



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย

อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลศรีถ้อย	๑๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย	๔๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลศรีถ้อยจะดำเนินการ	๔๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๕๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๗๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๗๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๘๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๘๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๘๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๙๐
๑๔. ภาคผนวก	๙๑
๑ ประกาศประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	
๒ ร่างประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑	
๓ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	
๓ รายงานการประชุมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๕ มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔	
๖ เอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผน	

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังคนของหน่วยงาน เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกันประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เพื่อให้การบริการงานบุคคลด้านการกำหนด ตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมี ผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลศรีถ้อยจึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้อง ปฏิบัติความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนด ตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบ ในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้ คณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และ ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบ อัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯลฯ

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของเทศบาลและกิจการ อันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔ และ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขกำหนดกองสำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๔ โดยมีผลให้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ประกอบกับหนังสือหนังสือสำนักงาน ก.ท.จ.พะเยา ด่วนที่สุด ที่ พย ๐๐๒๓.๒/ว๖๕ ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เรื่อง แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการ

พนักงานเทศบาล จังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ข้อ ๑.๑ เทศบาลสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการหลัก ประกอบด้วย สำนักปลัดเทศบาล สำนัก/กองคลัง สำนัก/กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลศรีถ้อย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖๓ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีถ้อย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่าย

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีถ้อย มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู ลูกจ้างและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีถ้อย สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลศรีถ้อย เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีถ้อย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลศรีถ้อยให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑.๗ เพื่อให้เทศบาล มีการกำหนดตำแหน่งที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ฯลฯ

๒.๒ ประโยชน์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลศรีถ้อย มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ๓ ปี ทำให้สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลที่อาจเกิดขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ๓ ปี ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลศรีถ้อย แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลศรีถ้อย เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลศรีถ้อย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลศรีถ้อย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไรก็ตามหากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพะเยาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆในส่วนนี้โดยคำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานราชการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก และงานราชการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติการ และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องวางแผนอัตรากำลัง

การวางแผนกำลังคน หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีที่จะทำให้ได้กำลังคนที่มีความรู้เหมาะสมและเพียงพอ ทั้งในด้านจำนวนและคุณภาพมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการโดยมีแผนการใช้และพัฒนาคนเหล่านั้น อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่องต่อไป

สิ่งที่ต้องพิจารณาเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน พิจารณาสິ่ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. กำลังคนที่มีอยู่ได้ใช้ประโยชน์เต็มที่หรือไม่ คຸ້ມกับค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปหรือไม่
๒. มีแผนการพัฒนาคนอย่างไร เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพปฏิบัติงาน
๓. อัตรากการสูญเสียกำลังคน ประเภท ระดับ สายงานใด ก่อให้เกิดปัญหาหรือไม่เพราะเหตุใด
๔. จะต้องใช้เทคนิคและวิธีการใดในการพยากรณ์กำลังคนจึงจะเหมาะสมและคาดว่าจะได้ผลใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด
๕. การสรรหาคะกระทำโดยวิธีใด จึงจะเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาการขาดแคลนกำลังได้อย่างดีที่สุด

วัตถุประสงค์การวางแผนกำลังคน

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

๓.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๒.๑ แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลศรีถ้อย ดังนี้

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

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าส่วนราชการ
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น เทศบาลตำบลศรีถ้อยประสบปัญหาการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล จึงไม่มีการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๓.๒.๒ แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่ง

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลศรีถ้อยมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลศรีถ้อย ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** (นักบริหารทั่วไป ระดับต้น)

อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ มีหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีและเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและงานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- **กองคลัง** (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ มีหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆงานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการ

จำหน่าย พัสตูล์ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภทงานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สินงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ มีหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบ และเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม ต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาหาร สะพานลอย แหลงน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมือง ตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติ การใช้เครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาลงานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)

อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ มีหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาล ในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัย สิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริหารสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริม ป้องกันควบคุมโรคงานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุน การแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัด การติดยาเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัดตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น หรือระดับกลาง)

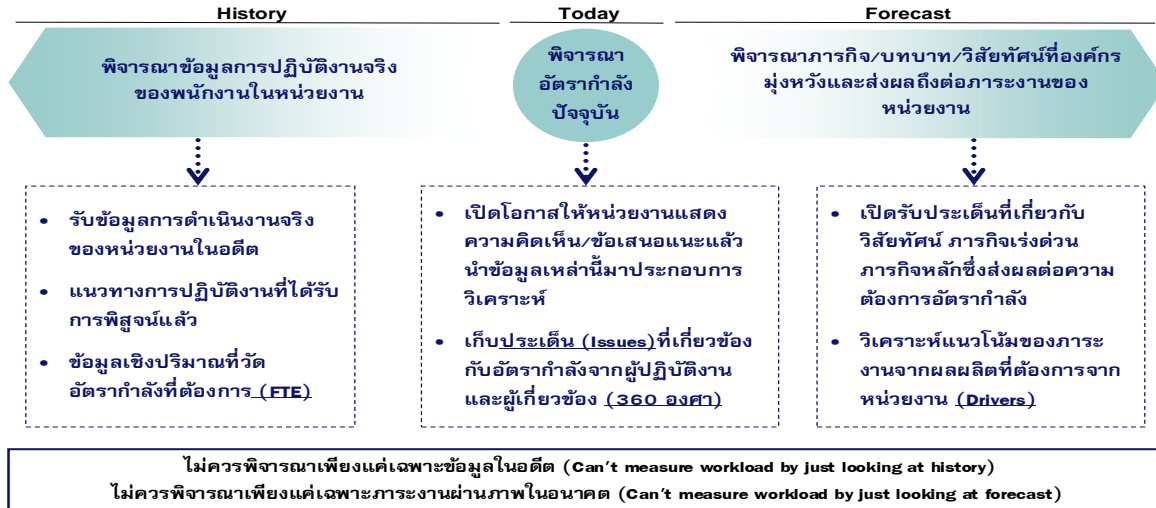
อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมวัย มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจกรรมโรงเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการงานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- หน่วยตรวจสอบภายใน (นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ-เชี่ยวชาญ)

อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ มีหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภทตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุ และหลักทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

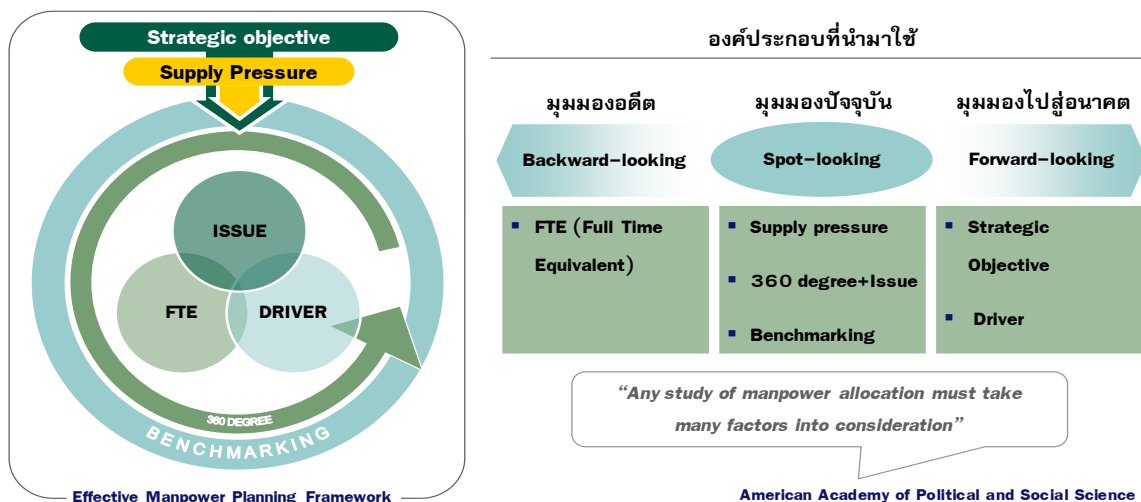
๓.๒.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลศรีถ้อย ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ 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) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลศรีถ้อย ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลศรีถ้อยบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลศรีถ้อย จะพิจารณาคณะวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในสังกัดของกองการศึกษา เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลศรีถ้อย ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลศรีถ้อย ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงานซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป ตามลำดับการกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

ในส่วนราชการที่มีปริมาณมากสามารถแยกงานที่มีความซับซ้อนและจำนวนปริมาณงานจัดตั้งเป็นฝ่าย ขึ้นตรงต่อส่วนราชการนั้นและมีหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชารองลงมาจากผู้ำนวยการกองควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในฝ่ายนั้น

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาล ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระค่างานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่หรืองานหลักของเทศบาลตำบลศรีถ้อย
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลศรีถ้อย ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการในแต่ละตำแหน่งเพื่อกำหนดเป็นอัตรากำลังคนในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ดังนี้ ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วัน โดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลศรีถ้อย) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคน ที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลศรีถ้อย

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

▪ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลศรีถ้อย พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ กองการศึกษา

▪ **ประเด็นเรื่องการสรรหามอบบุคลากรมาปฏิบัติงานในองค์กร** เนื่องจากเทศบาลตำบลศรีถ้อยเป็นองค์กรที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่เขตชุมชนเมือง มีระยะทางห่างจากตัวจังหวัด ๒๗ ก.ม. จึงทำให้มีมาผู้ประสงค์จะปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้นหน่วยงานจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังทดแทนกันได้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะโดยเฉพาะการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือการมอบหมายให้แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หนังสือแจ้งเวียนถึงความต้องการอัตรากำลังจากหัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วยนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง การสอบถาม หรือการขอคำแนะนำ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลศรีถ้อย เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

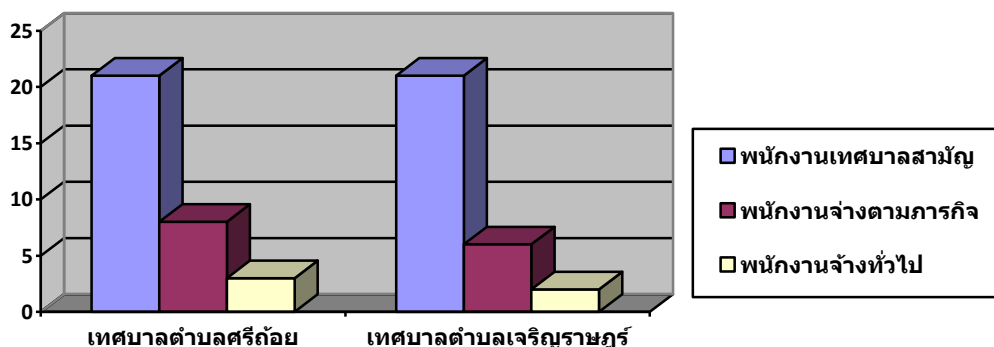
กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลเจริญราษฎร์ อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ซึ่งเทศบาลดังกล่าว เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน มีจำนวนหมู่บ้าน ประชากร ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน

การเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในพื้นที่ใกล้เคียง

ลำดับที่	รายการ	เทศบาลตำบลศรีถ้อย	เทศบาลตำบลเจริญราษฎร์	หมายเหตุ
๑	ส่วนราชการ	จำนวน ๖ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑. สำนักปลัด เทศบาล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองสาธารณสุขฯ ๕. กองการศึกษาฯ ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	จำนวน ๕ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑. สำนักปลัด เทศบาล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองสาธารณสุขฯ ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	
๒	จำนวนพนักงานเทศบาล	จำนวน ๒๓ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัด ๘ อัตรา ๒. กองคลัง ๕ อัตรา ๓. กองช่าง ๓ อัตรา ๔. กองสาธารณสุขฯ ๒ อัตรา ๕. กองการศึกษาฯ ๔ อัตรา ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา	จำนวน ๒๐ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัด ๙ อัตรา ๑.๑ พนักงานครูเทศบาล ๒ อัตรา ๒. กองคลัง ๖ อัตรา ๓. กองช่าง ๓ อัตรา ๔. กองสาธารณสุขฯ ๒ อัตรา ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา	
๓	จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๘ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัด ๒ อัตรา ๒. กองคลัง ๒ อัตรา ๓. กองช่าง - อัตรา ๔. กองสาธารณสุขฯ ๑ อัตรา ๕. กองการศึกษาฯ ๓ อัตรา ๕.๑ พนักงานเทศบาล ๒ อัตรา ๕.๒ ครู ๒ อัตรา	จำนวน ๖ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัด ๓ อัตรา ๒. กองคลัง ๑ อัตรา ๓. กองช่าง ๒ อัตรา ๔. กองสาธารณสุขฯ - อัตรา	

๔	จำนวนพนักงานจ้าง ทั่วไป	จำนวน ๓ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัด ๒ อัตรา ๒. กองคลัง - อัตรา ๓. กองช่าง ๑ อัตรา ๔. กองสาธารณสุขฯ - อัตรา ๕. กองการศึกษาฯ - อัตรา	จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัด ๒ อัตรา ๒. กองคลัง - อัตรา ๓. กองช่าง - อัตรา ๔. กองสาธารณสุขฯ - อัตรา
---	----------------------------	---	--

แสดงแผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลศรีถ้อย และเทศบาลตำบลเจริญราษฎร์ ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใกล้เคียงกัน บริบทลักษณะภูมิประเทศงบประมาณใกล้เคียงกัน และมีเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลศรีถ้อยและเทศบาลตำบลเจริญราษฎร์ มีอัตรากำลังในส่วนของการข้าราชการที่แตกต่างกันพอสมควร แต่ไม่มากนัก จะแตกต่างกันที่ส่วนราชการที่เทศบาลตำบลศรีถ้อย มี ๕ กอง แต่เทศบาลตำบลเจริญราษฎร์ มี ๔ กอง และตำแหน่งพนักงานจ้าง เนื่องจากเทศบาลตำบลศรีถ้อยมีประชากรและงบประมาณรายจ่ายมากกว่าของเทศบาลตำบลเจริญราษฎร์ ด้วยข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณ ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลศรีถ้อย และเทศบาลตำบลเจริญราษฎร์ประสบปัญหาภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ทำให้ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างมารับการช่วยเหลือข้าราชการได้ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย จึงยังไม่มีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งขึ้นมาใหม่ สามารถใช้ปริมาณคนที่มีอยู่ในปัจจุบันปฏิบัติงานได้ ส่วนตำแหน่งที่ว่างทั้งสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติ เทศบาลตำบลศรีถ้อย มีความประสงค์รับโอนหากยังไม่สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ในส่วนของสายงานผู้บริหาร เทศบาลตำบลศรีถ้อยจะดำเนินการรายงานตำแหน่งให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการสรรหาให้แทน ซึ่งถ้ามีผู้ดำรงตำแหน่งครบตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อไป

ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑. วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลศรีถ้อย ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาเทศบาลตำบลศรีถ้อย นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลศรีถ้อย

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลศรีถ้อย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลศรีถ้อย โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริงและต้องคำนึงถึงโครงการส่วนราชการและจำนวนข้าราชการในเทศบาลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๖. ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

❖ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลตำบลศรีถ้อย การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลศรีถ้อย สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑) ทำให้เทศบาลตำบลศรีถ้อย สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลศรีถ้อย สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลศรีถ้อย จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลศรีถ้อย จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลศรีถ้อย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๕) ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้น

๕) ช่วยให้เทศบาลตำบลศรีถ้อย สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลศรีถ้อย บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๖) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลศรีถ้อย เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗) ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

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

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 บางส่วนเป็นภูเขาสูงมีเทือกเขาผีปันน้ำอยู่ทางทิศตะวันตก ซึ่งเป็นต้นกำเนิดแหล่งน้ำธรรมชาติ ๑ สาย คือ ลำน้ำแม่ใจ มีพื้นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การทำนาและมีพื้นที่ราบติดเชิงเขาเหมาะแก่การทำสวนลิ้นจี่

- | | |
|-----------------------|-------------------------------------|
| ๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ | มี ๓ ฤดู (ร้อน, ฝน, หนาว) |
| ๑.๔ ลักษณะของดิน | ดินร่วน ชุย |
| 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 | ตำบลบ้านเหล่าและ ตำบลแม่ใจ อ.แม่ใจ จ.พะเยา |
| - ทิศตะวันตก | ติดกับ | ตำบลวังแก้ว อ.วังเหนือ จ.ลำปาง |

เนื้อที่เทศบาลตำบลศรีถ้อยมีเนื้อที่ทั้งหมด ๖๑.๒๔ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๓๘,๒๗๔ ไร่

๒.๒ การเลือกตั้ง การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง คือ ระบบการปกครองท้องถิ่นที่เปิดโอกาสให้ ประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ สามารถเลือกตั้งผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน เขตท้องถิ่นของตนได้โดยตรง

การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

- * ๑. ผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่นโดยตรง
- * ๒. ฝ่ายบริหารท้องถิ่น กับ ฝ่ายสภาท้องถิ่น แยกออกจากกันอย่างชัดเจน กล่าวคือ ผู้บริหารท้องถิ่นไม่มีอำนาจในการยุบสภาท้องถิ่น และสภาท้องถิ่นไม่มีอำนาจในการลงมติไม่ไว้วางใจผู้บริหารท้องถิ่น
- * ๓. ผู้บริหารท้องถิ่นมีวาระในการดำรงตำแหน่งที่แน่นอนชัดเจน และไม่ขึ้นอยู่กับวาระของสภาท้องถิ่น
- * ๔. คณะผู้บริหารท้องถิ่น (นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี เลขานุการนายกเทศมนตรี) จะเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นด้วยมิได้

๓. ประชากร

จำนวนหมู่บ้าน

ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ มีทั้งหมด ๑๑ หมู่บ้าน คือ

หมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลศรีถ้อย เต็มพื้นที่ทั้งหมดมี ๗ หมู่บ้าน

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

หมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลศรีถ้อย มีพื้นที่บางส่วน มี ๔ หมู่บ้าน

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

ท้องถิ่นอื่นในตำบล

จำนวนเทศบาล ๑ แห่ง คือ เทศบาลตำบลแม่ใจ

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวน หลังคาเรือน (หลัง)	*กำนัน* ผู้ใหญ่บ้าน
		ชาย	หญิง	รวม		
๐						(บ้านกลาง)
๑	บ้านต้นแก	๘๑	๑๐๓	๑๘๔	๑๐๔	นายทองสุข สุริยะป้อ
๔	บ้านแม่ใจหางบ้าน	๒๕	๒๓	๔๘	๓๖	นายคมสัน ปัญญาวรรณ
๕	บ้านป่าสัก	๒๕๒	๒๕๘	๕๑๐	๑๘๓	นายสายคำ ชัยชนะ
๖	บ้านทุ่งป่าข่า	๓๕๙	๓๖๔	๗๒๓	๓๐๘	นายปริญญา จันทะละ
๗	บ้านข้าวตาด	๑๓๓	๑๕๓	๒๘๖	๑๔๗	นายบุญหลง ร่องอ้อ
๘	บ้านท่าต้นหาด	๓๑๓	๓๒๙	๖๔๒	๔๒๖	นายศรีทน ตีบเมืองมา
๙	บ้านสันติสุข	๒๔๖	๒๓๘	๔๘๔	๓๗๐	นายสมหวัง วงลาจา
๑๐	บ้านผาแดง	๑๒๖	๙๑	๒๑๗	๖๒	นายรัฐศาสตร์ สันติโชคไพบูลย์
๑๑	บ้านต้นผึ้ง	๑๘๑	๑๙๙	๓๘๐	๑๖๑	นายอุดม วรรณจักร์
๑๒	บ้านป่าสักสามัคคี	๒๓๖	๒๕๑	๔๘๗	๑๘๒	ร.ต.สิทธิ มะรังษี
๑๓	บ้านปางปูเลาะ	๑๓๔	๑๑๖	๒๕๐	๖๔	นายสมสิทธิ์ แซ่จ้าว
รวม		๒,๐๘๖	๒,๑๒๕	๔,๒๑๑	๒,๐๔๓	

ที่มา สำนักงานทะเบียนอำเภอแม่ใจ ข้อมูล เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๒

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

สภาพทางคมนาคมที่ใช้ติดต่อกับอำเภอและตำบลอื่นๆลาดยางแล้วทั้งหมด 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 เป็นหมู่บ้านชาวไทยภูเขาเผ่าเข้า

๕.๓ การโทรคมนาคม

- ตู้โทรศัพท์สาธารณะ	๑๐	แห่ง (หมู่ ๑, ๕ - ๙, ๑๑ - ๑๒)
- ตู้ไปรษณีย์	๓	แห่ง

๖. ระบบเศรษฐกิจ

อาชีพ

เนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบติดเชิงเขา ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำการเกษตร เช่น ทำสวน ทำนา ในบริเวณที่ราบบริเวณเชิงเขาจะทำสวนลิ้นจี่ เป็นหลัก นอกจากนี้ยังมีประชาชนบางกลุ่มทำงานรับราชการ บริษัท ค้าขาย และรับจ้างทั่วไป

หน่วยธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย

- ปั้มน้ำมันและก๊าซ	๓	แห่ง (หมู่ ๗, ๑๑, ๙)
- โรงสี, โรงเก็บข้าว	๖	แห่ง (หมู่ ๖, ๗, ๙, ๑๒)
- ร้านอาหาร	๓	แห่ง (หมู่ ๑, ๙)
- ตลาดสด	๑	แห่ง (หมู่ ๖)
- ร้านซ่อมรถ	๑๐	แห่ง (หมู่ ๑, ๗, ๙)
- ร้านขายของชำ	๒๑	แห่ง (หมู่ ๑, ๕, ๖, ๗, ๘, ๑๒)
- ร้านทำกระจก	๒	แห่ง (หมู่ ๑, ๑๑)
- โรงรับซื้อลิ้นจี่	๖	แห่ง (หมู่ ๖, ๘, ๑๒)

- ร้านขาย-รับซื้อของเก่า	๒	แห่ง (หมู่ ๑,๙)
- ร้านทำกระดาษ	๒	แห่ง (หมู่ ๘)
- ร้านรับซื้อข้าว	๑	แห่ง (หมู่ ๑๒)
- ร้านขายรถมือสอง	๑	แห่ง (หมู่ ๙)
- ร้านอ็อกเชื่อม+กลึง	๒	แห่ง (หมู่ ๙)
- ล้างอัดฉีด	๑	แห่ง (หมู่ ๙)
- ร้านบริการงานดาวเทียม	๑	แห่ง (หมู่ ๖)
- ร้านบริการเงินด่วน	๔	แห่ง (หมู่ ๑,๔,๗,๙)
- ร้านขายอะไหล่	๒	แห่ง (หมู่ ๗,๑๑)
- 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 ประเพณี/งานประจำปี งานรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ การเลี้ยงผีฝ่าย งานบวงสรวงเจ้าหลวงคำแดง ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น การผลิตน้ำปู การทำไม้กวาด ฯลฯ

๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึกท้องถิ่น มะพร้าวเผา ฯลฯ

๘.ทรัพยากรธรรมชาติ

๘.๑ น้ำ

ในเขตเทศบาลตำบลศรีถ้อย มีแหล่งน้ำธรรมชาติที่สำคัญ ได้แก่ ลำน้ำแม่ใจ และแหล่งน้ำที่ได้จัดสร้างขึ้น คือ อ่างเก็บน้ำห้วยชมภู

- แม่น้ำ , ลำห้วย	๓	สาย (ห้วยแม่ใจ,ห้วยลึก,ห้วยแล้ง)
- หนองน้ำ , สระ	๕	แห่ง (ห้วยน้ำไหล,โล๊ะป่าตอง,โล๊ะผักก้าน ห้วยเคียน,สระ ทต.)

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- อ่างเก็บน้ำ	๑	แห่ง (หมู่ ๘) (ห้วยชมภู)
- ฝาย	๑๗	แห่ง (หมู่...๑,๕,๖,๗,๘,๙,๑๒)
- 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 : ในเขตเทศบาลตำบลศรีถ้อยมีแหล่งน้ำธรรมชาติที่สำคัญ ได้แก่ลำน้ำแม่ใจ และแหล่งน้ำที่ได้จัดสร้างขึ้น คือ อ่างเก็บน้ำห้วยชมภู
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

หมู่ที่๘	- กลุ่มเพาะเห็ด	๒๒	คน
หมู่ที่๙	- กลุ่มเกษตรทำนาตำบลศรีถ้อย	๓๐	คน
	- กลุ่มทำนํ้าหมักปุ๋ยชีวภาพ	๔๐	คน
หมู่ที่๑๐	- กลุ่มปักผ้า	๒๐	คน
	- กลุ่มแปรรูปหน่อไม้	๔๔	คน
หมู่ที่๑๑	- กลุ่มกองทุนปุ๋ยอินทรีย์	๔๙	คน
	- กลุ่มผลิตนํ้าปูบ้านต้นผึ้ง	๒๕	คน
	- กลุ่มเลี้ยงโคบ้านต้นผึ้ง	๒๘	คน
หมู่ที่๑๒	- กลุ่มปุ๋ยหมักชีวภาพ	๖๓	คน
	- กลุ่มเกษตรทำนารวงทอง	๒๓	คน
หมู่ที่๑๓	- กลุ่มผ้าปักมือ	๓๑	คน

จุดเด่นของเทศบาลตำบลศรีถ้อย

- ๑. สวนผลไม้ลื่นจี** ตำบลศรีถ้อย มีพื้นที่ปลูกลื่นจี ๖,๗๐๒ ไร่ ลักษณะเด่นของลื่นจี ตำบลศรีถ้อยมีรสหวานฉ่ำ ปัจจุบันตำบลศรีถ้อย เป็นจุดรับซื้อลื่นจีที่สำคัญแห่งหนึ่ง
- ๒. หมู่บ้านชาวไทยภูเขา ปางปูเลาะ – ผาแดง** เป็นหมู่บ้านชาวไทยภูเขา หมู่ที่ ๑๓, ๑๐ ตำบลศรีถ้อย มีการอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมชนเผ่า มีภูมิทัศน์สวยงาม เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ และมีที่พัก(Home stay)สำหรับนักท่องเที่ยวศึกษาวิถีชีวิตชนเผ่า
- ๓. ร้านค้าชุมชนสองข้างถนน** ตั้งอยู่สองข้างถนนสายพหลโยธินแม่ใจ – เชียงราย ในเขตตำบลศรีถ้อย หมู่ที่ ๑,๑๑,๗,,๙ เป็นร้านค้าชุมชนที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์พื้นบ้านและผลไม้ตามฤดูกาล
- ๔. อ่างเก็บนํ้าห้วยขมกู่** เป็นอ่างเก็บนํ้าขนาดเล็กเป็นลักษณะนํ้าขีมนํ้าซบมีทิวทัศน์โดยรอบสวยงาม มีนํ้าสำหรับทำการเกษตรตลอดปี ตั้งอยู่ หมู่ ๖,๘
- ๕. ถ้ำประกายเพชร** ตั้งอยู่ บ้านปางปูเลาะ หมู่ที่ ๑๓ ลักษณะถ้ำเป็นหินงอกหินย้อย และมีหยดนํ้าลงมาจากเพดานถ้ำ ทำให้เกิดประกายระยิบระยับ ระยะทางจาก หมู่บ้านปางปูเลาะ ถึงถ้ำประกายเพชร รวม ๒ กิโลเมตร เส้นทางถนนจากถ้ำสามารถเดินทางไปถึงอำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง
- ๖. จุดชมวิวผาแดง** ตั้งอยู่ บ้านผาแดง หมู่ที่ ๑๐ ลักษณะเป็นจุดชมวิวหน้าผาที่สวยงามสามารถมองเห็นทิวทัศน์ของอำเภอมแม่ใจและอำเภอกัลยไศยงได้

ส่วนที่ ๒

ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑ ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ และต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำ

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ โดยกำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อรับผิดชอบในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดวิธีการการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ ในการติดตาม การตรวจสอบ และการประเมินผล รวมทั้งกำหนดมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนทุกภาคส่วนดำเนินการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

เพื่อให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการจัดทำ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐

คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านต่างๆ รวม ๖ คณะ อันประกอบด้วย คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อรับผิดชอบในการดำเนินการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนด ตลอดจนได้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวางเพื่อประกอบการพิจารณาจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ภายในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน

สถานการณ์ แนวโน้ม วิสัยทัศน์ และเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ

๑. บทนำ

การพัฒนาประเทศไทยนับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ เป็นต้นมาได้ส่งผลให้ประเทศมีการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านเศรษฐกิจที่ประเทศไทยได้รับการยกระดับเป็นประเทศในกลุ่มบนของกลุ่มประเทศระดับรายได้ปานกลาง ในด้านสังคมที่มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนส่งผลให้ประเทศไทยหลุดพ้นจากการเป็นประเทศยากจน และในด้านสิ่งแวดล้อมที่ประเทศไทยมีข้อได้เปรียบในความหลากหลายเชิงนิเวศ อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังมีความท้าทายต่อการพัฒนาที่สำคัญ อาทิ อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจในปี ๒๕๖๐ ที่ร้อยละ ๓.๙ ถือว่าอยู่ในระดับต่ำกว่าศักยภาพ เมื่อเทียบกับร้อยละ ๖.๐ ต่อปีในช่วงเวลาเกือบ ๖ ทศวรรษที่ผ่านมา โดยมีสาเหตุหลักจากการชะลอตัวของการลงทุนภายในประเทศและสถานการณ์เศรษฐกิจโลกที่ยังไม่ฟื้นตัวได้เต็มที่โครงสร้างเศรษฐกิจไทยที่ยังไม่สามารถขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมได้อย่างเต็มประสิทธิภาพภาคบริการและภาคเกษตรมีผลิตภาพการผลิตในระดับต่ำ ขาดการนำเทคโนโลยีเข้ามาเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ประกอบกับแรงงานไทยยังมีปัญหาเรื่องคุณภาพและสมรรถนะที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการในการขับเคลื่อนการพัฒนาของประเทศ นอกจากนี้ ศักยภาพและคุณภาพของประชากรไทยทุกช่วงวัยยังคงเป็นปัจจัยท้าทายสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ แม้ว่าการเข้าถึงระบบบริการสาธารณะ การศึกษา บริการสาธารณสุข โครงสร้างพื้นฐานต่างๆ และการคุ้มครองทางสังคมอื่น ๆ ของคนไทยมีความครอบคลุมเพิ่มมากขึ้น แต่ยังคงมีปัญหาระบบคุณภาพการให้บริการที่มีมาตรฐานแตกต่างกันระหว่างพื้นที่ ซึ่งเป็นหนึ่งในสาเหตุหลักที่ทำให้ประเทศไทย

ยังคงมีปัญหาความเหลื่อมล้ำในหลายมิติ ขณะที่ปัญหาด้านความยากจนยังคงเป็นประเด็นท้าทายในการยกระดับการพัฒนาประเทศให้ประชาชนมีรายได้สูงขึ้นและแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำอย่างยั่งยืน ขณะเดียวกันการวางกลยุทธ์ระยะยาวในการฟื้นฟู การใช้ และการรักษาทรัพยากรอย่างบูรณาการเพื่อการพัฒนาประเทศที่ผ่านมายังขาดความชัดเจน ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศยังมีปัญหาการใช้อย่างสิ้นเปลืองและเสื่อมโทรมลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ ปัญหาดังกล่าวข้างต้นมีสาเหตุส่วนหนึ่งมาจากประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ การพัฒนาประเทศขาดความต่อเนื่องและความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อความต้องการและปัญหาของประชาชน ขณะที่ความมั่นคงภายในประเทศยังมีหลายประเด็นที่ต้องเสริมสร้างให้เกิดความเข้มแข็ง ลดความขัดแย้งทางความคิดและอุดมการณ์ที่มีรากฐานมาจากความเหลื่อมล้ำ ความไม่เสมอภาค การขาดความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม และปัญหาการขาดเสถียรภาพทางการเมืองตลอดจนส่งเสริมคนในชาติให้ยึดมั่นสถาบันหลักเป็นศูนย์รวมจิตใจให้เกิดความรักและความสามัคคีในขณะเดียวกันการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วนประชากรวัยแรงงานและวัยเด็กที่ลดลงและประชากรสูงอายุที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จะเป็นปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ มีความท้าทายมากขึ้น ทั้งในส่วนของเสถียรภาพทางการเงินการคลังของประเทศในการจัดสวัสดิการเพื่อดูแลผู้สูงอายุที่เพิ่มสูงขึ้น การลงทุนและการออม การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ความมั่นคงทางสังคม การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืนซึ่งจะเป็นประเด็นท้าทายต่อการขับเคลื่อนประเทศไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว

๒. ปัจจัยและแนวโน้มที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศ

แม้ว่าประเทศไทยจะมีตำแหน่งที่ตั้งที่สามารถเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงในภูมิภาคและเป็นประตูสู่เอเชีย แต่การที่มีอาณาเขตติดกับประเทศเพื่อนบ้านหลายประเทศ ทำให้ปัญหาด้านเขตแดนกับประเทศเพื่อนบ้านยังคงเป็นความท้าทายด้านความมั่นคงในอนาคต นอกจากนี้ ประเทศไทยยังคงต้องให้ความสำคัญกับปัญหาด้านความมั่นคงอื่น ๆ ที่มีความซับซ้อน ละเอียดยิ่งขึ้น และมีความเชื่อมโยงกันหลายมิติ ที่อาจเป็นประเด็นท้าทายต่อการสร้างบรรยากาศความไว้วางใจระหว่างรัฐกับประชาชน และระหว่างประชาชนกับประชาชน ซึ่งรวมถึงการสร้างสามัคคีของคนในชาติที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างกลุ่มประชากรไทยที่มีแนวคิดและความเชื่อที่แตกต่างกันอย่างยั่งยืนนอกจากนี้ การขยายอิทธิพลและการเพิ่มบทบาทของประเทศมหาอำนาจ ที่อาจก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ระบบหลายขั้วอำนาจ หรือเกิดการย้ายขั้วอำนาจทางเศรษฐกิจ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศในอนาคต ขณะที่องค์กรที่ไม่ใช่รัฐ อาทิ องค์กรระหว่างประเทศ และบริษัทข้ามชาติจะมีบทบาทมากขึ้นในการกำหนดกฎ ระเบียบ ทิศทางความสัมพันธ์และมาตรฐานสากลต่างๆ ทั้งในด้านความมั่นคง และเศรษฐกิจ รวมทั้งการรวมกลุ่มเศรษฐกิจและการเปิดเสรีในภูมิภาคที่นำไปสู่ความเชื่อมโยงในทุกกระบวน อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงด้านอาชญากรรมข้ามชาติและเศรษฐกิจนอกระบบ รวมทั้งปัญหา ยาเสพติด การค้ามนุษย์ และการลักลอบเข้าเมือง ในทางกลับกัน ความเปลี่ยนแปลงจากโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ได้รับการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดจะ ก่อให้เกิดนวัตกรรมอย่างพลิกผัน อาทิ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ อินเทอร์เน็ตในทุกสิ่ง การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ หุ่นยนต์และโดรน เทคโนโลยีพันธุกรรมสมัยใหม่ และเทคโนโลยีทางการเงิน ซึ่งตัวอย่างแนวโน้มการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดดเหล่านี้ คาดว่าจะเป็นปัจจัยสนับสนุนหลักที่ช่วยทำให้เศรษฐกิจโลกและเศรษฐกิจไทยมีแนวโน้มที่จะกลับมาขยายตัวได้เข้มแข็งขึ้น แนวโน้มสำคัญที่จำเป็นต้องมีการติดตาม

อย่างใกล้ชิด อาทิการรวมกลุ่มทางการค้าและการลงทุนที่จะมีความหลากหลายเพิ่มมากขึ้น การแข่งขันที่คาดว่าจะรุนแรงขึ้นในการเพิ่มผลิตภาพและสร้างความหลากหลายของสินค้าและบริการที่ตอบโจทย์รูปแบบชีวิตใหม่ๆ นอกจากนี้ ประเทศไทยคาดว่าจะเข้าสู่การเป็นสังคมสูงวัยระดับสุดยอดในปี ๒๕๗๔ จะก่อให้เกิดโอกาสใหม่ๆ ในการตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคนสูงอายุที่จะมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการคาดการณ์ว่าครอบครัวไทยจะมีขนาดเล็กลงและมีรูปแบบที่หลากหลายมากขึ้นประชากรในประเทศไทยจะมีช่วงอายุที่แตกต่างกันและจะมีกลุ่มคนช่วงอายุใหม่ๆ เพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ดังนั้น การเตรียมความพร้อมของประชากรให้มีคุณภาพและการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการผลิตและการบริการของประเทศจะเป็นความท้าทายสำคัญในระยะต่อไป

ในขณะเดียวกัน โครงสร้างประชากรที่เข้าสู่สังคมสูงวัย อาจทำให้เกิดความต้องการแรงงานต่างชาติเพิ่มมากขึ้นเพื่อทดแทนจำนวนแรงงานไทยที่ลดลง ซึ่งปัจจัยด้านการเปิดเสรีในภูมิภาคและความก้าวหน้าของการพัฒนาระบบคมนาคมขนส่งในภูมิภาคจะทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานและการย้ายถิ่นมีความสะดวกมากขึ้น และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายประชากรเข้าออกประเทศเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มประชากรที่มีศักยภาพซึ่งมีแนวโน้มในการเคลื่อนย้ายไปเรียนหรือทำงานในทั่วทุกมุมโลกสูงขึ้น ทั้งนี้ การย้ายถิ่นส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาโอกาสทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้น จึงอาจจะเป็นไปได้ที่ประเทศไทยจะยังคงเป็นประเทศผู้รับของประชากรจากประเทศเพื่อนบ้านขณะที่ประชากรไทยโดยเฉพาะแรงงานทักษะอาจมีแรงจูงใจในการย้ายถิ่นไปยังประเทศที่มีระดับการพัฒนาดีกว่า อาจทำให้การแย่งชิงแรงงานมีความรุนแรงมากขึ้น ซึ่งจะยิ่งทำให้เกิดความเสี่ยงต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคมไทย

นอกจากนี้ ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศคาดว่าจะมีความรุนแรงมากขึ้นทั้งในเชิงความผันผวน ความถี่ และขอบเขตที่กว้างขวางมากขึ้น ซึ่งจะสร้างความเสียหายต่อชีวิต และทรัพย์สิน ระบบโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น ตลอดจนระบบผลิตทางการเกษตรที่สัมพันธ์ต่อเนื่องกับความมั่นคงด้านอาหารและน้ำ ขณะที่ระบบนิเวศต่างๆ มีแนวโน้มเสื่อมโทรมลง และมีความเป็นไปได้ค่อนข้างสูงในการสูญเสียความสามารถในการรองรับความต้องการของมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างไรก็ดี ระดับความรุนแรงของผลกระทบอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศโลกและความเสื่อมโทรมของระบบนิเวศต่างๆ ดังกล่าวที่แต่ละประเทศจะต้องเผชิญจะมีความแตกต่างกัน ทำให้การเป็นสังคมสีเขียวการรักษาและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างบูรณาการจะได้รับความสำคัญและความสนใจจากนานาประเทศรวมทั้งประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น พลังงานทดแทนและพลังงานทางเลือกรวมถึงการสร้างสมดุลความมั่นคงด้านพลังงานและอาหารมีแนวโน้มที่จะมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นกฎระเบียบและข้อตกลงด้านสิ่งแวดล้อมจะมีความเข้มข้นและเข้มงวดขึ้น โดยกรอบการพัฒนาตามข้อตกลงระหว่างประเทศต่างๆ ที่สำคัญ เช่น เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน และบันทึกความตกลงปารีสจะได้รับการนำไปปฏิบัติอย่างจริงจังมากยิ่งขึ้น

แนวโน้มเหล่านี้จะก่อให้เกิดความท้าทายต่อการพัฒนาประเทศในหลายมิติ ทั้งในส่วนของการทำงานและอาชีพ สาขาการผลิตและบริการใหม่ๆ ความมั่นคงของประเทศ อันเกิดจากภัยคุกคามและความเสี่ยงด้านอื่นๆ ที่ซับซ้อนขึ้น อาชญากรรมไซเบอร์ รูปแบบการก่อสงครามที่ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ การเคลื่อนย้ายอย่างเสรีและรวดเร็วของผู้คน เงินทุน ข้อมูลข่าวสาร องค์ความรู้ เทคโนโลยีและสินค้าและบริการ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ที่รวดเร็วและคาดการณ์ได้ยากการเกิดขึ้นของโรคระบาด และโรคอุบัติใหม่ที่จะส่งผลให้การเฝ้าระวังด้านการสาธารณสุขในประเทศมีความสำคัญมากขึ้น อาจนำไปสู่ปัญหาความเหลื่อมล้ำที่ทวีความรุนแรงมากขึ้นได้ หากไม่มีมาตรการที่มีประสิทธิภาพในการป้องกันและรองรับผลกระทบต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ซึ่งรวมถึงการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมแบบพลิกผันที่จะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะอย่างยิ่งหากการเข้าถึงเทคโนโลยี โครงสร้างพื้นฐาน และองค์ความรู้สมัยใหม่มีระดับความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มประชากรต่างๆ โดยการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมดังกล่าวจะส่งผลต่อทั้งการทำงานและอาชีพที่จะมีรูปแบบและลักษณะงานที่เปลี่ยนไป มีความต้องการแรงงานที่มีสมรรถนะสูงเพิ่มมากขึ้น หลายอาชีพอาจหายไปจากตลาดงานในปัจจุบันและบางอาชีพจะถูกทดแทนด้วยระบบอัตโนมัติโดยเฉพาะอาชีพที่ต้องการทักษะระดับต่ำ ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของประชาชนที่ปรับตัวไม่ทันหรือขาดความรู้และทักษะที่ทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปกระแสโลกาภิวัตน์ที่จะทำให้เกิดการพัฒนาขยายความเป็นเมือง วิถีชีวิตที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางสภาพภูมิอากาศที่อาจจะมีผลกระทบรุนแรงมากขึ้น ซึ่งปัจจัยทั้งหมดดังกล่าวจะส่งผลให้ปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำของประเทศมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น

จากปัจจัยและแนวโน้มที่คาดว่าจะส่งผลต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในมิติต่างๆข้างต้น เห็นได้ว่าบริบทและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีพลวัตสูง และมีความซับซ้อนหลากหลายมิติ ซึ่งจะส่งผลต่ออนาคตการพัฒนาประเทศอย่างมาก ดังนั้น การพัฒนาประเทศจึงจำเป็นต้องมียุทธศาสตร์การพัฒนาที่ครอบคลุมทุกมิติและทุกด้านการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง มีความร่วมมือในลักษณะประชารัฐจากภาคส่วนต่างๆ ในรูปแบบของหุ้นส่วนการพัฒนาที่เป็นการดำเนินงานอย่างบูรณาการ เนื่องจากทุกมิติการพัฒนาที่มีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน โดยประเทศไทยจำเป็นต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ สมรรถนะ และทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ สามารถรู้เท่าทันและปรับตัวให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข มีอาชีพที่มั่นคง สร้างรายได้ ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง กฎเกณฑ์และกติกาใหม่ๆ และมาตรฐานที่สูงขึ้น โดยเฉพาะในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบและปัจจัยส่งเสริมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปพร้อมกัน ทั้งในส่วนของระบบการเรียนการสอน และการพัฒนาทักษะฝีมือที่สอดคล้องกันกับการพัฒนาของคนในแต่ละช่วงวัย ระบบบริการสาธารณะ โครงสร้างพื้นฐาน รวมทั้งการให้ความสำคัญกับการส่งเสริมเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับเป็นเจ้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมก้าวทันโลก จากการต่อยอดการพัฒนาบนพื้นฐานนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ ส่งผลให้เกิดการสร้างห่วงโซ่มูลค่าทางเศรษฐกิจในทั้งภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตรและภาคบริการ กระจายผลประโยชน์จากการพัฒนาลดปัญหาความเหลื่อมล้ำ และนำไปสู่การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกภาคส่วน

นอกจากนี้ ประเทศไทยต้องให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลความมั่นคงด้านพลังงานและอาหาร การรักษาไว้ซึ่งความหลากหลายเชิงนิเวศ การส่งเสริมการดำเนินชีวิตและธุรกิจ และการพัฒนาและขยายความเป็นเมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่องที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมกับการมีข้อกำหนดของรูปแบบและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการใช้พื้นที่ที่ชัดเจน ขณะที่การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ กฎหมาย ระบบภาษีต้องมีกลยุทธ์การพัฒนาที่สามารถอำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้ประเทศมีศักยภาพการแข่งขันที่สูงขึ้น และสามารถใช้จ่ายเงินในเรื่องตำแหน่งที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ของประเทศให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศมากขึ้น รวมทั้งให้ความสำคัญของการรวมกลุ่มความร่วมมือกับนานาประเทศในระดับภูมิภาคและระดับโลก เพื่อกระชับและสร้างสัมพันธ์ไมตรี เสริมสร้างความสัมพันธ์ทางการทูต ซึ่งจะก่อให้เกิดการสร้างพลังทางเศรษฐกิจและรักษาความมั่นคงของประเทศ โดยจำเป็นต้องสร้างความพร้อมในการที่จะยกระดับมาตรฐานและมีการปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบกติกาสากลในด้านต่างๆ ขณะเดียวกันประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งให้มีการปฏิรูประบบราชการและการเมืองเพื่อให้เกิดการบริหารราชการที่ดีและมีเสถียรภาพทางการเมือง มีการส่งเสริมคนในชาติให้ยึดมั่นสถาบันหลักเป็นศูนย์รวมจิตใจเพื่อให้เกิดความรักความสามัคคี และลดความขัดแย้งภายในประเทศ โดยที่นโยบายการพัฒนาต่างๆ จำเป็นต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับโครงสร้างและลักษณะพฤติกรรมของประชากรที่อาจจะมีความแตกต่างจากปัจจุบันมากขึ้น

ดังนั้น ภายใต้เงื่อนไขโครงสร้างประชากร โครงสร้างเศรษฐกิจ สภาพสังคม สภาพภูมิอากาศสิ่งแวดล้อม และปัจจัยการพัฒนาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการวางแผนการพัฒนาที่รอบคอบและครอบคลุม อย่างไรก็ตาม หลายประเด็นพัฒนาเป็นเรื่องที่ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการปรับตัวซึ่งจะต้องหยั่งรากลึกลงไปถึงการเปลี่ยนแปลงในเชิงโครงสร้างการขับเคลื่อนการพัฒนาให้ประเทศเจริญก้าวหน้าไปในอนาคตจึงจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์ในระยะยาวที่ต้องบรรลุ พร้อมทั้งแนวยุทธศาสตร์หลักในด้านต่างๆ เพื่อเป็นกรอบในการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างบูรณาการบนพื้นฐานประชารัฐเพื่อยกระดับจุดแข็งและจุดเด่นของประเทศ และปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อนและจุดด้อยต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ โดยยุทธศาสตร์ชาติจะเป็นเป้าหมายใหญ่ในการขับเคลื่อนประเทศ และถ่ายทอดไปสู่แผนในระดับอื่น ๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติทั้งในระดับยุทธศาสตร์ ภารกิจและพื้นที่ ซึ่งรวมถึงพื้นที่พิเศษต่างๆ อาทิ เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อให้การพัฒนาประเทศสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคง มั่งคั่ง และ ยั่งยืน

๓. วิสัยทัศน์ประเทศไทย

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย การดำรงอยู่อย่างมั่นคง และยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่น มีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศ และการอยู่ร่วมกัน

อย่างสันติประสานสอดคล้องกันด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี

ความมั่นคง หมายถึง การมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติทางการทหาร เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง เช่น ประเทศมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์มีความเข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน มีระบบการเมืองที่มั่นคงเป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล สังคมมีความปรองดองและความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชนมีความเข้มแข็งครอบครัวมีความอบอุ่น ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิต มีการออมสำหรับวัยเกษียณ ความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ มีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

ความมั่งคั่ง หมายถึง ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องและมีความยั่งยืนจนเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรมีความอยู่ดีมีสุขได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น และมีการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกภาคส่วน มีคุณภาพชีวิตตามมาตรฐานขององค์การสหประชาชาติ ไม่มีประชาชนที่อยู่ในภาวะความยากจนเศรษฐกิจในประเทศมีความเข้มแข็ง ขณะเดียวกันต้องมีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศต่างๆทั้งในตลาดโลกและตลาดภายในประเทศเพื่อให้สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศตลอดจนมีการสร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคตเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงไป และประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีโลก และมีความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างแน่นแฟ้นกับประเทศในภูมิภาคเอเชีย เป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาค ทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ เพื่อให้เป็นพลังในการพัฒนา นอกจากนี้ยังมีความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่องไปได้ ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญาทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความยั่งยืน หมายถึง การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่อยู่บนหลักการใช้ การรักษาและการฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติจนเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศ การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์มากขึ้นและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม รัฐบาลมีนโยบายที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืนและให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน และทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาอย่างสมดุล มีเสถียรภาพ และยั่งยืน

โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ **“ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน”** โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมี

ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย

- ๑) ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย
- ๒) ขีดความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจ และการกระจายรายได้
- ๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ
- ๔) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม
- ๕) ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ

๔. ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ

๔.๑ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

- (๑) การรักษาความสงบภายในประเทศ
- (๒) การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง
- (๓) การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ
- (๔) การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ รวมถึงองค์การภาครัฐและที่มิใช่ภาครัฐ
- (๕) การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม

๔.๒ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- (๑) การเกษตรสร้างมูลค่า
- (๒) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
- (๓) สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว
- ๔.๔ โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก
- (๕) พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่

๔.๓ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

- (๑) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม
- (๒) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- (๓) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑
- (๔) การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย
- (๕) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาพที่ดี
- (๖) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- (๗) การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ

๔.๔ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

- (๑) การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ
- (๒) การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี
- (๓) การเสริมสร้างพลังทางสังคม
- (๔) การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง

๔.๕ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- (๑) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว
- (๒) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล

- (๓) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ
- (๔) พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็นเมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง
- (๕) พัฒนาความมั่นคงน้ำ พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (๖) ยกระดับกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดอนาคตประเทศ

๔.๖ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- (๑) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
- (๒) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่
- (๓) ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ
- (๔) ภาครัฐมีความทันสมัย
- (๕) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ
- (๖) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๗) กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น
- (๘) กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ได้จัดทำขึ้นในช่วงเวลาของการปฏิรูปประเทศและสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ซึ่กันมากขึ้น โดยได้น้อมนำหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานาทางในการพัฒนาประเทศ ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙-๑๑ เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและช่วยให้สังคมไทยสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคง เกิดภูมิคุ้มกัน และมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม ส่งผลให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน

ในการจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ครั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำบนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ซึ่งเป็นแผนหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนั้น ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน ทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และ ทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทารายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญในการเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ในลักษณะการแปลงยุทธศาสตร์ระยะยาวสู่การปฏิบัติ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา พร้อมทั้งแผนงาน/โครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรมในช่วง ๕ ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการ

เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกัน ยังได้กำหนดแนวคิดและกลไกการขับเคลื่อนและติดตาม ประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อกำกับให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนา เพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย

๑. ภาพรวมการพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

๑.๑ หลักการ

๑.๒ จุดเปลี่ยนสำคัญในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ ๑๒

๑.๓ ประเด็นการพัฒนาหลักที่สำคัญในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

๒. การประเมินสภาพแวดล้อมการพัฒนาประเทศ

๒.๑ สถานการณ์และแนวโน้มภายนอก

๒.๒ สถานการณ์และแนวโน้มภายใน

๓. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

๓.๑. วัตถุประสงค์

๓.๒. เป้าหมายรวม

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ มีทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ โดยมี ๖ ยุทธศาสตร์ตามกรอบ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และอีก ๔ ยุทธศาสตร์ที่เป็นปัจจัยสนับสนุน ดังนี้

๔.๑ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

๔.๒ ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๔.๓ ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

๔.๔ ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

๔.๕ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่ง และยั่งยืน

๔.๖ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาล ในสังคมไทย

๔.๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

๔.๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

๔.๙ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

๔.๑๐ ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

๕. การขับเคลื่อนแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ผ่านการปฏิบัติ

๕.๑ หลักการ

๕.๒ แนวทางขับเคลื่อนแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

๕.๓ การติดตามประเมินผลแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

๑.๓ แผนพัฒนาจังหวัดพะเยา (๒๕๖๑-๒๕๖๕)

๑.วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัด (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕)

ท้องถิ่นเข้มแข็ง แหล่งผลิตเกษตรปลอดภัย ภายใต้การเป็นประชาคมอาเซียน

๒. พันธกิจของจังหวัดพะเยา

๑. พัฒนาผลผลิตเกษตรปลอดภัย ในพื้นที่เป้าหมายเดิมและขยายในพื้นที่เป้าหมายใหม่
๒. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน สร้างความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน และขยาย มูลค่าการค้าชายแดน
๓. ส่งเสริมให้ประชาชน ตระหนักถึงอัตลักษณ์และมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคง ชุมชน เข้มแข็งและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เพิ่มทักษะและสมรรถนะ พร้อมสู่ประชาคมอาเซียน
๔. ส่งเสริมการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อม แบบมีส่วนร่วม

๓. เป้าประสงค์ของจังหวัดพะเยา

๑. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
๒. จังหวัดมีพื้นที่เกษตรปลอดภัยเพิ่มขึ้น และช่องทางการตลาดผลผลิตเกษตรปลอดภัย มีการขยายตัวเพิ่มขึ้น
๓. จังหวัดมีมูลค่า การค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และการค้าชายแดน เพิ่มขึ้น
๔. สังคม ชุมชนมีความเข้มแข็งพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๕. จังหวัดพะเยามีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ สิ่งแวดล้อมปราศจากมลพิษและลด การเกิดภาวะโลกร้อน
๖. ประชาชนอยู่ในสังคมอย่างสงบสุข มีความมั่นคง ปลอดภัย ชุมชนเข้มแข็ง

๔. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการพัฒนา (KPI/Targets)

๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าผลผลิตการเกษตรที่สำคัญของจังหวัด (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๕)
๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าการค้าชายแดน (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๕)
๓. ระดับความสำเร็จของการเพิ่มสมรรถนะด้านการบริหารจัดการและการตลาด (ค่าเป้าหมาย:ระดับ๕)
๔. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพด้านการท่องเที่ยวของจังหวัด (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๕)
๕. ร้อยละของประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพความพร้อมเข้าสู่สังคมอาเซียน (ค่าเป้าหมาย: ร้อยละ ๖๐)
๖. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ค่าเป้าหมาย: ระดับ ๕)
๗. ระดับความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาเสพติด (ค่าเป้าหมาย: ระดับ ๕)
๘. ร้อยละของจำนวนข้อพิพาทได้เข้าสู่กระบวนการยุติธรรมทางเลือกให้กับประชาชนเพิ่มขึ้นทุกปี (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐)
๙. ร้อยละของประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (ค่าเป้าหมาย: ร้อยละ ๘๐)
๑๐. ระดับความสำเร็จของการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ (ค่าเป้าหมาย: ระดับ ๕)

๕. ประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัดพะเยา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย และ การค้า การลงทุน เพื่อเพิ่ม ขีดความสามารถในการแข่งขัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างคุณค่าและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมความมั่นคงภายในและตามแนวชายแดน

๒ ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕)

๒.๑ วิสัยทัศน์ของเทศบาลศรีถ้อยการพัฒนา (Vision)

ศรีถ้อยตำบลน่าอยู่	ชุมชนเข้มแข็ง
แหล่งเกษตรกรรม	น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๒ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑	พัฒนาระบบเศรษฐกิจ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	พัฒนาสังคม การศึกษา การสาธารณสุข ศาสนา และวัฒนธรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	รักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย
ยุทธศาสตร์ที่ ๕	ส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

พันธกิจการพัฒนา (Mission)

๑. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมสุขภาพอนามัย รณรงค์ป้องกันโรค
๓. ส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำ
๔. ส่งเสริมโอกาสทางการเกษตร การค้า การลงทุน และการท่องเที่ยวเชื่อมโยงระบบสารสนเทศ
๕. บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๖. การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
๗. การปกป้อง เทิดทูน สถาบันพระมหากษัตริย์
๘. การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
๙. ส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งของสังคม
๑๐. พัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่นและการบริหารจัดการที่ดี
๑๑. พัฒนาศักยภาพขององค์กร ชุมชน และประชาชนในพื้นที่

จุดมุ่งหมายการพัฒนา (Goals)

๑. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับทั้งในระบบและนอกระบบ
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนสุขภาพอนามัยและคุณภาพให้บริการสาธารณสุข
๓. เสริมสร้างและสนับสนุนด้านกีฬา
๔. อนุรักษ์ฟื้นฟูสืบสานคุณค่าศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. เพิ่มศักยภาพและส่งเสริมสถาบันครอบครัวและสถาบันศาสนา
๖. ขยายโอกาสและการสงเคราะห์แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส
๗. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเด็กและเยาวชนและประชาชนด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา
๘. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างอาชีพและพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์และสินค้าชุมชน
๙. ส่งเสริมการผลิตและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน
๑๐. สนับสนุนและส่งเสริมเพิ่มคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร การตลาด สินค้าปลอดภัยและได้มาตรฐาน

๑๒. ส่งเสริมแก้ไขปัญหาผลผลิตทางการเกษตรและการดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๑๓. พัฒนาเส้นทางคมนาคม การขนส่ง โทรคมนาคม ไฟฟ้าและโครงสร้างอื่นๆ

๑๔. พัฒนาปรับปรุง พื้นฟูแหล่งน้ำระบบส่งน้ำการเกษตรและระบบประปา

๑๕. พัฒนาและส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวและการบริการให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

๑๖. อนุรักษ์พื้นฟูและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติควบคู่กับการป้องกันการบุกรุกทำลายแหล่งน้ำ ดิน ป่าไม้ แร่ธาตุอื่นๆ

๑๗. พัฒนาหมู่บ้านสะอาด ปลอดภัยมีการบริหารจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมของน้ำเสีย หมอกควันไฟป่าและแหล่งน้ำ

๑๘. พัฒนาระบบการป้องกันอาชญากรรม อุบัติภัยและสาธารณภัย

๑๙. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอำนวยความสะดวกความเป็นธรรมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและปกป้องสถาบัน

๒๐. ป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานการค้ำมนุษย์แรงงานต่างด้าว

๒๑. พัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรและการให้บริการประชาชน

๒๒. พัฒนารายได้และการจัดเก็บภาษี

๒๓. พัฒนาระบบสารสนเทศ สื่อและการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

๒๔. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๒.๓ ตัวชี้วัด

(๑) ประชาชนมีแหล่งกักเก็บน้ำใช้สำหรับอุปโภค บริโภคและการเกษตรอย่างพอเพียง

(๒) ประชาชนในตำบลศรีถ้อยมีรายได้เพิ่มขึ้น

(๓) โรงเรียน สพฐ. ๔ แห่ง ได้รับการสนับสนุนอาหารกลางวัน อาหารเสริมนม

(๔) ศพด. ๑ แห่ง ได้รับการสนับสนุนอาหารกลางวัน อาหารเสริมนม รวมทั้งพัฒนาอาคารสถานที่ และ ระบบบริหารจัดการ

(๕) เด็กและเยาวชนได้ร่วมกิจกรรม

(๖) ผู้ดูแลเด็กเล็กได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

(๗) เด็กเล็กได้มีความรู้ และมีทักษะเพิ่มขึ้น

(๘) มีวัสดุ อุปกรณ์ การเรียนการสอนอย่างทั่วถึงและเพียงพอ

(๙) อาสาสมัครในการช่วยเหลือชุมชนและประสานงานในชุมชน

(๑๐) ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น ๕%

(๑๑) ส่งเสริมสวัสดิการสังคม สงเคราะห์ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ๑๑ หมู่บ้าน

(๑๒) กลุ่มสตรี อสม. ได้ทำกิจกรรม ร่วมกัน และสร้างความสามัคคี

(๑๓) ประชาชนได้รับการบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง ๑๑ หมู่บ้าน

(๑๔) จัดวางผังเมืองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามมาตรฐาน

(๑๕) ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง ๑๑ หมู่บ้าน

(๑๖) ประสาน สนับสนุน ร่วมมือกับส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ

(๑๗) ส่งเสริมขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ๑๑ หมู่บ้าน

(๑๘) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมลานกีฬาชุมชนและจัดการแข่งขันกีฬาประเภทต่างๆ ทั้ง ๑๑ หมู่บ้าน

- (๑๙) ส่งเสริมการเลือกตั้งตามระบบการปกครองแบบประชาธิปไตยและตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้ง ๑๑ หมู่บ้าน
- (๒๐) การจัดระเบียบโครงสร้างการบริหารจัดการภายในองค์กรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ๑๑ หมู่บ้าน
- (๒๑) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมการบริหารงาน
- (๒๒) ส่งเสริมให้เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชน ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๑๑ หมู่บ้าน
- (๒๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการติดตั้งระบบเตือนภัยธรรมชาติ และภัยพิบัติต่างๆ ๑๑ หมู่บ้าน
- (๒๔) ส่งเสริมการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัยประจำหมู่บ้าน/ตำบล และทีมกู้ชีพกู้ภัยตำบล ๑๑ หมู่บ้าน
- (๒๕) สนับสนุนให้มีวัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับการป้องกันและการช่วยเหลือเมื่อเกิดภัยพิบัติ
- (๒๖) เพื่อทัศนียภาพที่สวยงามประชาชนเห็นประโยชน์ของการปลูกป่า
- (๒๗) ส่งเสริมสนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนในการรณรงค์สร้างจิตสำนึก เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของ ๑๑ หมู่บ้าน
- (๒๘) การกำจัดขยะ สิ่งปฏิกูลอย่างถูกวิธี ๑๑ หมู่บ้าน

๒.๔ ค่าเป้าหมาย

- (๑) มีแหล่งน้ำพอเพียงต่อการอุปโภคบริโภคและทำการเกษตร
- (๒) การศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐาน และเกิดการเรียนรู้ต่อเนื่อง
- (๓) ประชาชนมีทักษะในการประกอบอาชีพด้านเกษตร
- (๔) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- (๕) ประชาชนเข้าถึงบริการสาธารณสุข มีสุขภาพแข็งแรง
- (๖) ประชาชนได้ใช้เส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐาน ปลอดภัย
- (๗) ประชาชนได้ร่วมกิจกรรมส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการของท้องถิ่น
- (๘) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาตรฐานสากลดีขึ้น
- (๙) ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๑๐) สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติได้รับการฟื้นฟูและอนุรักษ์

๒.๖ กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านเศรษฐกิจ

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมพัฒนาเส้นทางคมนาคมขนส่ง/ไฟฟ้า/น้ำประปา/แหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสังคม การศึกษา การสาธารณสุข ศาสนา และวัฒนธรรม

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการศึกษา

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาด้านสาธารณสุข

แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมสนับสนุนและจัดกิจกรรมงานทางด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี

วันสำคัญของชาติ

แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมสนับสนุนและจัดให้มีการเล่นกีฬานันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจและจัดให้มีสถานที่ที่เหมาะสมอย่างพอเพียง

แนวทางที่ ๕ ส่งเสริมสนับสนุนสวัสดิการสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ รักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

แนวทางที่ ๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน/ลดอุบัติเหตุจราจรทางบก

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพคุณภาพตามหลักธรรมาภิบาล

แนวทางที่ ๑ การส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีความสามารถในการพัฒนา

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

(๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

(๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

(๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง

(๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน

(๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๒.๘ แผนงาน

(๑) แผนงานบริหารงานทั่วไป

(๒) แผนงานการรักษาความสงบภายใน

(๓) แผนงานการศึกษา

(๔) แผนงานสาธารณสุข

(๕) แผนงานสังคมสงเคราะห์

(๖) แผนงานเคหะและชุมชน

(๗) แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

(๘) แผนงานการศาสนาและวัฒนธรรมและนันทนาการ

(๙) แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา

(๑๐) แผนงานการเกษตร

(๑๑) แผนงานงบกลาง

๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย มีความสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับภาค แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๓. วิเคราะห์เพื่อพัฒนาเทศบาลตำบลศรีถ้อย

๓.๑ การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาเทศบาลตำบลศรีถ้อย

ศักยภาพการพัฒนาของเทศบาลตำบลศรีถ้อย เมื่อวิเคราะห์ด้วยเทคนิค (SWOT Analysis) คือ วิเคราะห์ ทั้งปัจจัยภายใน(จุดแข็ง และจุดอ่อน)และปัจจัยภายนอก(โอกาส และอุปสรรค) สามารถนำมา กำหนดแนวทางการพัฒนาของเทศบาลศรีถ้อยได้ตรงตามเป้าหมายยิ่งขึ้น

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยภายใน (Internal Factors) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของตำบลศรีถ้อย

จุดแข็งของเทศบาลตำบลศรีถ้อย (Strengths)

๑. เป็นที่ตั้งของส่วนราชการระดับอำเภอ ที่ว่าการอำเภอ โรงพยาบาล สถานศึกษา อยู่ในพื้นที่ ตำบลสะดวกในการติดต่อประสานงานให้บริการประชาชนและเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของตำบล

๒. การคมนาคมในชุมชนสะดวก

๓. มีพื้นที่ปลูกลิ้นจี่มากที่สุดในอำเภอ และมีจุดรับซื้อ ขายลิ้นจี่ที่มากที่สุดในจังหวัดพะเยา

๔. มีภูมิทัศน์สวยงามเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญในพื้นที่ตำบล เช่น สวนลิ้นจี่ หมู่บ้าน Home Stay ปางปูเลาะ - ผาแดง ถ้ำประกายเพชร จุดชมวิว ผาแดง ฯลฯ

๕. มีวัฒนธรรมหลากหลายที่น่าสนใจท่องเที่ยวในเทศกาลต่างๆ ทั้งวัฒนธรรมล้านนาและ วัฒนธรรมชนเผ่า

๖. ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย

จุดอ่อนของเทศบาลตำบลศรีถ้อย (Weaknesses)

๑. การรวมกลุ่มของเกษตรกรในพื้นที่ยังไม่เข้มแข็งขาดอำนาจการต่อรองราคาผลผลิต

๒. ความไม่พร้อมของประชาชนในการเป็นผู้ประกอบการธุรกิจการค้า และผู้ให้บริการ ทั้งธุรกิจ การค้าด้านผลผลิตทางการเกษตร และการบริการท่องเที่ยว

๓. ประชาชนส่วนใหญ่อยู่ในภาคเกษตรกรรมมีรายได้เฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ต่ำมีภาระหนี้สินเกิด วิกฤติความยากจน

๔. แหล่งท่องเที่ยวทรุดโทรม การวางแผนประชาสัมพันธ์ เอกลักษณ์กิจกรรมการท่องเที่ยว ไม่ต่อเนื่อง

๕. งบประมาณของท้องถิ่นมีจำกัดเกินศักยภาพในการช่วยเหลือเกษตรกรภาวะผลผลิตตกต่ำใน ภาพรวมทั้งตำบล

๖. ขาดแคลนน้ำ สำหรับการเกษตรและการบริโภค เนื่องจากภัยแล้งซ้ำซากทุกปี

๗. มีปัญหาด้านสังคมกระทบต่อครอบครัวชุมชน

ปัจจัยภายนอก (External Factors) วิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคของตำบลศรีถ้อย

โอกาสของเทศบาลตำบลศรีถ้อย (Opportunities)

๑. แผนพัฒนาจังหวัดส่งเสริมให้เป็นพื้นที่เป้าหมายในยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเกษตร

๒. แผนพัฒนาจังหวัดส่งเสริมให้เป็นพื้นที่เป้าหมายในยุทธศาสตร์ด้วยเศรษฐกิจด้านการ พัฒนาการบริหารและการท่องเที่ยว

๓. แผนพัฒนาจังหวัด ส่งเสริมให้เป็นเครือข่ายศูนย์ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ
๔. รัฐบาลมีนโยบายแก้ไขปัญหาคาความยากจน เพิ่มรายได้ ลดรายจ่ายของประชาชน
๕. การดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑)

(พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙)

๖. การคมนาคมสะดวกมีถนนสี่ช่องทางจราจรผ่านอยู่ใกล้กับหน่วยราชการและ อปท.
๗. การพัฒนาการค้าและการลงทุนกับกลุ่มประเทศตามแนวชายแดน

อุปสรรคของเทศบาลตำบลศรีถ้อย (Threats)

๑. ขาดแคลนน้ำสำหรับการเกษตรและการอุปโภค-บริโภค เนื่องจากภัยแล้งซ้ำซากทุกปี
๒. ระเบียบ กฎหมายอุทยานป่าไม้ ไม่เอื้อต่อการพัฒนาหมู่บ้านการท่องเที่ยวและบริการ
๓. มาตรการในการช่วยเหลือเกษตรกรทางผลผลิตตกต่ำของภาครัฐไม่สอดคล้องยุทธศาสตร์จังหวัด
๔. บทบาทขององค์กรชุมชนกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

ความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ต้องการให้ปรับปรุงพัฒนาและบำรุงรักษาถนน ถนนภายในหมู่บ้านให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ สะดวก และขยายความกว้างของถนน ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ๑.๒ ต้องการให้มีไฟฟ้าและแสงสว่างอย่างทั่วถึงครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ต้องการให้มีการปรับปรุง พัฒนาถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตรเพื่อลดต้นทุนในการขนถ่ายสินค้าจากแหล่งผลิต สู่บ้านและจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร
- ๑.๔ ต้องการสร้างถนนคสล.ในหมู่บ้าน - ระหว่างหมู่บ้าน ,และถนนสู่แหล่งท่องเที่ยวและแนวเขตวางระบบผังหมู่บ้าน - ชุมชน เพื่อรองรับการพัฒนาชุมชน -สิ่งแวดล้อม
- ๑.๕ ต้องการขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๖ ต้องการติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๗ ต้องการให้มีการวางผังเมือง เพื่อพัฒนาพื้นที่ต่างๆให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ต้องการให้ส่งเสริมการประกอบอาชีพและยกระดับรายได้
- ๒.๒ ต้องการเงินทุนสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
- ๒.๓ ต้องการให้มีการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒.๔ ต้องการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๕ ต้องการมีมาตรการช่วยเหลือเกษตรกรกรณีผลผลิตล้นตลาด
- ๒.๖ ต้องการฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงานองค์กรกลุ่มต่าง ๆ
- ๒.๗ ต้องการสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนพร้อมอุปกรณ์ประกอบอาชีพ
- ๒.๘ ต้องการเพิ่มความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๒.๙ ต้องการให้เทศบาล.จัดฝึกอบรมอาชีพต่างๆ เพื่อลดปัญหาการว่างงาน

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ต้องการให้ผู้สูงอายุได้รับเบี้ยยังชีพครบทุกคน
- ๓.๒ ต้องการให้ผู้ด้อยโอกาสมีผู้ดูแล

- ๓.๓ ต้องการให้มีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุในชุมชน
 - ๓.๔ ต้องการให้มีการรณรงค์ให้คนในครอบครัว และชุมชนเห็นคุณค่าของผู้สูงอายุ
 - ๓.๕ ต้องการฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก เยาวชน
 - ๓.๖ ต้องการได้รับข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และความรู้ด้านสุขอนามัย / ในระดับหมู่บ้าน
- ต้องการให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาหาเสพติด
- ๓.๗ ต้องการให้มีการป้องกันและกำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
 - ๓.๘ ให้มีการแก้ไขปัญหาสาธารณสุขร่วมกันระหว่างภาครัฐ
 - ๓.๑๐ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ
 - ๓.๑๑ ต้องการปรับปรุงด้านชุมชนน่าอยู่อย่างยั่งยืน
 - ๓.๑๒ ต้องการให้มีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย เทศบัญญัติ ที่เกี่ยวข้องกับสุขอนามัยแก่ประชาชนในวงกว้าง
- ๓.๑๓ ต้องการให้มีการรณรงค์กำจัดขยะและจัดสถานที่ทิ้งขยะให้ถูกสุขลักษณะ

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑ ต้องการให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม
- ๔.๒ ต้องการให้มีการส่งเสริมความรู้หลักการบริหารให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น
- ๔.๓ ต้องการให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นการพัฒนา เทศบาล
- ๔.๔ ต้องการ ให้มีการจัดหาอุปกรณ์ สารสนเทศและเทคโนโลยี เพื่อการประชาสัมพันธ์ถ่ายทอดความรู้แก่ประชาชน / กลุ่มองค์กร / อปพร.
- ๔.๕ ต้องการจัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มองค์กรเพื่อเป็นเครือข่ายภาครัฐ
- ๔.๖ ต้องการให้มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารของทางราชการในระดับหมู่บ้านให้ทั่วถึง และสม่ำเสมอ
- ๔.๗ ต้องการจัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับภารกิจงานที่เพิ่มขึ้นรวมถึงภารกิจถ่ายโอน
- ๔.๘ ต้องการให้มีการประสานงานของสมาชิกสภา กับผู้นำชุมชน / องค์กรชุมชน/ประชาชน อย่างเป็นระบบ มีระเบียบแบบแผนที่ชัดเจน
- ๔.๙ ต้องการให้ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงาน มีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้นเพื่อที่จะได้ช่วยแนะนำประชาชนผู้มาขอใช้บริการได้

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ต้องการให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการฟื้นฟูอนุรักษ์ป่าไม้ต้นน้ำที่กักเก็บน้ำ
- ๕.๒ ต้องการให้มีการแจกจ่ายน้ำอุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอ
- ๕.๓ ต้องการให้มีการส่งเสริมการปลูกต้นไม้ เพื่อให้มีป่าทดแทนป่าที่เสื่อมโทรม
- ๕.๔ ต้องการรณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสีย สารเคมี ยาฆ่าแมลงลงแม่น้ำลำคลอง
- ๕.๕ ต้องการฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชน ผู้นำ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๖ ต้องการขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- ๕.๗ ต้องการสร้างเครือข่ายกลุ่มองค์กรเป้าหมาย เด็ก / เยาวชน/ อบรมด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
- ๕.๘ ต้องการทำแนวเขตที่สาธารณะที่ป่าไม้ป้องกันการบุกรุก
- ๕.๙ ต้องการให้แก้ไขปัญหาด้านการขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร

๖. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้

- ๖.๑ ต้องการให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืชที่ขวางทางน้ำ
- ๖.๒ ต้องการให้มีการขยายเขตประปาส่วนภูมิภาคทุกหมู่บ้าน
- ๖.๓ ต้องการให้มีการแก้ไขปัญหาประปาหมู่บ้าน เช่นปัญหาน้ำเป็นสนิมเหล็ก น้ำไหลน้อย หรือปรับปรุงถังกรองน้ำเพื่อให้ได้น้ำที่สะอาดอย่างทั่วถึง
- ๖.๔ ต้องการให้ทำฝายแม้วรองรับการขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง
- ๖.๕ ต้องการให้รณรงค์การแก้ไขปัญหาด้านแหล่งน้ำและอนุรักษ์ร่วมกัน

๗. ความต้องการด้านความรู้ และโอกาสเพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๗.๑ ต้องการฝึกอบรมความรู้ด้านอาชีพ / มีศูนย์ข้อมูลข่าวสาร / ห้องสมุดชุมชน
- ๗.๒ ต้องการให้สร้างและสนับสนุนกิจกรรมกลุ่มองค์กร เครือข่าย เด็ก/เยาวชน/อบรบด้าน

สร้างสรรค์สังคมและวัฒนธรรม

- ๗.๓ ต้องการให้การสนับสนุนความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๗.๔ ต้องการให้ช่วยเพิ่มความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๗.๕ ต้องการให้ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๘. ด้านสาธารณสุข

- ๘.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๘.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๘.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดขยะและรณรงค์โรครักษาสุขภาพ
- ๘.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก,สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ๘.๕ ให้มีการป้องกัน และดูแลรักษาผู้ป่วยเอดส์ ให้อยู่ร่วมกับสังคมได้
- ๘.๖ การแก้ไขกำจัดปัญหาขยะมูลฝอยในพื้นที่

๙. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๙.๑ เพิ่มสื่อการเรียน การสอน และของเล่นภาคสนาม
- ๙.๒ ครูได้รับการฝึกอบรมด้านปฐมวัย อย่างสม่ำเสมอ
- ๙.๓ สนับสนุนงบประมาณพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างต่อเนื่อง

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา (โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง (Strengths : S)

- ๑. เทศบาลตำบลศรีถ้อย เป็นเทศบาลขนาดเล็ก มีความพร้อมใน ด้านบุคลากร การให้บริการ งบประมาณพอสมควร อีกทั้งพื้นที่รับผิดชอบมีไม่ใหญ่มาก เมื่อเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง ทำให้ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
- ๒. ประชาชน หน่วยงานทั้งภาครัฐเอกชน ให้การสนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตามการ ดำเนินงาน อีกทั้งยังให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา
- ๓. พื้นที่มีขนาดเล็ก เหมาะแก่การลงทุน ประกอบธุรกิจ และกิจการ ต่าง ๆ
- ๔. มีเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมต่อระหว่างอำเภอ และจังหวัดใกล้เคียง ได้อย่างสะดวก
- ๕. ลักษณะทางสังคม และสิ่งแวดล้อมน่าอยู่อาศัย เนื่องจากไม่มีปัญหาด้านมลพิษ

การคมนาคมสะดวกสบาย

๖. บางส่วนเป็นภูเขาสูงมีเทือกเขาผีปันน้ำอยู่ทางทิศตะวันตก ซึ่งเป็นต้นกำเนิดแหล่งน้ำธรรมชาติ ๑ สาย คือ ลำน้ำแม่ใจ มีพื้นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การทำนาและมีพื้นที่ราบติดเชิงเขาเหมาะแก่การทำสวนลิ้นจี่

จุดอ่อน (Weaknesses :W)

๑. เทศบาลตำบลศรีถ้อย ขาดงบประมาณในด้านงบประมาณที่จะดำเนินการในโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ และระบบบริการสาธารณสุข โภค สาธารณูปการ ที่มีความจำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

๒. ลักษณะทางกายภาพและภูมิประเทศของเทศบาลตำบลศรีถ้อย ส่วนใหญ่เป็นที่ราบติดเชิงเขา ต้องระมัดระวังเรื่องน้ำป่าไหลหลาก

๓. ขาดการจัดระเบียบเมืองและขาดการบังคับใช้ผังเมืองอย่างเคร่งครัด

๔. ปัญหาการรुक้าถือครองที่ดินคร่อมลำเหมืองสาธารณะ

๕. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อม จากปริมาณขยะและน้ำเสียที่เพิ่มขึ้น

๖. ขาดระบบการบำบัดน้ำเสีย ที่มีมาตรฐาน และการจัดการขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบ

๗. เทศบาลตำบลศรีถ้อย ไม่มีพื้นที่สาธารณะในเขตเทศบาล

๘. การจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานสำหรับใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดแนวทางการพัฒนา ยังไม่สมบูรณ์ ครบถ้วนและขาดการบันทึกและจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบ

๙. บุคลากรของเทศบาลตำบลศรีถ้อย บางส่วนยังขาดความรู้ในระบบการบริหารจัดการที่มีความทันสมัย และใช้ประโยชน์จาก เทคโนโลยี สารสนเทศปัจจุบันได้ไม่เต็มที่

โอกาส (Opportunities : O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ สนับสนุน แผนนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยกระจายอำนาจให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่น ได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ตามแผนนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและระบบ สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศ ในท้องถิ่น ให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มี ความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึง เจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชน ในท้องถิ่น โดยที่หน่วยราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. นโยบายด้านเศรษฐกิจที่ มุ่งเสริมสร้างความเข้มแข็งและกระตุ้น พื้นฟูเศรษฐกิจ ภายหลังความวุ่นวายทางการเมือง เช่น การเพิ่มรายได้ รายวันเป็น ๓๐๐ บาท รายเดือนสำหรับ ผู้จบปริญญาตรีเป็น ๑๕,๐๐๐ บาท มาตรการภาษีเพื่อลดภาระการลงทุน ปรับลดภาษีเงินได้นิติบุคคล เป็นต้น

๔. เขตพื้นที่รับผิดชอบมีเส้นทางคมนาคม สัญจรเชื่อมต่อ กับพื้นที่อื่นได้อย่างสะดวก

อุปสรรค (Threat :T)

๑. พื้นที่ลุ่มมีปัญหาน้ำท่วมในฤดูฝน ทำให้พื้นที่การเกษตรได้รับความเสียหาย
๒. หมู่บ้านที่อยู่บนภูเขา ได้แก่หมู่ที่ ๑๐ และ ๑๓ เดินทางไปลำบาก เนื่องจากเนินเขาสูงชันต้องระมัดระวังในการเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่
๒. กฎระเบียบ ข้อบังคับบางประการ ไม่เอื้อ ต่อการพัฒนา เช่น กฎกระทรวงกำหนดบริเวณห้ามก่อสร้าง ดัดแปลง หรือเปลี่ยนแปลงการใช้ อาคารบางชนิดหรือบางประเภทในพื้นที่
๓. การขยายตัวของเมืองและการเพิ่มขึ้นของประชากร ส่งผลให้ ระดับความต้องการด้านบริการสาธารณะสูงขึ้น ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง เนื่องจากงบประมาณที่รัฐบาลจัดสรรไม่เป็นไปเป้าหมาย อีกทั้งเงินรายได้ที่เทศบาลตำบลศรีถ้อยจัดเก็บเองในแต่ละปีไม่สามารถจัดเก็บได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำให้ไม่สามารถพัฒนาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เพียงพอ

วิเคราะห์ SWOT ศักยภาพจากปัจจัยภายใน-ภายนอก ระดับตัวบุคลากรและระดับองค์กร

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมา ถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไรซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดี จะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลศรีถ้อย (ระดับตัวบุคลากร)**

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

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย (ระดับองค์กร)**

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงาน มีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน เทศบาลตำบลศรีถ้อย ได้วิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์ทั้งระดับตัวบุคลากรและระดับองค์กร เพื่อเป็นการวางแผนในช่วงระยะเวลา ๓ ปี เพื่อให้บุคลากรที่มีอยู่สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลศรีถ้อย สู้ความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับแผนพัฒนาและนโยบายของผู้บริหาร

ส่วนที่ ๓ การนำแผนพัฒนาท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนงาน

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
๑	ด้านพัฒนาระบบเศรษฐกิจ	บริการชุมชนและสังคม	เคหะและชุมชน	กองช่าง	ทต.ศรีถ้อย
		การเศรษฐกิจ	การเกษตร	สำนักปลัด	ทต.ศรีถ้อย
๒	ด้านการพัฒนาสังคม การศึกษา การสาธารณสุข ศาสนา และวัฒนธรรม	บริการชุมชนและสังคม	การศึกษา	กองการศึกษา	ทต.ศรีถ้อย
		บริการชุมชนและสังคม	สาธารณสุข	กองสาธารณสุข	ทต.ศรีถ้อย
		บริการชุมชนและสังคม	สังคมสงเคราะห์	สำนักปลัด	ทต.ศรีถ้อย
		บริการชุมชนและสังคม	สร้างความเข้มแข็งชุมชน	ทต.ศรีถ้อย	ทต.ศรีถ้อย
		บริการชุมชนและสังคม	ศาสนาวัดวัฒนธรรม	ทต.ศรีถ้อย	ทต.ศรีถ้อย
		การดำเนินงานอื่น	งบกลาง	ทต.ศรีถ้อย	ทต.ศรีถ้อย
๓	ด้านบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	การเศรษฐกิจ	การเกษตร	ทต.ศรีถ้อย	ทต.ศรีถ้อย
		บริการชุมชนและสังคม	เคหะและชุมชน	กองช่าง	ทต.ศรีถ้อย
๔	ด้านการรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย	บริหารทั่วไป	รักษาความสงบภายใน	สำนักปลัด	ทต.ศรีถ้อย
		บริการชุมชนและสังคม	เคหะและชุมชน	กองช่าง	ทต.ศรีถ้อย
๕	ด้านส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	บริหารทั่วไป	บริหารทั่วไป	สำนักปลัด	ทต.ศรีถ้อย
		บริการชุมชนและสังคม	การศึกษา	กองการศึกษา	ทต.ศรีถ้อย
		บริการชุมชนและสังคม	สาธารณสุข	กองสาธารณสุข	ทต.ศรีถ้อย

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลศรีถ้อยนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของ เทศบาลตำบลศรีถ้อย ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลศรีถ้อย จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและ ความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลศรีถ้อย ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลาง ของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษา เด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการ จัดระเบียบการศึกษา ในส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลศรีถ้อย มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหา ในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก Swot เทศบาลตำบลศรีถ้อยกำหนดวิธีการดำเนินการ ตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเทศบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจ ให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ใน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๕๐ ดังนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
- (๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะ มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา เทศบาล การจัดทำงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการ เปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และ

วิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดมาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๔) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากิจของราษฎร
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๙) เทศพาณิชย์

ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายบัญญัติขึ้นเทศบาลตำบลศรีถ้อยจึงได้นำมาวิเคราะห์เนื้องานตามภารกิจที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากิจของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ ๑๘

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลศรีถ้อย ในด้านต่างๆรวมถึงความต้องการของประชาชนที่ได้วิเคราะห์มาแล้วนั้นจึงจำแนกออกเป็นภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลศรีถ้อยจะดำเนินการได้ดังต่อไปนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตของเทศบาลตำบลศรีถ้อย เป็นภารกิจหลัก จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๕. การสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ในการก่อสร้างอื่นๆ

๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- การจัดสร้างสำนักงาน อปพร. จัดหาวัสดุอุปกรณ์ (รถกู้ชีพกู้ภัย,วิทยุสื่อสาร,ชุดฝึกอบรม อปพร. ชุดสำรอง และการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ เช่นฝึกทบทวนการจัดกิจกรรมวัน อปพร.)
- การจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้ครอบคลุมทุกด้านตาม พระราชบัญญัติ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ.๒๕๕๐
- การจัดอบรมบุคลากรเพื่อเตรียมพร้อมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้แก่ การอบรม สมาชิก อปพร. ให้ครบร้อยละ ๒ ของจำนวนประชากร
- การจัดอบรมสมาชิก อปพร. ตามโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งทีมกู้ชีพกู้ภัย
- การจัดอบรมและซ้อมแผนในการป้องกันและระงับอัคคีภัย

๓. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น

- ดำเนินการปรับปรุงและขยายเขตไฟฟ้า น้ำประปา เพื่อบริการให้ประชาชนได้อย่างทั่วถึง
- ๔. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
- สร้างอาชีพเสริมให้แก่ราษฎรมากขึ้น โดยการจัดอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพต่างๆ เช่น กลุ่มเพาะเลี้ยงเห็ดฟางของวัยรุ่น,กลุ่มจักสานของผู้สูงอายุ,กลุ่มดอกไม้ประดิษฐ์ของแม่บ้าน,กลุ่มผลิตน้ำปู ,กลุ่มตีมีด,กลุ่มเกษตรกรผู้ผลิตลิ้นจี่ กลุ่มจักสานคนชรา เป็นต้น

๕. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส

- ส่งเสริมด้านอาชีพ การมีงานทำ ให้แก่ สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส , ช่วยเหลือเงินสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส
- ๖. การส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา และศูนย์เยาวชน
- จัดสร้างศูนย์กีฬาประจำตำบลศรีถ้อย , จัดหาอุปกรณ์กีฬาให้เพียงพอ, ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านกีฬามากขึ้น จัดการแข่งขันกีฬาประเภทต่างๆในตำบล

๗. ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

- บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปกุกต้นไม้ทดแทน ปกุกหญ้าแฝก ให้ความรู้กับประชาชนในพื้นที่ถึงประโยชน์ในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ , จัดการและควบคุมคุณภาพสิ่งแวดล้อม , ดูแลรักษาความสะอาด สวยงามของถนน ทางเดิน ที่สาธารณะ , หามาตรการกำจัดขยะมูลฝอย

๘. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ

- ป้องกันและควบคุมโรคระบาด โรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า โรคไข้หวัดนก โรคเอดส์ และโรคติดต่อจากเพศสัมพันธ์, ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและระงับโรคติดต่อในชุมชน

๙. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

- ปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยว , จัดอบรมโครงการเดินป่าศึกษาธรรมชาติ, การอบรมโครงการมัคคุเทศน์น้อย

๑๐. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

- ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานของคณะผู้บริหารและสภา เช่น เป็นคณะกรรมการประชาคม ตรวจสอบงานจ้าง , ส่งเสริมให้ความรู้กับบุคลากรทางการเมืองและผู้บริหาร โดยให้เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง มีการส่งเสริมให้บุคลากรทางการเมืองและผู้บริหารได้รับการศึกษาต่อ

๑๑. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา

- ส่งเสริมให้มีการเรียนนอกระบบเพิ่มมากขึ้น ตามความถนัดและความสนใจของเด็ก จัดหาจาดาวเทียมให้แก่โรงเรียน , ให้อุปกรณ์การศึกษานักเรียนที่เรียนดี , จัดซื้อคอมพิวเตอร์ให้กับโรงเรียน , จัดหาสื่อการเรียนการสอนและของเล่นภาคสนาม , พัฒนาครูให้ได้รับการอบรมอย่างสม่ำเสมอ, สนับสนุนงบประมาณพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างต่อเนื่อง

๑๒. การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล

- การจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณประจำปีจะต้องนำเอาโครงการ/แผนงานต่างๆในแผนพัฒนาเทศบาล , การจัดทำประชาคมหมู่บ้านต้องทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

- ส่งเสริมประเพณีท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง , จัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานให้เพียงพอ, สร้างจิตสำนึกให้คนในท้องถิ่นอนุรักษ์วัฒนธรรมโดยจัดทำโครงการต่างๆ

- ส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกับประชาชนในท้องถิ่นและถ่ายทอดให้กับชนรุ่นหลังต่อไป เช่น สนับสนุนงบประมาณงานประเพณีทรงน้ำประเจ้าองค์ดำ , ประเพณีทรงน้ำประเจ้าทองทิพย์, ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา , งานประเพณีลอยกระทง , การจัดงานรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ในวันสงกรานต์ เป็นต้น

๒. การส่งเสริมการเกษตร

- ส่งเสริมการปลูกแคนตาลูป และลิ้นจี่ ให้ได้ผลผลิตดี
- ส่งเสริมเกษตรตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงตามหลักวิชาการเป็นเกษตรอินทรีย์ปลอดภัยและตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนจากกรมส่งเสริมการเกษตร

๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

- ส่งเสริมการผลิตน้ำยาอเนกประสงค์เพื่อใช้ในครัวเรือนและเพื่อการจำหน่าย

๔. การวางแผน และการส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า

- จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
- ตั้งโครงการเงินทุนหมุนเวียนเศรษฐกิจชุมชนขึ้นเพื่อให้กลุ่มอาชีพของแต่ละชุมชนกู้ยืมเงิน

๕. การบำรุงรักษาสถานที่ประชุม สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

- ปรับปรุงภูมิทัศน์ ,จัดหาอุปกรณ์อำนวยความสะดวกให้เพียงพอ

๖. การส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

- ส่งเสริม การทำปยุหมักชีวภาพ เพื่อทดแทนปุ๋ยเคมีที่มีราคาแพง

๗. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

- การจัดทำงบประมาณดูแลทรัพย์สิน สาธารณะสมบัติเพื่อเป็นสถานที่ท่องเที่ยวและสถานที่พักผ่อน ทางกายและจิตใจ

๘. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

- การจัดทำประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล ของราษฎรในการพัฒนา เทศบาล ในด้านต่างๆเช่น การบริหารจัดการของผู้บริหาร,กิจการสภา,ด้านสาธารณสุข,ด้านกีฬา วัฒนธรรม,ด้านอาชีพ เป็นต้น

๙. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

- รณรงค์ส่งเสริมให้ประชาชนเกิดพฤติกรรมสุขภาพป้องกันโรค, ป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณสุขในพื้นที่

๑๐. การจัดให้มีการและควบคุมการฆ่าสัตว์

- ควบคุมการฆ่าสัตว์ให้ถูกต้องตามหลักสุขาภิบาล ป้องกันโรคการเกิดมลภาวะและเหตุรำคาญในชุมชน

๑๑. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- การสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของผู้นำฝ่ายปกครอง,ผู้นำชุมชนและอปพร. ดูแลความสงบเรียบร้อยในช่วงเทศกาล ต่าง ๆ ในลักษณะของงบประมาณและกิจกรรมต่างๆ

ภารกิจทั้งหมดตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลศรีถ้อย ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วยกำเนินการ ของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลเป็นสำคัญ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลศรีถ้อย ตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา หน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๔ อัตรากำลัง เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลศรีถ้อย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก ทุกส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ติดผลกระทบจากภาวะค่าใช้จ่ายด้านบุคคลอาจจะเกิน ร้อยละ ๔๐ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอจัดจ้างพนักงานจ้างช่วยปฏิบัติงานในปัจจุบัน และในอนาคตข้างหน้าหากมี

งบประมาณเพียงพอจึงจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการที่มีความจำเป็นเร่งด่วนก่อน ของเทศบาลตำบลศรีถ้อยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับสภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีถ้อย สามารถรองรับการให้บริการและปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการให้บริการของเทศบาลตำบลศรีถ้อย ให้สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูประบบราชการและสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน เทศบาลตำบลศรีถ้อย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขึ้น โดยสามารถสรุปปัญหา และแนวทางในการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามอำนาจหน้าที่ได้ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล

ปัญหาการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง	แนวทางในการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามอำนาจหน้าที่
<p>๑. มีการกำหนดตำแหน่งงานตามความก้าวหน้าของบุคลากร โดยขาดการพิจารณาถึงภารกิจและปริมาณของงาน และอัตรากำลังที่มีอยู่ จึงไม่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน</p> <p>๒. การกำหนดโครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล มีการกำหนดส่วนราชการภายในแบ่งแยกย่อยหลายฝ่าย ทำให้ขาดสายงานผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>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</p>	<p>๑. การกำหนดตำแหน่งงาน ควรพิจารณากำหนดให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดของการทำงาน เช่น มีการสำรวจงานในหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งงาน ว่าตำแหน่งงานด้านใดมีงานล้นมือหรือบางตำแหน่งมีคนล้นงาน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมหรือปรับลดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>๒. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของสำนักปลัด ควรกำหนดให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการตามหนังสือสำนัก 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</p>

๒. กองคลัง

ปัญหาการจัดคนลงตำแหน่ง	แนวทางในการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามอำนาจหน้าที่
<p>มีการกำหนดตำแหน่งงานตามความก้าวหน้าของบุคลากร โดยขาดการพิจารณาถึงภารกิจและปริมาณของงาน และอัตรากำลังที่มีอยู่ จึงไม่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน</p>	<p>การกำหนดตำแหน่งงาน ควรพิจารณากำหนดให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดของการทำงาน เช่น มีการสำรวจงานในหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งงาน ว่าตำแหน่งงานด้านใดมีงานล้นมือหรือบางตำแหน่งมีคนล้นงาน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมหรือปรับลดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>

๓. กองช่าง

ปัญหาการจัดคนลงตำแหน่ง	แนวทางในการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามอำนาจหน้าที่
ตำแหน่งงานที่มีอยู่ ยังมีไม่เพียงพอกับปริมาณงาน เนื่องจากภารกิจและปริมาณงานของกองช่างมีภารกิจในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นงานด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ ตลอดทั้งภารกิจงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน	การกำหนดตำแหน่งงาน ควรพิจารณากำหนดให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดของการทำงาน เช่น มีการสำรวจงานในหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งงาน ว่าตำแหน่งงานด้านใดมีงานล้นมือหรือบางตำแหน่งมีคนล้นงาน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมหรือปรับลดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ปัญหาการจัดคนลงตำแหน่ง	แนวทางในการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามอำนาจหน้าที่
ตำแหน่งงานที่มีอยู่ ยังมีไม่เพียงพอกับปริมาณงาน เนื่องจากภารกิจและปริมาณงานของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นงานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม,งานควบคุมโรคติดต่อ,งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุขและงานธุรการ	การกำหนดตำแหน่งงาน ควรพิจารณากำหนดให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดของการทำงาน เช่น มีการสำรวจงานในหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งงาน ว่าตำแหน่งงานด้านใดมีงานล้นมือหรือบางตำแหน่งมีคนล้นงาน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมหรือปรับลดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กองการศึกษา

ปัญหาการจัดคนลงตำแหน่ง	แนวทางในการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามอำนาจหน้าที่
ตำแหน่งงานที่มีอยู่ ยังมีไม่เพียงพอกับปริมาณงาน เนื่องจากภารกิจและปริมาณงานของกองการศึกษามีภารกิจในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นงานบริหารการศึกษา,งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และงานธุรการ	การกำหนดตำแหน่งงาน ควรพิจารณากำหนดให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดของการทำงาน เช่น มีการสำรวจงานในหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งงาน ว่าตำแหน่งงานด้านใดมีงานล้นมือหรือบางตำแหน่งมีคนล้นงาน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมหรือปรับลดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

หน่วยตรวจสอบภายใน

ปัญหาการจัดคนลงตำแหน่ง	แนวทางในการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามอำนาจหน้าที่
เป็นหน่วยจัดตั้งใหม่ ยังไม่ได้สรรหาคนครองตำแหน่ง	ขอใช้บัญชี กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลศรีถ้อย ได้มีการวิเคราะห์ การกำหนดภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

มอบหมายให้ นายสมบุรณ์ หลวงบุญมี ตำแหน่งปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ เป็นผู้ปฏิบัติงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

ลักษณะงานโดยทั่วไป

ปฏิบัติงานประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งลักษณะงานเกี่ยวกับ การปฏิบัติตามนโยบายของแผนงาน ที่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือคณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้กำหนดให้สอดคล้องกับกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล และ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ให้คำปรึกษา และเสนอความเห็นต่อนายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงาน ภายในหน้าที่และความรับผิดชอบ ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมด รับผิดชอบงานประจำทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพิจารณาทำความเข้าใจ สรุปรายงาน เสนอแนะ และดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ ที่เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดตั้ง ยุบหรือเปลี่ยนแปลงเขตองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การพัฒนา ส่งเสริมอาชีพ การทะเบียนและบัตร การศึกษา การเลือกตั้ง งานเลขานุการสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑. สำนักปลัด เทศบาล

- ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

มอบหมายให้นายประทีป ชัดคง ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ เป็นผู้ปฏิบัติงานให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

ลักษณะงานโดยทั่วไป

ปฏิบัติงานบริหารด้านงานบริหารทั่วไป งานเลขานุการ งานนโยบายและแผนในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้าหน่วยงานที่เป็นกอง หัวหน้าหน่วยงานเทียบเท่ากอง หรือหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารและควบคุมงานด้านการบริหารทั่วไปและ งานเลขานุการ เช่น ติดต่อนัดหมาย จัดงาน รับรองและงานพิธีต่างๆ เตรียมเรื่องและเตรียมการสำหรับการ ประชุม จัดบันทึกและเรียบเรียงรายงานการประชุมทางวิชาการและรายงานอื่นๆ การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประสานแผน ประมวลแผน พิจารณาเสนอแนะ เพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนหรือโครงการ ติดตามประเมินผล การดำเนินงานตามแผน โครงการต่าง ๆ ติดต่อกับหน่วยงานและบุคคลต่างๆ ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ติดตามผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุมหรือผลการปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าส่วนราชการ หรือมี ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุม และการบริหารงานหลายด้านด้วยกัน เช่น งานธุรการ งานสาร บรณ งานบุคคล งานนิติการ งานประชาสัมพันธ์ งานทะเบียน งานนโยบายและแผน งานรักษาความสงบ เรียบร้อย งานจัดระบบงาน งานการเงินการบัญชี งานพัสดุ งานจัดพิมพ์และแจกจ่ายเอกสาร งานระเบียบ แบบแผน งานรวบรวมข้อมูลสถิติ งานสัญญา เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องรวมทั้งงานราชการที่มีได้ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะ ชื่อตำแหน่งในสายงานและระดับตำแหน่ง

ตำแหน่งแต่ละสายงาน

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

มอบหมายให้นายประทีป ชัดคง ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ เป็นผู้ปฏิบัติงานและมีและมีนายผัด มะรังษี ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ,นายเหรียญ ศิริคำฟู ตำแหน่งนักการภารโรง,นางสาวอำพร ปอนปั้น คนงานทั่วไป ตำแหน่งแม่บ้านสำนักงาน เป็นผู้ช่วยปฏิบัติงาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบปฏิบัติงานบริหารจัดการภายในสำนักงานและการบริหารราชการทั่วไปซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามแต่จะได้รับคำสั่งโดยไม่จำกัดขอบเขตหน้าที่ เช่น การศึกษา วิเคราะห์ เกี่ยวกับข้อมูล สถิติ การรายงาน ช่วยวางแผนและติดตามงาน การติดต่อนัดหมาย จัดงานรับรองและงานพิธีต่างๆ เตรียมเรื่องและเตรียมการสำหรับการประชุม จัดบันทึก และเรียบเรียงรายงานการประชุมทางวิชาการ และรายงานอื่น ๆ ทำเรื่องติดต่อกับหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติที่ประชุมหรือผลการปฏิบัติงานตามคำสั่งหัวหน้าส่วนราชการหรือมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุม และบริหารงานหลายด้านด้วยกัน เช่น งานสารบรรณ งานบริหาร ทรัพยากรบุคคล งานจัดระบบงาน งานบริหารงบประมาณ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ งานบริหารอาคาร สถานที่ งานเอกสาร งานระเบียบแบบแผน งานรวบรวมข้อมูลสถิติ งานสัญญา เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ เกี่ยวข้อง

๑.๒ งานกิจการสภาเทศบาล

มอบหมายให้ นายโชคชัย อุทธโยธา ตำแหน่งนิติกรชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ เป็นผู้ปฏิบัติงานดังต่อไปนี้
ลักษณะงานโดยทั่วไป

ปฏิบัติงานทางกฎหมาย ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ เกี่ยวกับการพิจารณา วินิจฉัยปัญหากฎหมาย ร่าง และพิจารณาตรวจร่างข้อบัญญัติ กฎ ระเบียบ และ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง จัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการทางคดี การสอบสวน ตรวจพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัยพนักงานเทศบาล และการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ และ ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งตำแหน่งต่าง ๆ เหล่านี้มีลักษณะที่จำเป็นต้องใช้ ผู้มีความรู้ความชำนาญใน วิชาการทางกฎหมาย

๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่

มอบหมายให้ นางสาวรุศดา ธัมะศิริ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ เป็นผู้ปฏิบัติงานดังต่อไปนี้
ลักษณะงานโดยทั่วไป

มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการวิเคราะห์ การวางแผนทรัพยากรบุคคล การสรรหา การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ และการแต่งตั้ง การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การควบคุมและส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติราชการ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การเสริมสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จัดทำทะเบียนประวัติการรับราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการ เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ เกี่ยวข้อง

๑.๔ งานแผนและงบประมาณ

มอบหมายให้นางสาวจิตติกาณ์ คำปา ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ เป็นผู้ปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

ลักษณะงานโดยทั่วไป

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผน และ งานวิจัยจรจร ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประสานแผน ประมวลแผน พิจารณา เสนอแนะ เพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนหรือโครงการ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ และจัดทำเอกสารรายงานต่าง ๆ ทางด้านการจรจร ซึ่งอาจเป็น นโยบาย แผนงาน และโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร การคมนาคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และโครงการระดับจังหวัด หรือระดับประเทศ แล้วแต่กรณี และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑.๕ งานนิติการ

มอบหมายให้นายโชคชัย อุทธโยธา ตำแหน่งนิติกรชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ เป็นผู้ปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

ลักษณะงานโดยทั่วไป

ปฏิบัติงานทางกฎหมาย ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ เกี่ยวกับการพิจารณา วินิจฉัยปัญหากฎหมาย ร่าง และพิจารณาตรวจร่างข้อบัญญัติ กฎ ระเบียบ และ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง จัดทำนิติกรรมรวบรวมข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการทางคดี การสอบสวน ตรวจพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัยพนักงานเทศบาลและการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ และ ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งตำแหน่งต่าง ๆ เหล่านี้มีลักษณะที่จำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ความชำนาญใน วิชาการทางกฎหมาย

๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

มอบหมายให้ สิบเอกณัฐพงษ์ วงศ์พีใจ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ เป็นผู้ปฏิบัติงาน และมีนายศุภวิทย์ เวียงนาค คนงานทั่วไป,นายสมศักดิ์ อสุพล คนงานทั่วไป, นายสมศักดิ์ อะทะสี คนงานทั่วไป , นายอนิวัตร์ ชัยก่า คนงานทั่วไป เป็นผู้ช่วยปฏิบัติงานป้องกันและดับเพลิง และมีนายนิคม สุภาอินทร์ คนงานทั่วไป , นายวัชร ปัญจันต์ คนงานทั่วไป ,นายภาณุวัฒน์ จันทร์ตะละ คนงานทั่วไป , นายรัชวุฒิ ยศประสงค์ คนงานทั่วไป เป็นผู้ช่วยปฏิบัติงานป้องกันงานการแพทย์ฉุกเฉิน ,นายขันติ จันทร์ากุล คนงานทั่วไปเป็นผู้ปฏิบัติงานยามรักษาการณ์สถานที่เทศบาล ดังต่อไปนี้

ลักษณะงานโดยทั่วไป

ปฏิบัติงานทางการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิคหรือวิชาการพิจารณาทำความเข้าใจสรุปรายงาน เสนอแนะกับดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงตลอดถึงภัยธรรมชาติและสาธารณภัยอื่น ๆ เช่น อุทกภัย วาตภัย การป้องกันฝ่ายพลเรือน และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑.๗ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

มอบหมายให้ นายประทีป ภาชนนท์ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ , นางสาวรุศดา ธัมะศิริ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ เป็นผู้ปฏิบัติงาน และมีนางสาวจิตติมา เดชมล ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน , นางขวัญฤทัย ไจวงค์ คนงานทั่วไป เป็นผู้ช่วยปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

ลักษณะงานโดยทั่วไป

ปฏิบัติงานทางพัฒนาการท่องเที่ยวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการสำรวจ รวบรวมศึกษาข้อมูล ปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยว ธุรกิจการท่องเที่ยว บริการการท่องเที่ยวตลอดจนปัจจัยพื้นฐานทางการท่องเที่ยวเพื่อใช้ดำเนินการพัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวที่เกิดขึ้นใหม่และแหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่แล้ว อนุรักษ์ ฟื้นฟู บำรุงรักษา สภาพแวดล้อม วัฒนธรรม ประเพณี ศิลปกรรม โบราณวัตถุ ปุชนิยมสถานต่างๆ ให้อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์ กำหนดมาตรฐาน กฎเกณฑ์ ธุรกิจการท่องเที่ยว บริการท่องเที่ยวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและจัด ระเบียบธุรกิจการท่องเที่ยว ตลอดจนตรวจสอบประเมินผล ให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงานพัฒนา การท่องเที่ยวให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑.๘ งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์

มอบหมายให้ นายประทีป ภาชนนท์ ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ เป็นผู้ปฏิบัติงาน มีนางสาวจิตติมา เดชมล ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน , มีนางขวัญนา ใจวงศ์ คนงานทั่วไปปฏิบัติงานผู้ช่วยงานด้านพัฒนาชุมชน เป็นผู้ช่วยปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

ลักษณะงานโดยทั่วไป

ปฏิบัติงานด้านวิชาการพัฒนาชุมชน ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา และสันติภาพ การอนามัยและ สุขาภิบาล การปกครองท้องถิ่น และความเจริญด้านอื่น ๆ โดยเป็นผู้ประสานงานระหว่างส่วนราชการและ องค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุกด้าน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑.๙ งานธุรการ

มอบหมายให้นางสาวดลวรรณ เวียงนาค ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ เป็นผู้ปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

ลักษณะงานโดยทั่วไป

ปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณ ซึ่งมีลักษณะงานที่ ปฏิบัติเกี่ยวกับการร่าง โต้ตอบ บันทึกราย ย่อเรื่อง ตรวจทานหนังสือ การดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารสิทธิ์ใน ทรัพย์สินของทางราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ การตรวจสอบหรือเปลี่ยนแปลง รายการและ เก็บรักษาเอกสารสำคัญของทางราชการ การรวบรวมข้อมูลหรือ จัดเตรียมเอกสาร การเตรียมการประชุมและจัดบันทึกรายงาน การประชุม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. กองคลัง

- ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง

มอบหมายให้ นางราตรี แพงคำเรือง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบกองคลัง ดังนี้

ลักษณะงานโดยทั่วไป

ปฏิบัติงานทางด้านบริหารงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย วางแผน ควบคุม มอบหมายงาน ตรวจสอบ ประเมินผลและรับผิดชอบการ ปฏิบัติงานทางด้านบริหารงานคลังหลายด้าน เช่น งานการคลัง งานการเงิน และบัญชี งานการจัดเก็บ รายได้ งานรวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ งานพัสดุ งานธุรการ งานการจัดการ เงินกู้ งานจัด

ระบบงาน งานบริหารงานบุคคล งานตรวจสอบเกี่ยวกับการเบิกจ่าย ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการเสนอแนะและให้คำปรึกษาแนะนำ การทำความเข้าใจและสรุปรายงานดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตที่เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานการคลังเก็บรักษาทรัพย์สินที่มีค่าขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒.๑ การบริหารงานคลัง

มอบหมายให้นางราตรี แปงคำเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ เป็นผู้ปฏิบัติงาน มีหน้าที่ดังนี้

งานการเงินและบัญชี

๑. ตรวจสอบการรับ-ส่งเงินประจำวันโดยตรวจสอบจากใบนำส่งรายจ่ายจัดทำเช็คและรายงานสถานการณ์การเงินประจำวัน
๒. ตรวจสอบนำส่งเงินรายได้ทุกประเภท คัดใบนำส่งเงินละเงินฝากธนาคาร
๓. ตรวจสอบเอกสารประกอบฎีกาเบิกเงินตามงบประมาณของสำนักปลัด งานการศึกษาและวัฒนธรรม งานสังคมสงเคราะห์, กองคลัง, กองช่าง, กองสาธารณสุข, กองการศึกษา
๔. ตรวจสอบเอกสารประกอบฎีกาเบิกเงินนอกงบประมาณของสำนักปลัด งานการศึกษาและวัฒนธรรม งานสังคมสงเคราะห์, กองคลัง, กองช่าง, กองสาธารณสุข, กองการศึกษา ประเภทเงินยืม, เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ
๕. รับเอกสารเบิกเงินจากส่วนต่างๆ ลงคุมในสมุดคู่มือเบิกเงินเพื่อจ่ายในราชการ
๖. เขียนเช็คสั่งจ่ายเงินให้แก่ผู้รับเงิน
๗. ตรวจสอบเอกสารเบิกจ่ายหลังจ่ายเงินแล้วและจัดเก็บเข้าแฟ้มฎีกา
๘. ตรวจสอบกำกับดูแลการจัดทำงบแสดงฐานะการเงินและเอกสารทางบัญชีเป็นประจำทุกเดือน โดยให้รายงานภายใน ๗ วัน
๙. จัดทำรายงานรายรับ-รายจ่ายทุกๆ ๑ เดือน เพื่อนำเสนอคณะผู้บริหารและเสนอที่ประชุมประจำเดือน
๑๐. จัดทำรายงานรายรับ-รายจ่ายทุกๆ ๓ เดือน ของสำนักงานปลัด งานการศึกษาและวัฒนธรรม งานสังคมสงเคราะห์, กองคลัง, กองช่าง, กองสาธารณสุข, กองการศึกษานำเสนอคณะผู้บริหารและเพื่อปิดประกาศให้ประชาชนทราบโดยทั่วกัน
๑๑. จัดทำงบแสดงฐานะการเงินทุก ๆ ๖ เดือน ประกอบด้วยงบแสดงฐานะการเงิน, งบทรัพย์สิน, งบรับ-จ่ายเงินสด นำเสนอคณะผู้บริหารปิดประกาศให้ประชาชนทราบโดยทั่วกัน
๑๒. จัดทำงบแสดงฐานะทางการเงินและงบยืมตามระบบที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด เพื่อส่งสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ ๙ ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันสิ้นปีงบประมาณ
๑๓. ตรวจสอบการยืมเงินงบประมาณและการส่งใช้เงินยืมโดยให้ส่งใช้ตามกำหนดเวลาภายใน ๑๕ วันหากจะยืมต่อไปให้ส่งใช้เงินยืมคงค้างก่อน
๑๔. รายงานการใช้จ่ายเงินเศรษฐกิจชุมชนภายในเดือนตุลาคมของทุกปี
๑๕. รายงานเงินสะสมทุก ๖ เดือน (งวด ตุลาคม – มีนาคม) รายงานภายในวันที่ ๑๐ เมษายน งวด เมษายน – กันยายน รายงานภายในวันที่ ๑๐ ของเดือนตุลาคม
๑๖. รายงานการสอบทานปฏิบัติงานทางการเงินทุก ๓ เดือน รายงานภายในวันที่ ๑๐ ของเดือน (มกราคม, เมษายน, กรกฎาคม, ตุลาคม)
๑๗. ตรวจสอบ/กำกับดูแลการลงทะเบียนคุมงบประมาณของทุกส่วนงานและเงินนอกงบประมาณ

๑๘. ตรวจสอบและควบคุมงบประมาณก่อนดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง
๑๙. จัดทำรายงาน รายรับ รายจ่าย ทุกเดือนเพื่อเสนอผู้บริหารและสมาชิกสภา
๒๐. งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

งานพัฒนารายได้

๒๑. ตรวจสอบใบเสร็จรับเงินและใบนำส่งเงินเป็นประจำทุกวัน
๒๒. ตรวจสอบการจัดทำทะเบียนคุมลูกหนี้ภาษีบำรุงท้องที่, ภาษีป้าย, ภาษีโรงเรือนและที่ดิน
๒๓. ตรวจสอบการออกใบอนุญาตฆ่าสัตว์โดยยกเว้นวันสำคัญทางศาสนา
๒๔. ตรวจสอบ/กำกับดูแลให้เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ลงพื้นที่สำรวจข้อมูลของผู้ประกอบการอย่างเป็นปัจจุบัน
๒๕. กำกับดูแล เร่งรัดดำเนินการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาล

งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๒๖. งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า (ภาษีโรงเรือน, ภาษีบำรุงท้องที่, ภาษีป้าย, อากรฆ่าสัตว์)
๒๗. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
๒๘. การดำเนินการจัดทำแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน
๒๙. งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
๓๐. งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓๑. ตรวจสอบรายงานการจัดซื้อ จัดจ้าง ก่อนเสนอผู้บริหารเพื่ออนุมัติ
๓๒. ตรวจสอบการส่งประกาศและเอกสารที่ประกอบการจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีสอบราคา ตลอดจนประกาศรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้าง
๓๓. ตรวจสอบ/กำกับดูแลการจัดทำทะเบียนคุมพัสดุและครุภัณฑ์ขององค์กร
๓๔. ตรวจสอบ/กำกับดูแลการจัดทำทะเบียนคุมเงินค้ำประกันสัญญาโดยให้ตรวจสอบกับแยกประเภทเป็นประจำทุกเดือน
๓๕. ตรวจสอบการจัดทำแผนจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ (ผด.๑-ผด.๖)
๓๖. ตรวจสอบการจัดทำแผนการจัดหาพัสดุขององค์กร
๓๗. ตรวจสอบการแต่งตั้งคณะกรรมการ ตรวจสอบพัสดุ ประจำปี (ก่อนสิ้นปีงบประมาณ) และคำสั่งคณะกรรมการจัดพัสดุ
๓๘. ตรวจสอบจัดทำทะเบียนคุมวัสดุ และการเลิกจ่ายวัสดุ
๓๙. ตรวจสอบ/กำกับดูแลการลงทะเบียนคุมงบประมาณของทุกส่วนงานและเงินนอกงบประมาณ
๔๐. ตรวจสอบและควบคุมงบประมาณก่อนดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง
๔๑. จัดทำรายงาน รายรับ รายจ่าย ทุกเดือนเพื่อเสนอผู้บริหารและสมาชิกสภา

๒.๒ งานการเงินและบัญชี

มอบหมายให้นางราตรี แปงคำเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ เป็นผู้ปฏิบัติงานและนางสาวสุภาภรณ์ จุลนันท์ ตำแหน่ง คนงานทั่วไป เป็นผู้ช่วยปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

ลักษณะงานโดยทั่วไป

ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่ต้องใช้ความรู้พื้นฐานระดับ ปริญญา ซึ่งมีลักษณะงานที่

ปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน การงบประมาณ การบัญชีทั่วไปของส่วนราชการ การศึกษา วิเคราะห์ ติดตาม ประเมินผลการใช้จ่ายเงิน การวิเคราะห์ฐานะทางการเงินและบัญชี การวิเคราะห์ งบประมาณ การพัฒนาระบบงานคลัง ตรวจสอบความถูกต้องของผู้ลงบัญชีเงินสด บัญชีเงินฝากธนาคารและ บัญชีแยกประเภท การตรวจสอบความถูกต้องของการลงบัญชีประเภทต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ งานพัฒนารายได้

มอบหมายให้นางตรุณี หล้าเพย ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ และมีนางภัทรา ปงเทพ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ เป็นผู้ช่วยปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

ลักษณะงานโดยทั่วไป

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานวิชาการจัดเก็บรายได้ ซึ่งมีลักษณะ งานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสนอแนะทางการปรับปรุง การจัดเก็บภาษีต่าง ๆ วิธีการ จัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และรายได้อื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การตรวจรับแบบแสดง รายการคำร้อง หรือคำขอของผู้เสียภาษีและค่าธรรมเนียม ปรับปรุงแบบแสดงรายการ คำร้อง คำขอของ ผู้เสียภาษีให้เหมาะสม รับชำระเงิน เขียนใบเสร็จรับเงินและลงบัญชี จัดทำทะเบียนและรายการต่าง ๆ เก็บรักษา หลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น ๆ ออกหมายเรียกและหนังสือเชิญพบ ตรวจสอบ และ ประเมินภาษีการเก็บรักษา และนำส่งเงินเป็นต้น และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน

มอบหมายให้ นางราตรี แพงคำเรือง ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง เลขที่ตำแหน่ง ๓๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ เป็นผู้ปฏิบัติงาน มีนางจันทร์พอง เรือนคำ เป็นผู้ช่วยปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

ลักษณะงานโดยทั่วไป

สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางวิชาการพัสดุ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ รายละเอียดของพัสดุ เพื่อกำหนดมาตรฐานและคุณภาพการร่างสัญญาซื้อและสัญญาจ้าง การเสนอความเห็นเกี่ยวกับพัสดุ การวางระบบเกี่ยวกับระเบียบและวิธีปฏิบัติงานด้านการพัสดุ และ ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๕ งานธุรการ

มอบหมายให้ นางสาวธัญธีรา อสุพล ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๓๓-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๔ ปฏิบัติงานดังต่อไปนี้ ดังต่อไปนี้

ลักษณะงานโดยทั่วไป

ปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณ ซึ่งมีลักษณะงานที่ ปฏิบัติเกี่ยวกับการร่าง โต้ตอบ บันทึกย่อเรื่อง ตรวจทานหนังสือ การดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารสิทธิ์ใน ทรัพย์สินของทางราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ การตรวจสอบหรือเปลี่ยนแปลง รายการและ เก็บรักษาเอกสารสำคัญของทางราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูลหรือ จัดเตรียมเอกสาร การเตรียมการประชุม และจัดบันทึกรายงานการประชุม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องสังกัดกองคลัง

๓. กองช่าง

- ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง

มอบหมายให้ นายศุภกร อะคะโล ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ เป็นผู้ปฏิบัติงานและให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบกองช่าง ดังนี้

ลักษณะงานโดยทั่วไป

ปฏิบัติงานทางด้านบริหารงานช่าง ในฐานะหัวหน้า หน่วยงานหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นกองหรือส่วน หัวหน้าหน่วยงานเทียบเท่ากองหรือส่วน หัวหน้าหน่วยงานที่ สูงกว่ากอง หรือหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารควบคุมให้คำปรึกษาและ ตรวจสอบงานด้านช่างต่างๆ เช่นงานช่างโยธา งานด้านไฟฟ้าและแสงสว่างสาธารณะ งานสวนสาธารณะ งานช่างก่อสร้าง งานช่างสำรวจ งานช่างรังวัด งานช่างเขียนแบบ งานช่างเทคนิคงานช่างโลหะ งานช่าง เครื่องยนต์ งานช่างเครื่องกล เป็นต้น นอกจากนี้ยังต้องวางแผน ออกแบบและควบคุมงานสถาปัตยกรรม งานวิศวกรรมและงานก่อสร้างต่างๆ ซึ่งตำแหน่งต่างๆ เหล่านี้ มีลักษณะที่จำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ความชำนาญ ในวิชาช่าง วิชาการทางวิศวกรรม และสถาปัตยกรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๓.๑ งานก่อสร้าง

มอบหมายให้ นายศุภกร อะคะโล ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ เป็นผู้ควบคุมงาน, มีนายไกรสน อุปละ ตำแหน่ง นายช่างโยธาชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ ,มีนายเรวัฒน์ ธิลาใจ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งผู้ช่วยช่างก่อสร้าง ,นายวุฒิชัย สุปันทา คนงานทั่วไปและนายสุรพล โลจันดี คนงานทั่วไป เป็นผู้ช่วยปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

ลักษณะงานโดยทั่วไป

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการด้านการช่างต่างๆ เช่น งานช่างโยธา งานช่างก่อสร้าง งานช่างสำรวจ งานช่างรังวัด งานช่างเทคนิค งานช่างเครื่องกล งานช่างโลหะ งานช่างเครื่องยนต์ งานชลประทาน งานไฟฟ้าสาธารณะ งานสถาปัตยกรรม งานประปาท้องถิ่น เป็นต้น ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ เก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำทะเบียนทางหลวงท้องถิ่น และทะเบียนสิ่งก่อสร้างท้องถิ่น การออกแบบทางการช่าง การคำนวณทางการช่าง การวางโครงการ ก่อสร้าง การสำรวจ และรังวัดที่ดิน และที่สาธารณะ การควบคุมดูแล ตรวจสอบติดตาม ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ซ่อมแซม บำรุงรักษาในงานด้านการช่างต่างๆ เช่น ถนน สะพาน ทางระบายน้ำ ทางเท้า แหล่งน้ำสาธารณะ อาคาร ประปาท้องถิ่น ไฟฟ้าสาธารณะ สิ่งก่อสร้าง และสิ่งสาธารณประโยชน์อื่นๆ ให้เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายรวมทั้งควบคุมการใช้บำรุงรักษาเครื่องจักร ยานพาหนะ เครื่องมือ เครื่องใช้ของหน่วยงานให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ การดำเนินการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษา ดูงาน และการประชาสัมพันธ์เผยแพร่การดำเนินงานที่เกี่ยวกับงานด้านการช่างต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไป ตามเป้าหมายที่กำหนด และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

มอบหมายให้ นายศุภกร อะคะโล ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ เป็นผู้ควบคุมงาน,มีนายปิยะสันต์ ปัญจพันธ์ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑,มีนายไกรसन อุปละ ตำแหน่ง นายช่างโยธาชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑,มีนายเรวัตน์ ธิลาใจ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งผู้ช่วยช่างก่อสร้าง,นายวุฒิชัย สุปันทา คนงานทั่วไปและนายสุรพล โลจันดี คนงานทั่วไป เป็นผู้ช่วยปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

ลักษณะงานทั่วไป

ปฏิบัติงานทางช่างเขียนแบบ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ เกี่ยวกับการเขียนแบบและคัดลอกแบบ แปลนของทางอาคาร เชื้อน สะพาน และสิ่งก่อสร้างอื่นๆ เขียนแผนที่ต่างๆ เช่น แผนที่แสดงเส้นทางแนวทาง หรือภูมิประเทศ เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๓.๓ งานผังเมือง

มอบหมายให้ นายศุภกร อะคะโล ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ เป็นผู้ควบคุมงาน,มีนายปิยะสันต์ ปัญจพันธ์ ตำแหน่ง วิศวกรโยธาปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑,มีนายไกรसन อุปละ ตำแหน่ง นายช่างโยธาชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑,มีนายเรวัตน์ ธิลาใจ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งผู้ช่วยช่างก่อสร้าง,นายวุฒิชัย สุปันทา คนงานทั่วไปและนายสุรพล โลจันดี คนงานทั่วไป เป็นผู้ช่วยปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

ลักษณะงานทั่วไป

ปฏิบัติงานด้านผังเมือง ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับ การวางแผนและวางโครงการผังเมือง การวางแผนและจัดทำผังเมืองประเภทต่างๆ โดยเฉพาะด้านการวางแผนผัง การใช้ประโยชน์ที่ดินทุกประเภท วางแผนผังระบบเส้นทางคมนาคมและขนส่ง วางแผนผังระบบกิจการ สาธารณูปโภค สาธารณูปการ บริการชุมชนและแผนผังอื่นๆตามที่กำหนดในทางวางผังเมือง การออกแบบวาง แผนผังโครงการและจัดทำรายละเอียดในการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงหรือสงวนพื้นที่หรือวัตถุประสงค์ เพื่อการผังเมือง การเสนอมাত্রการ การป้องกันและการแก้ไขปัญหาด้านผังเมือง การตอบปัญหาและชี้แจง เรื่องต่างๆเกี่ยวกับการปฏิบัติให้เป็นไปตามผังเมือง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๓.๔ งานสาธารณูปโภค

มอบหมายให้ นายศุภกร อะคะโล ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ เป็นผู้ควบคุมงาน,มีนายปิยะสันต์ ปัญจพันธ์ ตำแหน่ง วิศวกรโยธาปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑,มีนายไกรसन อุปละ ตำแหน่ง นายช่างโยธาชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑,มีนายเรวัตน์ ธิลาใจ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งผู้ช่วยช่างก่อสร้าง,นายวุฒิชัย สุปันทา คนงานทั่วไปและนายสุรพล โลจันดี คนงานทั่วไป เป็นผู้ช่วยปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ ๑. งานสาธารณูปโภค ๒.งานประสานกิจการประปา ๓.งานไฟฟ้าสาธารณะ

๔. ทางระบายน้ำ

๓.๕ งานวิศวกรรมโยธา

มอบหมายให้ นายปิยะสันต์ ปัญจพันธ์ ตำแหน่ง วิศวกรโยธาปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ เป็นผู้ปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

ลักษณะงานโดยทั่วไป

สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางวิศวกรรมโยธา ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการออกแบบและคำนวณด้านวิศวกรรมโยธา การค้นคว้า วิเคราะห์วิจัย ทดสอบ หาข้อมูลและสถิติต่าง ๆ เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ประกอบการตรวจสอบวินิจฉัยงานวิศวกรรมโยธา การวางโครงการก่อสร้างในสาขา วิศวกรรมโยธา การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบที่เกี่ยวกับงานในสาขาวิศวกรรมโยธา ซึ่งงานดังกล่าว ข้างต้นนี้ต้องมีลักษณะ ขนาด หรืออยู่ในประเภทตามที่กำหนดไว้สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม ตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพวิศวกรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๓.๖ งานธุรการ

มอบหมายให้ นายวุฒิชัย สุปันทา คณงานทั่วไป เป็นผู้ช่วยปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

- งานทะเบียนรับ-ส่ง หนังสือของกองช่าง
- งานแจ้งเวียนภายในส่วนราชการและระหว่างส่วนราชการ ตลอดจนระหว่างหน่วยงาน
- งานเบิกจ่ายของส่วนราชการงานพัสดุและครุภัณฑ์ของกองช่าง
- การจัดทำฎีกา ในระบบ E-LASS

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มอบหมายให้ นางปัทมา ทองสกลรัชต์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ เป็นผู้ปฏิบัติงาน และให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

ลักษณะงานโดยทั่วไป

ปฏิบัติงานบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนงาน การประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเกี่ยวกับการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม การวางแผนการให้บริการในด้านต่างๆ เช่น การเฝ้าระวังโรค การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมโรค การรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสุขภาพ การสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม การควบคุมโรคสัตว์สู่คน การควบคุมสถานประกอบการ การระงับเหตุรำคาญ การคุ้มครองผู้บริโภค การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม การส่งเสริมบำรุงรักษา และคุ้มครองคุณภาพสิ่งแวดล้อมตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน การจัดการภาวะมลพิษที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยของประชาชน เช่น การจัดการสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย การจัดการคุณภาพหมอก ฝุ่น ควัน อากาศ ฯลฯ การฝึกอบรม การสุขศึกษา การประสานงานและสนับสนุน การวางแผนทุกระดับ การวางแผนนิเทศงาน ติดตามและประเมินผลงาน การจัดรูปปรับปรุงองค์การ วางแผน กำลังคน และจัดทำงบประมาณในการดำเนินงาน และการบริหารทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน การรวบรวม แผนหน่วยงานย่อย และการกระจายแผนงานสำหรับหน่วยปฏิบัติต่าง ๆ การติดต่อประสานงานกับหน่วยงาน ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แผนงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตลอดจนการจัดให้มีและสนับสนุนการกำหนด นโยบาย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ซึ่งตำแหน่งต่าง ๆ เหล่านี้ มีลักษณะที่จำเป็นต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ในด้านการสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อมอย่างสูง

๔.๑ งานสุขาภิบาล

มอบหมายให้ นางปัทมา ทองสกลรัตน์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ เป็นผู้ปฏิบัติงาน ,นายธนภุตสมวรรณ์ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓ เป็นผู้ช่วยปฏิบัติงาน และมีนางสาวณปภัช มุลยะเทพ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กองสาธารณสุข, นายสุชาติ ตาสุนิรินทร์ คนงานทั่วไปและนายวิชระพงษ์ เมืองมูล คนงานทั่วไป เป็นผู้ช่วยปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

ลักษณะงานโดยทั่วไป

ปฏิบัติงานทางวิชาการสุขาภิบาล ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ เกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ และวินิจฉัยปัญหาทางวิชาการสุขาภิบาล และอนามัยสิ่งแวดล้อมกำหนดนโยบาย วางแผนงานและดำเนินงานวิชาการสุขาภิบาลตามแผน วัตถุประสงค์และประเมินผลการดำเนินงานสุขาภิบาล การจัดการของเสียและสิ่งปฏิกูลอย่างระบบเบ็ดเสร็จ ในด้านการรวบรวม การขนส่ง การแปรสภาพวัสดุเหลือใช้และการกำจัด กำหนดระบบและวิธีการด้านนิเทศ นิเทศ ควบคุมติดตามผลและประเมินผลงานสุขาภิบาล และงานวิชาการสุขาภิบาล ศึกษาค้นคว้า วิจัยด้านวิชาการสุขาภิบาล จัดสอน สอน และอบรมด้านการ สุขาภิบาล จัดการประชุมและดำเนินการด้านเผยแพร่กิจการทางวิชาการสุขาภิบาล ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และแนะนำแนวทางวิชาการสุขาภิบาล กำหนด จรรยาบรรณ และสร้างมาตรฐานงานสุขาภิบาล อาจปฏิบัติงานรักษาพยาบาล งานวิชาการควบคุมโรคเพื่อประโยชน์ในการยกระดับมาตรฐานการสาธารณสุขของชุมชน และ ปฏิบัติหน้าที่อื่น ที่เกี่ยวข้อง

๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ (สัตว์แพทย์)

มีนางปัทมา ทองสกลรัตน์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ เป็นผู้ปฏิบัติงาน ,นายธนภุตสมวรรณ์ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓ เป็นผู้ช่วยปฏิบัติงาน และมีนางสาวณปภัช มุลยะเทพ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กองสาธารณสุข, นายสุชาติ ตาสุนิรินทร์ คนงานทั่วไปและนายวิชระพงษ์ เมืองมูล คนงานทั่วไป เป็นผู้ช่วยปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

ลักษณะงานโดยทั่วไป

ปฏิบัติงานทางวิชาการสัตวแพทย์ ซึ่งมีลักษณะงานที่ ปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจและรักษาพยาบาลสัตว์ การศึกษา วิเคราะห์ ชั้นสูตรและวิจัยโรคสัตว์การสำรวจโรค การกำจัด ควบคุม และป้องกันโรคระบาดสัตว์ การส่งเสริมและพัฒนาความรู้ทางด้านสุขภาพสัตว์ การสุขาภิบาลสัตว์ การค้นคว้าทดลองในการผลิตชีวภัณฑ์ รวมถึงการปรับปรุงแก้ไขวิธีการผลิตให้มี ประสิทธิภาพสูงเพื่อประโยชน์ในการป้องกันและกำจัดโรคสัตว์ การศึกษาวิเคราะห์ วิจัยด้านเทคโนโลยีชีวภาพ การปศุสัตว์ เทคโนโลยีทางด้านวิทยาการสืบพันธุ์ของสัตว์เพื่อให้ได้วิธีการผลิตสัตว์ เศรษฐกิจที่มีคุณภาพและ ได้ปริมาณ ตามเป้าหมายการผลิต การศึกษาและวิเคราะห์ผลิตภัณฑ์จากสัตว์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๔.๓ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

มอบหมายให้ นางปัทมา ทองสกลรัตน์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ เป็นผู้ปฏิบัติงาน ,นายธนภุตสมวรรณ์ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๖-

๔๑๐๑-๐๐๓ เป็นผู้ช่วยปฏิบัติงาน และมีนางสาวณปภัช มุลยะเทพ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กองสาธารณสุขฯ, นายสุชาติ ตาสุนินทร์ คนงานทั่วไปและนายวิชระพงษ์ เมืองมูล คนงานทั่วไป เป็นผู้ช่วยปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

ลักษณะงานโดยทั่วไป ปฏิบัติงานทางด้านสาธารณสุข ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย วินิจฉัยปัญหาพัฒนาทางด้านสาธารณสุข เช่น การสุขศึกษา การส่งเสริมสุขภาพ การสุขาภิบาล และการควบคุมโรค เป็นต้น เพื่อเสนอนโยบาย วางแผนงาน และดำเนินงานด้านการสาธารณสุข วัดและประเมินผล กำหนดระบบและวิธีการด้านนิเทศ นิเทศควบคุมติดตามผลและประเมินผล งาน ด้านสาธารณสุขการสอนและอบรมด้านสาธารณสุข และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๔.๕ งานธุรการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มอบหมายให้ นายสงกรานต์ สมวรรณ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน เลขที่ ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑ เป็นผู้ปฏิบัติงาน และมีนางสาวณปภัช มุลยะเทพ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ เป็นผู้ช่วยปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

ลักษณะงานโดยทั่วไป

ปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณ ซึ่งมีลักษณะงานที่ ปฏิบัติเกี่ยวกับการร่าง โต้ตอบ บันทึก ย่อเรื่อง ตรวจทานหนังสือ การดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารสิทธิ์ใน ทรัพย์สินของทางราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ การตรวจสอบหรือเปลี่ยนแปลง รายการและ เก็บรักษาเอกสารสำคัญของทางราชการ การรวบรวมข้อมูลหรือ จัดเตรียมเอกสาร การเตรียมการประชุมและจัดบันทึกรายงานการประชุม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ งานธุรการกองทุนหลักประกันสุขภาพตำบลศรีถ้อย

มอบหมายให้ นางสาวณปภัช มุลยะเทพ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ เป็นผู้ปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

- งานทะเบียนรับ-ส่ง หนังสือของกองทุนหลักประกันสุขภาพตำบลศรีถ้อย
- งานแจ้งเวียนภายในส่วนราชการและระหว่างส่วนราชการ ตลอดจนระหว่างหน่วยงาน
- งานเบิกจ่ายของส่วนราชการงานพัสดุและครุภัณฑ์ของกองทุนหลักประกันสุขภาพฯ
- การจัดทำฎีกา ในระบบ E-LASS

๕. กองการศึกษา

- ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา

มอบหมายให้ นางวารุณี ภาชนนท์ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหาร การศึกษา ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ เป็นผู้ปฏิบัติงานและให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบกองการศึกษา ดังนี้

ลักษณะงานโดยทั่วไป

ปฏิบัติงานในกองการศึกษาหรือในส่วนราชการอื่นที่ กฎหมายกำหนดสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการการศึกษา การพัฒนางานวิชาการ และระบบสารสนเทศ การประกันคุณภาพการศึกษา การบริหารงานบุคคล การบริหาร การเงินและงบประมาณ การประสานงาน การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล ตลอดจนการพัฒนา กิจกรรมเด็กและเยาวชน การส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและ ภูมิปัญญา

ท้องถิ่น รวมถึงเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาในฐานะหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการ ทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา

๕.๒ งานกีฬาและนันทนาการ

มอบหมายให้ นางวารุณี ภาชนนท์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา (เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑) มีนางจันทร์จิรา ทวีคำ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน(เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒) เป็นผู้ปฏิบัติงาน และมีนายกิตติพงษ์ ดีเวียง ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (ช่วยงานกองการศึกษา) เป็นผู้ช่วยปฏิบัติงาน มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการดังนี้

ลักษณะงานโดยทั่วไป

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาการกีฬาหรือนันทนาการ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาการกีฬา พัฒนาคุณภาพโครงสร้างพื้นฐานมาตรฐานการกีฬา มาตรฐานวิทยาศาสตร์การกีฬา พัฒนานันทนาการ เผยแพร่ และประสานกิจกรรมนันทนาการของหน่วยงาน ภาคีรัฐและเอกชน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๕.๓. งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม

มอบหมายให้ นางวารุณี ภาชนนท์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา (เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑) มีนางจันทร์จิรา ทวีคำ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒) เป็นผู้ปฏิบัติงาน และมีนายกิตติพงษ์ ดีเวียง ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (ช่วยงานกองการศึกษา) เป็นผู้ช่วยปฏิบัติงาน มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการดังนี้

ลักษณะงานโดยทั่วไป

ปฏิบัติงานทางวิชาการวัฒนธรรม ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ เกี่ยวกับการศึกษา ค้นคว้า รวบรวม และวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม เพื่อรักษาไว้ให้เป็นลักษณะเฉพาะของชาติ รวมทั้งจัดทำ แผนงานและโครงการเพื่อการส่งเสริม เผยแพร่และปลูกฝังวัฒนธรรม พิจารณาปรับปรุง เปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมด้านต่างๆ ให้เหมาะสมกับกาลสมัย ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ วิธีการ ปฏิบัติต่างๆ เกี่ยวกับวัฒนธรรม ตลอดจนการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การถ่ายทอด องค์ความรู้วิชาการด้าน วัฒนธรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๕.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

มอบหมายให้ นางวารุณี ภาชนนท์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา (เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑) มีนางจันทร์จิรา ทวีคำ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒) เป็นผู้ปฏิบัติงาน และมีนายกิตติพงษ์ ดีเวียง ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (ช่วยงานกองการศึกษา) เป็นผู้ช่วยปฏิบัติงาน มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการดังนี้

ลักษณะงานโดยทั่วไป

ปฏิบัติงานศูนย์เยาวชน ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริมเยาวชนให้ใช้เวลาว่างเป็นประโยชน์ การจัดกิจกรรมเพื่อจูงใจประชาชนและเยาวชนในด้านต่างๆ ได้แก่ กิจกรรมด้านพลศึกษา ศิลป นาฏศิลป์ ห้องสมุด และคหกรรมศาสตร์ การจัดสนาม เด็กเล่น การจัดกิจกรรมพิเศษ การจัดทัศนศึกษา ค่ายพักแรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๕.๕ งานกิจการโรงเรียน

มอบหมายให้ นางสาวสุรียรัตน์ อุทโยธา ตำแหน่ง ครู คศ.๒ เลขที่ตำแหน่ง ๓๓ ๒ ๐๘๖๖ ๐๐๒๖๓ ,นางกัญญาณัฐ มุลยะเทพ ตำแหน่ง ครู คศ.๑ เลขที่ตำแหน่ง ๓๓ ๒ ๐๘๖๖ ๐๐๒๖๒, นางมาลี พิณีจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก,นางจรรยาศรี ธิลาใจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก, นางแสงเพ็ญ วรรณจักร ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก เป็นผู้ปฏิบัติงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- สายงานการสอน

ลักษณะงานโดยทั่วไป

สายงานการสอน มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน การพัฒนาผู้เรียน การอบรมบ่ม นิสัยให้ผู้เรียน มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การปฏิบัติงานทางวิชาการของ สถานศึกษา การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชน และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการ สังคมด้านวิชาการ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย

- ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

มอบหมายให้ นางมาลี พิณีจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก , นางจรรยาศรี ธิลาใจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก, นางแสงเพ็ญ วรรณจักร ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก เป็นผู้ปฏิบัติงานดังต่อไปนี้
หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ การบริหาร จัดการชั้น เรียน การพัฒนาผู้เรียน การอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม การพัฒนาตนเอง และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับ มอบหมาย โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

๑.๑ นำผลการวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ มาใช้ในการจัดทำรายวิชาและออกแบบหน่วยการเรียนรู้

๑.๒ ออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร

๑.๓ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ด้วย วิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

๑.๔ เลือกและใช้สื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้

๑.๕ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับ ตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้

๒. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

๒.๑ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ กระบวนการคิด ทักษะชีวิต และพัฒนา
ผู้เรียน

๒.๒ ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยมีการศึกษาและรวบรวมข้อมูลผู้เรียน
รายบุคคลเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน

๒.๓ อบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยม
ที่ดีงาม

๓. ด้านการพัฒนาตนเอง

พัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และ
มีส่วนร่วม

ร่วม ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีวินัย คุณธรรม
จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตวิญญาณ
ความเป็นครู มีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อในวิชาชีพครู และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

- ตำแหน่ง ครู

มอบหมายให้ นางสาวสุรรัตน์ อุทธโยธา ตำแหน่ง ครู คศ.๒ เลขที่ตำแหน่ง ๓๓ ๒ ๐๘๖๖
๐๐๒๖๓ , นางกัญญาณัฐ มุลยะเทพ ตำแหน่ง ครู คศ.๑ เลขที่ตำแหน่ง ๓๓ ๒ ๐๘๖๖ ๐๐๒๖๒
เป็นผู้ปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

หน้าที่และความรับผิดชอบ

มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมการเรียนรู้ บริหารจัดการ
ชั้นเรียนพัฒนาผู้เรียน อบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์
ปฏิบัติงาน ทางวิชาการของสถานศึกษา ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชน และหรือสถาน
ประกอบการ เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการ พัฒนาตนเองและวิชาชีพ และ
ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านการจัดการเรียนการสอน

๑.๑ สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร โดยจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ
มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร

๑.๒ ออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ
คุณลักษณะ ประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร

๑.๓ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ด้วย
วิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

๑.๔ สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับ
กิจกรรมการเรียนรู้

๑.๕ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับ
มาตรฐาน การเรียนรู้ ตัวชี้วัด และจุดประสงค์การเรียนรู้

๑.๖ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผล
ต่อคุณภาพผู้เรียน

๒. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

๒.๑ สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ กระบวนการคิด ทักษะชีวิต และพัฒนาผู้เรียน เสริมแรงให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ เกิดแรงบันดาลใจ มีความสุข มีความปลอดภัย และการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง

๒.๒ ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียน รายบุคคล และประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน

๒.๓ อบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมที่ดีงาม

๒.๔ จัดทำข้อมูลสารสนเทศ เอกสารประจำชั้นเรียนหรือเอกสารประจำวิชา เพื่อใช้ในการส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

๓. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาตนเอง และดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง

๓.๒ มีส่วนร่วมและหรือเป็นผู้นำทางวิชาการในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

๓.๓ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาพัฒนา นวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อวิชาชีพครู และมีจรรยาบรรณ ของวิชาชีพ

- แม่บ้านศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

มอบหมายให้ให้นางสมศรี โลจันตี ตำแหน่ง แม่บ้านทำความสะอาดและประกอบอาหาร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีหน้าที่ดังนี้

๑. รับผิดชอบเปิด-ปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เปิด-ปิดไฟ พัดลมและเครื่องปรับอากาศ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๒. กวาดพื้นบริเวณภายนอกอาคาร ดูแลความสะอาดภายในอาคาร เช็ดทำความสะอาด ปิดฝักบัว กวาดพื้น ถูพื้น เช็ดกระจก

๓. ทำความสะอาดห้องน้ำที่แปรงฟันเด็ก ทำความสะอาดห้องครัว ห้องเก็บของให้ สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่เสมอ

๔. ดูแลเครื่องเล่นกลางแจ้งให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้และปลอดภัยอยู่เสมอ เช็ดทุกวัน และทำความสะอาดอย่างน้อยสัปดาห์ละ ๑ ครั้ง

๕. ช่วยจัดเตรียมถาดอาหารและตักอาหารกลางวันให้เด็ก

๖. ล้างทำความสะอาดถาดอาหาร แก้วน้ำเด็กทุกวัน

๗. ล้างทำความสะอาดประตู - หน้าต่างมุ้งลวดอย่างน้อยสัปดาห์ละ ๑ ครั้ง

๘. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๕.๖ งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ

มีนางสาวรุศดา ธัมะศิริ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ ช่วยปฏิบัติราชการ เกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาล และงานเกี่ยวกับสถิติสวัสดิการของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลศรีถ้อย มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
๒. การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ,คัดเลือกพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
๓. ควบคุมและตรวจสอบอัตรากำลังพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
๔. เคลื่อนย้ายอัตรากำลังพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
๕. ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
๖. การกำหนดตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
๗. การยุบเลิก เปลี่ยนแปลงตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
๘. การสอบแข่งขันบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษา
๙. การสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
๑๐. การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานครูบุคลากรทางการศึกษาให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
๑๑. การเลื่อนขั้นเงินเดือน ของพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา
๑๒. การเลื่อนระดับของพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา
๑๓. การบรรจุ แต่งตั้ง โอน (ย้าย) พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา
๑๔. การขอใช้บัญชีส่วนราชการอื่นหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่นผู้สอบแข่งขันได้ เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา
๑๕. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
๑๖. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
๑๗. การฝึกอบรมและการพัฒนาและเตรียมความพร้อมอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กและบุคลากรทางการศึกษา
๑๘. งานอื่นที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานครู

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน -ว่าง- กำหนดเปิดกรอบใหม่

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลศรีถ้อย มีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลศรีถ้อย ได้กำหนดภารกิจต่างๆตามกรอบโครงสร้าง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด เทศบาล</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภาเทศบาล - งานทะเบียนราษฎร - งานอำนวยการและประชาสัมพันธ์ - งานรัฐพิธี <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานจ้าง <p>๑.๓ งานแผนและงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานบริหารและเผยแพร่วิชาการ - งานแผนและงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานคดีอาญา แพ่ง ละเมิด และนิติกรรมสัญญา - งานคดีปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ เทศบาล <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานภัยพิบัติกรณีฉุกเฉิน 	<p>๑. สำนักปลัด เทศบาล</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภาเทศบาล - งานทะเบียนราษฎร - งานอำนวยการและประชาสัมพันธ์ - งานรัฐพิธี <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานจ้าง <p>๑.๓ งานแผนและงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานบริหารและเผยแพร่วิชาการ - งานแผนและงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานคดีอาญา แพ่ง ละเมิด และนิติกรรมสัญญา - งานคดีปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ เทศบาล <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานภัยพิบัติกรณีฉุกเฉิน 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๖ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานบริการนักท่องเที่ยว - งานพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว <p>๑.๗ งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และ <p>คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานปัญหาแรงงานในพื้นที่ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี <p>คนชรา และผู้ประสบปัญหาความยากจน</p> <p>๑.๘ งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนรับ – ส่ง หนังสือของ <p>สำนักปลัดเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแจ้งเวียนภายในส่วนราชการและ <p>ระหว่างส่วนราชการ ตลอดจนระหว่างหน่วยงาน</p>	<p>๑.๖ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานบริการนักท่องเที่ยว - งานพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว <p>๑.๗ งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และ <p>คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานปัญหาแรงงานในพื้นที่ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี <p>คนชรา และผู้ประสบปัญหาความยากจน</p> <p>๑.๘ งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนรับ – ส่ง หนังสือของ <p>สำนักปลัดเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแจ้งเวียนภายในส่วนราชการและ <p>ระหว่างส่วนราชการ ตลอดจนระหว่างหน่วยงาน</p>	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานวางระบบบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดเก็บภาษี 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานวางระบบบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดเก็บภาษี 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะงานธุรการ - งานทะเบียนรับ – ส่งหนังสือของกองคลัง <ul style="list-style-type: none"> - งานแจ้งเวียนภายในส่วนราชการและระหว่างส่วนราชการ ตลอดจนระหว่างหน่วยงาน - งานเบิกจ่ายของส่วนราชการงานพัสดุ และครุภัณฑ์ของกองคลัง <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและซ่อมแซม - งานก่อสร้างและซ่อมแซมสะพานและโครงการพิเศษ - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะส่วนกลาง - งานประเมินราคา - งานออกแบบ <p>๓.๒ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวางระบบผังเมือง - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม <p>๓.๓ งานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณสุข <p>๓.๓ งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนรับ – ส่ง หนังสือของกองช่าง - งานแจ้งเวียนภายในส่วนราชการและระหว่างส่วนราชการ ตลอดจนระหว่างหน่วยงาน - งานเบิกจ่ายของส่วนราชการงานพัสดุและครุภัณฑ์ของกองช่าง 	<p>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะงานธุรการ - งานทะเบียนรับ – ส่งหนังสือของกองคลัง <ul style="list-style-type: none"> - งานแจ้งเวียนภายในส่วนราชการและระหว่างส่วนราชการ ตลอดจนระหว่างหน่วยงาน - งานเบิกจ่ายของส่วนราชการงานพัสดุ และครุภัณฑ์ของกองคลัง <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและซ่อมแซม - งานก่อสร้างและซ่อมแซมสะพานและโครงการพิเศษ - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะส่วนกลาง - งานประเมินราคา - งานออกแบบ <p>๓.๒ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวางระบบผังเมือง - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม <p>๓.๓ งานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณสุข <p>๓.๔ งานวิศวกรรมโยธา</p> <p>๓.๕ งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนรับ – ส่ง หนังสือของกองช่าง - งานแจ้งเวียนภายในส่วนราชการและระหว่างส่วนราชการ ตลอดจนระหว่างหน่วยงาน - งานเบิกจ่ายของส่วนราชการงานพัสดุ และครุภัณฑ์ของกองช่าง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานอาชีวอนามัย - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระบาดวิทยาและเฝ้าระวังโรค - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อทำโดยคน แมลง และสัตว์ - งานสัตวแพทย์ <p>๔.๓ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน <p>๔.๔ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย <p>๔.๕ งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนรับ – ส่ง หนังสือของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานแจ้งเวียนภายในส่วนราชการและระหว่างส่วนราชการ ตลอดจนระหว่างหน่วยงาน - งานเบิกจ่ายของส่วนราชการงานพัสดุและครุภัณฑ์ของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานอาชีวอนามัย - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระบาดวิทยาและเฝ้าระวังโรค - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อทำโดยคน แมลง และสัตว์ - งานสัตวแพทย์ <p>๔.๓ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน <p>๔.๔ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย <p>๔.๕ งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนรับ – ส่ง หนังสือของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานแจ้งเวียนภายในส่วนราชการและระหว่างส่วนราชการ ตลอดจนจนระหว่างหน่วยงาน - งานเบิกจ่ายของส่วนราชการงานพัสดุและครุภัณฑ์ของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕ กองการศึกษา</p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนงานและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย <p>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ <p>๕.๓ งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนรับ – ส่ง หนังสือของกองการศึกษา - งานแจ้งเวียนภายในส่วนราชการและระหว่างส่วนราชการ ตลอดจนระหว่างหน่วยงาน - งานเบิกจ่ายของส่วนราชการงานพัสดุและครุภัณฑ์ของกองการศึกษา 	<p>๕ กองการศึกษา</p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนงานและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย <p>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ <p>๕.๓ งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนรับ – ส่ง หนังสือของกองการศึกษา - งานแจ้งเวียนภายในส่วนราชการและระหว่างส่วนราชการ ตลอดจนระหว่างหน่วยงาน - งานเบิกจ่ายของส่วนราชการงานพัสดุและครุภัณฑ์ของกองการศึกษา 	
	<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลศรีถ้อย วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา อาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานจ้างทั่วไป								
ช่างก่อสร้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครู)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลศรีถ้อย นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

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

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นคือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ขั้น ของอัตรากำลังเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตรากำลังเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด) หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

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

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

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

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

-๘๘๘-

ร.ร.	ชื่อรายจ่าย	งบปี	งบกลาง	งบดำเนินงาน			งบอุดหนุน			งบเงินอุดหนุน			งบลงทุน			งบรวม
				งบดำเนินงาน	งบอุดหนุน	งบเงินอุดหนุน	งบเงินอุดหนุน	งบเงินอุดหนุน	งบเงินอุดหนุน	งบเงินอุดหนุน	งบเงินอุดหนุน	งบเงินอุดหนุน	งบเงินอุดหนุน	งบเงินอุดหนุน		
๑๖	ค่าเช่ารถ	๑๖														
๑๗	ค่าเช่ารถ	๑๗														
๑๘	ค่าเช่ารถ	๑๘														
๑๙	ค่าเช่ารถ	๑๙														
๒๐	ค่าเช่ารถ	๒๐														
๒๑	ค่าเช่ารถ	๒๑														
๒๒	ค่าเช่ารถ	๒๒														
๒๓	ค่าเช่ารถ	๒๓														
๒๔	ค่าเช่ารถ	๒๔														
๒๕	ค่าเช่ารถ	๒๕														
๒๖	ค่าเช่ารถ	๒๖														
๒๗	ค่าเช่ารถ	๒๗														
๒๘	ค่าเช่ารถ	๒๘														
๒๙	ค่าเช่ารถ	๒๙														
๓๐	ค่าเช่ารถ	๓๐														
๓๑	ค่าเช่ารถ	๓๑														
๓๒	ค่าเช่ารถ	๓๒														
๓๓	ค่าเช่ารถ	๓๓														
๓๔	ค่าเช่ารถ	๓๔														
๓๕	ค่าเช่ารถ	๓๕														
๓๖	ค่าเช่ารถ	๓๖														
๓๗	ค่าเช่ารถ	๓๗														
๓๘	ค่าเช่ารถ	๓๘														
๓๙	ค่าเช่ารถ	๓๙														
๔๐	ค่าเช่ารถ	๔๐														
๔๑	ค่าเช่ารถ	๔๑														
๔๒	ค่าเช่ารถ	๔๒														
๔๓	ค่าเช่ารถ	๔๓														
๔๔	ค่าเช่ารถ	๔๔														
๔๕	ค่าเช่ารถ	๔๕														
๔๖	ค่าเช่ารถ	๔๖														
๔๗	ค่าเช่ารถ	๔๗														
๔๘	ค่าเช่ารถ	๔๘														
๔๙	ค่าเช่ารถ	๔๙														
๕๐	ค่าเช่ารถ	๕๐														
๕๑	ค่าเช่ารถ	๕๑														
๕๒	ค่าเช่ารถ	๕๒														
๕๓	ค่าเช่ารถ	๕๓														
๕๔	ค่าเช่ารถ	๕๔														
๕๕	ค่าเช่ารถ	๕๕														
๕๖	ค่าเช่ารถ	๕๖														
๕๗	ค่าเช่ารถ	๕๗														
๕๘	ค่าเช่ารถ	๕๘														
๕๙	ค่าเช่ารถ	๕๙														
๖๐	ค่าเช่ารถ	๖๐														
๖๑	ค่าเช่ารถ	๖๑														
๖๒	ค่าเช่ารถ	๖๒														
๖๓	ค่าเช่ารถ	๖๓														
๖๔	ค่าเช่ารถ	๖๔														
๖๕	ค่าเช่ารถ	๖๕														
๖๖	ค่าเช่ารถ	๖๖														
๖๗	ค่าเช่ารถ	๖๗														
๖๘	ค่าเช่ารถ	๖๘														
๖๙	ค่าเช่ารถ	๖๙														
๗๐	ค่าเช่ารถ	๗๐														
๗๑	ค่าเช่ารถ	๗๑														
๗๒	ค่าเช่ารถ	๗๒														
๗๓	ค่าเช่ารถ	๗๓														
๗๔	ค่าเช่ารถ	๗๔														
๗๕	ค่าเช่ารถ	๗๕														
๗๖	ค่าเช่ารถ	๗๖														
๗๗	ค่าเช่ารถ	๗๗														
๗๘	ค่าเช่ารถ	๗๘														
๗๙	ค่าเช่ารถ	๗๙														
๘๐	ค่าเช่ารถ	๘๐														
๘๑	ค่าเช่ารถ	๘๑														
๘๒	ค่าเช่ารถ	๘๒														
๘๓	ค่าเช่ารถ	๘๓														
๘๔	ค่าเช่ารถ	๘๔														
๘๕	ค่าเช่ารถ	๘๕														
๘๖	ค่าเช่ารถ	๘๖														
๘๗	ค่าเช่ารถ	๘๗														
๘๘	ค่าเช่ารถ	๘๘														
๘๙	ค่าเช่ารถ	๘๙														
๙๐	ค่าเช่ารถ	๙๐														
๙๑	ค่าเช่ารถ	๙๑														
๙๒	ค่าเช่ารถ	๙๒														
๙๓	ค่าเช่ารถ	๙๓														
๙๔	ค่าเช่ารถ	๙๔														
๙๕	ค่าเช่ารถ	๙๕														
๙๖	ค่าเช่ารถ	๙๖														
๙๗	ค่าเช่ารถ	๙๗														
๙๘	ค่าเช่ารถ	๙๘														
๙๙	ค่าเช่ารถ	๙๙														
๑๐๐	ค่าเช่ารถ	๑๐๐														

(๕) คิดเป็นร้อยละ ๘๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสถานธนาอนุบาล และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในเทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๒๙,๖๓๐,๐๐๐บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๓๑,๑๑๑,๕๐๐ บาท = (๒๙,๖๓๐,๐๐๐ x ๕%) + ๒๙,๖๓๐,๐๐๐ = ๓๑,๑๑๑,๕๐๐)

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๓๒,๖๖๗,๐๗๕ บาท = (๓๑,๑๑๑,๕๐๐ x ๕%) + ๓๑,๑๑๑,๕๐๐ = ๓๒,๖๖๗,๐๗๕)

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๓๔,๓๐๐,๔๒๘.๗๕ บาท = (๓๒,๖๖๗,๐๗๕ x ๕%) + ๓๒,๖๖๗,๐๗๕ = ๓๔,๓๐๐,๔๒๘.๗๕)

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้างให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (ตำแหน่งที่มีแถบสีคลุมในตัวอย่าง)

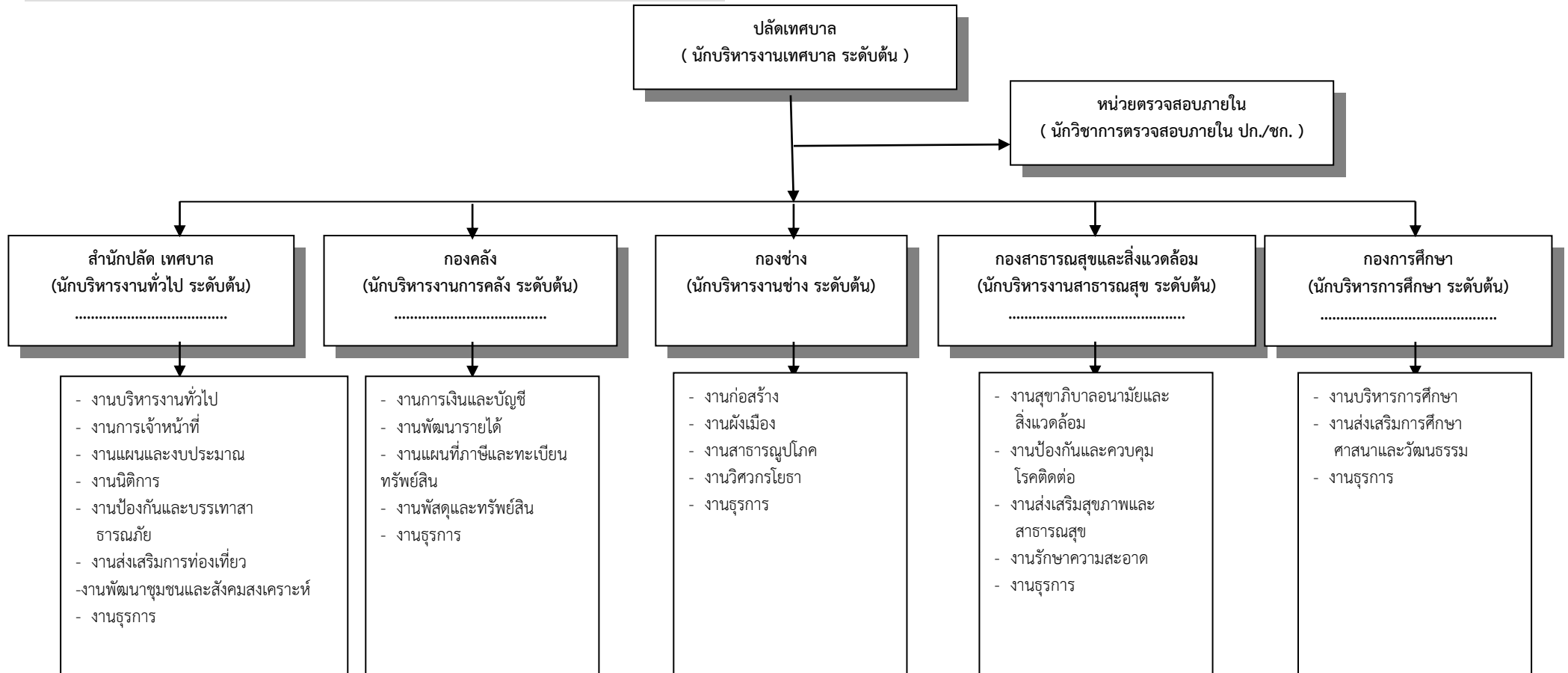
: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)

: ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

: ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๑	นายสมบูรณ์ หลวงบุญมี	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต สาขา รัฐประศาสน ศาสตร์	๓๓-๒-๐๐- ๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	ต้น	๓๓-๒-๐๐- ๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐x๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	๕๕๔,๕๒๐
๒	นายประทีป ชัดคง	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขา รัฐศาสตร์	๓๓-๒-๐๑- ๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงาน ทั่วไป)	ต้น	๓๓-๒-๐๑- ๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๔,๖๔๐
๓	นายประทีป ภาชนนท์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขา สหวิทยาการ เพื่อการพัฒนา ท้องถิ่น	๓๓-๒-๐๑- ๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญ การ	๓๓-๒-๐๑- ๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญ การ	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๔	นายโชคชัย อุทรโยธา	นิติศาสตร์ สาขา กฎหมาย	๓๓-๒-๐๑- ๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญ การ	๓๓-๒-๐๑- ๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญ การ	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๕	นางสาวรุศดา ธัมะศิริ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขา สหวิทยาการ เพื่อการพัฒนา ท้องถิ่น	๓๓-๒-๐๑- ๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญ การ	๓๓-๒-๐๑- ๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญ การ	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๖	นางสาวจิตติกานต์ คำปา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสหวิทยาการ เพื่อการพัฒนา ท้องถิ่น	๓๓-๒-๐๑- ๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชำนาญ การ	๓๓-๒-๐๑- ๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชำนาญ การ	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๗.	นางสาวดลวรรณ เวียงนาค	คุรุศาสตรบัณฑิต สาขาปฐมศึกษา	๓๓-๒-๐๑- ๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญ งาน	๓๓-๒-๐๑- ๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญ งาน	๒๓๔,๙๖๐ (๑๙,๕๘๐x๑๒)	-	-	๒๓๔,๙๖๐
๘	สอ.ณัฐพงษ์ วงศ์พิใจ	ปวส.ช่างกลโรงงาน	๓๓-๒-๐๑- ๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงาน ป้องกันฯ	ปฏิบัติ งาน	๓๓-๒-๐๑- ๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปฏิบัติ งาน	๑๙๙,๘๐๐ (๑๖,๖๕๐x๑๒)	-	๕,๗๖๐ (๔๘๐x๑๒)	๒๐๕,๕๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๙.	นางสาวจิตติมา เดชมล	คุรุศาสตรบัณฑิต สาขาปฐมวัย	-	ผช.เจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.เจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	๑๗๑,๑๒๐ (๑๔,๒๖๐x๑๒)	-	-	๑๗๑,๑๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)											
๑๐	นายผัด มะรังษี	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๓,๓๖๐ (๑๒,๗๘๐x๑๒)	-	-	๑๕๓,๓๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๑	นายเหรียญ ศิริคำฟู	ม.ปลาย	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒			-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ว่างเมื่อ ๒๙ ต.ค. ๖๓

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๑๓	นางราตรี แพงคำเรือง	-ประกาศนียบัตร วิชาชีพ สาขาการ บัญชี -บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการ ทั่วไป	๓๓-๒-๐๔- ๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง คลัง (นักบริหารงานการ คลัง)	ต้น	๓๓-๒-๐๔- ๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการ คลัง)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๑,๓๒๐
๑๔			๓๓-๒-๐๔- ๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ปก./ ชก.	๓๓-๒-๐๔- ๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-
๑๕	นางสาวมุกดา เวียงนาค	- การบัญชี สาขาบัญชีบัณฑิตรัฐ -รัฐศาสตร มหาบัณฑิต สาขาสหวิทยาการ เพื่อการพัฒนา ท้องถิ่น	๓๓-๒-๐๔- ๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญ การ	๓๓-๒-๐๔- ๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญ การ	๓๔๒,๓๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒x)	-	-	๓๔๒,๓๒๐
๑๖			๓๓-๒-๐๔- ๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ปก./ ชก.	๓๓-๒-๐๔- ๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-
๑๗	นางสาวธัญธีรา อสุพล	ปวส. สาขา การ จัดการโลจิสติกส์	๓๓-๒-๐๔- ๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติ งาน	๓๓-๒-๐๔- ๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติ งาน	๑๔๙,๖๔๐ (๑๒,๔๗๐x๑๒)	-	-	๑๔๙,๖๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๘	นางภัทรา ปงเทพ	อนุปริญญา สาขาการจัดการ ทั่วไป	-	ผช.เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๖๙,๔๔๐ (๑๔,๑๒๐x๑๒)	-	-	๑๖๙,๔๔๐
๑๙	นางจันทร์พอง เรือนคำ	บริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ ทั่วไป	-	ผช.เจ้าพนักงาน พัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๖๘,๙๖๐ (๑๔,๐๘๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๙๖๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๒๐	นายศุภกร อะคะโล	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการงานก่อสร้าง	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๘๔,๓๒๐
๒๑	นายไกรसन อูปะละ	ปวส. สาขาช่างก่อสร้าง	๓๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๓๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐x๑๒)	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๒๒	นายปิยะสันต์ ปัญจพันธ์	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโยธา	๓๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชำนาญการ	๓๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชำนาญการ	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐x๑๒)	-	-	๒๙๙,๖๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๓	นายเรวัฒน์ ธิลาใจ	ปวส.ช่างไฟฟ้า	-	ช่างก่อสร้าง	-	-	ช่างก่อสร้าง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๒๔	นางปัทมา ทองสกลรัชต์	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสาธารณสุขศาสตร์	๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๑,๒๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๒๕	นายธนภุต สมวรรณ	ปวส. สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๓๓-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๓๓-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๔๙,๓๖๐ (๒๐,๗๘๐x๑๒)	-	-	๒๔๙,๓๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๖	น.ส.ณปภัช มุลยะเทพ	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๒,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๖๒,๐๐๐

กองการศึกษา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๒๗	นางวารุณี ภาชนนท์	ป.โท	๓๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๒๔,๕๖๐
๒๘	นางจันทร์จิรา ทวีคำ	ป.ตรี	๓๓-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๓๓-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๓๙,๖๔๐ (๑๙,๙๗๐x๑๒)	-	-	๒๓๙,๖๔๐
๒๙	นางสุรรัตน์ อุทธิโยธา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา)	๓๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๖๓	ครู	คศ.๒	๓๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๖๓	ครู	คศ.๒	๓๑๔,๐๔๐ (๒๖,๑๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๕๖,๐๔๐
๓๐	นางกัญญาณัฐ มุลยะเทพ	ป.ตรี	๓๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๖๒	ครู	คศ.๑	๓๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๖๒	ครู	คศ.๑	๓๐๙,๓๖๐ (๒๕,๗๘๐x๑๒)	-	-	๓๐๙,๓๖๐

๓๑	นางแสงเพ็ญ	วรรณจักร์	ครุศาสตร์บัณฑิต สาขาการศึกษา ปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๗๐,๘๘๐ (๑๔,๒๔๐x๑๒)	-	-	๑๗๐,๘๘๐
๓๒	นางมาลี	พินิจ	ครุศาสตร์บัณฑิต สาขาการศึกษา ปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๗๐,๒๘๐ (๑๔,๑๙๐x๑๒)	-	-	๑๗๐,๒๘๐
๓๓	นางจรรยาศรี	ธิดาใจ	ครุศาสตร์บัณฑิต สาขาการศึกษา ปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๗๐,๒๘๐ (๑๔,๑๙๐x๑๒)	-	-	๑๗๐,๒๘๐

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
	ข้าราชการ/พนักงานส่วน ท้องถิ่น											
๓๔						๓๓-๒-๑๓- ๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก./ ชก.	-	-	-	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

คำอธิบาย : เทศบาลตำบลศรีถ้อย กำหนด แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนด มี ระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลศรีถ้อย จึงจำเป็นต้องพัฒนา ระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน

โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นเป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจกระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงาน ภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับ

ตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับ ความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อ ด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า

มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีด

สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ การปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีใน การประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

คำอธิบาย: เทศบาลตำบลศรีถ้อยได้ ประกาศ คุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

ประกาศเทศบาลตำบลศรีถ้อย

เรื่อง ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มี ผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ภาคผนวก

- ๑ ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง
- ๒ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- ๓ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
๔. รายงานการประชุมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
- ๕ มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ ลว. ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔
- ๖ เอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผน



ประกาศเทศบาลตำบลศรีถ้อย
เรื่อง ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายอ้าย วงลาจา)
นายกเทศมนตรีตำบลศรีถ้อย



ประกาศเทศบาลตำบลศรีด้อย
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑

เพื่อให้การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลศรีด้อย เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ รายละเอียดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.จ.พะเยา ด่วนที่สุด ที่ พย ๐๐๒๓.๒/ว๖๕ ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

ดังนั้น จึงอาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หมวด ๒ ข้อ ๑๓ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๔ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลและการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เทศบาลตำบลศรีด้อย อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ เพื่อใช้เป็นกรอบกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสมบูรณ์ หลวงบุญมี)

ปลัดเทศบาลตำบลศรีด้อย ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลศรีด้อย

สำเนาฉบับ



คำสั่งเทศบาลตำบลศรีถ้อย

ที่ ๒๒ / ๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย

ตามที่ เทศบาลตำบลศรีถ้อย ได้ประกาศให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย ตามประกาศเทศบาลตำบลศรีถ้อย เรื่อง ประกาศให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ ไปแล้ว นั้น

เนื่องจาก ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของเทศบาลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขกำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔ โดยมีผลให้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ประกอบกับหนังสือหนังสือ สำนักงาน ก.ท.จ.พะเยา ด่วนที่สุด ที่ พย ๐๐๒๓.๒/ว๖๕ ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เรื่อง แจ้างแนวทางปฏิบัติ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ข้อ ๓.๑ เทศบาลสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการหลัก ประกอบด้วย สำนักปลัดเทศบาล สำนัก/กองคลัง สำนัก/กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เป็นไปตามแนวปฏิบัติ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ จึงอาศัยอำนาจตามความในหมวด ๒ ข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน เทศบาลตำบลศรีถ้อย จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย ประกอบด้วย

- | | | |
|--------------------------|-------------------------|--|
| ๑. นายสมบูรณ์ หลวงบุญมี | ปลัดเทศบาลตำบลศรีถ้อย | เป็น ประธานกรรมการปฏิบัติหน้าที่ นายกเทศมนตรีตำบลศรีถ้อย |
| ๒. นางราตรี แปะคำเรือง | ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น กรรมการ |
| ๓. นายศุภกร อะคะไล | ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็น กรรมการ |
| ๔. นางปัทมดา ทองสกลรัชต์ | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข | เป็น กรรมการ |
| ๕. นางวารุณี ภาชนนท์ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็น กรรมการ |

/s/ นายประทีป...

-๒-

๖. นายประทีป ชัดตง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็น กรรมการและเลขานุการ
๗. นางสาวรุศดา อัมระศิริ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ ดังนี้

๑. วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังทั้งหมดของเทศบาลตำบลศรีถ้อย ในระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในหน้าที่ และอำนาจและความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. จัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาลตำบลศรีถ้อย ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลศรีถ้อย

๓. เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีหรือร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย ฉบับปรับปรุง ต่อนายกเทศมนตรีตำบลศรีถ้อย เพื่อเสนอ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา พิจารณาให้ความเห็นชอบภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๔

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายสมบุญ หลวงบุญมี)
ปลัดเทศบาลตำบลศรีถ้อย ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลศรีถ้อย

ปลัดเทศบาล.....
หัวหน้าสำนักปลัด.....
เจ้าหน้าที่.....

บันทึกการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)
 ครั้งที่ ๒ / ๒๕๖๔
 วันพฤหัสบดี ที่ ๔ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔
 ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลศรีถ้อย เวลา ๑๕.๐๐ น.

ผู้เข้าประชุม

๓. นายสมบูรณ์ หลวงบุญมี	ตำแหน่งปลัดเทศบาลตำบลศรีถ้อย	ประธานกรรมการ
	ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตำบลศรีถ้อย	
๒. นางราตรี แปงคำเรือง	ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๓. นายศุภกร อະคะโล	ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. นางปัทมา ทองลกริชต์	ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กรรมการ
๕. นางวารุณี ภาชนนท์	ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. นายประทีป ขัดตง	ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นางสาวรุศดา อัมระศิริ	ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

- ไม่มี -

ผู้เข้าร่วมประชุม

- ไม่มี -

เริ่มประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

เมื่อครบองค์ประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นายสมบูรณ์ หลวงบุญมี ตำแหน่งปลัดเทศบาลตำบลศรีถ้อย ปฏิบัติหน้าที่ นายกเทศมนตรีตำบลศรีถ้อย ทำหน้าที่เป็นประธานกรรมการ ในที่ประชุม ได้กล่าวเปิดประชุมและให้ที่ประชุมดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ

ระเบียบวาระที่ ๑ ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ

๑. ตามคำสั่งเทศบาลตำบลศรีถ้อย ที่ ๔/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ลงวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๔ เนื่องจากสำนักงาน ก.ท.จ.พะเยา ได้แจ้งแนวทางการปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการ แบ่งส่วนราชการฯ ตามหนังสือด่วนที่สุด ที่ พย ๐๐๒๓.๒๖/ว ๖๕ ลงวันที่

/ ๒๓ กุมภาพันธ์...

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ให้เทศบาลดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ โดยให้เทศบาลจัดส่งข้อมูลเอกสารเพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ให้สำนักงานเลขาธิการ ก.พ.จ.พะเยา ภายในวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๔ วันนี้จึงได้มีการเรียกประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. เนื่องจากประธานคณะกรรมการตามคำสั่งดังกล่าวได้พ้นจากตำแหน่งเนื่องจากหมดวาระ ตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ จึงแต่งตั้งปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตำบลศรีถ้อย ทำหน้าที่เป็นประธานกรรมการ ดังกล่าว ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้แจ้งแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล กรณีไม่มีนายกเทศมนตรี ตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๒ ลงวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลในระหว่างที่ไม่มีนายกเทศมนตรีและปลัดเทศบาลปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีเท่าที่จำเป็นเป็นการชั่วคราวจนถึงวันประกาศผลการเลือกตั้งนายกเทศมนตรี ตามมาตรา ๔๘ ปฎิพจน วรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

ประธานกรรมการ

ขอให้ที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้พิจารณารับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔ ซึ่งฝ่ายเลขานุการฯ ได้ส่งรายงานการประชุมให้คณะกรรมการพิจารณารับรองเป็นการล่วงหน้าแล้วทั้งนี้หากมีคณะกรรมการท่านใดมีความประสงค์จะแก้ไขหรือเพิ่มเติมด้วยคำใดในรายงานการประชุม ขอให้แจ้งต่อที่ประชุมเพื่อจะได้แก้ไขรายงานการประชุมให้ครบถ้วนสมบูรณ์ต่อไป

จึงขอให้ที่ประชุมพิจารณา

ที่ประชุม

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา (ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔)

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเพื่อพิจารณา

๕.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓

ประธานกรรมการ

- ขอแจ้งว่าตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ โดยให้มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ให้เทศบาล มี ๓ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ และให้นำการกำหนดประเภทของเทศบาลมาพิจารณากำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหารให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนด ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้คำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมของเทศบาล โดยให้มีการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

- ๑. สำนักปลัดเทศบาล
- ๒. กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น
- ๓. สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

ให้เทศบาลประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการของเทศบาล ดังนี้

- ๑. สำนัก/กองคลัง
- ๒. สำนัก/กองช่าง
- ๓. สำนัก/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๔. สำนัก/กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- ๕. สำนัก/กองการศึกษา
- ๖. สำนัก/กองสวัสดิการสังคม
- ๗. สำนัก/กองการเจ้าหน้าที่
- ๘. หน่วยตรวจสอบภายใน

-๕-

เทศบาลประเทสामीญ ให้กำหนดสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่างและหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารงานของเทศบาล กรณีส่วนราชการอื่นให้กำหนดเป็นงาน หรือฝ่าย หรือกลุ่มงาน หากเทศบาลมีความพร้อมให้เสนอขอกำหนดเป็นส่วนราชการ ระดับกองหรือสำนัก โดยความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.)เทศบาลอาจประกาศกำหนดกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ได้ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ความเหมาะสมและความจำเป็นของเทศบาล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

ที่ประชุม

รับทราบ

๕.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓

ประธานกรรมการ

เชิญฝ่ายเลขานุการ ชี้แจง

เลขานุการฯ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ให้เทศบาลประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการของเทศบาล ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. สำนัก/กองคลัง
๓. สำนัก/กองช่าง
๔. สำนัก/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. สำนัก/กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
๖. สำนัก/กองการศึกษา
๗. สำนัก/กองสวัสดิการสังคม
๘. สำนัก/กองการเจ้าหน้าที่
๙. หน่วยตรวจสอบภายใน

การประกาศกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เทศบาลจัดทำเป็นประกาศการแบ่งส่วนราชการของเทศบาล โดยให้กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่

/เรียกชื่อ...

-๕-

เรียกชื่ออย่างอื่นภายในกรอบที่กำหนด ให้ครอบคลุมภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนดหรือภารกิจหน้าที่ที่เทศบาลต้องปฏิบัติ และการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าวต้องมีความชัดเจนและไม่ซ้ำซ้อนกันระหว่างกอง สำนักหรือส่วนราชการอื่นในเทศบาล

ที่ประชุม

รับทราบ

๕.๓ พิจารณาการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖) ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไข

ประธานกรรมการ

ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ที่ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ชี้แจงเทศบาลตำบลศรีดิ้อย เป็นเทศบาลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการหลัก ประกอบด้วยสำนักปลัดเทศบาล สำนัก/กองคลัง สำนัก/กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งในครั้งนี้เทศบาลจะต้องดำเนินการกำหนดหน่วยตรวจสอบภายในและกำหนดตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) รายละเอียดให้ฝ่ายเลขานุการฯ ชี้แจง

เลขานุการฯ

การบริหารงานบุคคลในครั้งนี้เป็นกาหนดให้เทศบาลต้องดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด โดยเทศบาลตำบลศรีดิ้อย จะต้องดำเนินการกำหนดหน่วยตรวจสอบภายในและกำหนดตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ปัจจุบันโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลศรีดิ้อย ประกอบด้วย

- ๑.สำนักปลัดเทศบาล
- ๒.กองคลัง
- ๓.กองช่าง
- ๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕.กองการศึกษา
- ๖.หน่วยตรวจสอบภายใน (กำหนดใหม่)

เพื่อประกอบการพิจารณาให้กับคณะกรรมการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฝ่ายเลขานุการฯ ได้จัดทำบัญชีแสดงภาระค่าใช้จ่ายการบริหารงานบุคคล ภายหลังจากที่มีการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง ร่างประกาศโครงสร้างส่วนราชการและแผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการ ให้กับทางคณะกรรมการฯ ทราบดังนี้

/ภาระ...

การระคำใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ได้
คำนวณจากอัตราเงินเดือน ณ ปัจจุบัน สำหรับฐานการคำนวณงบประมาณ
รายจ่ายประจำปี ให้ถือตามหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/วพ๑ ลงวันที่ ๓๙
มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๓ ให้ใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๓ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ สรุปเป็นการระคำใช้จ่ายในห้วง
ระยะเวลา ๓ ปี ดังนี้

การระคำใช้จ่าย ประจำปี ๒๕๖๔	๓๐.๘๗
การระคำใช้จ่าย ประจำปี ๒๕๖๕	๓๑.๒๓
การระคำใช้จ่าย ประจำปี ๒๕๖๖	๓๐.๗๖

ประธานกรรมการ

จึงขอให้ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
พิจารณาการกำหนดส่วนราชการและตำแหน่ง

มติที่ประชุม

เห็นชอบให้กำหนดหน่วยตรวจสอบภายในและกำหนดตำแหน่ง
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ ใน
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) และให้
ฝ่ายเลขานุการจัดส่งข้อมูลเอกสารและขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการ
พนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) เพื่อพิจารณาให้ความ
เห็นชอบและประกาศใช้ ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ

-ไม่มี-

ประธานกรรมการ

มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องต่อที่ประชุมอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีขอปิด
ประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๖.๓๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวรุชลา อัมะศิริ)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม

(นายประทีป ชัดตง)

กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายสมบุญ หลวงบุญมี)

ปลัดเทศบาลตำบลศรีถ้อย ปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรีตำบลศรีถ้อย

คู่มือ



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล (งานบริหารงานบุคคล) เทศบาลตำบลศรีถ้อย โทร.๐๖-๕๖๖๕๙-๕๖๖๕๙

ที่ พย ๓๓๒๐๑/ ๓๔

วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญประชุมพิจารณาปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ทุกท่าน

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาคำสั่งเทศบาลตำบลศรีถ้อย ที่ ๒๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๓ ฉบับ

เนื่องจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของเทศบาลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขกำหนดกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีผลให้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เทศบาลตำบลศรีถ้อย จะดำเนินการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑) เพื่อเสนอขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ในเดือนมีนาคม ๒๕๖๔ เพื่อให้การปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังกล่าวเป็นไปตามแนวทางที่สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาลตำบลศรีถ้อย ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลศรีถ้อย

ในการนี้ เทศบาลตำบลศรีถ้อย ได้กำหนดการประชุมคณะกรรมการแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑) ในวันพฤหัสบดี ที่ ๔ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๑๕.๐๐น. ณ ห้องประชุมเล็กสำนักงานเทศบาลตำบลศรีถ้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ทุกท่านเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นายสมบูรณ์ หลวงบุญมี)
ปลัดเทศบาลตำบลศรีถ้อย ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลศรีถ้อย

"ยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล สร้างสรรค์ศรีถ้อยให้น่าอยู่"

ตัวอย่าง

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้ตั้งงบปฏิบัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเบื้องต้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ อาทิ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการพัฒนาบุคลากร ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๕๕ สำหรับองค์ประกอบของส่วนท้องถิ่นในที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสะพานกัญการ และได้ตั้งงบประมาณมาใช้ในเทศบัญญัติให้นำมาเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๒๔,๖๓๐,๐๐๐บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๓๑,๓๓๑,๕๐๐ บาท = $(๒๔,๖๓๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๒๔,๖๓๐,๐๐๐ = ๓๑,๓๓๑,๕๐๐$

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๓๒,๖๖๗,๐๓๕ บาท = $(๓๑,๓๓๑,๕๐๐ \times ๕\%) + ๓๑,๓๓๑,๕๐๐ = ๓๒,๖๖๗,๐๓๕$

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๓๔,๓๐๐,๕๒๘.๓๕ บาท = $(๓๒,๖๖๗,๐๓๕ \times ๕\%) + ๓๒,๖๖๗,๐๓๕ = ๓๔,๓๐๐,๕๒๘.๓๕$

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ถูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้างที่ระบุข้อมูลการยกเว้นตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ได้ออกนามคำสั่งรับเป็นการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ (ตำแหน่งที่มีแผนสี่กลุ่มในตัวอย่าง)

: ข้าราชการครู พนักงานครูศึกษา ศึกษาราชการที่ออกเพื่อขอส่วนท้องถิ่นกำกับดูแลตำแหน่งเดิม โดยได้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๕๖๕ เรื่อง การกำหนดค่าตอบแทนของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นค่าตอบแทนการบริการงานบุคคลตามตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับที่ส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.ร. ก.พ. และ ก.อบต. ส่วนที่สี่ศ ที่ มท ๐๔๐๔.๕๖ ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ส่งไปประจำตำแหน่ง (ระบอบแห่ง)

: ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและรายการกำหนดส่วนราชการ

: ข้อมูลในช่องงบประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องงบประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและรายการกำหนดค่าตอบแทนในส่วนราชการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ส่วนฝึกศึกษาศนวล (งานบริหารงานบุคคล) โทร. ๐๕๓๖๔๙๙๙-๖๗๙๙...๕๑๑๑

ที่ พย ๗๓๒๑๑๙/.....

วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง เสนอขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน นายอ.เทศมนตรีสำนักงานศรีย้อย

ชั้นเรื่อง

ตามที่เทศบาลตำบลศรีย้อย ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลศรีย้อย ตามประกาศเทศบาลตำบลศรีย้อย เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลศรีย้อย ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ ในแล้วนั้น

ข้อเท็จจริง

เนื่องจาก คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของเทศบาลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขกำหนดกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ มีผลให้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป โดยให้เทศบาลดำเนินการตามหนังสือหนังสือ สำนักงาน ก.ท.จ.พะเยา ท่วนที่สุด ที่ พย ๐๐๒๓.๒/ว๖๕ ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เรื่อง แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ดังนี้

๑. ให้เทศบาลดำเนินการประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็น โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) ตามแนวทางปฏิบัติของประกาศ ก.ท.จ.พะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ โดยให้จัดส่งข้อมูลเอกสารเพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ดังนี้

(๑) สำเนาประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล (ฉบับปัจจุบัน)

(๒) สำเนาแผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาล (ฉบับปัจจุบัน)

(๓) สำเนาบัญชีแสดงภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปัจจุบัน)

(๔) สำเนานโยบายที่แสดงจัดทบทลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปัจจุบัน)

(๕) สำเนา...

(๕) สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างของเทศบาล ซึ่งได้พิจารณาภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน คุณภาพงาน ปริมาณงาน โครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตราค่าจ้าง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการ อันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขกำหนดค่างาน สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ รวมถึงแนวทางปฏิบัติที่กำหนด

(๖) บัญชีแสดงโครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการ

(๗) ร่างประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล โดยถือปฏิบัติตามแนวทาง ที่กำหนด

(๘) ร่างแผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาล ตามโครงสร้างส่วนราชการ ของเทศบาล (ตามข้อ ๗.)

(๙) ร่างบัญชีแสดงภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น โดยมีการ กำหนดตำแหน่ง/ยุบเลิกตำแหน่ง/ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล ตามโครงสร้าง ส่วนราชการของเทศบาล ตามข้อ (๗.)

(๑๐) ร่างบัญชีแสดงข้อมูลจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ โดยมีการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง ตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล ตามข้อ (๗.)

เพื่อให้การจัดทำและปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ครั้งที่ ๑ ในประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เทศบาลตำบลศรีถ้อย จะต้องดำเนินการ ปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ตามวงรอบภายในวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ โดยความสมบูรณ์ของแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ต่อ ก.จังหวัด เมื่อ ก.จังหวัด เห็นชอบร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ก.พ.จ.พะเยา ให้ความเห็นชอบก่อน เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การให้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า คือปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตำแหน่งว่างในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี จะต้องดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลาที่กำหนด อย่างเคร่งครัด กรณีตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติและพนักงานจ้างว่าง หากไม่ดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี ให้ ก.จังหวัด พิจารณายูบตำแหน่ง นั้น

ชื่อกฎหมาย/ระเบียบ

- ๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๑
- ๒. พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๕๖ (รวมแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ.๒๕๕๖)
- ๓. คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ได้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๕ เป็นต้นไป จึงมีรายละเอียดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ตามข้อ ๑๕ , ๑๕ , ๑๖ , ๑๗ (เอกสารแนบ)

๔. ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.พ. และ ก.อบต.) เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตราค่าจ้างข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ประกอบด้วย นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

/และหัวหน้า...

และหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นคณะทำงาน และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๓ คน เป็นเลขานุการ คณะทำงาน ให้คณะทำงานจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอคณะกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรอบระยะเวลา ๓ ปี ต้องประกอบด้วยสาระสำคัญต่างๆ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบค. ส่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๔/๒/วิ ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

และคู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน กค. กท. และ ก.อบค. ส่วนมากที่ มท ๐๘๐๔/๒/วิ ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓)

๙. หนังสือสำนักงาน ก.ท.จ.พะเยา ส่วนที่สุด ที่ พย ๐๐๒๓๒/วิ๕๕ ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เรื่อง แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๖๓

ข้อพิจารณา

งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดเทศบาล จึงเสนอปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ โดยขออนุมัติดำเนินการ ดังนี้

- ๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
- ๒. ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลเป็นเทศบาลประเภทสามัญ
- ๓. ประกาศกำหนดส่วนราชการเป็นสำนัก/กอง ระดับต้น ประกอบด้วย สำนักปลัดเทศบาล

กองคลัง กองช่าง กองกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน และกำหนด อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของกอง สำนัก ภายในกรอบที่กำหนดตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๔

- ๔. กำหนดหน่วยตรวจสอบภายใน
- ๕. กำหนดตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๖. เสนอชื่องานในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย

๗. แจ้งให้เลขานุการคณะกรรมการฯ ที่ได้รับการแต่งตั้งตามข้อ ๑. วิเคราะห์ความต้องการ อัตราค่าจ้างคน โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่าย เสนอต่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย ที่แต่งตั้งขึ้น ตามข้อ ๑. เพื่อพิจารณาก่อนเสนอต่อนายกเทศมนตรีตำบลศรีถ้อย

๘. เมื่อดำเนินการตามข้อ ๑ ๗ แล้วเสร็จ เห็นควรเสนอขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ต่อไป

M

