำบลแม่ใจจะต้องแก้ไขปัญหาคือการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างรองรับปัญหาการขาดแคลนข้าราชการ

แผนภูมิอัตรากำลัง แสดงสัดส่วนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลศรีถ้อย



๓.๒.๒ แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่ง

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภาระงานตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ตรงกับบทบาทภารกิจของเทศบาลตำบลศรีถ้อยมากขึ้นโดยจุดเน้นคือกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุดพร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นได้แก่การโอนการย้ายการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นต้นทั้งนี้เทศบาลตำบลศรีถ้อยได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันมีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติความรู้ทักษะวุฒิการศึกษากลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลักดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติความรู้ทักษะวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องงานแผนและงบประมาณงานบริหารทั่วไป งานบริหาร งานบุคคล งานนิติ การงานป้องกันและสาธารณภัย ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติความรู้ทักษะคุณวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองคลังจะเน้นที่เรื่องการเงินและการบัญชี การพัสดุทะเบียนทรัพย์สิน การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนคุณวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิเฉพาะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

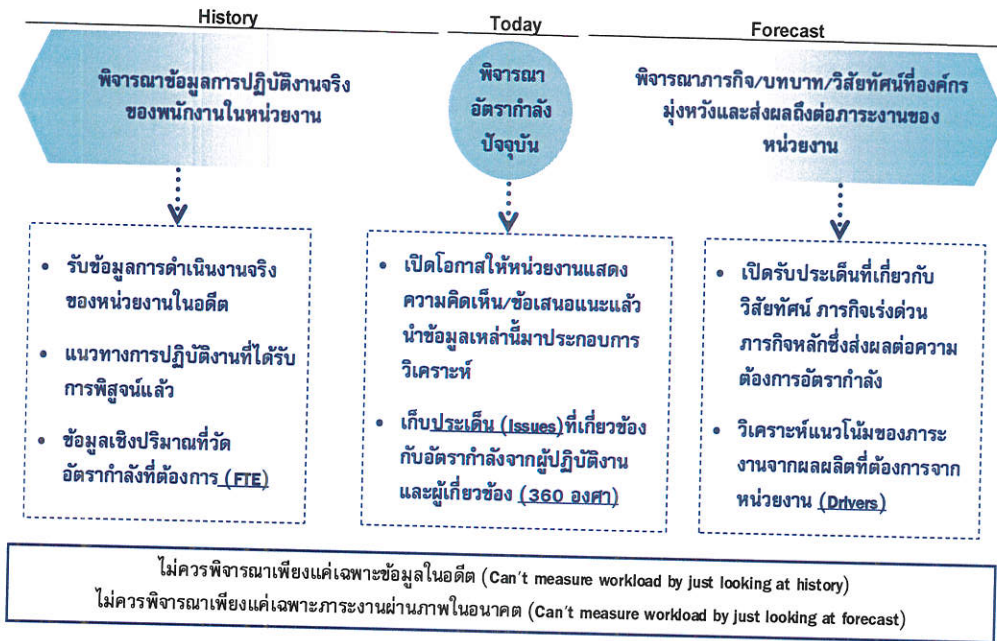
- **กองช่าง** คุณสมบัติความรู้ทักษะคุณวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่างการก่อสร้างการออกแบบการประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนคุณวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา** คุณสมบัติความรู้ทักษะคุณวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน การศึกษา การพัฒนา การศึกษางานประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นภูมิปัญญา การดูแลเด็กก่อนวัยเรียน ฯลฯ ส่วนคุณวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติความรู้ทักษะคุณวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล การบริการสาธารณสุขชุมชนอนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุขการควบคุมและการป้องกันโรค ฯลฯ ส่วนคุณวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

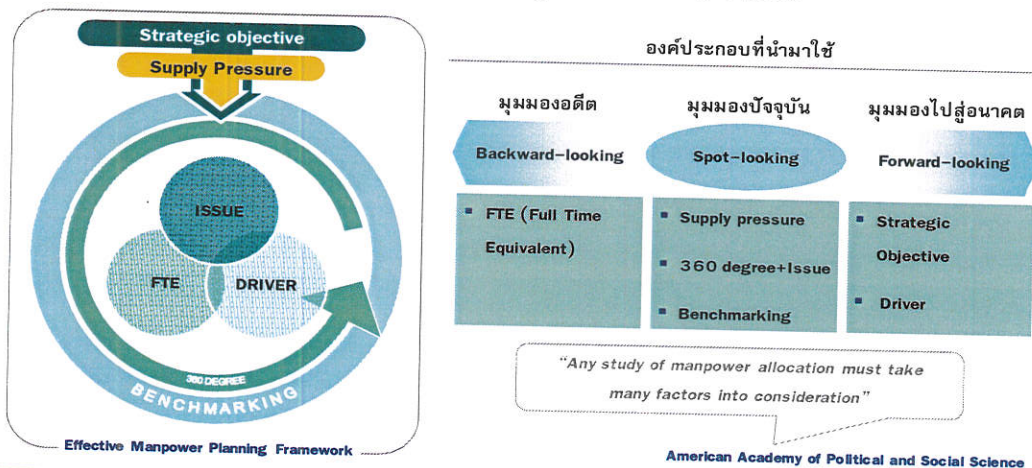
๓.๒.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงานแบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติ เชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และ มิติข้อมูลในอนาคต ดังตารางต่อไปนี้



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก๖ด้านสะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังในเทศบาลตำบลศรีถ้อยที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลศรีถ้อยบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมาย การดำเนินการโดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้เทศบาลตำบลศรีถ้อยจะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษาทักษะและประสบการณ์ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญเช่นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอนงานกีฬาและนันทนาการฯจะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในสังกัดของกองการศึกษาเป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลศรีถ้อย ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้เทศบาลตำบลศรีถ้อย ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วยหัวหน้าส่วนราชการอัตราตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกองมีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่งตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการผู้มีความรู้ระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีความรู้ต่ำกว่าปริญญาตรีพนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไปตามลำดับการกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

ในส่วนราชการที่มีปริมาณมากสามารถแยกงานที่มีความซับซ้อนและจำนวนปริมาณงานจัดตั้งเป็นฝ่ายขึ้นตรงต่อส่วนราชการนั้นและมีหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชารองลงมาจากผู้ประกอบการควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในฝ่ายนั้น

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

- พิจารณางานพนักงานเทศบาลในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

-พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่หรืองานหลักของเทศบาลตำบลแม่ใจ
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการมาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้นโดยเทศบาลตำบลแม่ใจได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการในแต่ละตำแหน่งเพื่อกำหนดเป็นอัตรากำลังคนในแผนอัตรากำลังปีดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ดังนี้

$230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือจำนวนวันในปีใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วัน โดยประมาณ
๒. ๖ คือใน ๑ วันใช้เวลาปฏิบัติงานราชการเป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือจำนวนวันคูณด้วยจำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือใน ๑ ชั่วโมงมี ๖๐ นาทีดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลศรีถ้อย) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ให้ได้ตามเป้าหมายโดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลศรีถ้อย

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่นหากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือกำหนดฝ่ายมาจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการงานธุรการงานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลศรีถ้อย พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบัน ของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๕ ส่วนราชการได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน ที่กำหนดขึ้นตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๖
- ประเด็นเรื่องการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานในองค์กร เนื่องจากเทศบาลตำบลศรีถ้อยเป็นองค์กรที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่เขตชุมชนเมืองมีระยะทางห่างจากตัวจังหวัด ๒๕ ก.ม. จึงทำให้มีมาผู้ประสงค์จะปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้นหน่วยงานจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังทดแทนกันได้การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่ โดยเฉพาะการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือการมอบหมายให้แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่องและสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

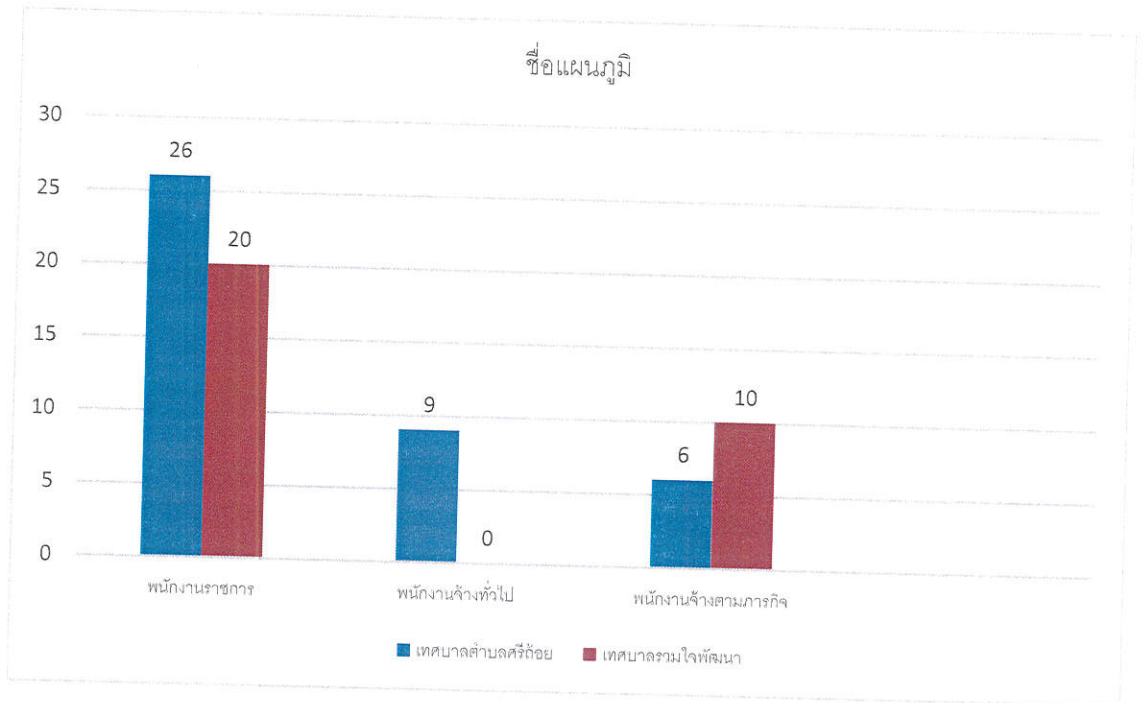
- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือหนังสือแจ้งเวียนถึงความต้องการอัตรากำลังจากหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วยนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาลและหัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง การสอบถามหรือการขอคำแนะนำผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลศรีถ้อย เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกันพื้นที่ใกล้เคียงกันซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ตำบลแม่ใจ อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา และเทศบาลตำบลเจริญราษฎร์ อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกันมีจำนวนหมู่บ้านประชากรลักษณะภูมิประเทศบริบทและงบประมาณรายจ่ายใกล้เคียงกัน

การเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในพื้นที่ใกล้เคียง

ลำดับ	รายการ	เทศบาลตำบลศรีถ้อย	เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา
๑	ส่วนราชการ	จำนวน ๕ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑. สำนักปลัด เทศบาล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองสาธารณสุขฯ ๕. กองการศึกษาฯ ๖.หน่วยตรวจสอบภายใน	จำนวน ๓ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑. สำนักปลัด เทศบาล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔.หน่วยตรวจสอบภายใน
๒	จำนวนพนักงานเทศบาล	จำนวน ๒๖ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัด ๙ อัตรา ๒. กองคลัง ๔ อัตรา ๓. กองช่าง ๔ อัตรา ๔. กองสาธารณสุขฯ ๓ อัตรา ๕. กองการศึกษาฯ 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. กองสาธารณสุขฯ - อัตรา ๕. กองการศึกษาฯ - อัตรา ๖.หน่วยตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา
๓	จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๖ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัด - อัตรา ๒. กองคลัง ๑ อัตรา ๓. กองช่าง ๑ อัตรา ๔. กองสาธารณสุขฯ ๑ อัตรา ๕. กองการศึกษาฯ ๓ อัตรา	จำนวน ๑๐ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัด ๔ อัตรา ๒. กองคลัง ๓ อัตรา ๓. กองช่าง ๓ อัตรา ๔. กองสาธารณสุขฯ - อัตรา ๕. กองการศึกษาฯ - อัตรา
๔	จำนวนพนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๙ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัด ๕ อัตรา ๒. กองคลัง ๑ อัตรา ๓. กองช่าง ๒ อัตรา ๔. กองสาธารณสุขฯ ๑ อัตรา ๕. กองการศึกษาฯ - อัตรา	จำนวน ๐ อัตรา ๑. สำนักปลัด - อัตรา ๒. กองคลัง - อัตรา ๓. กองช่าง - อัตรา ๔. กองสาธารณสุขฯ - อัตรา ๕. กองการศึกษาฯ - อัตรา

แสดงแผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลศรีถ้อยและเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใกล้เคียงกันบริบทลักษณะภูมิประเทศงบประมาณใกล้เคียงกันและมีเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลศรีถ้อยและเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนามีอัตรากำลังในส่วนของการข้าราชการที่แตกต่างกันพอสมควรแต่ไม่มากนักจะแตกต่างกันที่ตำแหน่งพนักงานจ้างเนื่องจากเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนามีประชากรและงบประมาณรายจ่ายน้อยกว่าของเทศบาลตำบลศรีถ้อย ในปีงบประมาณรายจ่าย พ.ศ. ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนามีงบประมาณรายจ่าย ๒๗,๘๓๓,๐๐๐ บาท ส่วนของเทศบาลตำบลศรีถ้อยมีงบประมาณรายจ่าย ๓๕,๔๖๕,๘๕๐ บาท ด้วยข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณ ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ผ่านมามหาวิทยาลัยศรีถ้อย ประสบปัญหาภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลจึงปรับเปลี่ยนพนักงานจ้างที่มีอยู่เป็นการจ้างเหมาบริการ ทำให้ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างมารองรับการช่วยเหลือข้าราชการได้มากนัก ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย จึงมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งขึ้นมาใหม่แต่จะปรับลดตำแหน่งที่ไม่มีความจำเป็นและตำแหน่งที่ขาดแคลนสรรหาโดยวิธีการต่างๆ แล้วไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่งและเทศบาลตำบลศรีถ้อย ได้ดำเนินการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างรองรับภารกิจนั้นเรียบร้อยแล้ว ตำแหน่งข้าราชการปัจจุบันที่มีอยู่ในปัจจุบันสามารถปฏิบัติงานได้ส่วนตำแหน่งที่ว่างทั้งสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติเทศบาลตำบลศรีถ้อยมีความประสงค์รับโอนหากยังไม่สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ ในส่วนของสายงานผู้บริหารเทศบาลตำบลศรีถ้อย จะดำเนินการรายงานตำแหน่งให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการสรรหาให้แทนซึ่งถ้ามีผู้ดำรงตำแหน่งครบตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีจะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

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

๑. วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลศรีถ้อยตามมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามมาตรา ๑๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลศรีถ้อย นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลศรีถ้อย

๒. กำหนดโครงสร้างการ แบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลแม่ใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในสายงานต่างๆ จำนวนอัตราตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้มีความเหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลศรีถ้อยโดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริงและต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการและจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในเทศบาลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างรองรับปัญหาการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติ

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

๖. ให้พนักงานเทศบาลพนักงานครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง (หนึ่งคนต่อหนึ่งหลักสูตร)

❖ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาลตำบลศรีถ้อย การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลศรีถ้อย สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ดังนี้

๑) ทำให้เทศบาลตำบลแม่ใจสามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจการเมืองกฎหมายและเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลแม่ใจสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลแม่ใจจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคตเทศบาลตำบลแม่ใจจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลศรีถ้อยให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลถ้อยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔) ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคนเช่นปัญหาโครงสร้างกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่เป็นต้น 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 “ ตำบลศรีถ้อยน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งเกษตรกรรม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ”

ส่วนที่ ๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลศรีถ้อย

เทศบาลตำบลศรีถ้อย ได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลตำบล มาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และ มาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ ตั้งแต่วันที่ ๒๔ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๕

๑.ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้ง

เทศบาลตำบลศรีถ้อย ตั้งอยู่เลขที่ ๒๔๕ หมู่ที่ ๙ บ้านสันติสุข ต.ศรีถ้อย อ.แม่ใจ จ.พะเยา อยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอแม่ใจ ห่างจากตัวอำเภอแม่ใจประมาณ ๗๐๐ เมตร

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบติดเชิงเขา บางส่วนเป็นภูเขาสูงมีเทือกเขาฝิปันน้ำอยู่ทางทิศตะวันตก 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 แยกออกจากกันอย่างชัดเจน กล่าวคือ ผู้บริหารท้องถิ่นไม่มีอำนาจในการยุบสภาท้องถิ่น และสภาท้องถิ่นไม่มีอำนาจในการลงมติไม่ไว้วางใจผู้บริหารท้องถิ่น

๓. ผู้บริหารท้องถิ่นมีวาระในการดำรงตำแหน่งที่แน่นอนชัดเจน และไม่ขึ้นอยู่กับวาระของสภาท้องถิ่น

๔. คณะผู้บริหารท้องถิ่น (นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี เลขานุการนายกเทศมนตรี) จะเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นด้วยมิได้

๓.ประชากร

จำนวนหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ มีทั้งหมด ๑๑ หมู่บ้านคือ

หมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลศรีถ้อย เต็มพื้นที่ทั้งหมู่บ้านมี 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	นายศรีทน ตีบเมืองมา
๙	บ้านสันติสุข	๒๖๔	๒๒๔	๔๘๘	๓๗๖	นายสมหวัง วงลาจา
๑๐	บ้านผาแดง	๑๒๕	๘๓	๒๐๘	๖๒	นายรัฐศาสตร์ สันติโชคไพบูลย์
๑๑	บ้านต้นผึ้ง	๑๗๖	๑๘๘	๓๖๔	๑๖๔	นายอุดม วรรณจักร
๑๒	บ้านป่าสักสามัคคี	๒๑๓	๒๕๐	๔๖๓	๑๘๗	ร.ต.สิทธิ มะรังษี
๑๓	บ้านปางปูเลาะ	๑๒๙	๑๒๓	๒๕๒	๗๑	นายสมสิทธิ์ แซ่จ้าว
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 ในบริเวณที่ราบบริเวณเชิงเขาจะทำสวนผลไม้ เป็นหลัก นอกจากนี้ยังมีประชาชนบางกลุ่มทำงานรับราชการ บริษัท ค้าขาย และรับจ้างทั่วไป

หน่วยธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย

- ปิมน้ำมันและก๊าซ	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)
- ร้านทำกระเจก	๒	แห่ง (หมู่ ๑,๑๑)
- โรงรับซื้อผลไม้	๖	แห่ง (หมู่ ๖,๘,๑๒)
- ร้านขาย-รับซื้อของเก่า	๒	แห่ง (หมู่ ๑,๙)
- ร้านทำกระดาศ	๒	แห่ง (หมู่ ๘)
- ร้านรับซื้อข้าว	๑	แห่ง (หมู่ ๑๒)
- ร้านขายรถมือสอง	๑	แห่ง (หมู่ ๙)
- ร้านอ็อกเชียม+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)
- ตรวจสภาพรถ	๑	แห่ง (หมู่ ๑)
- ร้านบริการอินเทอร์เน็ต	๑	แห่ง (หมู่ ๖)
- ร้านขายปุ๋ย+ยา	๔	แห่ง (หมู่ ๕,๖,๗,๑๒)
- ร้านเสริมสวย	๒	แห่ง (หมู่ ๙,๑๒)
- โรงบ่มใบยา	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 การเลี้ยงผีฝ่าย งาน
บวงสรวงเจ้าหลวงคำแดง ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น การผลิตน้ำปู การทำไม้กวาด ฯลฯ

๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึกลิ้นจี่ มะพร้าวเผา ฯลฯ

๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

๘.๑ น้ำ

ในเขตเทศบาลตำบลศรีถ้อยมีแหล่งน้ำธรรมชาติที่สำคัญ ได้แก่ ลำน้ำแม่ใจ และ
แหล่งน้ำที่ได้จัดสร้างขึ้น 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 (หมู่๑,๕,๖,๗,๘,๙,๑๒) |
| - บ่อน้ำตื้น | ๒๘๒ | แห่ง (หมู่๑,๖,๘,๙,๑๑,๑๓.) |
| - 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 : ในเขตเทศบาลตำบลศรีถ้อยมีแหล่งน้ำธรรมชาติที่สำคัญได้แก่
ลำน้ำแม่ใจและแหล่งน้ำที่ได้จัดสร้างขึ้นคืออ่างเก็บน้ำห้วยชมภู

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.พื้นที่มีขนาดเล็กเหมาะแก่การลงทุนประกอบธุรกิจและกิจกรรมต่างๆ

๔.มีเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมต่อระหว่างอำเภอและจังหวัดใกล้เคียงได้อย่างสะดวก

๕.ลักษณะทางสังคมและสิ่งแวดล้อมน่าอยู่อาศัยเนื่องจากไม่มีปัญหาด้านมลพิษการคมนาคมสะดวกสบาย

๖.คณะผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายพัฒนาที่ชัดเจนทั้งนโยบายพัฒนาองค์กรในการนำเทคโนโลยี มาปรับใช้เพื่ออำนวยความสะดวกและพัฒนาพื้นที่รับผิดชอบ

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑.เทศบาลตำบลศรีถ้อยขาดงบประมาณในด้านลงทุนที่จะดำเนินการในโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่และระบบบริการสาธารณูปโภคสาธารณูปการที่มีความจำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

๒.ลักษณะทางกายภาพและภูมิประเทศของเทศบาลตำบลศรีถ้อยมีลักษณะเป็นกึ่งพื้นที่ลุ่มมีลำเหมืองสาธารณะหลายสายไหลผ่านทำให้ประสบปัญหาน้ำท่วมในบางพื้นที่

๓.ขาดการจัดระเบียบเมืองและขาดการบังคับใช้ผังเมืองอย่างเคร่งครัด

๔.ปัญหาการรुकล้ำถือครองที่ดินคร่อมลำเหมืองสาธารณะ

๕.ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อมจากปริมาณขยะและน้ำเสียที่เพิ่มขึ้น

๖.ขาดระบบการบำบัดน้ำเสียที่มีมาตรฐานและการจัดการขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบ

๗.เทศบาลตำบลศรีถ้อยไม่มีพื้นที่สาธารณะในเขตเทศบาล

๘.การจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานสำหรับใช้ประกอบการพิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนายังไม่สมบูรณ์ครบถ้วนและขาดการบันทึกและจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบ

๙.บุคลากรของเทศบาลตำบลศรีถ้อยบางส่วนยังขาดความรู้ในระบบการบริหารจัดการที่มีความทันสมัยและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศปัจจุบันได้ไม่เต็มที่

โอกาส (Opportunities : O)

๑.รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๖๐ สนับสนุนแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดินโดยกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เองส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐพัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศรวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น

๒.พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นโดยที่หน่วยราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.นโยบายด้านเศรษฐกิจที่มุ่งเสริมสร้างความเข้มแข็งและกระตุ้นฟื้นฟูเศรษฐกิจภายหลังความวุ่นวายทางการเมืองเช่นการเพิ่มรายได้รายวันเป็น ๓๓๕ บาทรายเดือนสำหรับผู้จบปริญญาตรีเป็น ๑๕,๐๖๐ บาทมาตรการภาษีเพื่อลดภาระการลงทุนปรับลดภาษีเงินได้นิติบุคคลเป็นต้น

๔.เขตพื้นที่รับผิดชอบมีเส้นทางการคมนาคมสัญจรเชื่อมต่อกับพื้นที่อื่นได้อย่างสะดวก

อุปสรรค (Threat : T)

๑.พื้นที่ลุ่มมีปัญหาน้ำท่วมในฤดูฝนบริเวณบ้านศรีดอนแก้วทำให้พื้นที่การเกษตรได้รับความเสียหายเป็นประจำ

๒.กฎระเบียบข้อบังคับบางประการไม่เอื้อต่อการพัฒนาเช่นกฎกระทรวงกำหนดบริเวณห้ามก่อสร้างดัดแปลงหรือเปลี่ยนการใช้อาคารบางชนิดหรือบางประเภทในพื้นที่

๓.การขยายตัวของเมืองและการเพิ่มขึ้นของประชากรส่งผลให้ระดับความต้องการด้านบริการสาธารณสุขสูงขึ้นทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึงเนื่องจากงบประมาณที่รัฐบาลจัดสรรไม่เป็นไปเป้าหมายอีกทั้งเงินรายได้ที่เทศบาลตำบลแม่ใจจัดเก็บเองในแต่ละปีไม่สามารถจัดเก็บได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ทำให้ไม่สามารถพัฒนาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เพียงพอ

วิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลศรีถ้อย (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง S</u> ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียง ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบ ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน W</u> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
<u>โอกาส O</u> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด T</u> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง S</u> - บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย - การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน - มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร - ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน - ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<u>จุดอ่อน W</u> - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ - พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี - อาคารสำนักงานคับแคบ
<u>โอกาส O</u> - ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาดี - มีความคุ้นเคยกันทุกคน - บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี - บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญตรี/ปริญญโทเพิ่มขึ้น - ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<u>ข้อจำกัด T</u> - มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชนการดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล - งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากรและภารกิจ

จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนเทศบาลตำบลแม่ใจได้วิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์ทั้งระดับตัวบุคลากรและระดับองค์กรเพื่อเป็นการวางแผนในช่วงระยะเวลา ๓ ปีเพื่อให้บุคลากรที่มีอยู่สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลแม่ใจสู่ความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับแผนพัฒนาและนโยบายของผู้บริหาร

๕.ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลศรีถ้อยนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลศรีถ้อยจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจังเทศบาลตำบลศรีถ้อยยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนั้น ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชน ให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่งเสริมกีฬาส่วนด้านพัฒนาอาชีพจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมทั้งกฎหมายอื่นของเทศบาล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งโอกาสอุปสรรคเข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรโดยวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนโอกาสอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลศรีถ้อยกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ 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.การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา
ความ

ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 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.การรักษาความสะอาดของถนนทางน้ำทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูล
ฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา ๕๑ (๓)

๒. การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๑๖ (๒๔)

๓.การดูแลรักษาที่สาธารณะ มาตรา ๑๖ (๒๗)

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. บำรุงรักษา ศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
มาตรา ๑๖ (๑๑)
๒. ส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม มาตรา ๑๖ (๙)
๓. การจัดการศึกษา
๔. การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลศรีถ้อยได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

๖.ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลศรีถ้อยจะดำเนินการ

ตามที่เทศบาลตำบลศรีถ้อยได้รวบรวมประเด็นภารกิจที่เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลและวิเคราะห์ภารกิจงานที่จะต้องดำเนินการแล้ว 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 ๒๔ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๒ อัตรา ลูกจ้างทั่วไปจำนวน ๙ อัตราและพนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๖ อัตรา โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๑ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลศรีถ้อย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก ทุกส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ติดผลกระทบจากภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลอาจจะเกินร้อยละ ๔๐ ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอจัดจ้างพนักงานจ้างช่วยปฏิบัติงานในปัจจุบัน และในอนาคตข้างหน้าหากมีงบประมาณเพียงพอจึงจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการที่มีความจำเป็นเร่งด่วนก่อน ของเทศบาลตำบลศรีถ้อยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับสภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีถ้อยสามารถรองรับการให้บริการและปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการให้บริการของเทศบาลตำบลศรีถ้อยให้สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูประบอบราชการและสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน เทศบาลตำบลศรีถ้อยจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขึ้น โดยสามารถสรุปปัญหา และแนวทางในการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามอำนาจหน้าที่ได้ดังนี้

๑.สำนักปลัดเทศบาล

- ปัญหาการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

๑. มีการกำหนดตำแหน่งงานตามความก้าวหน้าของบุคลากร โดยขาดการพิจารณาถึงภารกิจ และปริมาณของงาน และอัตรากำลังที่มีอยู่ จึงไม่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

๒. การกำหนดโครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล มีการกำหนดส่วนราชการภายในแบ่งแยกย่อยหลายฝ่าย ทำให้ขาดสายงานผู้ปฏิบัติงาน

๓. การกำหนดโครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาลไม่เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ ตามหนังสือสำนัก 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 และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมหรือปรับลดในแผนอัตรากำลัง 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 และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมหรือปรับลดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓. กองช่าง

- ปัญหาการจัดคนลงตำแหน่ง

ตำแหน่งงานที่มีอยู่ ยังมีไม่เพียงพอกับปริมาณงาน เนื่องจากภารกิจและปริมาณงานของกองช่างมีภารกิจในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นงานด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ ตลอดจนทั้งภารกิจงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- แนวทางในการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามอำนาจหน้าที่

การกำหนดตำแหน่งงาน ควรพิจารณากำหนดให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดของการทำงาน เช่น มีการสำรวจงานในหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งงาน ว่าตำแหน่งงานด้านใดมีงานล้นมือหรือบางตำแหน่งมีคนล้นงาน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมหรือปรับลดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาการจัดคนลงตำแหน่ง

ตำแหน่งงานที่มีอยู่ ยังมีไม่เพียงพอกับปริมาณงาน เนื่องจากภารกิจและปริมาณงานของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นงานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม, งานควบคุมโรคติดต่อ, งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุขและงานธุรการ

- แนวทางในการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามอำนาจหน้าที่

การกำหนดตำแหน่งงาน ควรพิจารณากำหนดให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดของการทำงาน เช่น มีการสำรวจงานในหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งงานว่าตำแหน่งงานด้านใดมีงานล้นมือหรือบางตำแหน่งมีคนล้นงาน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมหรือปรับลดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๕. กองการศึกษา

- ปัญหาการจัดคนลงตำแหน่ง

ตำแหน่งงานที่มีอยู่ ยังมีไม่เพียงพอกับปริมาณงาน เนื่องจากภารกิจและปริมาณงานของกองการศึกษามีภารกิจในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นงานบริหารการศึกษา, งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และงานธุรการ

- แนวทางในการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามอำนาจหน้าที่

การกำหนดตำแหน่งงาน ควรพิจารณากำหนดให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดของการทำงาน เช่น มีการสำรวจงานในหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งงานว่าตำแหน่งงานด้านใดมีงานล้นมือหรือบางตำแหน่งมีคนล้นงาน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมหรือปรับลดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

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

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลศรีถ้อย ได้กำหนดภารกิจต่างๆตามกรอบโครงสร้าง 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 - งานสัตว์แพทย์ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานวางแผนสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสัตว์แพทย์ - 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 การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบันเพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน(ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคนเช่นการบรรจุการเลื่อน/ปรับตำแหน่งการโอนการลาออกฯ

๓. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคนวิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ตรงไหนใช้คนเกินกว่างานหรือคนขาดแคลนส่วนใดเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆหรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการมีวิธีคำนวณที่สำคัญดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงานวิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงานต้องทราบสถิติปริมาณงานหรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงานและมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงานอาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคตสิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือมีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงานหมายถึงเวลามาตรฐานที่คน ๑ คนจะใช้การทำงานแต่ละชิ้นการคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการมีวิธีการคิดดังนี้

- ๑ ปี จะมี ๕๒ สัปดาห์
- ๑ สัปดาห์ จะทำ ๕ วัน
- ๑ ปี จะมีวันทำ ๒๖๐ วัน
- วันหยุดราชการประจำปี ๑๓ วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี(พักร้อน) ๑๐ วัน

คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจลาป่วย 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
สูตรในการคำนวณ

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

๒.การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบันวิธีนี้ต้องทราบ
สถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนว
สำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งหรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไปซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว
อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆได้เช่นงานด้าน
สารบรรณหรืองานด้านการเงินแต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้นแต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่จึงไม่
สามารถคำนวณ โดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ เทศบาลตำบลศรีถ้อยได้ทำ
การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจและปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา
๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะ
ใช้ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการ
ใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลศรีถ้อยและเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลศรีถ้อยเป็นไป
อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี(ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

เทศบาลตำบลศรีถ้อยอำเภอแม่ใจจังหวัดพะเยา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ 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 (ประจำศูนย์กู้ชีพกู้ภัย)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
เจ้าหน้าที่ธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีนครอง
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานลูกจ้างทั่วไป								
พนักงานลูกจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	รอจัดสรร งบประมาณ
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครู)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครู)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีนครอง
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
รวมกรอบอัตรากำลังตามแผนทั้งสิ้น	๔๑	๔๓	๔๓	๔๓	๒	-	-	

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 มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรารเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นคือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตรารคน ละ ๑ ขั้น ของอัตรารเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากอัตรารเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนดหาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

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

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

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

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

อยู่ในไฟล์ EXcal

ต่อ

เทศบาลตำบลศรีถ้อยนำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการ
บริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของ
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

อยู่ในไฟล์ EXcal

ต่อ

เทศบาลตำบลศรีถ้อยนำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการ
บริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของ
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

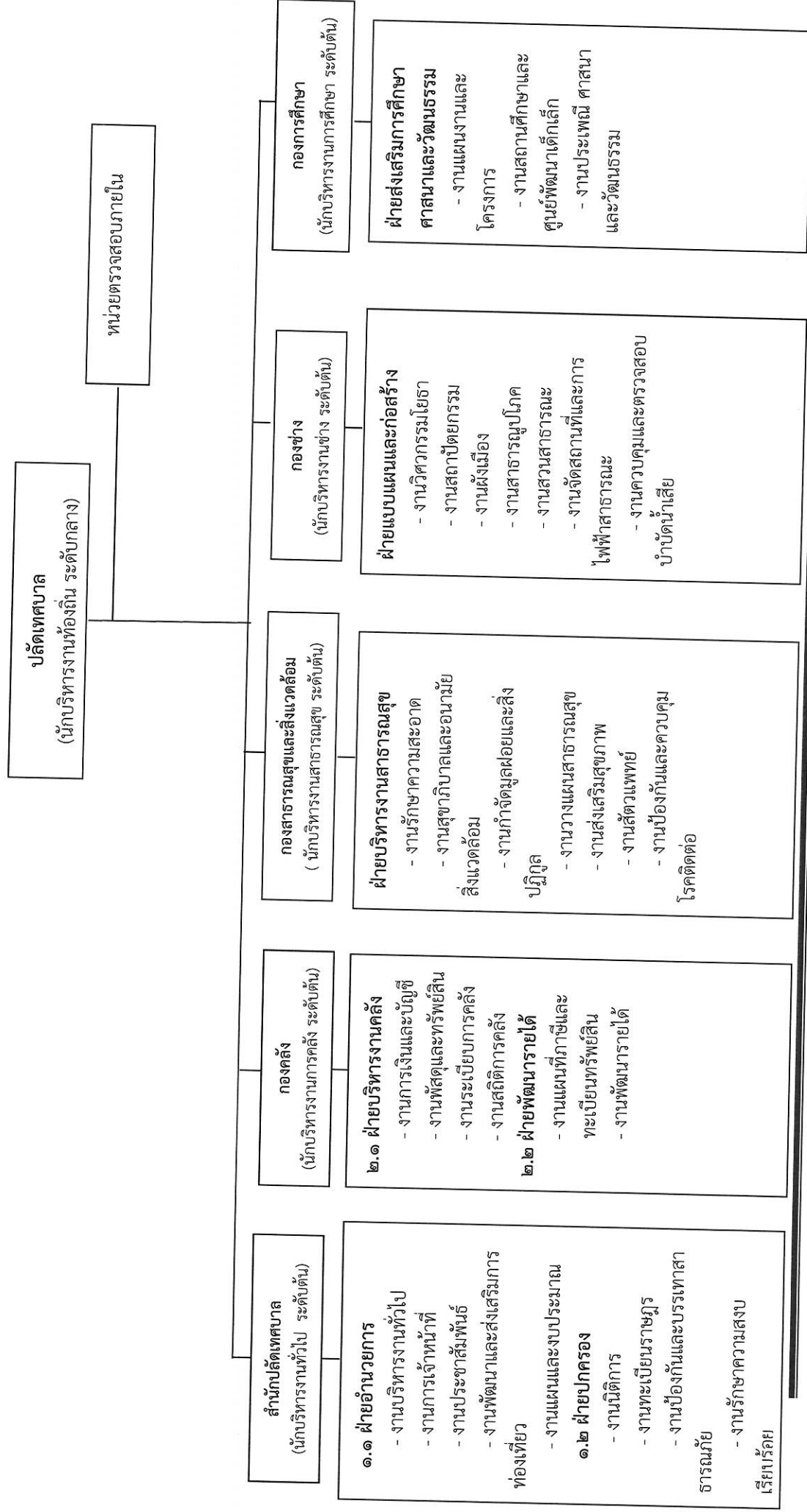
อยู่ในไฟล์ EXcal

ต่อ

เทศบาลตำบลศรีถ้อยนำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการ
บริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของ
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

อยู่ในไฟล์ EXcal

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลศรี้อย่างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดเทศบาล

โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักงานปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานประชาสัมพันธ์

๑.๒ ฝ่ายปกครอง

- งานนิติการ
- งานทะเบียนราษฎร
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานรักษาความสงบเรียบร้อย

งานแผนและงบประมาณ

ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	จำนวนการปฏิบัติ	จำนวนการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	๔	-	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	๑	๓	-	-	๒	-			-	๑	๑๓

หมายเหตุ : ตำแหน่งมีโครงสร้าง ๑๒ ตำแหน่ง ตำแหน่งกำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา คือ พนักงานจ้างทั่วไป

โครงสร้างองค์กร

ผู้อำนวยการองค์กร (นักบริหารงานองค์กร ระดับต้น)

- งานการเงินและบัญชี
- งานพัฒนารายได้
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานผลิตและทรัพย์สิน
- งานธุรการ

ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๓	-	-	+๑	-	-	-	-	๑	๑	๗

หมายเหตุ : ตำแหน่งมีนครอง ๖ ตำแหน่ง ตำแหน่งกำหนดเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ขง.

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

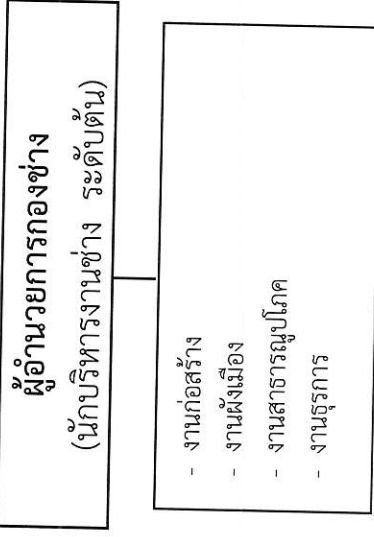
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)

- งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- งานรักษาความสะอาด
- งานธุรการ

ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	จำนวนการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๑	๑	๔

หมายเหตุ : ตำแหน่งมีนครอง 4 ตำแหน่ง

โครงสร้างกองช่าง



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

หมายเหตุ ตำแหน่งมีนครอง 6 ตำแหน่ง ตำแหน่งที่ว่าง 1 ตำแหน่ง 1. วิศวกรโยธา

โครงสร้างองค์การศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- งานธุรการ

ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	๓	-	๒๘

หมายเหตุ ตำแหน่งมีนครอง 8 ตำแหน่ง ตำแหน่งว่าง 2 ตำแหน่ง 1. ครุฑ 2. นักรบการศึกษา

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลทรายใหญ่ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	พนักงานส่วนท้องถิ่น	ว่าง	๓๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	-	-	-	(ว่างเดิม)
๒	นายประทีป ชัดคง	ปริญญาตรี - ศิลปะศาสตรบัณฑิต สาขา รัฐศาสตร์	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๗,๗๒๐
๓	นายประทีป ภาษมนท์	ปริญญาโท สหวิทยาการเพื่อการ พัฒนาท้องถิ่น	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑	หัวหน้าฝ่าย สวัสดิการสังคม (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการ สังคม (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๐,๖๔๐
๔	นายโชคชัย อุทธโยธา	ปริญญาตรี - นิติศาสตร์ สาขา กฎหมาย	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญ การ	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญ การ	๔๑๖,๑๖๐ (๓๖,๖๘๐x๑๒)	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๕	นางณชนฎา รักษ์พงษ์ประชา	ปริญญาตรี สาขารัฐประศาสน ศาสตร์	๓๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญ การ	๓๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญ การ	๔๑๖,๑๖๐ (๓๖,๖๘๐x๑๒)	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๖	นายจันทร์สุริยา พรหมขาม	ปริญญาตรี สาขารัฐประศาสน ศาสตร์	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติ การ	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติ การ	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๗	นายธนเดช อินตะอุด	ปริญญาตรี - นิติศาสตร์	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชำนาญ การ	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชำนาญ การ	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๘	นางสาวดลวรรณ เวียงนาค	ปริญญาโท - รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสหวิทยาการเพื่อ การพัฒนาท้องถิ่น	๓๓-๒-๐๑- ๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญ งาน	๓๓-๒-๐๑- ๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญ งาน	๒๘๕,๘๔๐ (๒๓,๘๒๐x๑๒)	-	-	๒๘๕,๘๔๐
๙	สอ.ณัฐพงษ์ วงศ์ใจ	ปวส. - ช่างกลโรงงาน	๓๓-๒-๐๑- ๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงาน ป้องกัน	ชำนาญ งาน	๓๓-๒-๐๑- ๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน	ชำนาญ งาน	๒๓๙,๖๔๐ (๑๙,๙๗๐x๑๒)	-	๕,๗๖๐ (๔๘๐x๑๒)	๒๔๕,๔๐๐
๑๐	นายเหวียน ศิริคำฟู	ม.ปลาย	-	นักการภารโรง	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ปรับเข้าสู่ตำแหน่ง
๑๑	นายสมศักดิ์ อสุพล	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ปรับเข้าสู่ตำแหน่ง
๑๒	นายรัชฎาธิ์ ยศประสงค์	ปริญญาตรี สาขาประวัติศาสตร์	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ปรับเข้าสู่ตำแหน่ง
๑๓	นางสาวขวัญนา ใจวงศ์	ปริญญาตรี สาขาการตลาด	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ปรับเข้าสู่ตำแหน่ง
๑๔	กำหนดเพิ่ม	-	-	พนักงานประจำ ศูนย์กู้ชีพกู้ภัย	-	-	พนักงานประจำศูนย์ กู้ชีพกู้ภัย	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ- การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติมอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๖	นางราตรี แปงคำเรือง	ปริญญาตรี - บริหารธุรกิจ บัณฑิต สาขาการจัดการ ทั่วไป ปวส. - สาขาการบัญชี	๓๓-๒-๐๔- ๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง คลัง (นักบริหารงานการ คลัง)	ต้น	๓๓-๒-๐๔- ๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการ คลัง)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๔,๖๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๗,๕๖๐
			๓๓-๒-๐๔- ๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ป.ก./ ชก.	๓๓-๒-๐๔- ๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ชำนาญการ	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐
			๓๓-๒-๐๔- ๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๓๓-๒-๐๔- ๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๑๙	นางสาวกัญญา	ปริญญาตรี - บริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป	๓๓-๒-๐๔- ๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ป.ก./ชก.	๓๓-๒-๐๔- ๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ชำนาญการ	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๒๐	-		๓๓-๒-๐๔- ๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ./ชง.	๓๓-๒-๐๔- ๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ./ชง.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม

ที่...

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางจันทพร พ้อง เรือนคำ	ปริญญาตรี - บริหารธุรกิจ สาขาการจัดการทั่วไป	-	ผช.เจ้าพนักงาน พัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๘๙,๙๖๐ (๑๕,๘๓๐x๑๒)	-	-	๑๘๖,๙๖๐
๒๒	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวสราภรณ์ จุลนันท์	ปริญญาตรี สาขาการเงินและ การตลาด	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ปรับเข้าสู่ตำแหน่ง

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๓	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น นายศุกร อะคะโละ	ปริญญาตรี - บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการ งานก่อสร้าง	๓๓-๒-๐๕- ๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓-๒-๐๕- ๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๕๘,๕๒๐
๒๔	ว่าง	ว่าง	๓๓-๒-๐๕- ๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปท./ชก	๓๓-๒-๐๕- ๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปท./ชก	-	-	-	ว่างเดิม
๒๕	นายไกรสน อุปะละ	ปวส. - สาขาช่างก่อสร้าง	๓๓-๒-๐๕- ๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๓๓-๒-๐๕- ๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๒๖	นางสาวธัญริรา อสุพล	ปวส. - สาขาการจัดการ โลจิสติกส์	-	-	-	๓๓-๒-๐๕- ๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐
๒๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายเรวัฒน์ ธิลาใจ	ปวส. - ช่างไฟฟ้า	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๘	นายสุรพล โลจันต์	ม.ปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ปรับเข้าสู่ตำแหน่ง
๒๙	นายณัฐนันท์ อะคะโละ	ปริญญาตรี - สาขาวิทยาศาสตร์ ศาสตร์	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ปรับเข้าสู่ตำแหน่ง

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน	ค่าตอบแทน	
๒๙	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น												
	นายสุรพล รักพันธ์	ปริญญาตรี - สาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิต	๓๓-๒-๐๖- ๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงาน สาธารณสุข)	ต้น	๓๓-๒-๐๖- ๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงาน สาธารณสุข)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)			๔๔๐,๙๒๐
๓๐	นางสาวอริยรัตน์ สังขนิษฐ์	ปริญญาตรี - วิทยาศาสตร์ บัณฑิต สาขาจุลชีววิทยา	๓๓-๒-๐๖- ๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการ สาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๓๓-๒-๐๖- ๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการ สาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๑๙๐,๐๘๐ (๑๕,๘๔๐x๑๒)	-			๑๙๐,๐๘๐
๓๑	นายธนากร สมวรรณ	ปวส. - สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๓๓-๒-๐๖- ๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงาน ธุรการ	ชำนาญงาน	๓๓-๒-๐๖- ๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๓๒๙,๘๘๐ (๒๓,๘๒๐x๑๒)	-			๓๒๙,๘๘๐
๓๒	นางสาวณภัทร มุสยะเทพ	ปริญญาตรี - ศิลปะศาสตร์บัณฑิต สาขารัฐศาสตร์	-	ผช.เจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๘๒,๑๖๐ (๑๕,๑๘๐x๑๒)	-			๑๘๒,๑๖๐
๓๓	นายสุชาติ ตาสุนทร์	ม.ปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-			๑๐๘,๐๐๐ ปรับเข้าสู่ ตำแหน่ง

กองการศึกษา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน	ค่าตอบแทน	
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น												
๓๔	นางวราณี ภาชนนท์	ป.โท - ครุศาสตรมหา บัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา	๓๓-๒-๐๔- ๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๓-๒-๐๔- ๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)			๔๔๔,๓๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
๓๕	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น นางจันทรีจิรา หวีคำ	ปริญญาตรี - วิศวกรรมศาสตร บัณฑิต	๓๓๒-๐๘- ๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญ งาน	๓๓๒-๐๘- ๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญ งาน	๒๘๕,๘๔๐ (๒๓,๘๒๐x๑๒)	-	-	๒๘๕,๘๔๐
๓๖	นางสาวไฉติกา มาสุน	ปริญญาตรี - บริหารธุรกิจบัณฑิต ประกาศนียบัตร บัณฑิต - วิชาชีพครู	๓๓๒-๐๘- ๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญ การ	๓๓๒-๐๘- ๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญ การ	๒๕๔,๘๘๐ (๒๑,๒๔๐x๑๒)	-	-	๒๕๔,๘๘๐
๓๓	นางกัญญ์ณัฐ มุลยะเทพ	ปริญญาตรี - ครุศาสตร์ บัณฑิต สาขา การศึกษา ปฐมวัย	๓๓๒-๐๘- ๖๖๐๐-๒๖๒	ครู	คศ.๒	๓๓๒-๐๘- ๖๖๐๐-๒๖๒	ครู	คศ.๒	-	-	-	จ่ายจากเงิน อุดหนุน
๓๔	นางแสงเพ็ญ วรณจักร์	ปริญญาตรี - ครุศาสตร์บัณฑิต สาขา การศึกษา ปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๙๑,๗๖๐ (๑๕,๙๘๐x๑๒)	-	-	๑๙๑,๗๖๐
๓๕	นางมาลี พินิจ	ปริญญาตรี - ครุศาสตร์บัณฑิต สาขา การศึกษา ปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๙๑,๒๘๐ (๑๕,๙๔๐x๑๒)	-	-	๑๙๑,๒๘๐
๓๖	นางจรรยาตรี อีตาใจ	ปริญญาตรี - ครุศาสตร์บัณฑิต สาขา การศึกษา ปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๙๑,๑๖๐ (๑๕,๙๓๐x๑๒)	-	-	๑๙๑,๑๖๐

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
๓๗	ข้าราชการ/พนักงานส่วน ท้องถิ่น นายคามิน ธนาภิธิติ	ปริญญาตรี -ศิลปศาสตรบัณฑิต วิชาเอกการ บริหารธุรกิจแขนง การตลาด	-	-	-	๓๓-๒-๑๒- ๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ชำนาญ การ	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐x๑๒)		-	๒๔๙,๒๔๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลศรีถ้อย

เทศบาลตำบลศรีถ้อยกำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรมที่จะให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานเสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านอื่นๆ ที่จำเป็นแล้วเทศบาลตำบลศรีถ้อยยังตระหนักเป็นอย่างยิ่ง ที่จะพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้พัฒนาตามนโยบายของรัฐ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหารด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้วองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลจังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นเทศบาลตำบลศรีถ้อย จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

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

๒. เทศบาลจะยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอ ว่าประชาชนจะได้อะไรมุ่งเน้นแก้ไขปัญหาคือความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อ ขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชนพร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียวประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลา ตามความต้องการและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดียหรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงสร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔.การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่๒๖กันยายน๒๕๖๐

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแม่ใจตามแนวทางข้างต้นนั้นกำหนดให้ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง๓ปีซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งเช่นการปฐมนิเทศการฝึกอบรมการศึกษาหรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการเช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เช่นการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆเป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการเทศบาลตำบลแม่ใจเล็งเห็นว่ามีผลสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้นมีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างภาคต่างภาษาถิ่นดังนั้นในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลแม่ใจประกอบด้วย

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

แนวทางการพัฒนา ได้แก่

๑.จัดส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของแต่ละตำแหน่งกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาศูนย์กลางบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาลตำบลศรีถ้อยเป็นผู้จัดอบรมเองเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓.จัดให้มีการศึกษาดูงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาตนเองสามารถนำความรู้มาพัฒนา
กับการปฏิบัติงานได้

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากร ให้ตระหนักถึงการให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว อำนวย
ความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ
จากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร พัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง
ผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้
ในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นและส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ต่อไป

หลักสูตรการพัฒนา ได้แก่

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๔. หลักสูตรด้านการบริหารจัดการ

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑๓.ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของเทศบาลตำบลศรีถ้อย

เทศบาลตำบลศรีถ้อยได้จัดทำประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างและลูกจ้างตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างและลูกจ้างของหน่วยงานมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและไม่หวังประโยชน์ส่วนตนอำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรมดังนี้

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

ภาคผนวก

- ๑.คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
- ๒.รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๓.(ร่าง)ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
- ๔.มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยาครั้งที่ ๘/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗
- ๕.เอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผน



ที่ พย ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๕

สำนักงาน ก.ท.จ.พะเยา
ศาลากลางจังหวัดพะเยา
ถนนพหลโยธิน พย ๕๖๐๐๐

๗๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ครั้งที่ ๘/๒๕๖๗

เรียน ท้องถิ่นอำเภอ ทุกอำเภอ นายกเทศมนตรีตำบล ทุกแห่ง นายกเทศมนตรีเมืองพะเยา
และนายกเทศมนตรีเมืองดอกคำใต้

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. บัญชีสรุปมติที่ประชุม ก.ท.จ.พะเยา ครั้งที่ ๘/๒๕๖๗

จำนวน แผ่น

๒. สรุปข้อเสนอแนะการโอนและรับโอน

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ได้มีมติในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ดังรายละเอียดตามบัญชีสรุปมติการประชุมฯ ที่ส่งมาพร้อมนี้ ดังนั้น จึงให้เทศบาลถือปฏิบัติตามมติ ก.ท.จ.พะเยา และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

๑) การโอน และการรับโอน ให้เทศบาลดำเนินการออกคำสั่งแต่งตั้งหรือให้พ้นจากตำแหน่งเป็นวันเดียวกัน ตามมติ ก.ท.จ. กำหนด ทั้งนี้ ให้รายงานเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติพนักงานเทศบาลให้สำนักงาน ก.ท. และ ก.ท.จ.พะเยาทราบภายใน ๕ วัน นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่ง

๒) กรณีการโอนไปดำรงตำแหน่งต่างจังหวัด ให้จัดส่งสำเนาคำสั่งพร้อมสำเนาบัตรประวัติ (ฉบับที่เก็บรักษาไว้ที่เทศบาล) ถึงสำนักงานเลขาธิการ ก.ท.จ.พะเยา เพื่อดำเนินการตรวจสอบบัตรประวัติ (ฉบับที่เก็บไว้สำนักงานเลขา ก.ท.จ.พะเยา) อย่างน้อย ๕ วัน ก่อนมาขอรับบัตรประวัติฯ เพื่อนำไปรายงานตัวต่อต้นสังกัดใหม่ หากไม่สามารถรับบัตรประวัติฯ (ฉบับที่เก็บไว้สำนักงานเลขา ก.ท.จ.พะเยา) สำนักงานเลขาธิการ ก.ท.จ.พะเยา จะดำเนินการจัดส่งให้สำนักงาน ก.จังหวัด สังกัดใหม่ เพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

๓) การอุทธรณ์ หรือร้องทุกข์ อันเนื่องมาจากคำสั่งทางปกครองที่กระหอบสิทธิ ซึ่งออกตามมติที่ประชุม ก.ท.จ.พะเยา ให้ยื่นอุทธรณ์หรือคำร้องทุกข์ต่อประธาน ก.ท.จ.พะเยา ตามกฎหมายที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะสำหรับเรื่องนั้น กรณีที่ไม่มีกฎหมายกำหนดเป็นการเฉพาะสำหรับเรื่องนั้น ให้ดำเนินการตามนัยมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

๔) การโอนและการรับโอนขอให้เทศบาลดำเนินการตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒.

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และพิจารณาดำเนินการ สำหรับอำเภอให้แจ้งเทศบาลตำบลในพื้นที่ทราบ และพิจารณาดำเนินการ ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดสรุปมติที่ประชุม ก.ท.จ.พะเยา ได้ที่ www.Phayaolocal.go.th

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวธิดา ไกรนรา)

ท้องถิ่นจังหวัดพะเยา
เลขาธิการ ก.ท.จ.พะเยา

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐๕๔-๔๔๔-๖๒๓-๔ ต่อ ๑๙ โทรสาร ต่อ ๑๘

บัญชีให้ความเห็นชอบโอนพนักงานเทศบาล ผู้สอบคัดเลือก/ผู้ได้รับการคัดเลือก
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร
ตามมติ ก.ท.จ.พะเยา ครั้งที่ ๗/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๗

ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/สังกัดเดิม	ตำแหน่ง/สังกัดใหม่	กำหนดวันให้ โอนและรับโอน	มติ ก.ท.จ. พะเยา
๑	นางสาวปานชีวา สง่าผากุล ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ สังกัด สำนักปลัด เทศบาลตำบลจุน อำเภอจุน จังหวัดพะเยา อัตราเงินเดือน ๓๐,๒๒๐ บาท	ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๖-๒-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๒ สังกัด ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม กองสวัสดิการสังคม เทศบาลตำบลหนองปล้อง อำเภอวังทรายพูน จังหวัดพิจิตร อัตราเงินเดือน ๓๐,๒๒๐ บาท	๑ ส.ค. ๒๕๖๗	เห็นชอบ
๒	นายสมฤทธิ์ กันทเนตร ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๒ สังกัด ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลเมืองพะเยา อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา อัตราเงินเดือน ๒๙,๑๑๐ บาท	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๖-๒-๐๖-๒๑๐๖-๐๐๓ สังกัด ฝ่ายบริการสาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลเมืองบางมูลนาก อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร อัตราเงินเดือน ๒๙,๑๑๐ บาท	๑ ส.ค. ๒๕๖๗	เห็นชอบ
๓	นายอุดมศักดิ์ ต๊ะใจ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ระดับชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ สังกัด กองช่าง เทศบาลตำบลบ้านต๋อม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา อัตราเงินเดือน ๓๐,๒๒๐ บาท	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๔ สังกัด ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง กองช่าง เทศบาลเมืองตะพานหิน อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร อัตราเงินเดือน ๓๐,๒๒๐ บาท	๑ ส.ค. ๒๕๖๗	เห็นชอบ



บัญชีให้ความเห็นชอบโอนพนักงานเทศบาล ผู้สอบคัดเลือก/ผู้ได้รับการคัดเลือก
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร
ตามมติ ก.ท.จ.พะเยา ครั้งที่ ๗/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๗

ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/สังกัดเดิม	ตำแหน่ง/สังกัดใหม่	กำหนดวันให้ โอนและรับโอน	มติ ก.ท.จ. พะเยา
๔	นางสาวโสภิต สิงห์ชัย ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ระดับชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ สังกัด ฝ่ายบริหารงานคลัง กองคลัง เทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา อัตราเงินเดือน ๓๗,๔๑๐ บาท	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓ สังกัด ฝ่ายบริหารงานคลัง กองคลัง เทศบาลเมืองพิจิตร อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร อัตราเงินเดือน ๓๗,๔๑๐ บาท	๑ ส.ค. ๒๕๖๗	เห็นชอบ
๕	นางสาวธัญญา เพ็ชรกุล ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ สังกัด หน่วยตรวจสอบภายใน เทศบาลตำบลสันป่าม่วง อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา อัตราเงินเดือน ๓๔,๑๑๐ บาท	ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒ สังกัด ฝ่ายบริหารงานคลัง กองคลัง เทศบาลตำบลท่าเสา อำเภอโพทะเล จังหวัดพิจิตร อัตราเงินเดือน ๓๔,๑๑๐ บาท	๑ ส.ค. ๒๕๖๗	เห็นชอบ
๖	นายธนากร เสมอใจ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒ สังกัด ฝ่ายพัฒนาชุมชน กองสวัสดิการสังคม เทศบาลเมืองพะเยา อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา อัตราเงินเดือน ๔๐,๒๖๐ บาท	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๖-๒-๐๘-๒๑๐๕-๐๐๑ สังกัด กองสวัสดิการสังคม เทศบาลตำบลวังกรด อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร อัตราเงินเดือน ๔๐,๒๖๐ บาท	๑ ส.ค. ๒๕๖๗	เห็นชอบ



บัญชีให้ความเห็นชอบโอน/รับโอนพนักงานเทศบาลและพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น
ตามมติ ก.ท.จ.พะเยา ครั้งที่ ๘/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/สังกัดเดิม	ตำแหน่ง/สังกัดใหม่	กำหนดวันให้ โอนและรับโอน	มติ ก.ท.จ. พะเยา
๑	นายภาคย์ชัยวัฒน์ น้อยหอม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ สังกัด กองช่าง เทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา อัตราเงินเดือน ๔๖,๔๕๐ บาท	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ สังกัด กองช่าง เทศบาลตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา อัตราเงินเดือน ๔๖,๔๕๐ บาท	๑ ส.ค. ๒๕๖๗	เห็นชอบ
๒	นางอรทัย บุญบัน ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑ สังกัดสำนักงานปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลแม่ยม อำเภอปง จังหวัดพะเยา อัตราเงินเดือน ๒๔,๐๑๐ บาท	ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑ สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลลอย อำเภอปง จังหวัดพะเยา อัตราเงินเดือน ๒๔,๐๑๐ บาท	๑ พ.ย. ๒๕๖๗	เห็นชอบ
๓	นายธนวุฒิ ยศแผ่น ตำแหน่ง นายช่างโยธา ระดับ ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒ สังกัด กองช่าง เทศบาลตำบลเจริญราษฎร์ อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา อัตราเงินเดือน ๒๖,๑๒๐ บาท	ตำแหน่ง นายช่างโยธา ระดับ ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ สังกัด กองช่าง เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา อัตราเงินเดือน ๒๖,๑๒๐ บาท	๑ ส.ค. ๒๕๖๗	เห็นชอบ
๔	นางสาวสวิษฐา นามวงศ์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับ ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒ สังกัด ฝ่ายบริหารงานคลัง กองคลัง เทศบาลเมืองพะเยา อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา อัตราเงินเดือน ๑๗,๓๑๐ บาท	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับ ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ สังกัด กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา อัตราเงินเดือน ๑๗,๓๑๐ บาท	๒ ต.ค. ๒๕๖๗	เห็นชอบ

บัญชีให้ความเห็นชอบโอน/รับโอนพนักงานเทศบาลและพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น
ตามมติ ก.ท.จ.พะเยา ครั้งที่ ๘/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/สังกัดเดิม	ตำแหน่ง/สังกัดใหม่	กำหนดวันให้ โอนและรับโอน	มติ ก.ท.จ. พะเยา
๕	นายอนุวัฒน์ ดอนเงิน ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๖-๒-๐๘-๕๕๐๐-๒๗๑ โรงเรียนเทศบาลบ้านท่าหลวง กองการศึกษา เทศบาลเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร อัตราเงินเดือน ๓๑,๐๐๐ บาท	ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๘-๕๕๐๐-๐๗๗ สังกัด โรงเรียนเทศบาล ๒ (แม่ตำดรุณเวทย์) กองการศึกษา เทศบาลเมืองพะเยา อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา อัตราเงินเดือน ๓๑,๐๐๐ บาท	๑๙ ส.ค. ๒๕๖๗	เห็นชอบ
๖	นางสาววิฐ คำดี ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๕๙-๓-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๓ สังกัดกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ องค์การบริหารส่วนตำบลบางไฉลง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ อัตราเงินเดือน ๓๕,๒๒๐ บาท	ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ สังกัดสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลท่าจำปี อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา อัตราเงินเดือน ๓๕,๒๒๐ บาท	๒ ต.ค. ๒๕๖๗	เห็นชอบ
๗	ว่าที่ร้อยตรี ศราวุฒิ พันมะโน ตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับ ปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๓-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑ สังกัด สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี อัตราเงินเดือน ๑๗,๒๙๐ บาท	ตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับ ปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑ สังกัด ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา อัตราเงินเดือน ๑๗,๒๙๐ บาท	๑ ส.ค. ๒๕๖๗	เห็นชอบ
๘	นางสาวจิตารัตน์ อนุสนธิ์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับ ปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๐๔-๑-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๙ สังกัด กองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร อัตราเงินเดือน ๑๒,๗๓๐ บาท	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับ ปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๓ สังกัด ฝ่ายบริหารการศึกษา กองการศึกษา เทศบาลเมืองพะเยา อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา อัตราเงินเดือน ๑๒,๗๓๐ บาท	๑๖ ส.ค. ๒๕๖๗	เห็นชอบ

บัญชีให้ความเห็นชอบโอน/รับโอนพนักงานเทศบาลและพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น

ตามมติ ก.ท.จ.พะเยา ครั้งที่ ๘/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/สังกัดเดิม	ตำแหน่ง/สังกัดใหม่	กำหนดวันให้ โอนและรับโอน	มติ ก.ท.จ. พะเยา
๙	นางสาวกนกพิชญ์ชาญา ทิพย์ประสงค์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๑๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ สังกัด ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลชะนะจ้อ อำเภอแม่ระมาด จังหวัดตาก อัตราเงินเดือน ๑๒,๙๗๐ บาท	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับ ปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ สังกัด ฝ่ายบริหารงานการคลัง กองคลัง เทศบาลเมืองดอกคำใต้ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา อัตราเงินเดือน ๑๒,๙๗๐ บาท	๑ ส.ค. ๒๕๖๗	เห็นชอบ
๑๐	นายขวัญชนะ กิจนุกร ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๒๗ โรงเรียนเทศบาลตำบลจิม (คือเวียงจ่า) กองการศึกษา เทศบาลตำบลจิม อำเภอปง จังหวัดพะเยา อัตราเงินเดือน ๔๐,๗๙๐ บาท	ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๙๐๗ โรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอม กองการศึกษา เทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย อัตราเงินเดือน ๔๐,๗๙๐ บาท	๙ ส.ค. ๒๕๖๗	เห็นชอบ
๑๑	นางสาวณิกานต์ ศรีสายะ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับ ปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๔ สังกัด ฝ่ายบริหารงานการคลัง กองคลัง เทศบาลเมืองพะเยา อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา อัตราเงินเดือน ๑๔,๕๗๐ บาท	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับ ปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๕๗-๑-๐๔-๔๒๐๑-๐๑๕ สังกัด งานบัญชีและทะเบียน ฝ่ายการเงินและบัญชี กองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา อัตราเงินเดือน ๑๔,๕๗๐ บาท	๑๖ ส.ค. ๒๕๖๗	เห็นชอบ
๑๒	นายจินตกานต์ ประมสันติ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ระดับปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ สังกัด ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง กองช่าง เทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา อัตราเงินเดือน ๑๗,๒๙๐ บาท	ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ระดับปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ สังกัด กองช่าง เทศบาลตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ อัตราเงินเดือน ๑๗,๒๙๐ บาท	๑ ส.ค. ๒๕๖๗	เห็นชอบ

บัญชีให้ความเห็นชอบรับโอนข้าราชการประเภทอื่น
ตามมติ ก.ท.จ.พะเยา ครั้งที่ ๘/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/สังกัดเดิม	ตำแหน่ง/สังกัดใหม่	กำหนดวันให้ โอนและรับโอน	มติ ก.ท.จ. พะเยา
๑	สิบเอก เกรียงไกร ไชยบุญเรือง ตำแหน่ง พลซุ่มยิง รหัสตำแหน่ง ๕๓๐๔๐๑๐๐๐๑๑๐ สังกัด กองร้อยสนับสนุนการรบ กองพันทหารราบที่ ๓ กรมทหารราบที่ ๑๗ ในพระองค์สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ค่ายเม็งรายมหาราช จังหวัดเชียงราย รับอัตราเงินเดือนระดับ ป.๑ ชั้น ๓๓ (๑๗,๕๔๐ บาท) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ ๑,๑๔๐ บาท	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ระดับ ปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ สังกัด สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลจิม อำเภอปง จังหวัดพะเยา อัตราเงินเดือน ๑๗,๖๗๐ บาท	๒ ก.ย. ๒๕๖๗	เห็นชอบ
๒	นางสาวพุกษา ใจเสมอ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ ๑๔ สำนักงานขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความ สามัคคีปรองดอง สำนักนายกรัฐมนตรี อัตราเงินเดือน ๒๔,๒๓๐ บาท	ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ สังกัดสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลจิม อำเภอปง จังหวัดพะเยา อัตราเงินเดือน ๒๔,๐๑๐ บาท	๑๖ ส.ค. ๒๕๖๗	เห็นชอบ

บัญชีให้ความเห็นชอบรับโอนพนักงานเทศบาลไปเป็นข้าราชการประเภทอื่น
ตามมติ ก.ท.จ.พะเยา ครั้งที่ ๘/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/สังกัดเดิม	ตำแหน่ง/สังกัดใหม่	กำหนดวันให้ โอนและรับโอน	มติ ก.ท.จ. พะเยา
๑	นางสาวศุภัทรา ประเพณี ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับ ปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ สังกัด ฝ่ายบริหารงานการคลัง กองคลัง เทศบาลเมืองดอกคำใต้ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา อัตราเงินเดือน ๑๒,๔๗๐ บาท	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับ ปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๔๘๑๑๑ สังกัด กลุ่มงานการเงินโรงพยาบาลแพร่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข อัตราเงินเดือน ๑๒,๔๗๐ บาท	๒ ต.ค. ๒๕๖๗	เห็นชอบ



บัญชีให้ความเห็นชอบเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
ตามมติ ก.ท.จ.พะเยา ครั้งที่ ๘/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

ที่	ชื่อ - สกุล ผู้ขอเลื่อนและแต่งตั้ง/สังกัด/ อัตราเงินเดือน	แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง/สังกัด/ อัตราเงินเดือน	มีผลตั้งแต่วันที่	มติ ก.ท.จ. พะเยา
๑	นางสาวปริญญ์ สิริ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๔ สังกัด ฝ่ายบริหารงานคลัง กองคลัง เทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา อัตราเงินเดือน ๒๒,๗๖๐ บาท	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๔ สังกัด ฝ่ายบริหารงานคลัง กองคลัง เทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา อัตราเงินเดือน ๒๒,๙๒๐ บาท	๒๐ มิ.ย. ๒๕๖๗	เห็นชอบ

บัญชีให้ความเห็นขอจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ
ตามมติ ก.ท.จ.พะเยา ครั้งที่ ๘/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

รายละเอียดการขอจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ	รายละเอียดการดำเนินการ,คุณสมบัติผู้ขอจ้าง
ชื่อ - สกุล ผู้ขอจ้างเป็นพนักงานจ้าง	นายกิตติกร เผ่าเครื่อง
ประเภทพนักงานจ้าง/ตำแหน่ง	พนักงานจ้างตามภารกิจ
	ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
สังกัด	ฝ่ายบริหารงานคลัง กองคลัง เทศบาลตำบลดงเจน อำเภอภูกามยาว จังหวัดพะเยา
อัตราค่าจ้าง	๑๑,๕๐๐ บาท
หลักเกณฑ์ฯ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง	รายละเอียดการดำเนินการ,คุณสมบัติผู้ขอจ้าง
ประกาศ ก.ท.จ. พะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๕ ข้อ ๑๑ การจ้างพนักงานจ้าง จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลก่อน จึงทำสัญญาจ้างได้ โดยพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ทำเป็นสัญญาจ้างไม่เกินคราวละสี่ปี สำหรับพนักงานจ้างทั่วไป ให้ทำสัญญาจ้างไม่เกินคราวละหนึ่งปี หรือตามโครงการที่มีกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดไว้ โดยอาจมีการต่อสัญญาได้ ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละเทศบาล ข้อ ๒๒ เมื่อคณะกรรมการได้ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างเสร็จสิ้นแล้ว ให้รายงานผลการดำเนินการต่อนายกเทศมนตรี เพื่อประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรและดำเนินการ จัดจ้าง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ต่อไป	- ประกาศเทศบาลตำบลดงเจน เรื่อง การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สมัครคัดเลือกเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๗ - ผ่านการคัดเลือกตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ลำดับที่ ๑
มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ในสาขาวิชาหรือทางบัญชี พาณิชยการ เลขานุการ การบริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป สำหรับทางการบริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป จะต้องมีการศึกษาวิชาบัญชี ไม่น้อยกว่า ๑๕ หน่วยกิต หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้	คุณวุฒิการศึกษา - ปริญญาตรี (บัญชีบัณฑิต)
มีสัญชาติไทย และมีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีและไม่เกิน ๖๐ ปี	- มีสัญชาติไทย - เกิดวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๔๓ อายุ ๒๔ ปี
ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล	- เป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ๓๑.๖๖ %

บัญชีให้ความเห็นชอบให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
พ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
ตามมติ ก.ท.จ.พะเยา ครั้งที่ ๘/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

ลำดับ ๑ กรณี ลาออกจากราชการ

รายละเอียดการขอลาออกจากราชการ ของพนักงานจ้างตามภารกิจ	รายละเอียดการดำเนินการ
ชื่อ - สกุล ผู้ขอลาออกจากราชการ	นายปิยะทัศน์ พักนา
ประเภทพนักงานจ้าง/ตำแหน่ง/สังกัด	พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ อำเภอจุน จังหวัดพะเยา
อัตราค่าตอบแทน	๑๑,๘๕๐ บาท
มีผลตั้งแต่วันที่	๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗

ลำดับ ๒ กรณีพนักงานเทศบาลพ้นจากราชการด้วยเหตุอายุครบ ๖๐ ปี

รายละเอียดการพ้นจากราชการของพนักงานเทศบาล	รายละเอียดการดำเนินการ
ชื่อ - สกุล ผู้พ้นจากราชการ	นายวุฒิชัย ไช้แก้ว
ประเภทพนักงาน/ตำแหน่ง/สังกัด	พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ สังกัดเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ อำเภอจุน จังหวัดพะเยา
อัตราเงินเดือน	๖๘,๖๔๐ บาท
มีผลตั้งแต่วันที่	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

ลำดับ ๓ กรณีพนักงานเทศบาลพ้นจากราชการด้วยเหตุอายุครบ ๖๐ ปี

รายละเอียดการพ้นจากราชการของพนักงานเทศบาล	รายละเอียดการดำเนินการ
ชื่อ - สกุล ผู้พ้นจากราชการ	นางสาวสุทธิดาพร สุขยิ่ง
ประเภทพนักงาน/ตำแหน่ง/สังกัด	พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ สังกัดกองคลัง เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ อำเภอจุน จังหวัดพะเยา
อัตราเงินเดือน	๖๘,๖๔๐ บาท
มีผลตั้งแต่วันที่	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

บัญชีให้ความเห็นชอบให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
พ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
ตามมติ ก.ท.จ.พะเยา ครั้งที่ ๘/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

ลำดับ ๔ กรณีลูกจ้างประจำพ้นจากราชการด้วยเหตุอายุครบ ๖๐ ปี

รายละเอียดการพ้นจากราชการของลูกจ้าง	รายละเอียดการดำเนินการ
ชื่อ - สกุล ผู้พ้นจากราชการ	นายมนัส ไชยมงคล
ประเภทพนักงาน/ตำแหน่ง/สังกัด	ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ สังกัดฝ่ายบริหารงานคลัง กองคลัง เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ อำเภอจุน จังหวัดพะเยา
อัตราเงินเดือน	๒๘,๕๖๐ บาท
มีผลตั้งแต่วันที่	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

ลำดับ ๕ กรณีลูกจ้างประจำพ้นจากราชการด้วยเหตุอายุครบ ๖๐ ปี

รายละเอียดการพ้นจากราชการของลูกจ้าง	รายละเอียดการดำเนินการ
ชื่อ - สกุล ผู้พ้นจากราชการ	นางสาวสุทธิดา สามประเสริฐ
ประเภทพนักงาน/ตำแหน่ง/สังกัด	ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป สังกัดฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ อำเภอจุน จังหวัดพะเยา
อัตราเงินเดือน	๒๙,๑๑๐ บาท
มีผลตั้งแต่วันที่	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

บัญชีสรุปรายละเอียดการขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ของเทศบาล (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
การประชุม ก.ท.จ.พะเยา ครั้งที่ ๘/๒๕๖๗ วันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

ที่	เทศบาล	ส่วนราชการ	การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งในแผนฯ			คชจ. %	มติ	
			กำหนดใหม่/ปรับปรุง	ขอยุบเลิก(ตำแหน่งว่าง)				
๑	ทต.ศรีถ้อย อ.แม่ใจ	สำนักปลัดเทศบาล	คนงาน ๑ อัตรา (พนักงานจ้างทั่วไป)			๒๕.๖๗	ก.ท.จ.พะเยา	
		กองคลัง	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๔			๓๒.๗๒	เห็นชอบ	
๒	ทต.เชียงคำ อ.เชียงคำ	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			คนงานประจำรถขยะ ๑ อัตรา (พนักงานจ้างทั่วไป)	๓๔.๖๗	เห็นชอบ	
๓	ทม.ดอกคำใต้ อ.ดอกคำใต้	สำนักปลัดเทศบาล	พนักงานดับเพลิง ๑ อัตรา (พนักงานจ้างทั่วไป)			๓๐.๗๒	เห็นชอบ	
		ฝ่ายปกครอง	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ๑ อัตรา (ขับรถยนต์ดับเพลิง) (พนักงานจ้างทั่วไป)				เห็นชอบ	
		สำนักปลัดเทศบาล			คนงาน ๑ อัตรา (พนักงานจ้างทั่วไป)		เห็นชอบ	เห็นชอบ
		ฝ่ายปกครอง						
		กองคลัง			คนงาน ๑ อัตรา (พนักงานจ้างทั่วไป)		ไม่เห็นชอบ เนื่องจากลักษณะงาน ไม่สอดคล้องกับตำแหน่ง	
		ฝ่ายบริหารงานคลัง						
		กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ๑ อัตรา (ขับรถบรรทุกขยะ) (พนักงานจ้างทั่วไป)			เห็นชอบ	เห็นชอบ	
		กองการศึกษา			คนงาน ๑ อัตรา (พนักงานจ้างทั่วไป)			

ที่	เทศบาล	ส่วนราชการ	การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งในแผนฯ			คชจ. %	มติ
			กำหนดใหม่/ปรับปรุง		ขอยุบเลิก(ตำแหน่งว่าง)		
๔	ทต.ปง อ.ปง	กองช่าง	นักจัดการงานช่าง ปก./ชก. เลขที่ตำแหน่ง ๓๓๓-๒-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑			๒๕.๖๗	ก.ท.จ.พะเยา
		ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง				๓๗.๗๑	ไม่เห็นชอบ เนื่องจากลักษณะงาน ภาระกิจงานไม่ชัดเจน และค่าใช้จ่ายบุคคลสูง
๕	ทต.ฝายกวาง อ.เชียงคำ	กองช่าง	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก ๑ อัตรา (ขับรถขุดดิน) (พนักงานจ้างทั่วไป)			๓๐.๔๗	เห็นชอบ
		ฝ่ายการโยธา					
		กองช่าง					
๖	ทต.บ้านอ้อ อ.ดอกคำใต้	ฝ่ายการโยธา	ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)			๒๖.๖๔	เห็นชอบ
		กองคลัง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. เลขที่ตำแหน่ง ๓๓๓-๒-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑				
		ฝ่ายบริหารงานคลัง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๑ อัตรา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)				
		กองคลัง	เจ้าพนักงานพัสดุ ปก./ชง. เลขที่ตำแหน่ง ๓๓๓-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑				
๗	ทต.เวียงลอ อ.จุน	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปก./ชง. เลขที่ตำแหน่ง ๓๓๓-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑			๓๒.๒๗	เห็นชอบ
		ฝ่ายบริการสาธารณสุข					
		กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม					
		ฝ่ายบริการสาธารณสุข		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข ๑ อัตรา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)			
		กองช่าง	วิศวกรโยธา ปก./ชก. เลขที่ตำแหน่ง ๓๓๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑				
		ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)				

ที่	เทศบาล	ส่วนราชการ	การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งในแผนฯ		คชจ. %	มติ
			กำหนดใหม่/ปรับปรุง	ขอยุบเลิก (ตำแหน่งว่าง)		
๘	ทต.หงส์หิน อ.จุน	สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายปกครอง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)		๒๕.๖๗	ก.ท.จ.พะเยา
๙	ทต.ทุ่งรวงทอง อ.จุน	สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายปกครอง	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. เลขที่ตำแหน่ง ๓๓๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๒		๓๓.๙๘	ไม่เห็นชอบ เนื่องจากลักษณะงาน ภาระกิจงานไม่ชัดเจน ประกอบกับภาระ ค่าใช้จ่ายบุคคล มีแนวโน้ม ที่จะสูงขึ้นเนื่องจากจะมี การปรับปรุงอัตราเงินเดือน
๑๐	ทต.แม่กา อ.เมืองพะเยา	สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กองคลัง ฝ่ายบริหารงานคลัง กองคลัง ฝ่ายบริหารงานคลัง กองช่าง ฝ่ายการโยธา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายบริการสาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายบริการสาธารณสุข	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ อัตรา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๑ อัตรา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข ๑ อัตรา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข ๑ อัตรา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)		๒๘.๙๖	ไม่เห็นชอบ เนื่องจากลักษณะงาน ภาระกิจงานไม่ชัดเจน
					๓๖.๕๒	ไม่เห็นชอบ เนื่องจากมีการค่าใช้จ่าย บุคคลสูงกว่าร้อยละ ๓๕ ประกอบกับหากมีการ ปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือน ใหม่และหากมีการบรรจุ แต่งตั้งสายงานบริหาร มี แนวโน้มว่าค่าใช้จ่ายบุคคล จะสูงขึ้น ๔๐% โดยให้ เทศบาลทบทวนและ พิจารณาปรับปรุงแผน อัตราคลัง ๓ ปี ในการ กำหนดตำแหน่งที่มีการกิจ งานที่จำเป็นเร่งด่วน เพื่อ เสนอ ก.ท.จ. พะเยา พิจารณาในคราวต่อไป

การแก้ไขเปลี่ยนแปลงมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา
ครั้งที่ ๑๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๗ กรณีเห็นชอบบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้
เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น

เรื่องเดิม

๑. เทศบาลตำบลลจิม อำเภอปง แจ้งความประสงค์ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ตามประกาศ
คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง รับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคล
เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล ตำแหน่ง
ครูผู้ช่วย (กลุ่มวิชาคอมพิวเตอร์) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๒๕ โรงเรียนเทศบาลตำบลลจิม
(คือเวียงจ่า) กองการศึกษา เทศบาลตำบลลจิม อำเภอปง จังหวัดพะเยา

๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้จัดส่งบัญชีรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ที่ประสงค์จะบรรจุ
และแต่งตั้งในตำแหน่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร้องขอให้ กสท.ดำเนินการสอบแข่งขัน ตามหนังสือ
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๑๖๙ ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ ดังนี้

ลำดับที่ สอบได้	ตำแหน่งที่ อปท. ร้องขอให้ กสท.สอบแข่งขัน	ผู้สอบแข่งขันได้ที่ประสงค์ จะไปบรรจุแต่งตั้ง	วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการสมัครสอบ		
๒	ครูผู้ช่วย(คอมพิวเตอร์) เทศบาลตำบลลจิม อำเภอปง จังหวัดพะเยา	นายจักรพันธ์ เชื้อเมืองพาน	ปริญญาตรี (หลักสูตร ๔ ปี)	วิทยาศาสตร์ บัณฑิต	มหาวิทยาลัย ราชภัฏเชียงราย

๓. คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ในการประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่
๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานเทศบาล ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	ตำแหน่งและส่วนราชการ	มีผลตั้งแต่วันที่
๑	นายจักรพันธ์ เชื้อเมืองพาน	วิทยาศาสตรบัณฑิต (หลักสูตร ๔ ปี) มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย	ครูผู้ช่วย(คอมพิวเตอร์) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๒๕ โรงเรียนเทศบาลตำบลลจิม (คือเวียงจ่า) กองการศึกษา เทศบาลตำบลลจิม อำเภอปง จังหวัดพะเยา อัตราเงินเดือน ๑๕,๐๕๐ บาท	๓ ม.ค. ๒๕๖๖

๔. เทศบาลตำบลลจิม อำเภอปง ได้ตรวจสอบคุณวุฒิการศึกษา นายจักรพันธ์ เชื้อเมืองพาน มี
คุณวุฒิปริญญาตรีวิทยาศาสตรบัณฑิต วิชาเอกเทคโนโลยีอุตสาหกรรม แขนงเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์
อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย วันสำเร็จการศึกษา ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๑ และประกาศนียบัตร
บัณฑิต (วิชาชีพครู) วิทยาลัยเชียงราย สำเร็จการศึกษา ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๓ ตามประกาศคณะกรรมการ
กลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง รับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือ
พนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดว่าผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งใดจะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใน
ตำแหน่งที่สอบได้ โดยได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิการศึกษาที่กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น
ตามบัญชีที่ระบุคุณวุฒิประกาศนียบัตรบัณฑิตที่มีหลักสูตรการศึกษา ๑ ปี จากวุฒิปริญญาตรี เงินเดือนที่จะ
ได้รับ ๑๕,๘๐๐ บาท จึงขอหารือกรณีนายจักรพันธ์ เชื้อเมืองพาน บรรจุและแต่งตั้งตำแหน่ง ครูผู้ช่วย
(คอมพิวเตอร์) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๒๕ โรงเรียนเทศบาลตำบลลจิม (คือเวียงจ่า) กองการศึกษา
เทศบาลตำบลลจิม อำเภอปง จังหวัดพะเยา รับอัตราเงินเดือน ๑๕,๘๐๐ บาท ได้หรือไม่อย่างไร

/๕. คณะกรรมการ...

๕. คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๗ พิจารณาตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง รับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ กรณีนายจักรพันธ์ เชื้อเมืองพาน มีคุณวุฒิปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต วิชาเอกเทคโนโลยีอุตสาหกรรม แขนงเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย วันสำเร็จการศึกษา ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๑ และประกาศนียบัตรบัณฑิต (วิชาชีพครู) วิทยาลัยเชียงราย วันสำเร็จการศึกษา ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๓ ซึ่งเป็นคุณวุฒิประกาศนียบัตรบัณฑิตที่มีหลักสูตรการศึกษาไม่น้อยกว่า ๑ ปีต่อจากวุฒิปริญญาตรี จึงเป็นผู้มีคุณวุฒิการศึกษาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะได้รับเงินเดือน ๑๕,๘๐๐ บาท ตามข้อ ๑๑ ของประกาศคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง รับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยให้เทศบาลตำบลจิม พิจารณาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขอัตราเงินเดือนในคำสั่งบรรจุแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดต่อไป

ข้อเท็จจริง

เทศบาลตำบลจิม อำเภอปง ได้เสนอขอความเห็นชอบแก้ไขเปลี่ยนแปลงมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ในการประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๕ กรณีเห็นชอบบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานเทศบาลรายนายจักรพันธ์ เชื้อเมืองพาน คุณวุฒิการศึกษาวิทยาศาสตร์บัณฑิต (หลักสูตร ๔ ปี) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย บรรจุและแต่งตั้งตำแหน่ง ครูผู้ช่วย(คอมพิวเตอร์) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๒๕ โรงเรียนเทศบาลตำบลจิม (คือเวียงจ่า) กองการศึกษา เทศบาลตำบลจิม อำเภอปง จังหวัดพะเยา อัตราเงินเดือน ๑๕,๐๕๐ บาท มีผลตั้งแต่วันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖ โดยขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงเป็นบรรจุและแต่งตั้ง นายจักรพันธ์ เชื้อเมืองพาน คุณวุฒิการศึกษาวิทยาศาสตร์บัณฑิต (หลักสูตร ๔ ปี) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย และมีคุณวุฒิประกาศนียบัตรบัณฑิต (วิชาชีพครู) วิทยาลัยเชียงราย บรรจุและแต่งตั้งตำแหน่ง ครูผู้ช่วย(คอมพิวเตอร์) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๒๕ โรงเรียนเทศบาลตำบลจิม (คือเวียงจ่า) กองการศึกษา เทศบาลตำบลจิม อำเภอปง จังหวัดพะเยา อัตราเงินเดือน ๑๕,๘๐๐ บาท มีผลตั้งแต่วันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖ เนื่องจากนายจักรพันธ์ เชื้อเมืองพาน เป็นผู้มีความวุฒิการศึกษาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะได้รับเงินเดือน ๑๕,๘๐๐ บาท ตามประกาศคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง รับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ และเพื่อให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๗

มติที่ประชุม

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา พิจารณาตามประกาศคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง รับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ ข้อ ๑๑ กำหนดให้ผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งใดให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิที่กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ตามบัญชีตำแหน่งที่เปิดรับสมัครของภาค/เขตนั้น สำหรับวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรการศึกษาไม่น้อยกว่า ๑ ปีต่อจากวุฒิปริญญาตรี เงินเดือนที่จะได้รับ ๑๕,๘๐๐ บาท กรณีนายจักรพันธ์ เชื้อเมืองพาน มีคุณวุฒิปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต วิชาเอกเทคโนโลยีอุตสาหกรรม แขนงเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย วันสำเร็จการศึกษา ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๑ และประกาศนียบัตรบัณฑิต (วิชาชีพครู) วิทยาลัยเชียงราย วันสำเร็จการศึกษา ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๓ จึงเป็นผู้มีคุณวุฒิการศึกษาที่ตรงตาม

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะได้รับเงินเดือน ๑๕,๘๐๐ บาท เพื่อให้การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง รับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงมีมติเห็นชอบแก้ไขมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ในการประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๕ กรณีมีมติเห็นชอบบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานเทศบาล ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	ตำแหน่งและส่วนราชการ	มีผลตั้งแต่วันที่
๑	นายจักรพันธ์ เชื้อเมืองพาน	- วิทยาศาสตรบัณฑิต (หลักสูตร ๔ ปี) มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย - ประกาศนียบัตรบัณฑิต (วิชาชีพครู) วิทยาลัยเชียงราย	ครูผู้ช่วย(คอมพิวเตอร์) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๒๕ โรงเรียนเทศบาลตำบลจิม (คือเวียงจ่า) กองการศึกษา เทศบาลตำบลจิม อำเภอปง จังหวัดพะเยา อัตราเงินเดือน ๑๕,๘๐๐ บาท	๓ ม.ค. ๒๕๖๖



สรุปข้อเสนอแนะการโอนและรับโอน
ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา)

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) ได้พิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หมวด ๗ การโอนและรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น หมวด ๘ การโอนและรับโอนข้าราชการประเภทอื่น มีมติกำหนดข้อเสนอแนะให้เทศบาลดำเนินการดังนี้

๑. ให้เทศบาลได้พิจารณาดำเนินการตรวจสอบสถานะของพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่น ที่แจ้งความประสงค์ขอโอนมาดำรงตำแหน่งกรณีมีภาระผูกพันเรื่องหนี้สินกับต้นสังกัดเดิมหรือสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือไม่อย่างไร

๒. ให้เทศบาลได้พิจารณาดำเนินการตรวจสอบสถานะของพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่น ที่แจ้งความประสงค์ขอโอนมาดำรงตำแหน่งกรณีมีภาระผูกพันเรื่องทุนการศึกษากับต้นสังกัดเดิมหรือหน่วยงานอื่น หรือไม่อย่างไร

๓. ให้เทศบาลได้พิจารณาดำเนินการตรวจสอบสถานะของพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่น ที่แจ้งความประสงค์ขอโอนมาดำรงตำแหน่งกรณีอยู่ระหว่างถูกดำเนินการทางวินัย หรือไม่อย่างไร

๔. ให้เทศบาลได้พิจารณาแจ้งประสานงานพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่น ผู้ประสงค์ขอโอนมาดำรงตำแหน่ง ตรวจสอบและรับรองข้อมูลของตนเองในคำร้องขอโอน กรณีมีการร้องเรียนร้องทุกข์การปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งสังกัดเดิม หรือไม่อย่างไร



ประกาศเทศบาลตำบลศรีถ้อย
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๗

ด้วย เทศบาลตำบลศรีถ้อย ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๕ (แก้ไขเพิ่มเติม) หมวด ๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ในการประชุมครั้งที่ ๘ เมื่อวันที่ ๓๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๗ จึงให้แก้ไขข้อมูลการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลศรีถ้อย เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๗

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๗

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๗

ดาบตำรวจ

(เทพสงวน ปันสุวรรณ)
นายกเทศมนตรีตำบลศรีถ้อย