

คู่มือ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลสันทรายงาม

อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

คำนำ

เทศบาลตำบลสันทรายงาม ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ซึ่งมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง และการกำหนดโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลได้อย่างเหมาะสม เทศบาลตำบลสันทรายงาม จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนตามขั้นตอนอย่างถูกต้องจนแล้วเสร็จ และกำหนดใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับนี้ขึ้น

แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันทรายงาม อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลสันทรายงาม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น นำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลสันทรายงาม

อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑.หลักการและเหตุผล	๑
๒.วัตถุประสงค์	๒
๓.กรอบแนวคิดและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔.สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน	๑๕
๕.ภาระอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๔
๖.ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ	๓๒
๗.ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๒
๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๗
๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๔
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๘
๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๔
๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๐
๑๓.ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๒
ภาคผนวก	
-ร่างประกาศเทศบาลฯ เรื่องแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	๘๐
-ร่างประกาศ เทศบาลฯ เรื่องโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน	๘๑
-ร่างประกาศเทศบาลฯ เรื่องกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ	๘๔
-คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๘๗
-หนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๙๑
-รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ลงชื่อเข้าประชุม	๙๒
-รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๐๔
-บัญชีตำแหน่งว่างสายงานผู้บริหาร/สายงานการสอน/ประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป/พนักงานจ้าง	๑๐๕
-บัญชีสรุปการกำหนดเพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุงตำแหน่ง/เกลี้ยตำแหน่ง	๑๐๖
-บัญชีการเพิ่มงานในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	๑๐๗
-บัญชีการกำหนดตำแหน่งครูผู้ช่วยสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	๑๐๙
-สรุปผู้ครองตำแหน่งและอัตรารว่าง	๑๑๐
-สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑๑๒

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลสันทรายงาม
อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น เทศบาลตำบลสันทรายงาม จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใดอยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัดเชียงราย) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดว่าให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบเมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามข้อ ๑๖ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

๑.๓ คณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ คณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๑๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้ชักชวนแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลสันทรายงาม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลสันทรายงาม มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลสันทรายงาม มีการกำหนด ตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่เทศบาลตำบลสันทรายงาม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันทรายงาม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลสันทรายงาม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลสันทรายงาม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลสันทรายงาม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลสันทรายงาม มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลสันทรายงาม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม เป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ และหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ โดยมี นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และปัญหาสภาพปัญหาพื้นที่ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลสันทรายงาม บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าอย่างใดก็ได้ ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็น งานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้เทศบาลตำบลสันทรายงาม มีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลหรือพนักงานครูเทศบาลทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการนอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว" ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ"

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง "การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง"

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ดังนี้

พนักงานส่วนท้องถิ่น : ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม

ผู้อำนวยการกอง

- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่เทศบาลตำบลสันทรายงาม เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาดและปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลอันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ เทศบาลตำบลสันทรายงาม ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักปลัดเทศบาล คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

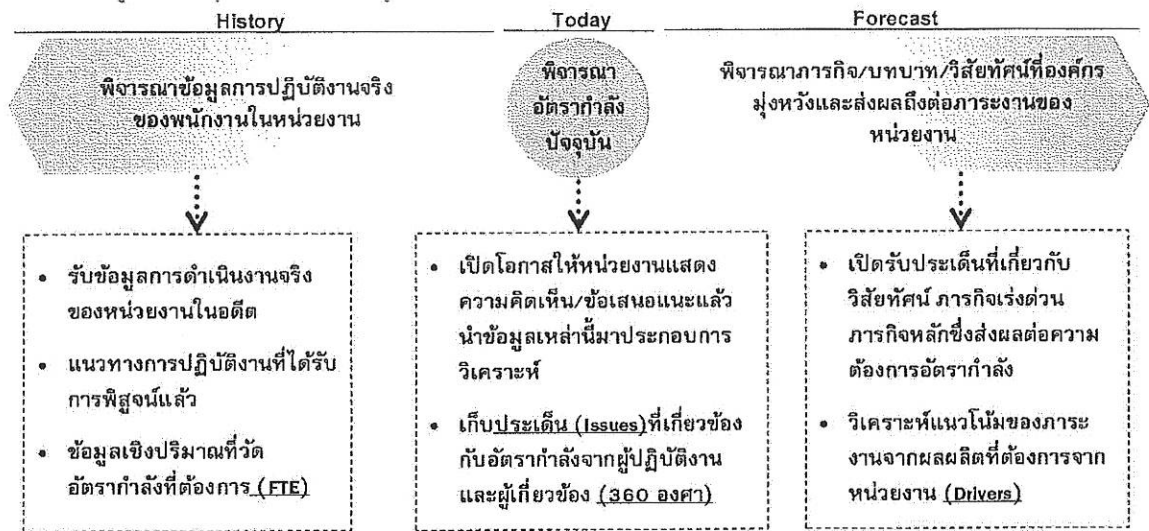
- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

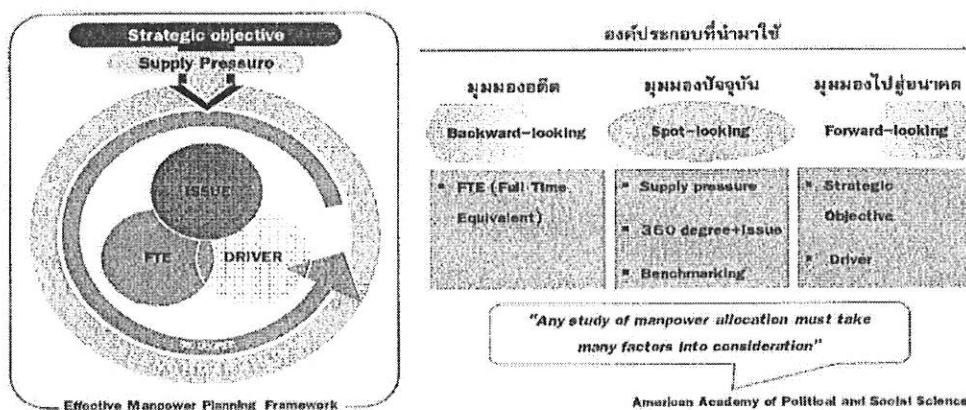
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)" ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้วิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังในเทศบาลตำบลสันทรายงาม ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลสันทรายงาม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการโดยจะเป็น การพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทาง ในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วน ราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลสันทรายงาม จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียน การสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามา ร่วมในการ พิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภท ของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบ ต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมี การพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนด ตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้เทศบาลตำบลสันทรายงาม ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วน ราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชา บุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงาน วิชาการผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสาย งานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

- พิจารณางานพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย
- สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลสันทรายงาม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑๓๘๐$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
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 ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลสันทรายงาม) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลสันทรายงาม (การตรวจประเมิน LPA)

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

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลสันทรายงาม พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลสันทรายงาม เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วยไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม รองนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลสันทรายงาม เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งที่อยู่ในเขตพื้นที่ จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะใกล้เคียงกัน

วิเคราะห์เปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑
-	-	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑
สำนักปลัดเทศบาล		สำนักปลัดเทศบาล	
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑
นิติกร (ปก./ชก.) ๑	๑	นิติกร (ปก./ชก.)	๑
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑
นักวิชาการสาธารณสุข	๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑
พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงาน	๔	คนงาน	๒
กองคลัง		กองคลัง	
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงาน	๑	คนงาน	๑

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
กองช่าง		กองช่าง	
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑
ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างประจำ	
พนักงานประสานงานชนบท	๑	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑
พนักงานจ้างทั่วไป		-	
คนงาน	๑	-	-
กองการศึกษา		กองการศึกษา	
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	-	-
พนักงานครูเทศบาล		พนักงานครูเทศบาล	
ครู (ค.ศ.๒)	๑	ครู (ค.ศ.๓)	๑
ครู (ค.ศ.๑)	๒	ครู (ค.ศ.๒)	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๓
หน่วยตรวจสอบภายใน		หน่วยตรวจสอบภายใน	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑
-	-	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
-	-	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑
-	-	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑
-	-	ผู้อำนวยการ รพสต./สอน. นักวิชาการสาธารณสุข (ชก.)	๑
-	-	กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข	
-	-	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑
-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑
-	-	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
-	-	กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค	
-	-	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑
-	-	พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	๑
-	-	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑
-	-	กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว	
-	-	พยาบาลวิชาชีพ ชก.	๑
-	-	พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	๑
-	-	แพทย์แผนไทย (ปก./ชก.)	๑
-	-	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑
-	-	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม (ปง./ชง.)	๑
-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	
-	-	พนักงานขับรถยนต์	๒
รวมทั้งสิ้น ทต.สันทรายงาม	๓๘	รวมทั้งสิ้น ทต.เชียงเคี่ยน	๔๗
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	
จำนวน ๓๒,๔๐๐,๐๐๐.- บาท		จำนวน ๓๕,๘๐๐,๐๐๐.- บาท	

จากตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสันทรายงาม กับ เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่ากรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม มีความเหมาะสมกับภารกิจที่มีอยู่แล้ว และจะสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ที่เป็นอัตรารว่างเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ยังไม่มีผู้รับผิดชอบส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลสันทรายงาม ได้ดำเนินการโดยวิธีประกาศ ประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนท้องถิ่นจากการรับโอน (ย้าย) และทำให้มีพนักงานส่วนท้องถิ่นตามกรอบอัตรากำลังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลสันทรายงาม ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลสันทรายงาม

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลสันทรายงาม โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริงและต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำของเทศบาลตำบลสันทรายงามประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน ให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลสันทรายงาม

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายและภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันเฉลี่ย

๓.๒.๗ ให้พนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลสันทรายงามและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาลตำบลสันทรายงาม การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลสันทรายงาม สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ทำให้การจัดการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลสันทรายงาม สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลสันทรายงามสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลสันทรายงาม จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลสันทรายงาม จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลสันทรายงาม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้าง อายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลสันทรายงาม สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลสันทรายงาม บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลสันทรายงาม โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสันทรายงาม เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือกการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลสันทรายงาม เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลสันทรายงามและส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลสันทรายงาม ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลสันทรายงาม ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลสันทรายงาม จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอและจังหวัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลสันทรายงาม นั้นได้พิจารณาสรุปการจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลสันทรายงาม รูปแบบ และกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลสันทรายงาม คือ "บริหารโปร่งใส ตั้งใจพัฒนาอย่างยั่งยืน พัฒนาวัฒนธรรมประเพณี สร้างความสามัคคีในชุมชน" ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น มุ่งเน้นให้ส่งเสริมการศึกษาอย่างเป็นระบบ ทำนุบำรุงศาสนาจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลสันทรายงาม เป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลสันทรายงามได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษา

พันธกิจ

การพัฒนาทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ทำนุบำรุงศาสนาจารีธรรมและอนุรักษ์จารีประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

- เป้าประสงค์
๑. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา
 ๒. ส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนาและจารีธรรม
 ๓. ส่งเสริมอนุรักษ์จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

๑. นักเรียนในเขตรับผิดชอบของเทศบาลได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเป็นระบบและมาตรฐานเดียวกัน
๒. ประชาชนในพื้นที่มีจริยธรรมในการดำรงชีวิต มีศาสนาเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ
๓. ประชาชนในพื้นที่จะได้สืบทอดประเพณีอันดีงามของชุมชนไว้ให้ลูกหลานสืบทอดไป
๔. ประชาชนในพื้นที่ได้รับการและสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นต่อไป

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา
๒. ส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนาและจารีธรรม
๓. ส่งเสริมอนุรักษ์จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. นักเรียนมีอุปกรณ์และสื่อในการเพิ่มทักษะการเรียนรู้
๒. จัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาโดยดูจากผู้เข้าร่วมงาน
๓. จัดกิจกรรมงานประเพณีโดยดูจากผู้เข้าร่วมงาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก กองการศึกษา เทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของคน
๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)
 - มติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ
 - หมายเหตุที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต โดยเพิ่มกำลังคนคุณภาพรองรับภาคการผลิตเป้าหมาย และพัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทางการศึกษา และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

พันธกิจ

-การพัฒนาคุณภาพชีวิตในชุมชนของเทศบาลตำบลสันทรายงาม

เป้าประสงค์

๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
๒. สนับสนุนด้านการสาธารณสุข
๓. พัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการ
๔. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาสในชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
๒. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณด้านสาธารณสุขของตำบลสันทรายงาม
๓. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนด้านกีฬาและนันทนาการของคนในตำบลสันทรายงาม
๔. ประชาชนในพื้นที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
๒. ส่งเสริมสนับสนุนด้านการสาธารณสุข
๓. ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ
๔. ส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ได้รับเบี้ยยังชีพทุกคนและสนับสนุนพัฒนาอาชีพให้กับกลุ่มต่างๆ ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม
๒. ส่งเสริมกลุ่ม อสม.ทุกหมู่บ้านในการควบคุมและป้องกันโรค
๓. จัดการแข่งขันกีฬาทำบลสันทรายงามเป็นประจำทุกปี
๔. ผักปลอดสารพิษ อปพร. ตั้งจุดตรวจช่วงเทศกาลสำคัญ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ความเชื่อมโยง

- ๑.ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- ๒.แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)
 - หมวดหมู่ที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม โดยการสนับสนุนครัวเรือนยากจนให้เข้าถึงการศึกษาและการพัฒนาทักษะอาชีพ ตลอดจนสร้างความคุ้มครองทางสังคมที่เหมาะสมและครอบคลุมคนทุกกลุ่ม
- ๓.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การรักษาความมั่นคงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว เศรษฐกิจและการท่องเที่ยว พันธกิจ

-พัฒนาด้านการท่องเที่ยว ส่งเสริมอาชีพพัฒนาเศรษฐกิจและการเกษตร

เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว
๒. การส่งเสริมอาชีพ
๓. การพัฒนาระบบชลประทานในพื้นที่การเกษตร

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

๑. ในชุมชนมีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๒. พัฒนาอาชีพให้กับประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสันทรายงาม
๓. ประชาชนมีระบบชลประทานในพื้นที่การเกษตรอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว
๒. การส่งเสริมอาชีพ
๓. การพัฒนาระบบชลประทานในพื้นที่การเกษตร

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. มีแหล่งท่องเที่ยวในตำบลสันทรายงาม
๒. จัดทำโครงการให้ความรู้กับกลุ่มอาชีพต่างๆ ในชุมชน
๓. ก่อสร้างคลองส่งน้ำ รางระบายน้ำในพื้นที่การเกษตร

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

-สำนักปลัด, กองช่าง, กองการศึกษา เทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ความเชื่อมโยง

- ๑.ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๒.แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)
 - มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย
 - หมายเหตุที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำ ด้านสินค้าเกษตร และเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง มุ่งเน้นใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการผลิตและเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร
 - หมายเหตุที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน โดยลดการท่องเที่ยวที่เน้นปริมาณ สร้างการท่องเที่ยวที่มีคุณภาพด้วยเศรษฐกิจสร้างสรรค์
 - มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม
 - หมายเหตุที่ ๗ ไทยมี SMEs ที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้ โดยสนับสนุนให้ SMEs เข้าถึงเทคโนโลยีและแหล่งเงินทุนที่เหมาะสม สร้างการแข่งขันที่เป็นธรรมระหว่าง SMEs กับรายใหญ่
 - หมายเหตุที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน โดยการกระจายความเจริญไปสู่ระดับพื้นที่ และสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก
 - หมายเหตุที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม โดยการสนับสนุนครัวเรือนยากจนให้เข้าถึงการศึกษาและการพัฒนาทักษะอาชีพ ตลอดจนสร้างความคุ้มครองทางสังคมที่เหมาะสมและครอบคลุมคนทุกกลุ่ม

๓. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย

- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การดำรงฐานวัฒนธรรมล้านนาเพื่อเพิ่มมูลค่าการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม
เชิงนิเวศ และเชิงคุณภาพ

- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย

- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ

- การพัฒนาด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน

เป้าประสงค์

๑. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. การป้องกันตลิ่งพัง

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

๑. ในชุมชนรู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่อย่างจำกัด

๒. ป้องกันแนวตลิ่งที่น้ำกัดเซาะที่ทำกินของคนในชุมชน

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันแนวตลิ่ง

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. มีการจัดกิจกรรมโครงการเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชน
เนื่องในวันสำคัญต่างๆ

๒. ขอบรับการสนับสนุนงบประมาณสำหรับโครงการป้องกันแนวตลิ่งที่เกิณศักยภาพของเทศบาล

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- กองช่าง เทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- หมายเหตุที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ ให้ความสำคัญกับการนำ
ขยะและของเสียมาหมุนเวียนใช้ประโยชน์ รวมถึงเพิ่มการใช้พลังงานสะอาดเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

- หมายเหตุที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและเปลี่ยนแปลงสภาพ
ภูมิอากาศ โดยมุ่งเน้นปรับการใช้ที่ดินให้เหมาะสม จัดทำระบบจัดการน้ำที่สอดคล้องกับภูมิประเทศและภูมิอากาศ
พัฒนาการแจ้งเตือนภัยให้แม่นยำและทันเวลา

๓. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย

- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย

- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์ยั่งยืน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ

-จัดให้มีการพัฒนาเส้นทางคมนาคม ทางระบายน้ำ และการบริการสาธารณูปโภคให้ได้

มาตรฐาน

เป้าประสงค์

๑. พัฒนาระบบเส้นทางคมนาคม
๒. พัฒนาระบบระบายน้ำ
๓. พัฒนาระบบการบริการสาธารณูปโภค

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

๑. เส้นทางคมนาคมในชุมชนสะดวกปลอดภัยแก่การสัญจรไป-มา ได้มาตรฐาน
๒. ภายในชุมชนมีทางระบายน้ำที่เกิดจากจากท่วมขัง
๓. ภายในชุมชนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง และมีน้ำอุปโภค-บริโภคอย่างเพียงพอ

กลยุทธ์

๑. ประชาคมจัดลำดับความต้องการเพื่อพัฒนาเส้นทางคมนาคม
๒. ประชาคมจัดลำดับความต้องการเพื่อพัฒนาระบบระบายน้ำภายในชุมชน
๓. ประชาคมจัดลำดับความต้องการเพื่อพัฒนาระบบการบริการสาธารณูปโภค

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. เส้นทางคมนาคมในชุมชนสะดวก ปลอดภัยแก่การสัญจรไป-มา ได้มาตรฐาน
๒. ภายในชุมชนมีทางระบายน้ำที่เกิดจากการท่วมขัง
๓. ภายในชุมชนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึงและมีน้ำอุปโภค-บริโภคอย่างเพียงพอ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

-กองช่าง เทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)
 - มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม
 - หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

โดยการกระจายความเจริญไปสู่ระดับพื้นที่ และสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก
๒. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการค้า การลงทุน และบริการโลจิสติกส์ เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด กลุ่มอาเซียน+๖ และ GMS
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัดอาเซียน+๖ และ GMS

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

พันธกิจ

-การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กรและการบริการประชาชน

เป้าประสงค์

๑. พัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน
๒. การพัฒนาบุคลากรและระบบการบริหารงานภาครัฐ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

๑. มีการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน
๒. มีการพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานภาครัฐ

กลยุทธ์

๑. นำข้อบกพร่องในการให้บริการประชาชนมาแก้ไขและพัฒนาให้ดีขึ้น
๒. บุคลากรมีการเข้ารับการฝึกอบรมประจำปี และมีเครื่องมือในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. ประชาชนได้รับบริการที่สะดวกและรวดเร็ว
๒. บุคลากรได้นำความรู้ที่ได้รับการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงาน

โดยมีเครื่องมือในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

-กองการศึกษา กองช่าง กองคลัง สำนักปลัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ความเชื่อมโยง

๑.ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

-ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๒.แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

-หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน โดยเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของภาครัฐให้เป็นดิจิทัล และปรับโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น

๓.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย

-ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย

-ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการเมืองการบริหาร

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลสันทรายงาม มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยดำเนินการตามภารกิจที่กำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ เทศบาลตำบลสันทรายงามมีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการคมนาคมภายในหมู่บ้านไม่สะดวก
- (๒) ปัญหาถนนเข้าพื้นที่การเกษตรไม่สะดวก
- (๓) ปัญหาการระบายน้ำ มีไม่เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน บางหมู่บ้านชำรุด , เสียหายบางส่วน
ท่อระบายน้ำอุดตัน / ตื้นเขิน
- (๔) ปัญหาหมู่บ้านขาดสนามกีฬาคอนกรีตเสริมเหล็กเพื่อเป็นสนามกีฬาถาวร
- (๕) ปัญหาหอคอยกระจายเสียงประจำหมู่บ้านชำรุด บางหมู่บ้านขาดเครื่องขยายเสียงและลำโพง
- (๖) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- (๑) ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า การโทรคมนาคมและการสื่อสารให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- (๒) ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- (๓) จัดระบบประปาเพื่ออุปโภค - บริโภคในพื้นที่
- (๔) ปรับปรุงสนามกีฬาให้ได้มาตรฐาน

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำ
- (๒) ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
- (๓) ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ
- (๔) ปัญหาเรื่องที่ดินทำกิน เกิดการอพยพแรงงาน

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- (๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- (๓) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้กับประชาชน
- (๔) จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- (๕) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่

๔.๕ ด้านสังคม - การศึกษา

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- (๒) ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๓) ปัญหาทางการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์
การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น

- (๔) กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- (๕) ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยทำงาน
- (๖) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๗) ปัญหาความยากจน
- (๘) ปัญหาสวัสดิการสังคมยังไม่ได้ได้รับการบริการเท่าที่ควร
- (๙) ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) จัดหาอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน
- (๓) จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๔) จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- (๕) จัดหาวัสดุการเรียนการสอนให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด

๔.๔ ด้านการเมือง - การบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และพนักงานส่วนท้องถิ่น ขาดความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน
- (๒) อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย
- (๓) การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความยากลำบาก
- (๔) ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- (๕) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

- (๑) จัดระบบและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
- (๒) จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย
- (๓) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพ
- (๔) จัดบริการออกบริการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ยากลำบาก
- (๕) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) การเผาป่าเพื่อทำการเกษตรของราษฎร
- (๒) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) ไม่มีระบบการจัดการแก้ไขปัญหาหมอกพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๕) ขาดการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- (๖) ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- (๗) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
- (๘) การบริหารจัดการน้ำ
- (๙) การบริหารจัดการขยะ

ความต้องการ

(๑) จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากร ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๓) จัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม

(๔) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

(๕) จัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม

(๖) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม

(๗) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรม

(๘) พัฒนาแหล่งน้ำหรือการจัดการน้ำมุ่งถึงการหาน้ำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ด้านต่าง ๆ

ตามศักยภาพของกรมทรัพยากรน้ำวางแผนการใช้น้ำอย่างมีระบบเพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด มีการใช้อย่างยั่งยืน

(๙) กำหนดให้ทุกครัวเรือนมีการคัดแยกขยะ ได้แก่ ขยะรีไซเคิล ขยะมูลฝอย ขยะอันตราย ของเสียอันตรายจากชุมชน และขยะอื่นๆ จัดทำถังขยะเปียกลดโลกร้อนทุกครัวเรือน โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้มีระบบคัดแยกและรวบรวมขยะมูลฝอยแบบแยกประเภทและสนับสนุนให้ทุกชุมชนมีการใช้สินค้าที่มีส่วนประกอบจากวัสดุรีไซเคิลและวัสดุที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมโดยส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ จะเป็นหน่วยงานตัวอย่าง

ภารกิจตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลตำบลสันทรายงามจะต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสำคัญ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลสันทรายงาม นั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลสันทรายงาม จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลสันทรายงาม ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่พึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้เทคนิคการ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลสันทรายงาม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลสันทรายงาม
อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น เทศบาลตำบลสันทรายงาม จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใดอยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัดเชียงราย) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดว่าให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบเมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามข้อ ๑๖ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

๑.๓ คณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ คณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๑๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลสันทรายงาม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลสันทรายงาม มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลสันทรายงาม มีการกำหนด ตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่เทศบาลตำบลสันทรายงาม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันทรายงาม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลสันทรายงาม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลสันทรายงามเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลสันทรายงาม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลสันทรายงาม มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลสันทรายงาม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม เป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ และหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ โดยมี นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และปัญหาสภาพปัญหาพื้นที่ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลสันทรายงาม บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่าอย่างใดก็ได้ ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็น งานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้เทศบาลตำบลสันทรายงาม มีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลหรือพนักงานครูเทศบาลทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการนอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว" ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ"

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง "การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง"

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์การต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ดังนี้

พนักงานส่วนท้องถิ่น : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม

ผู้อำนวยการกอง

- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่เทศบาลตำบลสันทรายงาม เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาดและปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลอันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ เทศบาลตำบลสันทรายงาม ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักปลัดเทศบาล คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการจัดวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

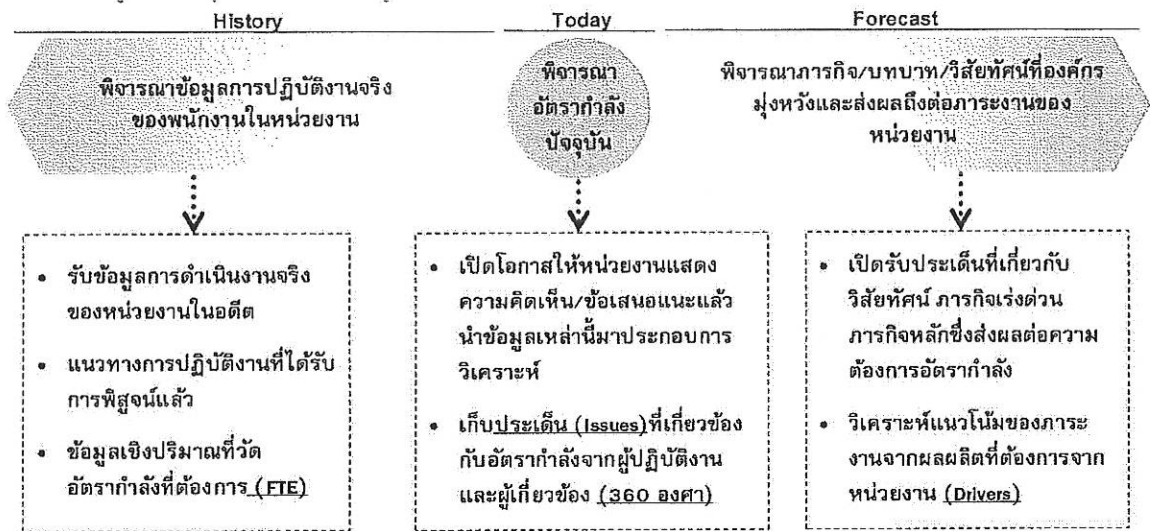
- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการจัดวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

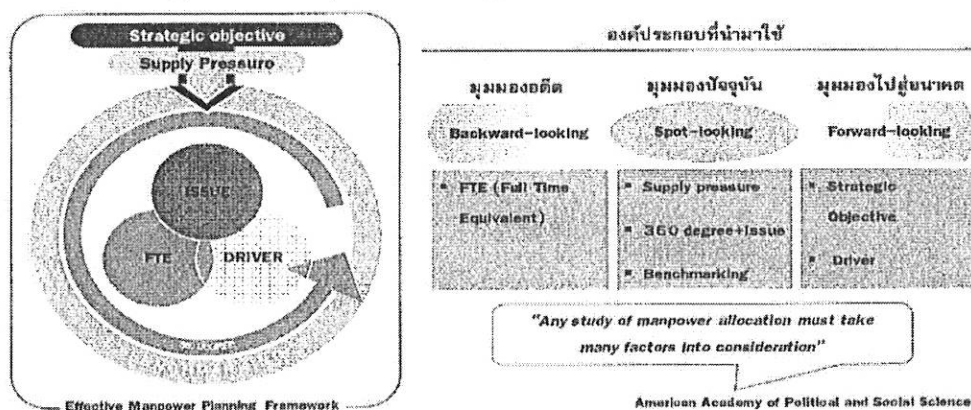
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



ไม่ควรพิจารณาเพียงแต่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
 ไม่ควรพิจารณาเพียงแต่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)" ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้วิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
 จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังในเทศบาลตำบลสันทรายงาม ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลสันทรายงาม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการโดยจะเป็น การพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทาง ในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วน ราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลสันทรายงาม จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียน การสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามา ร่วมในการ พิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภท ของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบ ต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมี การพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนด ตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้เทศบาลตำบลสันทรายงาม ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วน ราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชา บุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงาน วิชาการผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสาย งานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

- พิจารณางานพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย
- สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลสันทรายงาม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑๓๘๐$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
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 ๑,๓๘๐ $\times$ ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลสันทรายงาม) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลสันทรายงาม (การตรวจประเมิน LPA)

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

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลสันทรายงาม พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลสันทรายงาม เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม รองนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลสันทรายงาม เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งที่อยู่ในเขตพื้นที่ จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะใกล้เคียงกัน

วิเคราะห์เปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑
-	-	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑
สำนักงานปลัดเทศบาล		สำนักงานปลัดเทศบาล	
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑
นิติกร (ปก./ชก.) ๑	๑	นิติกร (ปก./ชก.)	๑
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑
นักวิชาการสาธารณสุข	๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑
พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงาน	๔	คนงาน	๒
กองคลัง		กองคลัง	
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงาน	๑	คนงาน	๑

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
กองช่าง		กองช่าง	
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑
นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.)	๑	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ขง.)	๑
ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างประจำ	
พนักงานประสานงานชนบท	๑	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑
พนักงานจ้างทั่วไป		-	
คนงาน	๑	-	-
กองการศึกษา		กองการศึกษา	
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ขง.)	๑	-	-
พนักงานครูเทศบาล		พนักงานครูเทศบาล	
ครู (ค.ศ.๒)	๑	ครู (ค.ศ.๓)	๑
ครู (ค.ศ.๑)	๒	ครู (ค.ศ.๒)	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๓
หน่วยตรวจสอบภายใน		หน่วยตรวจสอบภายใน	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑
-	-	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
-	-	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑
-	-	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑
-	-	ผู้อำนวยการ รพสต./สอน. นักวิชาการสาธารณสุข (ชก.)	๑
-	-	กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข	
-	-	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑
-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ขง.)	๑
-	-	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.)	๑

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
-	-	กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค	
-	-	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑
-	-	พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	๑
-	-	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑
-	-	กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว	
-	-	พยาบาลวิชาชีพ ชก.	๑
-	-	พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	๑
-	-	แพทย์แผนไทย (ปก./ชก.)	๑
-	-	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑
-	-	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม (ปง./ชง.)	๑
-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	
-	-	พนักงานขับรถยนต์	๒
รวมทั้งสิ้น ทด.สันทรายงาม	๓๘	รวมทั้งสิ้น ทด.เชียงเคี่ยน	๔๗
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	
จำนวน ๓๒,๔๐๐,๐๐๐.- บาท		จำนวน ๓๕,๘๐๐,๐๐๐.- บาท	

จากตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสันทรายงาม กับ เทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่ากรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลัง ไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม มีความเหมาะสมกับภารกิจที่มีอยู่แล้ว และจะสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ที่เป็นอัตรารว่างเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ยังไม่มี ผู้รับผิดชอบส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลสันทรายงาม ได้ดำเนินการโดยวิธีประกาศ ประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนท้องถิ่นจากการรับโอน (ย้าย) และทำให้มีพนักงานส่วนท้องถิ่นตามกรอบอัตรากำลัง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลสันทรายงาม ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลสันทรายงาม

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลสันทรายงาม โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริงและต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำของเทศบาลตำบลสันทรายงามประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน ให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลสันทรายงาม

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายและภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันเฉลี่ย

๓.๒.๗ ให้พนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลสันทรายงามและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาลตำบลสันทรายงาม การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลสันทรายงาม สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลสันทรายงาม สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลสันทรายงามสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลสันทรายงาม จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลสันทรายงาม จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลสันทรายงาม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้าง อายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลสันทรายงาม สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลสันทรายงาม บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลสันทรายงาม โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสันทรายงาม เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือกการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลสันทรายงาม เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลสันทรายงามและส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลสันทรายงาม ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลสันทรายงาม ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลสันทรายงาม จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอและจังหวัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลสันทรายงาม นั้นได้พิจารณาสรุปการจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลสันทรายงาม รูปแบบ และกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลสันทรายงาม คือ "บริหารโปร่งใส ตั้งใจพัฒนาอย่างยั่งยืน พัฒนาวัฒนธรรมประเพณี สร้างความสามัคคีในชุมชน" ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น มุ่งเน้นให้ส่งเสริมการศึกษาอย่างเป็นระบบ ทำนุบำรุงศาสนาจริยธรรมและอนุรักษ์จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลสันทรายงาม เป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลสันทรายงามได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษา

พันธกิจ

การพัฒนาทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ทำนุบำรุงศาสนาจริยธรรมและอนุรักษ์จารีประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา
๒. ส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนาและจริยธรรม
๓. ส่งเสริมอนุรักษ์จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

๑. นักเรียนในเขตรับผิดชอบของเทศบาลได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเป็นระบบและมาตรฐานเดียวกัน

๒. ประชาชนในพื้นที่มีจริยธรรมในการดำรงชีวิต มีศาสนาเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ
๓. ประชาชนในพื้นที่จะได้สืบทอดประเพณีอันดีงามของชุมชนไว้ให้ลูกหลานสืบทอดไป
๔. ประชาชนในพื้นที่ได้รับการและสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นต่อไป

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา
๒. ส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนาและจริยธรรม
๓. ส่งเสริมอนุรักษ์จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. นักเรียนมีอุปกรณ์และสื่อในการเพิ่มทักษะการเรียนรู้
๒. จัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาโดยดูจากผู้เข้าร่วมงาน
๓. จัดกิจกรรมงานประเพณีโดยดูจากผู้เข้าร่วมงาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก กองการศึกษา เทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของคน

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

- มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

- หมายเหตุที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต โดยเพิ่มกำลังคนคุณภาพรองรับภาคการผลิตเป้าหมาย และพัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๓. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทางการศึกษา และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

พันธกิจ

-การพัฒนาคุณภาพชีวิตในชุมชนของเทศบาลตำบลสันทรายงาม

เป้าประสงค์

๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
๒. สนับสนุนด้านการสาธารณสุข
๓. พัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการ
๔. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาสในชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
๒. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณด้านสาธารณสุขของตำบลสันทรายงาม
๓. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนด้านกีฬาและนันทนาการของคนในตำบลสันทรายงาม
๔. ประชาชนในพื้นที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
๒. ส่งเสริมสนับสนุนด้านการสาธารณสุข
๓. ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ
๔. ส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ได้รับเบี้ยยังชีพทุกคนและสนับสนุนพัฒนาอาชีพให้กับกลุ่มต่างๆ ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม
๒. ส่งเสริมกลุ่ม อสม.ทุกหมู่บ้านในการควบคุมและป้องกันโรค
๓. จัดการแข่งขันกีฬาดำบลสันทรายงามเป็นประจำทุกปี
๔. ผักปลอดสารพิษ อปพร. ตั้งจุดตรวจช่วงเทศกาลสำคัญ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)
 - หมวดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม โดยการสนับสนุนครัวเรือนยากจนให้เข้าถึงการศึกษาและการพัฒนาทักษะอาชีพ ตลอดจนสร้างความคุ้มครองทางสังคมที่เหมาะสมและครอบคลุมคนทุกกลุ่ม
๓. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การรักษาความมั่นคงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว เศรษฐกิจและการท่องเที่ยว พันธกิจ

-พัฒนาด้านการท่องเที่ยว ส่งเสริมอาชีพพัฒนาเศรษฐกิจและการเกษตร

เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว
๒. การส่งเสริมอาชีพ
๓. การพัฒนาระบบชลประทานในพื้นที่การเกษตร

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

๑. ในชุมชนมีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๒. พัฒนาอาชีพให้กับประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสันทรายงาม
๓. ประชาชนมีระบบชลประทานในพื้นที่การเกษตรอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว
๒. การส่งเสริมอาชีพ
๓. การพัฒนาระบบชลประทานในพื้นที่การเกษตร

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. มีแหล่งท่องเที่ยวในตำบลสันทรายงาม
๒. จัดทำโครงการให้ความรู้กับกลุ่มอาชีพต่างๆ ในชุมชน
๓. ก่อสร้างคลองส่งน้ำ รางระบายน้ำในพื้นที่การเกษตร

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

-สำนักปลัด, กองช่าง, กองการศึกษา เทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ความเชื่อมโยง

๑.ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

-ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๒.แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

-มติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

-หมวดหมู่ที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำ ด้านสินค้าเกษตร และเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง มุ่งเน้นใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการผลิตและเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร

-หมวดหมู่ที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน โดยลดการท่องเที่ยวที่เน้นปริมาณ สร้างการท่องเที่ยวที่มีคุณภาพด้วยเศรษฐกิจสร้างสรรค์

-มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

-หมวดหมู่ที่ ๗ ไทยมี SMEs ที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้ โดยสนับสนุนให้ SMEs เข้าถึงเทคโนโลยีและแหล่งเงินทุนที่เหมาะสม สร้างการแข่งขันที่เป็นธรรมระหว่าง SMEs กับรายใหญ่

-หมวดหมู่ที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน โดยการกระจายความเจริญไปสู่ระดับพื้นที่ และสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก

-หมวดหมู่ที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม โดยการสนับสนุนครัวเรือนยากจนให้เข้าถึงการศึกษาและการพัฒนาทักษะอาชีพ ตลอดจนสร้างความคุ้มครองทางสังคมที่เหมาะสมและครอบคลุมคนทุกกลุ่ม

๓. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย

-ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การดำรงฐานวัฒนธรรมล้านนาเพื่อเพิ่มมูลค่าการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม
เชิงนิเวศ และเชิงคุณภาพ

-ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย

-ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ

-การพัฒนาด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน

เป้าประสงค์

๑. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. การป้องกันตลิ่งพัง

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

๑. ในชุมชนรู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่อย่างจำกัด

๒. ป้องกันแนวตลิ่งที่น้ำกัดเซาะที่ทำกินของคนในชุมชน

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันแนวตลิ่ง

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. มีการจัดกิจกรรมโครงการเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชน
เนื่องในวันสำคัญต่างๆ

๒. ขอรับการสนับสนุนงบประมาณสำหรับโครงการป้องกันแนวตลิ่งที่เกิณภัยภาพของเทศบาล

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

-กองช่าง เทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

-ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

-หมุดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ ให้ความสำคัญกับการนำ
ขยะและของเสียมาหมุนเวียนใช้ประโยชน์ รวมถึงเพิ่มการใช้พลังงานสะอาดเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

-หมุดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและเปลี่ยนแปลงสภาพ
ภูมิอากาศ โดยมุ่งเน้นปรับการใช้ที่ดินให้เหมาะสม จัดทำระบบจัดการน้ำที่สอดคล้องกับภูมิประเทศและภูมิอากาศ
พัฒนาการแจ้งเตือนภัยให้แม่นยำและทันเวลา

๓. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย

-ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย

-ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์ยั่งยืน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ

-จัดให้มีการพัฒนาเส้นทางคมนาคม ทางระบายน้ำ และการบริการสาธารณูปโภคให้ได้

มาตรฐาน

เป้าประสงค์

๑. พัฒนาระบบเส้นทางคมนาคม
๒. พัฒนาระบบระบายน้ำ
๓. พัฒนาระบบการบริการสาธารณูปโภค

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

๑. เส้นทางคมนาคมในชุมชนสะดวกปลอดภัยแก่การสัญจรไป-มา ได้มาตรฐาน
๒. ภายในชุมชนมีทางระบายน้ำที่เกิดจากจากท่วมขัง
๓. ภายในชุมชนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง และมีน้ำอุปโภค-บริโภคอย่างเพียงพอ

กลยุทธ์

๑. ประชาคมจัดลำดับความต้องการเพื่อพัฒนาเส้นทางคมนาคม
๒. ประชาคมจัดลำดับความต้องการเพื่อพัฒนาระบบระบายน้ำภายในชุมชน
๓. ประชาคมจัดลำดับความต้องการเพื่อพัฒนาระบบการบริการสาธารณูปโภค

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. เส้นทางคมนาคมในชุมชนสะดวก ปลอดภัยแก่การสัญจรไป-มา ได้มาตรฐาน
๒. ภายในชุมชนมีทางระบายน้ำที่เกิดจากการท่วมขัง
๓. ภายในชุมชนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึงและมีน้ำอุปโภค-บริโภคอย่างเพียงพอ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

-กองช่าง เทศบาลตำบลสนทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)
 - มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม
 - หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

โดยการกระจายความเจริญไปสู่ระดับพื้นที่ และสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก
๒. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการค้า การลงทุน และบริการโลจิสติกส์ เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด กลุ่มอาเซียน+๖ และ GMS
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัดอาเซียน+๖ และ GMS

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร พันธกิจ

-การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กรและการบริการประชาชน

เป้าประสงค์ ๑. พัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน

๒. การพัฒนาบุคลากรและระบบการบริหารงานภาครัฐ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

๑. มีการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน

๒. มีการพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานภาครัฐ

กลยุทธ์

๑. นำข้อบกพร่องในการให้บริการประชาชนมาแก้ไขและพัฒนาให้ดีขึ้น

๒. บุคลากรมีการเข้ารับการฝึกอบรมประจำปี และมีเครื่องมือในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. ประชาชนได้รับบริการที่สะดวกและรวดเร็ว

๒. บุคลากรได้นำความรู้ที่ได้รับการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงาน

โดยมีเครื่องมือในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

-กองการศึกษา กองช่าง กองคลัง สำนักปลัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

-ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

-หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน โดยเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของภาครัฐให้เป็นดิจิทัล และปรับโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น

๓. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย

-ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย

-ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการเมืองการบริหาร

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลสันทรายงาม มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยดำเนินการตามภารกิจที่กำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เทศบาลตำบลสันทรายงามมีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการคมนาคมภายในหมู่บ้านไม่สะดวก
- (๒) ปัญหาถนนเข้าพื้นที่การเกษตรไม่สะดวก
- (๓) ปัญหาการระบายน้ำ มีไม่เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน บางหมู่บ้านชำรุด , เสียหายบางส่วน
ท่อระบายน้ำอุดตัน / ตื้นเขิน
- (๔) ปัญหาหมู่บ้านขาดสนามกีฬาคอนกรีตเสริมเหล็กเพื่อเป็นสนามกีฬาถาวร
- (๕) ปัญหาหอกระจายเสียงประจำหมู่บ้านชำรุด บางหมู่บ้านขาดเครื่องขยายเสียงและลำโพง
- (๖) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- (๑) ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า การโทรคมนาคมและการสื่อสารให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- (๒) ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- (๓) จัดระบบประปาเพื่ออุปโภค - บริโภคในพื้นที่
- (๔) ปรับปรุงสนามกีฬาให้ได้มาตรฐาน

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำ
- (๒) ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
- (๓) ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ
- (๔) ปัญหาเรื่องที่ดินทำกิน เกิดการอพยพแรงงาน

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยราชการอบรมาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- (๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- (๓) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้กับประชาชน
- (๔) จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- (๕) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่

๔.๕ ด้านสังคม - การศึกษา

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- (๒) ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๓) ปัญหาทางด้านการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์
การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น

- (๔) กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- (๕) ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยทำงาน
- (๖) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๗) ปัญหาความยากจน
- (๘) ปัญหาสวัสดิการสังคมยังไม่ได้ได้รับการบริการเท่าที่ควร
- (๙) ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) จัดหาอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน
- (๓) จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๔) จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- (๕) จัดหาวัสดุการเรียนการสอนให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด

๔.๔ ด้านการเมือง - การบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และพนักงานส่วนท้องถิ่น ขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน
 - (๒) อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย
 - (๓) การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความยากลำบาก
 - (๔) ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
 - (๕) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

- (๑) จัดระบบและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
- (๒) จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย
- (๓) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพ
- (๔) จัดบริการออกบริการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ยากลำบาก
- (๕) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) การเผาป่าเพื่อทำการเกษตรของราษฎร
- (๒) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) ไม่มีระบบการจัดการแก้ไขปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๕) ขาดการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- (๖) ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- (๗) การใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรม
- (๘) การบริหารจัดการน้ำ
- (๙) การบริหารจัดการขยะ

ความต้องการ

(๑) จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๓) จัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม

(๔) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

(๕) จัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม

(๖) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม

(๗) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรม

(๘) พัฒนาแหล่งน้ำหรือการจัดการน้ำมุ่งถึงการหาน้ำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ด้านต่าง ๆ

ตามศักยภาพของกรมทรัพยากรน้ำวางแผนการใช้น้ำอย่างมีระบบเพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด มีการใช้อย่างยั่งยืน

(๙) กำหนดให้ทุกครัวเรือนมีการคัดแยกขยะ ได้แก่ ขยะรีไซเคิล ขยะมูลฝอย ขยะอันตรายของเสียอันตรายจากชุมชน และขยะอื่นๆ จัดทำถังขยะเปียกลดโลกร้อนทุกครัวเรือน โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้มีระบบคัดแยกและรวบรวมขยะมูลฝอยแบบแยกประเภทและสนับสนุนให้ทุกชุมชนมีการใช้สินค้าที่มีส่วนประกอบจากวัสดุรีไซเคิลและวัสดุที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมโดยส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐจะเป็นหน่วยงานตัวอย่าง

ภารกิจตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลตำบลสันทรายงามจะต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสำคัญ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลสันทรายงาม นั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในพื้นที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลสันทรายงาม จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลสันทรายงาม ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่พึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้เทคนิคการ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลสันทรายงาม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๓. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๔. ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและการเกษตร
๕. ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๖. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๗. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านคมนาคมโครงสร้างพื้นฐาน ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ดังต่อไปนี้

จุดแข็ง

ผู้บริหารของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนาอีก ทั้งทำเลที่ตั้งภูมิศาสตร์ ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม มีเส้นทางที่เชื่อมโยงกับตำบล อำเภอ และจังหวัดเชียงราย หลายเส้นทาง นอกจากนั้นเทศบาลตำบลสันทรายงาม ได้ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถในการออกแบบก่อสร้าง การบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน

จุดอ่อน

พื้นที่บางหมู่บ้านในเขตของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ไม่ได้รับการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ ทำให้แสงสว่างจากไฟฟ้าไม่ทั่วถึง และทางด้านคมนาคมบางพื้นที่ในเขตของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ยังไม่มีถนนที่ได้มาตรฐานและปลอดภัย

โอกาส

ได้รับความสนใจจากหน่วยงานภาครัฐในการดำเนินหน้าที่ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

อุปสรรค

เทศบาลตำบลสันทรายงาม จึงไม่สามารถเข้าไปดำเนินการในส่วนที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่นสามารถดำเนินการได้ เพียงแต่ให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและบุคลากรในการดำเนินงาน

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๓. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๔. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง

ผู้บริหารของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

จุดอ่อน

ประชาชนยังไม่รู้สิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในส่วนของการเสริมสร้างสุขภาพยังขาดแคลนอุปกรณ์และผู้เชี่ยวชาญในการฝึกสอนกีฬา

โอกาส

เทศบาลตำบลสันทรายงาม มีหน่วยงานภาครัฐอื่น เช่น โรงเรียน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนทั้งสถาบันทางศาสนาที่สามารถรองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการฟื้นฟูและพัฒนาคุณภาพชีวิตและมีหลายองค์กรที่สนับสนุนให้ประชาชนออกกำลังกาย

อุปสรรค

ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้ขาดการดูแลสุขภาพทั้งด้านโภชนาการ การออกกำลังกายและการพักผ่อน และยังส่งผลถึงปัญหาที่ลูกทิ้งพ่อแม่ ผู้แก่ชรา เพื่อจะไปทำงาน ทำรวมไปถึงกระแสวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาทำให้ค่านิยมในสังคมเปลี่ยนแปลง เยาวชนมีพฤติกรรมลอกเลียนแบบกระแสวัฒนธรรม ทำให้เกิดปัญหาสังคมและอาชญากรรมเกิดขึ้น

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑.การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒.การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล
- ๔.การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบลสันทรายงาม

จุดแข็ง

เทศบาลตำบลสันทรายงาม มีหลักการทำงานโดยมุ่งไปที่ให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตัวเองได้ และมีความพยายามที่จะกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนและประชาชน ซึ่งเริ่มจากการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหมู่บ้านในเบื้องต้นอย่างรวดเร็วและทั่วถึง มีการแต่งตั้งประชาคมหมู่บ้านร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อ/จัดจ้างเป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนรวมทั้งให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดงานประเพณีท้องถิ่น เช่นงานสืบสานประเพณี ปีใหม่เมือง งานสืบสานประเพณียี่เป็ง และมีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนเพื่อช่วยเหลือกันในตำบลและสร้างความเข้มแข็งในด้านสวัสดิการ โดยมีพนักงานเทศบาลเป็นผู้ปฏิบัติงานของกองทุน เป็นต้น จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่าง เทศบาลกับประชาชนค่อนข้างใกล้ชิดกัน และประชาชนเกิดความไว้วางใจ นอกจากนั้นความสัมพันธ์ระหว่างคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานเป็นไปลักษณะที่เสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

จุดอ่อน

ในด้านการเมือง ถึงแม้ประชาชนจะมีการตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองสูง แต่เยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็นเสรีภาพตามกฎหมาย และยังมีความเข้าใจในการเมืองการปกครองการปกครองน้อย

โอกาส

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนั้นกระแสดความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อุปสรรค

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนการดำเนินงานระยะยาว นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลางยังเป็นลักษณะของการควบคุมท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่แก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการเป็นอำนาจของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๒. กิจการเกี่ยวกับพาณิชย์
๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. การผังเมือง

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
จุดแข็ง

พื้นที่เทศบาลตำบลสันทรายงาม เป็นพื้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว , ลำไย ฯลฯ และยังมีกลุ่มอาชีพที่ผลิตสินค้าOTOP ที่มีคุณภาพ เช่น เตาเศรษฐกิจ เป็นต้น

จุดอ่อน

ประชากรส่วนใหญ่ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม มีอาชีพเกษตรกรรมจึงมักมีปัญหารว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว และการตั้งกลุ่มอาชีพไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชาชนไม่มีความรู้ทางด้านการพัฒนาอาชีพและการแปรรูป

โอกาส

แนวทางในการจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นในการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมจึงทำให้การทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการปฏิบัติตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร

อุปสรรค

ค่าครองชีพสูง รายได้ไม่แน่นอน ความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ในระบบทุนนิยมทำให้เกิดหนี้สินภาคประชาชน หนี้ในระบบ และความเจริญทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามากขึ้น ทำให้ความต้องการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง

ผู้บริหารเทศบาลตำบลสันทรายงาม ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมีโครงการที่จะดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างกายภาพและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์สิ่งแวดล้อม โครงการบริหารจัดการขยะมูลฝอย โครงการตามแนวพระราชดำริร่วมใจปลูกป่า โครงการก่อสร้างฝาย ขุดลอกแหล่งกักเก็บน้ำ เป็นต้น

จุดอ่อน

ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะทางในการดำเนินงานที่ผ่านมา ต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น และไม่สามารถประเมินผลงานของกลุ่มเป้าหมายและการดำเนินงานยังขาดความต่อเนื่อง นอกจากนี้การดำเนินงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง เช่น การบริหารจัดการขยะการใช้เทคโนโลยีแบบเตาเผาปลอดมลพิษยังมีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างและปฏิบัติการสูง และที่สำคัญประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจต่อการบริหารจัดการขยะ ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร เช่นการคัดแยกขยะในครัวเรือน เป็นต้น

โอกาส

ประเด็นในเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นที่ได้รับความสนใจและเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัดและระดับประเทศ และระดับโลก มีหน่วยงานที่ดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนองค์กร ที่ไม่แสวงหากำไร เป็นการสร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดจนการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก

อุปสรรค

การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในชุมชน การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่นบ่อดักไขมัน เตาเผาขยะ ระบบการบำบัดน้ำเสียจะต้องระมัดระวังมิให้ชุมชนหรือประชาชนได้รับผลกระทบ ประชาชนขาดความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่นขาดความร่วมมือในการคัดแยกขยะ การจัดทำบ่อบำบัดน้ำเสีย เป็นต้น

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑.การจัดการศึกษา
- ๒.บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๓.การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๔.การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง

ประชาชนมีการอนุรักษ์กับวัฒนธรรมประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นไว้ และผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษามีความพร้อมเรื่องแผนงานการจัดการศึกษา โครงสร้างการบริหารจัดการ และบุคลากรตามโครงสร้างด้านศาสนาและวัฒนธรรม เช่นมีการจัดทำโครงการคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับเยาวชนอย่างต่อเนื่องและให้การสนับสนุนด้านงบประมาณในการจัดงานประเพณีประจำปี เช่น งานประเพณีบุญบั้งไฟประจำปี เป็นต้น

จุดอ่อน

ในพื้นที่เทศบาลตำบลสันทรายงาม ยังขาดบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารงานศึกษาสูง ซึ่งปัจจุบันในการบริหารงานศึกษาทำให้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ส่วนของเยาวชนยังขาดความสนใจในหลักธรรม คำสอนของศาสนา

โอกาส

เนื่องจากของเทศบาลตำบลสันทรายงาม มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๑ ศูนย์ มีจำนวนครูและผู้ดูแลเด็กจำนวนเพียงพอต่อเด็กตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ทำให้เด็กเล็กมีพัฒนาการและทักษะตามมาตรฐานมีวัด ในพื้นที่ซึ่งสามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของเยาวชนและประชาชนในตำบล

อุปสรรค

ปัจจุบันทางด้านเทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้ามาก และความเจริญเข้ามารวมถึงวัฒนธรรมทางตะวันตก วัฒนธรรมเข้ามาเข้ามาอาจทำให้การใช้ชีวิตของเยาวชนเปลี่ยนไปและห่างไกลต่อศาสนามากยิ่งขึ้น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การให้มีและควบคุมตลาด
- (๔) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณสุขการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก การประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๙) การจัดการศึกษา

(๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(๑๔) การส่งเสริมกีฬา

(๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

(๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

(๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

(๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย และสาธารณสถานอื่นๆ

(๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒๕) การผังเมือง

(๒๖) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๒๗) การควบคุมอาคาร

(๒๘) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๒๙) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๓๐) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศ กำหนด

(๓๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ ตามความจำเป็นและสมควร

(๓๒) การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(๓๓) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง

๑. เทศบาลตำบลสันทรายงาม มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. เทศบาลตำบลสันทรายงาม พัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลตำบลสันทรายงาม
ในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด เชียงราย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล ระบบการเรียนรู้ (E-learning)
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ ด้านสารสนเทศให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
 ๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
 ๓. ระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลสันทรายงาม กำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ
- ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ได้ ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด อำเภอ และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงามเป็นสำคัญ

นโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑.นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

เป้าหมาย มอบอำนาจในการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน เพื่อให้มีความสะดวก รวดเร็ว ในการบริหารงาน การบริการประชาชน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายขององค์กรที่วางไว้

กลยุทธ์

- ๑) กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับต้น ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
- ๒) มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงานและทิศทางที่วางไว้

๒.นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึงและต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปีและภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล
- ๒) พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพ และตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
- ๓) จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

๓.นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าหมาย วางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

- ๑) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจงาน
- ๒) การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจขององค์กร
- ๓) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารกำลังคน

๔.นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

เป้าหมาย การส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อที่นำมาใช้ หรือถ่ายทอดกันได้ ภายในองค์กร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบนี้จะคงอยู่เป็นความรู้ขององค์กรตลอดไป

กลยุทธ์

- ๑) สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการ
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้
- ๓) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง S</u> ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน W</u> ๑. ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้บุคลากรมีความรู้ในกฎหมาย ระเบียบไม่ครบถ้วนถูกต้อง ๒. การทำงานของบุคลากรใช้ในการตัดสินใจภายใต้ระเบียบ/ข้อบังคับเดิมไม่ปรับตามระเบียบ/ข้อบังคับใหม่ ๓. บุคลากรส่วนใหญ่มีภาระหนี้สินทำให้ความทุ่มเทในการทำงานลดลง
<u>โอกาส O</u> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของเทศบาลในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด T</u> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S - บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย - การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ เทศบาลในฐานะตัวแทน - มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร - ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน - ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ - พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี - อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O - ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี - มีความคุ้นเคยกันทุกคน - บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี - บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น - ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T - มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล - งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

- โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามประกาศก.กลาง ไม่สอดคล้องต่อจำนวนบุคลากรเนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณที่กำหนดไม่ให้มีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินร้อยละ ๔๐
- ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็วซึ่งส่วนราชการต้องนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน
- บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ
- การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไขปัญา

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job

๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัลตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ

๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อกับโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ

๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐ ตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงานที่ได้มีกรมผสมผสานหลักการรอบความคิดหลายๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตรว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

เทศบาลตำบลสันทรายงาม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลจำนวนทั้งสิ้น ๒๑ อัตรา พนักงานครู ๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๖ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๙ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลสันทรายงาม มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และ กองการศึกษา จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านดังกล่าว ทำให้งานบางงานเกิดความล่าช้า เพราะเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบต้องรับผิดชอบงานในหลายด้าน ดังนั้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหการบริหารงานของส่วนราชการ แต่ละส่วนราชการต้องนำเทคโนโลยีตลอดจนจัดหาเครื่องมือในการที่ทันสมัย มาช่วยในการปฏิบัติ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่อไป

ความคาดหวังอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลสันทรายงาม การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม การกิจหลัก และการกิจรองของ เทศบาลตำบลสันทรายงาม ดังที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลสันทรายงาม มีความคาดหวังเกี่ยวกับอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม

ความคาดหวังระยะสั้นในสำนักปลัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม

๑. การสรรหาพนักงานเทศบาลในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อมาปฏิบัติงานในการกิจที่ขาดแคลนตามแผน อัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตาม การกิจเร่งด่วนของสำนักปลัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม
๒. การพัฒนาพนักงานเทศบาลให้มีขีดความสามารถและปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลนได้

ความคาดหวังระยะยาวในสำนักปลัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม

๑. ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ

๒. กองคลัง

ความคาดหวังระยะสั้นในกองคลัง เทศบาลตำบลสันทรายงาม

๑. การพัฒนาพนักงานเทศบาลให้มีขีดความสามารถและปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลนได้

ความคาดหวังระยะยาวในกองคลัง เทศบาลตำบลสันทรายงาม

๑. การนำเทคโนโลยีตลอดจนจัดหาเครื่องมือในการที่ทันสมัย มาช่วยในการปฏิบัติเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

๓. กองช่าง

ความคาดหวังระยะสั้นในกองช่าง เทศบาลตำบลสันทรายงาม

๑. กำหนดพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ครอบคลุมการกิจ อำนาจหน้าที่ของกองช่าง เทศบาลตำบล สันทรายงาม
๒. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในการกิจที่ขาดแคลนอัตรากำลังพนักงานส่วน ท้องถิ่นที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามการกิจเร่งด่วนของ กองช่างเทศบาลตำบลสันทรายงาม

ความคาดหวังระยะยาวในกองช่าง เทศบาลตำบลสันทรายงาม

๑. ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ
๒. การนำเทคโนโลยีตลอดจนจัดหาเครื่องมือในการที่ทันสมัย มาช่วยในการปฏิบัติ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ความคาดหวังระยะสั้นในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เทศบาลตำบลสันทรายงาม

๑. การพัฒนาพนักงานเทศบาลให้มีขีดความสามารถและปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลนได้

ความคาดหวังระยะยาวในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เทศบาลตำบลสันทรายงาม

๑. ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ
๒. การนำเทคโนโลยีตลอดจนจัดหาเครื่องมือในการที่ทันสมัย มาช่วยในการปฏิบัติ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการของเทศบาลตำบลสันทรายงาม

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่เทศบาลตำบลสันทรายงามได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลสันทรายงาม ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลสันทรายงาม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๖ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

สำนักปลัด เทศบาลตำบลสันทรายงาม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆงานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบตรองประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียมจารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑) งานกิจการคณะผู้บริหาร ๒) งานกิจการสภา ๓) งานธุรการ ๔) งานราชการทั่วไปของเทศบาล ๕) งานเลือกตั้ง ๖) งานการประชุม ๗) งานประชาสัมพันธ์ ๘) งานส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ๙) งานการพาณิชย์ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑) งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ๒) งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ๓) งานสิทธิและสวัสดิการ ๔) งานสรรหาและเลือกสรร ๕) งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง ๖) งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม ๑.๓ งานแผนงานและงบประมาณ ๑) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒) งานงบประมาณและเงินอุดหนุน ๓) งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑) งานกฎหมาย ๒) งานนิติกรรมสัญญา ๓) งานวินัย ๔) งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑) งานพัฒนาชุมชน ๒) งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาอาชีพ ๓) งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑) งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๒) งานส่งเสริมสุขภาพ ๓) งานส่งเสริมสาธารณสุข ๔) งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑) งานกิจการคณะผู้บริหาร ๒) งานกิจการสภา ๓) งานธุรการ ๔) งานราชการทั่วไปของเทศบาล ๕) งานเลือกตั้ง ๖) งานการประชุม ๗) งานประชาสัมพันธ์ ๘) งานส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ๙) งานการพาณิชย์ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑) งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ๒) งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ๓) งานสิทธิและสวัสดิการ ๔) งานสรรหาและเลือกสรร ๕) งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง ๖) งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม ๑.๓ งานแผนงานและงบประมาณ ๑) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒) งานงบประมาณและเงินอุดหนุน ๓) งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑) งานกฎหมาย ๒) งานนิติกรรมสัญญา ๓) งานวินัย ๔) งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานรักษาความสงบเรียบร้อย** ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม ๑) งานพัฒนาชุมชน ๒) งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาอาชีพ ๓) งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑) งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๒) งานส่งเสริมสุขภาพ ๓) งานส่งเสริมสาธารณสุข ๔) งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	**กำหนดตาม ยุทธศาสตร์ ทต. สันทรายงาม ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนา ด้าน คุณภาพชีวิต

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๖ งานระเบียบการคลัง ๒.๗ งานบริหารงานคลัง ๒.๘ งานสถิติการคลัง ๒.๙ งานจัดหาพัสดุ ๒.๑๐ งานทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๑๑ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๑๒ งานบำเหน็จบำนาญ ๒.๑๓ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๑๔ งานธุรการ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๖ งานระเบียบการคลัง ๒.๗ งานบริหารงานคลัง ๒.๘ งานสถิติการคลัง ๒.๙ งานจัดหาพัสดุ ๒.๑๐ งานทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๑๑ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๑๒ งานบำเหน็จบำนาญ ๒.๑๓ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๑๔ งานธุรการ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานการโยธา ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานธุรการ ๓.๕ งานสถานีสูบน้ำ ๓.๖ งานควบคุมอาคาร ๓.๗ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๘ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๙ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๑๐ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๑๑ งานจัดการคุณภาพน้ำ ๓.๑๒ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า ๓.๑๓ งานประมาณราคา ๓.๑๔ งานจัดทำราคากลาง ๓.๑๕ งานบริหารงานทั่วไป	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานการโยธา ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานธุรการ ๓.๕ งานสถานีสูบน้ำ ๓.๖ งานควบคุมอาคาร ๓.๗ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๘ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๙ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๑๐ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๑๑ งานจัดการคุณภาพน้ำ ๓.๑๒ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า ๓.๑๓ งานประมาณราคา ๓.๑๔ งานจัดทำราคากลาง ๓.๑๕ งานบริหารงานทั่วไป	
๔. กองการศึกษา ๔.๑. งานบริหารการศึกษา ๔.๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ๔.๓. งานแผนงานและโครงการ ๔.๔. งานวิชาการ ๔.๕. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๖. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๗ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๔.๘ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๔.๙ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๑๐ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๑๑ งานธุรการ	๔. กองการศึกษา ๔.๑. งานบริหารการศึกษา ๔.๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ๔.๓. งานแผนงานและโครงการ ๔.๔. งานวิชาการ ๔.๕. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๖. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๗ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๔.๘ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๔.๙ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๑๐ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๑๑ งานธุรการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ หน่วยตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของเทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้งาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่และควรมอบให้ใคร ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน และงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่ได้หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๖ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละขั้นการคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี ๕๒ สัปดาห์

๑ สัปดาห์จะทำ ๕ วัน

๑ ปี จะมีวันทำ ๒๖๐ วัน

วันหยุดราชการประจำปี ๑๓ วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) ๑๐ วัน

คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย ๗ วัน

รวมวันหยุดใน ๑ ปี ๓๐ วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. - เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ X ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ X ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

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

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๑.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๑.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างควรพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว เศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว พัฒนาของเทศบาลตำบลสันทรายงาม มีอัตราค่าจ้างที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑		ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	บริหารงานท้องถิ่น	๑	๑	-	
	รวม ๑ ตำแหน่ง			๑	๑	-	
๒	สำนัก ปลัดเทศบาล	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๓		นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	วิชาการ	๑	๑	-	
๔		นักวิเคราะห์นโยบายฯ ปก./ชก.	วิชาการ	๑	๑	-	
๕		นิติกร ปก./ชก.	วิชาการ	๑	๑	-	
๖		นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	วิชาการ	๑	๑	-	
๗		นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	วิชาการ	๑	-	๑	ว่างเดิมเมื่อ ๒๔ ธ.ค.๖๔
๘		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ปง./ชง.	ทั่วไป	๑	๑	-	
๙		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๐		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๑		พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๒		พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๓		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๔	๔	-	
	รวม ๑๖ ตำแหน่ง			๑๖	๑๕	-	
๑๔	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑		
๑๕		นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	วิชาการ	๑	๑		
๑๖		นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	วิชาการ	๑	๑		
๑๗		เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	ทั่วไป	๑	๑		
๑๘		จพง.การเงินและบัญชี ปง./ชง.	ทั่วไป	๑	๑	-	
๑๙		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	๑	๑	-	
๒๐		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
	รวม ๗ ตำแหน่ง			๗	๗	-	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๒๑	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑		
๒๒		นายช่างโยธา ปง./ชง.	ทั่วไป	๑	๑		
๒๓		เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	ทั่วไป	๑	๑		
๒๔		พนักงานประสานงานชนบท	ลูกจ้างประจำ	๑	๑		
๒๕		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	๑	๑		
๒๖		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑		
	รวม ๖ ตำแหน่ง			๖	๖	-	
๒๗	กองการศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒๘		นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	วิชาการ	๑	๑	-	
๒๙		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	ทั่วไป	๑	๑		
๓๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.สันทรายงาม	ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	อำนาจการท้องถิ่น	๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
๓๑		ครู คศ.๒	สายงานการสอน	๓	๓		
๓๒		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	๒	๒	-	
	รวม ๘ ตำแหน่ง			๙	๘	-	
๓๓	หน่วยตรวจสอบ ภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	วิชาการ	๑	-	๑	ว่างเดิมเมื่อ ๒๓ ก.ย.๖๓
	รวม ๑ ตำแหน่ง			๑	-	๑	
	รวมทั้งสิ้น			๓๙	๓๖	๒	

หมายเหตุ : *กำหนดเพิ่มตามหนังสือสำนักงาน กจ.กท.และ กอบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการ จัดสรรอัตราากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

ตารางการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างที่ต้องการกับอัตราค่าจ้างที่มีอยู่

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่ไม่เพียงพอ	บุคลากรที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
๑.สำนักงานปลัดเทศบาลตำบลสนทรายงาม						
๑.๑.งานบริหารงานทั่วไป	๒	๑	๑	-	-	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล และพนักงานจ้างรับผิดชอบ
๑) งานกิจการคณะผู้บริหาร	-	-	-	-	-	
๒) งานกิจการสภาเทศบาล	-	-	-	-	-	
๓) งานธุรการ	-	-	-	-	-	
๔) งานราชการทั่วไปของเทศบาล	-	-	-	-	-	
๕) งานเลือกตั้ง	-	-	-	-	-	ใช้วิธีมอบหมายให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๖) งานการประชุม	-	-	-	-	-	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล และพนักงานจ้างรับผิดชอบ
๗) งานประชาสัมพันธ์	-	-	-	-	-	ใช้วิธีมอบหมายให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๘) งานส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	-	
๙) งานการพาณิชย์	-	-	-	-	-	
๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	๑	๑	-	-	-	นักทรัพยากรบุคคลรับผิดชอบ
๑) งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง						
๒) งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร						
๓) งานสิทธิและสวัสดิการ						
๔) งานสรรหาและเลือกสรร						
๕) งานบรรจุแต่งตั้งและอัตราค่าจ้าง						
๖) งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม						

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่ไม่เพียงพอ	บุคลากรที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
๒. กองคลัง						
๒.๑ งานการเงินและบัญชี	๑	๑	-	-	-	นักวิชาการเงินและบัญชีรับผิดชอบ
๒.๒ งานพัฒนารายได้	๑	๑	-	-	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้รับผิดชอบ
๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑	-	๑	-	-	เจ้าพนักงานพัสดุรับผิดชอบ
๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	-	-	-	-	-	ใช้วิธีมอบหมายให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๒.๕ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	๑	๑	-	-	-	ผู้อำนวยการกองคลังรับผิดชอบ
๒.๖ งานระเบียบการคลัง						
๒.๗ งานบริหารงานคลัง						
๒.๘ งานสถิติการคลัง						
๒.๙ งานจัดหาพัสดุ	๑	๑	-	-	-	เจ้าพนักงานพัสดุรับผิดชอบ
๒.๑๐ งานทะเบียนทรัพย์สิน	-	-	-	-	-	
๒.๑๑ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	๑	-	๑			
๒.๑๒ งานบำเพ็ญสาธารณูปการ	-	-	-	-	-	ใช้วิธีมอบหมายให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๒.๑๓ งานบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	ใช้วิธีมอบหมายให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๒.๑๔ งานธุรการ	๑	-	๑	-	-	มอบหมายพนักงานจ้างรับผิดชอบ

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่ไม่เพียงพอ	บุคลากรที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
๓. กองช่าง						
๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง	๑	๑	-	-	-	นายช่างโยธารับผิดชอบ
๓.๒ งานการโยธา	-	-	-	-	-	
๓.๓ งานสาธารณูปโภค	-	-	-	-	-	
๓.๔ งานธุรการ	๑	๑	-	-	-	เจ้าพนักงานธุรการรับผิดชอบ
๓.๕ งานสถานีสูบน้ำ	๑	๑	-	-	-	มอบหมายงานให้ลูกจ้างประจำ
๓.๖ งานควบคุมอาคาร	-	-	-	-	-	ใช้วิธีมอบหมายให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๓.๗ งานวิศวกรรมโยธา	-	-	-	-	-	
๓.๘ งานสำรวจและออกแบบ	๑	๑	-	-	-	ใช้วิธีจ้างเหมาบริการ
๓.๙ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	-	-	-	-	-	ใช้วิธีมอบหมายให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๓.๑๐ งานควบคุมการก่อสร้าง	-	-	-	-	-	
๓.๑๑ งานจัดการคุณภาพน้ำ	-	-	-	-	-	
๓.๑๒ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า	๑	-	๑	-	-	มอบหมายพนักงานจ้างรับผิดชอบ
๓.๑๓ งานประมาณราคา	-	-	-	-	-	ใช้วิธีมอบหมายให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๓.๑๔ งานจัดทำราคากลาง	-	-	-	-	-	
๓.๑๕ งานบริหารงานทั่วไป	๑	๑	-	-	-	ผู้อำนวยการกองช่างรับผิดชอบ

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากรที่ ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากร ที่ไม่ เพียงพอ	บุคลากรที่ เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม						
๔.๑. งานบริหารการศึกษา	๑	๑	-	-	-	ผู้อำนวยการกองการศึกษารับผิดชอบ
๔.๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	๑	๑	-	-	-	นักวิชาการศึกษารับผิดชอบ
๔.๓. งานแผนงานและโครงการ	-	-	-	-	-	
๔.๔. งานวิชาการ	-	-	-	-	-	
๔.๕. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	-	-	-	-	-	
๔.๖. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	-	-	-	-	-	ใช้วิธีมอบหมายให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๔.๗. งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	-	-	-	-	-	
๔.๘. งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่น	-	-	-	-	-	
๔.๙. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๕	๓	๒	-	-	พนักงานครู, ผดด. รับผิดชอบ
๔.๑๐. งานบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	ใช้วิธีมอบหมายให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๔.๑๑. งานธุรการ	๑	๑	-	-	-	เจ้าพนักงานการเงิน รับผิดชอบ
๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน						
๕.๑. งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	-	ใช้วิธีมอบหมายให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ

จากตารางดังกล่าวสามารถวิเคราะห์ได้ว่า

สำนักปลัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม

มีตำแหน่งข้าราชการทั้งสิ้น ๗ อัตรา ประกอบด้วย

๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๒. นักทรัพยากรบุคคล
๓. นักพัฒนาชุมชน
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๕. นิติกร
๖. นักวิชาการสาธารณสุข
๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

มีตำแหน่งพนักงานจ้างทั้งสิ้น ๘ อัตรา ประกอบด้วย

๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ
 - ๑.๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - ๑.๒ ผู้เจ้าพนักงานธุรการ
 - ๑.๓ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา
 - ๑.๔ พนักงานขับรถยนต์
๒. พนักงานจ้างทั่วไป
 - ๒.๑ คนงาน ๔ อัตรา

จากตารางจะพบว่า งานส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเทคโนโลยีสารสนเทศ งานสาธารณสุข ซึ่งปัจจุบันมีบุคลากรไม่เพียงพอซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งวิธีแก้ไขปัญหาดังนี้สามารถมอบหมายให้ตำแหน่งอื่น และพนักงานจ้างรับผิดชอบ ทำให้สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

กองคลัง

กองคลังมีตำแหน่งข้าราชการรวมทั้งสิ้น ๕ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. นักวิชาการการเงินและบัญชี
๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้
๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๕. เจ้าพนักงานพัสดุ

มีตำแหน่งพนักงานจ้างทั้งสิ้น ๒ อัตรา ประกอบด้วย

๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ
 - ๑.๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
๒. พนักงานจ้างทั่วไป
 - ๒.๑ คนงาน ๑ อัตรา

พนักงานเทศบาลทั้ง ๕ ตำแหน่งเป็นตำแหน่งที่มีคนครองทั้งหมด ประกอบกับเมื่อพิจารณาตำแหน่งที่ต้องการกับที่มีอยู่แล้ว จึงเห็นควรให้ใช้วิธีมอบหมายงานภายในกองซึ่ง ทำให้สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

กองช่าง

มีตำแหน่งข้าราชการรวมทั้งสิ้น ๓ ตำแหน่ง ได้แก่

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. นายช่างโยธา
๓. เจ้าพนักงานธุรการ

มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา

๑. พนักงานประสานงานชุมชน

มีตำแหน่งพนักงานจ้าง ทั้งสิ้น ๒ อัตรา ประกอบด้วย

๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑.๑ ผู้ช่วยนายช่างโยธา

๒. พนักงานจ้างทั่วไป

๒.๑ คนงาน ๑ อัตรา

สำหรับกองช่างเพื่อให้มีการรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงาน เทศบาลตำบลสนทรายงามได้จ้างเหมาบริการเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามอำนาจหน้าที่และไม่เป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีตำแหน่งข้าราชการรวมทั้งสิ้น ๖ ตำแหน่ง ได้แก่

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๒. นักวิชาการศึกษา
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๔. ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๕. ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๖. ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

มีตำแหน่งพนักงานจ้าง ทั้งสิ้น ๒ อัตรา ประกอบด้วย

๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑.๑ ผู้ดูแลเด็ก ๒ อัตรา

งานบริหารการศึกษา ปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพียงพอต่ออัตราส่วนของ เด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยให้ขึ้นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐:๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลในศูนย์เด็กเล็ก เทศบาลตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้กำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกตำแหน่งกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีตำแหน่งข้าราชการรวมทั้งสิ้น ๑ ตำแหน่ง ได้แก่

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายใน มีความต้องการอัตรากำลัง ๑ อัตรา ปัจจุบันอยู่ระหว่างการรับโอน ซึ่งได้มอบหมายงานให้แก่ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบแทน

๒. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลสันทรายงาม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการ จะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมา วิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณ งาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลสันทรายงาม และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล ตำบลสันทรายงามเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูล ลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑)									
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นิติกร ปก./ชก.	๑							
๖	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทัักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์ (ทัักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๓	คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	รวม	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	
กองคลัง (๐๒)									
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๒๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑				
	รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๓)									
๒๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑		-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ									
๒๓	พนักงานประสานงานชนบท	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๒๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๒๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๔)									
๒๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลสันทรายงาม									
๒๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก*	-	-	-	-	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
๓๐	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒	๓	๓	๓	๓		-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๘	๘	๘	๘	+๑	-	-	
๓๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๓๘	๓๘	๓๘	๓๘	+๑			

หมายเหตุ : *กำหนดเพิ่มตามหนังสือสำนักงาน กจ.กท.และ กอบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการ จัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

(ลงชื่อ)

(นายบรรพต แก้วเขียว)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้กรอกข้อมูล

(ลงชื่อ)จ.ส.ต.

(ทองสุข เหล่าประเสริฐ)

ปลัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม

ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(ลงชื่อ)

(นายประสิทธิ์ พิลาวุฒิ)

นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม

ผู้รับรองข้อมูล

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เทศบาลตำบลสิรินทรราช อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนคนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด				ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๕๓๙,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๕๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐	๗๒๕,๙๖๐					
	สำนักปลัดเทศบาล																					
๒	หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๕๓๑,๓๖๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	๑๗,๕๒๐	๑๗,๐๐๐	๑๗,๐๐๐	๕๙๐,๘๘๐	๖๐๘,๘๘๐	๖๒๖,๘๘๐					
๓	นิติกร	ปก.	๑	๔๒๒,๖๔๐			๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐					
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๓๐๕,๖๔๐			๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐					
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๓๙๖,๐๐๐			๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐					
๖	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๓๕๖,๑๖๐			๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐					
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	ชง.	๑	๔๑๓,๑๖๐			๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๘๐๐	๔๒๖,๔๘๐	๔๓๙,๖๘๐	๔๕๓,๔๘๐					
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐			๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐			ว่างเดิมเมื่อ ๒๔/๕.๓./๖๔		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๙๗,๖๔๐			๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๕,๕๖๐	๒๑๓,๘๔๐	๒๒๒,๔๘๐					
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑	๑๓๘,๐๐๐			๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐					
๑๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑๗๒,๔๔๐			๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๙,๔๐๐	๑๘๖,๖๐๐	๑๙๔,๑๖๐					
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๓๖,๙๒๐			๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๔๔๐	๑๔๘,๒๐๐	๑๕๕,๒๐๐					
	พนักงานจ้างทั่วไป																					
๑๓	คนงาน	-	๔	๔๓๒,๐๐๐			๔	๔	-	-	-				๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐					

๙.การกระจายจ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
 เทศบาลตำบลลิ้นพรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนคนที่มีอยู่			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม / ลด				การกระจายจ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม / ลด				การกระจายจ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
	กองคลัง																					
๑๔	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐				
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๓๖๐,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๕๖๐	๓๘๖,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐				
๑๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐				
๑๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๗๔,๔๘๐	๒๗๕,๐๔๐				
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๒๑,๙๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๑๒๖,๘๔๐	๑๓๒,๐๐๐	๑๓๓,๒๘๐				
	พนักงานจ้างทั่วไป																					
๒๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐				
	กองช่าง																					
๒๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐				
๒๒	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๑๘,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐				
๒๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๕,๗๖๐				
๒๔	ลูกจ้างประจำ																					
	พนักงานประสานงานชุมชน	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างให้ยุบ			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๒๑,๙๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๑๒๖,๘๔๐	๑๓๒,๐๐๐	๑๓๓,๒๘๐				
	พนักงานจ้างทั่วไป																					
๒๖	คนงาน	-	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐				

หมายเหตุ

:ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (32,400,000 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 จำนวน = $34,020,000 \text{ บาท} = (32,400,000 \times 5\%) + 32,400,000 = 34,020,000$)

:ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 จำนวน = $35,721,000 \text{ บาท} = (34,020,000 \times 5\%) + 34,020,000 = 35,721,000$)

:ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 จำนวน = $37,507,050 \text{ บาท} = (35,721,000 \times 5\%) + 35,721,000 = 37,507,050$)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567	=	34,020,000 บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568	=	35,721,000 บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569	=	37,507,050 บาท

:ข้าราชการฝ่ายโอบ โอบถึงข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามหนังสือ
เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้ระบุข้อมูลการดำเนินงานและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมติดรรมเป็นการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล
ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

:ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ อบต.กำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณของ อบต. จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามหนังสือ
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0809.4/ ว 849 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง กำหนดสถานที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ของ อบต. รวมถึงกรณีใช้เงินงบประมาณของ อบต.จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรฝ่ายโอบ ก่อนได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณให้นำมา
คำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ด้วย

:ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ใน อบต.นั้น

:ข้อมูลในช่องเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

:ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (2) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

(ลงชื่อ)

ผู้กรอกข้อมูล

(ลงชื่อ) จ.ส.ต.

ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(ลงชื่อ)

ผู้รับรองข้อมูล

(นายราพล แก้วเขียว)

(ทองสุข เหล่าประเสริฐ)

(นายประสิทธิ์ พิลาวดี)

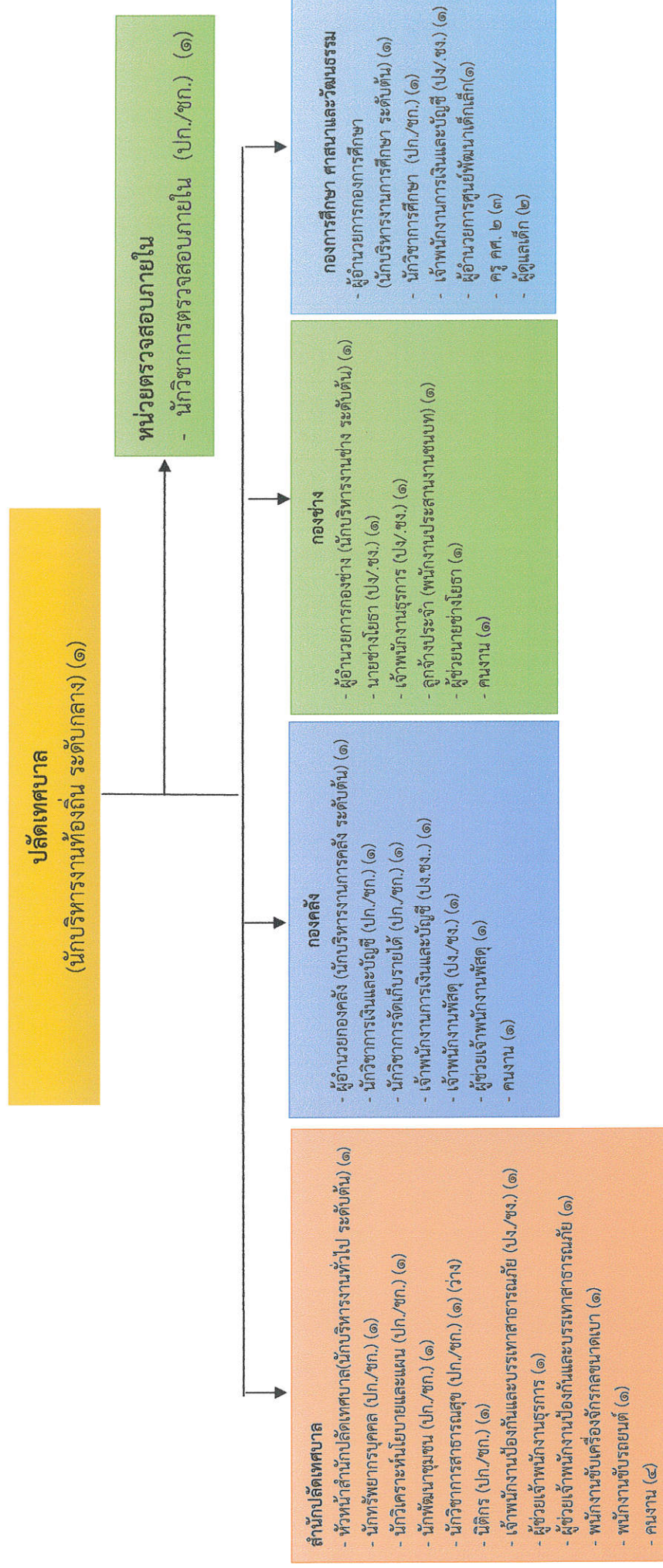
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ปลัดเทศบาลตำบลทรายงาม

นายกเทศมนตรีตำบลทรายงาม

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

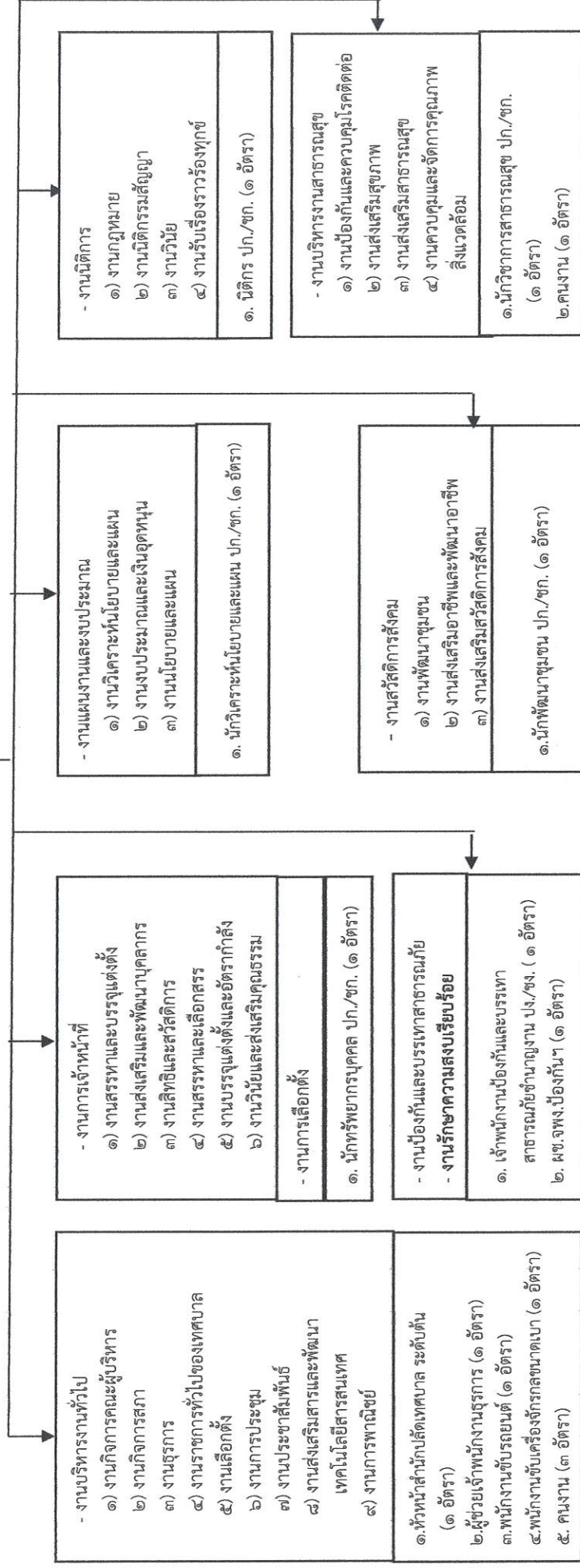
โครงสร้างอัตรากำลังพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้าง



ระดับ	นักบริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ ชำนาญการพิเศษ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติกร (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับ อาวุโส (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ครู คศ.๑ (ที่มี/ที่ว่าง)	ครู คศ.๒ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (ที่มี/ที่ว่าง)	รวมทั้งสิ้น (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	๑/-	๔/-	-	๔/-	๓/๒	๔/-	๔/-	๑/-	๓/-	-	๔/-	๒/-	๒/-	๓๖/๒

ผังโครงสร้าง สำนักงานปลัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

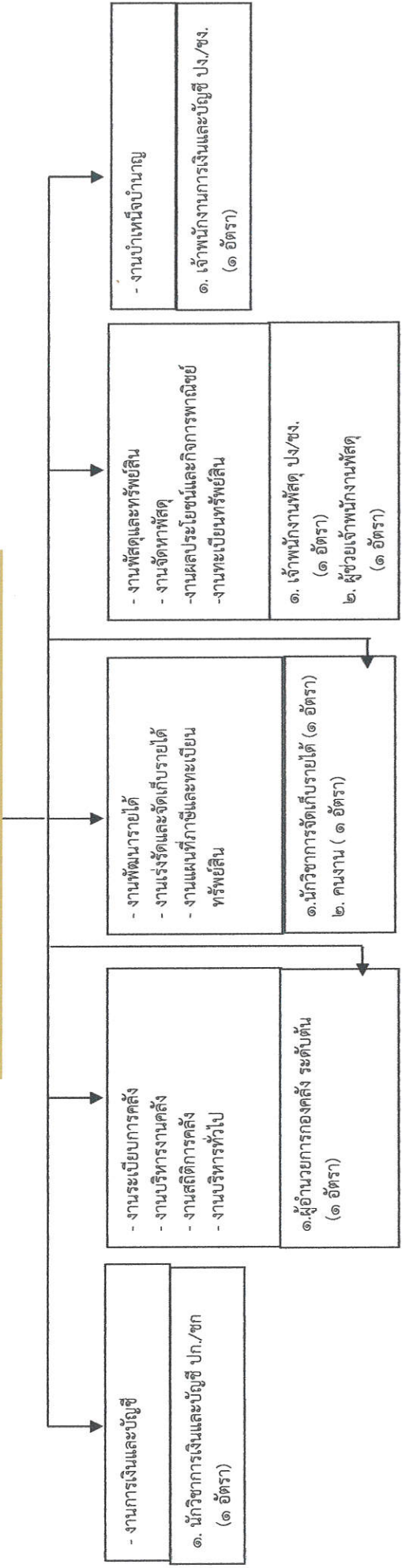
หัวหน้าสำนักงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)



ประเภท	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับ อาวุโส (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ลูกจ้าง ประจำ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงาน จ้างทั่วไป (ที่มี/ที่ว่าง)	รวมทั้งสิ้น (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	-	-	๑	-	-	๓/-	๑/๑	-/-	๑/-	-/-	-/-	๔/-	๔/-	๑๔/๑

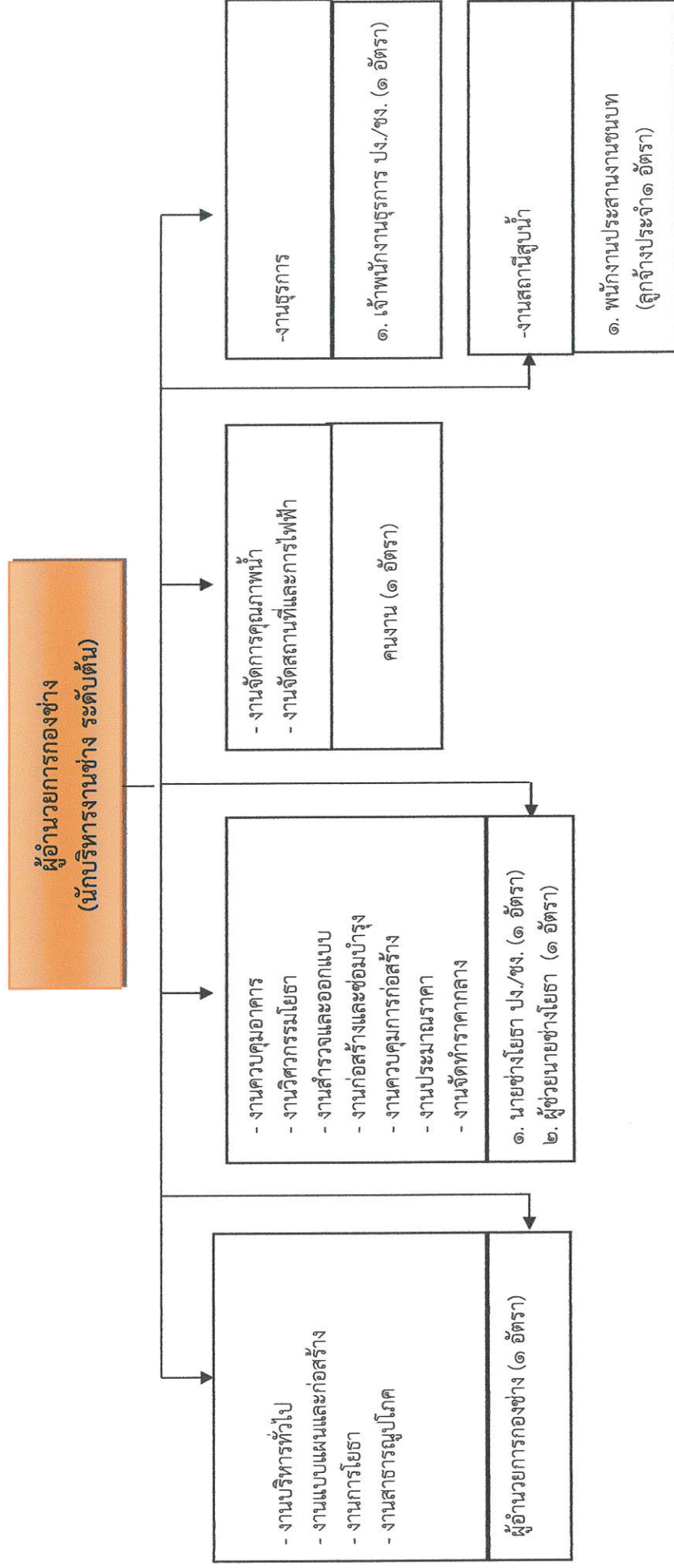
ผังโครงสร้าง กองคลัง เทศบาลตำบลทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)



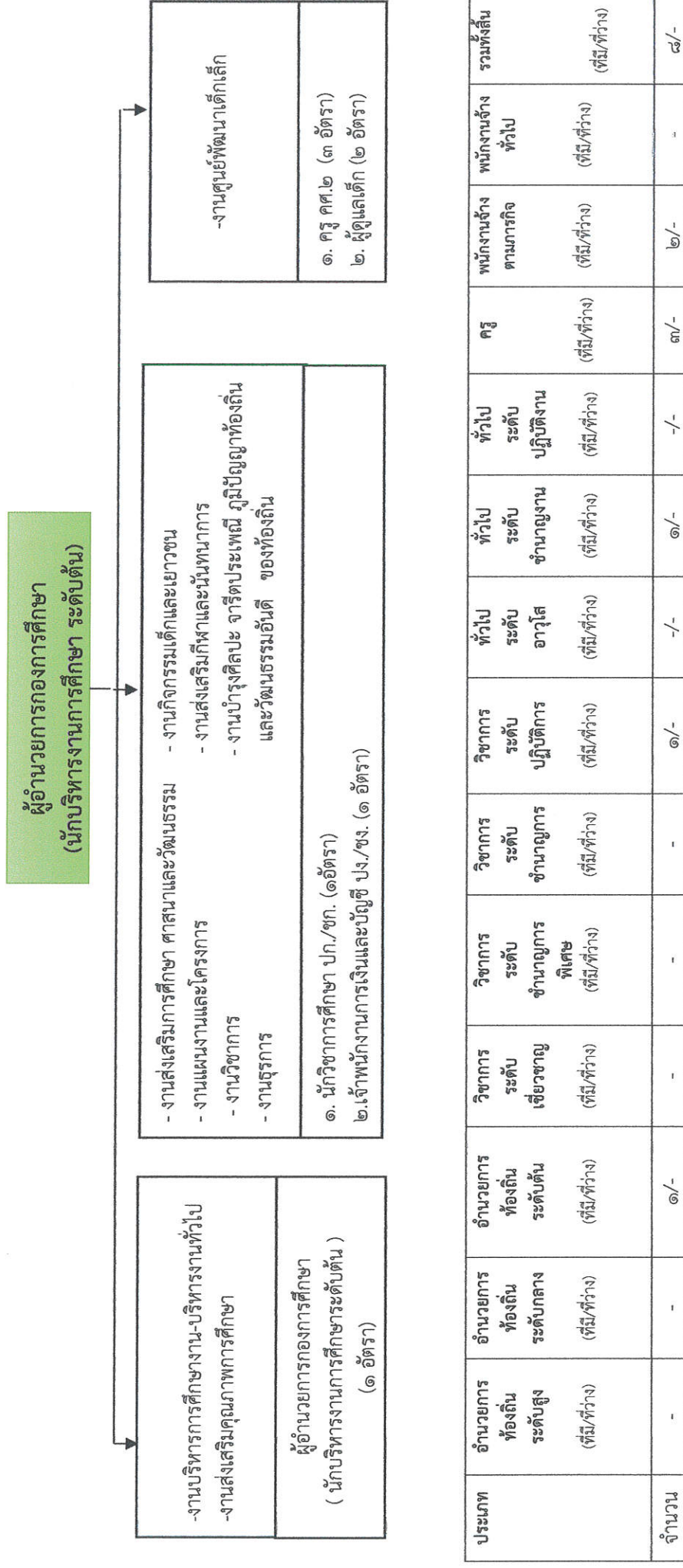
ประเภท	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการระดับ ชำนาญการ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับ อาวุโส (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ลูกจ้าง ประจำ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงาน จ้างทั่วไป (ที่มี/ที่ว่าง)	รวมทั้งสิ้น (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑/-	๑/-	-/-	๒/-	-/-	-/-	๑/-	๑/-	๗/-

ผังโครงสร้าง กองช่าง เทศบาลตำบลสหทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย



ประเภท	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับ อาวุโส (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ลูกจ้าง ประจำ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (ที่มี/ที่ว่าง)	รวมทั้งสิ้น (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	-	-	๑/-	-	-	-	-	-	๑/-	๑/-	๑/-	๑/-	๑/-	๖/-

ผังโครงสร้าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เทศบาลตำบลทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย



๑๑. ป้ายชี้แสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	จ.ส.ต.ทองสุข เหล่าประเสริฐ	น.บ. (นิติศาสตรบัณฑิต)	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๓๙,๑๖๐ (๔๔,๙๓๐ X๑๒)	๑๖๘,๐๐๐ (๑๔,๐๐๐X๑๒)	-	
๒	นายไพโรจน์ ต้นประเสริฐ	ร.ม. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนัก ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนัก ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓๑,๓๖๐ (๔๔,๒๘๐ X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X๑๒)	-	
๓	นางชนกพิมพ์ โชติกะจิรัมย์	น.บ. (นิติศาสตรบัณฑิต)	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐ X๑๒)	-	-	
๔	นายบรรพต แก้วเขียว	ร.บ. (รัฐศาสตรบัณฑิต)	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐ X๑๒)	-	-	
๕	นางปณิศา ขัดแก้ว	ศศ.บ. (ศิลปศาสตรบัณฑิต)	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ช.ก.	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ช.ก.	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ X๑๒)	-	-	
๖	นางฐานิดา ศรีชัยจันทร์	ศศ.บ. (ศิลปศาสตรบัณฑิต)	๑๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๑๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ X๑๒)	-	-	

สำนักปลัดเทศบาล (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๗	-	-	๑๒-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑๒-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๒๓๘,๕๖๐ (ค่ากลาง ปก./ชก.)	-	-	
๘	จำเริญรัฐวุฒิ จันทะชิน	ปวท. (นักเรียนจำ พรรคกลิน)	๑๒-๒-๐๑-๔๘๖๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ชง.	๑๒-๒-๐๑-๔๘๖๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ชง.	๔๓๓,๑๖๐ (๓๔,๔๓๐ x ๑๒)	-	-	
๙	นางลลิตา ศรีภักดิ์	ปวช. (บัญชี)	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๙๗,๖๔๐ (๑๖,๔๗๐ x ๑๒)	-	-	
๑๐	นายชลพัฒน์ จินดาภัง	ปวส. (เทคนิคยานยนต์)	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	
๑๑	นายชยุตว์ อวรรณา	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๗๒,๔๔๐ (๑๔,๓๗๐ x ๑๒)	-	-	
๑๒	นายเกียรติศักดิ์ พรม่วงค์	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๖,๙๒๐ (๑๑,๔๑๐ x ๑๒)	-	-	
๑๓	นายทิศไฉย ฐานะ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
๑๔	นางวิไล แก้วมหานิล	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
๑๕	นางสาวกรนิการ์ วีระแสง	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
๑๖	นางสาวณณมล หันประดิษฐ์	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๗	นางธารกมล เชื้อสุริยา	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๕๒,๒๑๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	
๑๘	นางสาวกัญญา ชุตริยะะ	ศศ.บ. (ศิลปศาสตร)	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๓๖๐,๒๔๐ (๓๐,๐๒๐ x ๑๒)	-	-	
๑๙	นางสาวสุดา ไกลถิ่น	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.ก.	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.ก.	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕ x ๑๒)	-	-	
๒๐	นางดุขติ หลี่สัน	ปวช. (การบัญชี)	๑๒-๒-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	๑๒-๒-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	๓๑๓,๔๔๐ (๒๖,๑๒๐ x ๑๒)	-	-	
๒๑	นางสาวสิริมาพร หนูจันทร์	ปวส. (การบัญชี)	๑๒-๒-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	๑๒-๒-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐ x ๑๒)	-	-	
๒๒	นางสาวจรรยาพร มหารรณ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๒๑,๙๒๐ (๑๐,๑๖๐ x ๑๒)	-	-	
๒๓	นางสาวจิตภา เหล่าประเสริฐ	ป.ตรี	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบบัตรกำลังเดิม			กรอบบัตรกำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๔	นายขวลิตร ูปกลม	บธ.บ. (บริหารธุรกิจ)	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	
๒๕	นายแดนเด่น ือ บุตรนิยม	ปวส. (ก่อสร้าง)	๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๑๘,๙๖๐ (๒๖,๕๘๐ x ๑๒)	-	-	
๒๖	นางสาวเกษรา ฉลอม	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๑๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๔๐,๔๐๐ (๑๑,๗๐๐ x ๑๒)	-	-	
๒๗	นายศราวุธ ผางคำ	ม.๓	-	พнг.ประสานงาน ชนบท	-	-	พнг.ประสานงาน ชนบท	-	-	-	-	ว่างให้ยืม (เงินอุดหนุน)
๒๘	นายอดิศักดิ์ กั้นตึบ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		--	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๒๑,๙๒๐ (๑๐,๑๖๐ x ๑๒)	-	-	
๒๙	นายอเนก ร่วมชาติ	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	

กองการศึกษา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๐	นางทุติยา โอบอ้อม	ค.บ. (เคมี)	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	
๓๑	นางอริสรา หาแกง	ว.บ. (วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม)	๑๒-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑๒-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๔๐ x ๑๒)	-	-	
๓๒	นางสาวชญาพร เที่ยงตุง	ปวส (การบัญชี)	๑๒-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑๒-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐ x ๑๒)	-	-	
๓๓	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม
๓๔	นางกนกวรรณ เที่ยงตุง	ค.บ.(ปฐมวัย)	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๑๙	ครู	คศ. ๒	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๑๙	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๕	นางพรพนา ดู่อู่ด	ค.บ.(ปฐมวัย)	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๒๐	ครู	คศ. ๒	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๒๐	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๖	นางบุษบา นามเื่องรักษ์	ค.บ.(ปฐมวัย)	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๒๑	ครู	คศ. ๒	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๒๑	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๗	นางสาวกรรณิการ์ คำทา	ค.บ.(ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๘	นางสายทอง สุภี	ค.บ.(ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๙	-	-	๑๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	๑๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	๒๓๘,๕๖๐ (ค่ากลาง ป.ก./ชก.)	-	-	ว่างเดิม เมื่อ ๒๓ ก.ย.๖๓

หมายเหตุ: กำหนดเพิ่มเติมหนังสือสำนักงาน ก.กท.และ กอบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี



(ลงชื่อ)

เจ้าหน้าที่

(นายบรรพต แก้วเขียว)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



(ลงชื่อ) จ.ส.ด.

(ทองสุข เหล่าประเสริฐ)

ปลัดเทศบาลตำบลทรายงาม



(ลงชื่อ)

(นายประสิทธิ์ พิลาวุฒิ)

นายกเทศมนตรีตำบลทรายงาม

ผู้รับรองข้อมูล

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล

การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพของรัฐบาลแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลสันทรายงาม จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังการปฏิบัติงานที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็จะต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในการบริหารงานขององค์กรต่าง (ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประเมิณผล นอกนอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น...ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายนี้

เทศบาลตำบลสันทรายงาม ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่างๆโดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลสันทรายงาม เล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลสันทรายงาม ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลสันทรายงาม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้



ประกาศเทศบาลตำบลสันทรายงาม
เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
ของ เทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย
พ.ศ. ๒๕๖๔

ตามที่ เทศบาลตำบลสันทรายงาม ได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของ เทศบาลตำบลสันทรายงาม ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามนัยมาตรา ๗๖ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ไปแล้ว นั้น

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ เทศบาลตำบลสันทรายงาม จึงให้ยกเลิกประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมที่อ้างถึง และให้จัดทำเป็นประมวลจริยธรรมของข้าราชการ เทศบาลตำบลสันทรายงาม แทน เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการในสังกัด ตามประมวลจริยธรรมแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงชื่อ)

(นายประสิทธิ์ พิลาวุฒิ)

นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม



**ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
ของ เทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอกะทิง จังหวัดเชียงราย**

พ.ศ. ๒๕๖๔

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐาน ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับ บุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆของ เทศบาลตำบลสันทรายงาม เพื่อให้การ ดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อ ประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจ เกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทาง ปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการของเทศบาลตำบลสันทรายงาม

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลสัน

ทรายงาม

ข้อ ๒ ให้ นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒

มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก

สำหรับข้าราชการ ของ เทศบาลตำบลสันทรายงาม

ข้อ ๓ ข้าราชการของ เทศบาลตำบลสันทรายงาม ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตินเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คุณธรรมและดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการของ เทศบาลตำบลสันทรายงาม ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการของ เทศบาลตำบลสันทรายงาม ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการของ เทศบาลตำบลสันทรายงาม ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการของ เทศบาลตำบลสันทรายงาม ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการของ เทศบาลตำบลสันทรายงาม ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการของ เทศบาลตำบลสันทรายงาม ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการของ เทศบาลตำบลสันทรายงาม ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการของ เทศบาลตำบลสันทรายงาม ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการของ เทศบาลตำบลสันทรายงาม ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการของ เทศบาลตำบลสันทรายงาม ต้องไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการของ เทศบาลตำบลสันทรายงาม ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ส่วนที่ ๓

จรรยาวิชาชีพอื่น (ถ้ามี)

ข้อ ๑๕ บทบัญญัติจรรยาบรรณทางวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้บังคับเพิ่มเติมสำหรับบุคลากรที่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

หมวด ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้ สำนักปลัด มีหน้าที่ควบคุมกำกับทำให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลุกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นสมควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่าง ถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด

ข้อ ๑๗ ให้ นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้นเพื่อควบคุม กำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารเลือกกันเองให้เหลือ

สองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในเทศบาลตำบลสันทรายงาม ที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างของเทศบาลตำบลสันทรายงามนั้น จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) – (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคน

ให้ หัวหน้าสำนักปลัด เทศบาลตำบลสันทรายงาม เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม

กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย มีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัด มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คຸ້ມครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามผู้ตรวจการแผ่นดิน มอบหมาย การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๙ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติดุปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๒๐ การดำเนินการตามข้อ ๑๙ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๑ การประพฤติดุปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมของการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติ ในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๒ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๒๐ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สิ้นสุดเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่า เป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๕ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๓ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๒ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๔ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๒ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔

ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๕ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้อง หรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๒ แล้ว ให้เทศบาลตำบลสันทรายงาม ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๗ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๕ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๘ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๘ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๙ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลสันทรายงาม

เรื่อง แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้แจ้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามแนวทางในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเสนอ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยต้องประกาศให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

ก.ท.จ.เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้ว จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ลงชื่อ

(นายประสิทธิ์ พิลาวุฒิ)

นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม



ประกาศเทศบาลตำบลสันทรายงาม

เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๕๒ และข้อ ๒๕๘ ของประกาศ ก.ท.จ.เชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และโดยความเห็นของ ก.ท.จ.เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏตามบัญชีโครงสร้างส่วนราชการฯ แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ลงชื่อ

(นายประสิทธิ์ พิลาวุฒิ)

นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม

โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน
เทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดศรีสะเกษ
(แบบทำยประกาศเทศบาลตำบลสันทรายงาม ลงวันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖)

ส่วนราชการ	การแบ่งงานภายใน	หมายเหตุ
สำนักปลัดเทศบาล	๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑) งานกิจการคณะผู้บริหาร ๒) งานกิจการสภา ๓) งานธุรการ ๔) งานราชการทั่วไปของเทศบาล ๕) งานเลือกตั้ง ๖) งานการประชุม ๗) งานประชาสัมพันธ์ ๘) งานส่งเสริมและพัฒนาศาสนาและวัฒนธรรม ๙) งานการพาณิชย์ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑) งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ๒) งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ๓) งานสิทธิและสวัสดิการ ๔) งานสรรหาและเลือกสรร ๕) งานบรรจุแต่งตั้งและอัตราค่าจ้าง ๖) งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม ๑.๓ งานแผนงานและงบประมาณ ๑) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒) งานงบประมาณและเงินอุดหนุน ๓) งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑) งานกฎหมาย ๒) งานนิติกรรมสัญญา ๓) งานวินัย ๔) งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑) งานพัฒนาชุมชน ๒) งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาอาชีพ ๓) งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑) งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๒) งานส่งเสริมสุขภาพ ๓) งานส่งเสริมสาธารณสุข ๔) งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	

ส่วนราชการ	การแบ่งงานภายใน	หมายเหตุ
กองคลัง	๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๖ งานระเบียบการคลัง ๒.๗ งานบริหารงานคลัง ๒.๘ งานสถิติการคลัง ๒.๙ งานจัดหาพัสดุ ๒.๑๐ งานทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๑๑ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๑๒ งานบำเหน็จบำนาญ ๒.๑๓ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๑๔ งานธุรการ	
กองช่าง	๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานการโยธา ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานธุรการ ๓.๕ งานสถานีสูบน้ำ ๓.๖ งานควบคุมอาคาร ๓.๗ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๘ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๙ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๑๐ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๑๑ งานจัดการคุณภาพน้ำ ๓.๑๒ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า ๓.๑๓ งานประมาณราคา ๓.๑๔ งานจัดทำราคากลาง ๓.๑๕ งานบริหารงานทั่วไป	
กองการศึกษา	๔.๑. งานบริหารการศึกษา ๔.๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ๔.๓. งานแผนงานและโครงการ ๔.๔. งานวิชาการ ๔.๕. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๖. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๗ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๔.๘ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ วัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่น ๔.๙ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๑๐ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๑๑ งานธุรการ	
หน่วยตรวจสอบภายใน	๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

ลงชื่อ

(นายประสิทธิ์ พิลาวุฒิ)

นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม



ประกาศเทศบาลตำบลสันทรายงาม

เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๕๒ ข้อ ๒๕๓ ข้อ ๒๕๔ และข้อ ๒๕๕ ของประกาศ ก.ท.จ.เชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ลงชื่อ

(นายประสิทธิ์ พิลาวุฒิ)

นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม

บัญชีกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
(แนบท้ายประกาศเทศบาลตำบลสันทรายงาม
เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖)

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดเทศบาล	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล	
๒	กองคลัง	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
๓	กองช่าง	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน การก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๔	กองการศึกษา	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหาร การศึกษาและการพัฒนาการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และ การศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และ อาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งาน บริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งาน กิจการนักเรียน งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการ ศาสนา ส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและ นันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอก โรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับ มอบหมาย	
๕	หน่วยงานตรวจสอบ ภายใน	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดวางระบบ การควบคุมภายใน การตรวจสอบบัญชี เอกสารการ เบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการ เก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการ เก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์ จากทรัพย์สินของเทศบาล และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ตามที่ได้รับมอบหมาย	

ลงชื่อ

(นายประสิทธิ์ พิลาวุฒิ)

นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม



คำสั่งเทศบาลตำบลสันทรายงาม

ที่ ๒๐๘ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบใหม่เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับปริมาณงานของหน่วยงาน นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๖ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม

- | | |
|-------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสันทรายงาม โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาลตำบลสันทรายงาม ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายในด้านบุคลากร และการจัดสรรเงินงบประมาณ โดยให้จัดทำแผนอัตรากำลังในระยะเวลา ๓ ปี หรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ลงชื่อ

(นายประสิทธิ์ พิลาวุฒิ)

นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล

โทร / โทรสาร ๐-๕๓๑๘-๘๐๕๔

ที่ ชร ๕๖๒๐๑/ ๒๑๗

วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเสนอการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม

เรื่องเดิม

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลสันทรายงามจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบใหม่เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับปริมาณงานของหน่วยงาน นั้น

ข้อกฎหมาย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๖ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อพิจารณา

ดังนั้น จึงขอพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

- | | |
|-------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสันทรายงาม โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน

/และปริมาณ...

และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาลตำบลสันทรายงาม ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายที่ต้อง
จ่ายในด้านบุคลากร และการจัดสรรเงินงบประมาณ โดยให้จัดทำแผนอัตรากำลังในระยะเวลา ๓ ปี
หรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง หากเห็นชอบตามที่เสนอโปรดลงนามตามคำสั่งที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ

(นายบรรพต แก้วเขียว)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เห็นชอบตามที่เสนอ

ลงชื่อ

(นายไพโรจน์ ต้นประเสริฐ)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม

เห็นชอบ

ลงชื่อ จ.ส.ต.

(ทองสุข เหล่าประเสริฐ)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม

นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม

ลงชื่อ

(นายประสิทธิ์ พิลาวุฒิ)

นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล โทร / โทรสาร ๐-๕๓๑๘-๘๐๕๙

ที่ ขร ๕๖๒๐๑/ พศศ วันที่ ๗๐ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลสันทรายงาม ที่ ๒๐๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม เพื่อทำหน้าที่วิเคราะห์ภารกิจของเทศบาลที่จะเพิ่มขึ้นและลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี และเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และสามารถประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทันภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น จึงขอเชิญคณะกรรมการร่วมประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลสันทรายงาม เวลา ๐๙.๐๐ น.

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ


(นายประสิทธิ์ พิลาวุฒิ)

นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

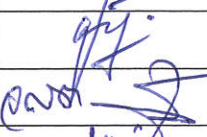
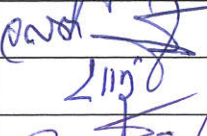
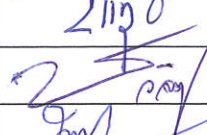
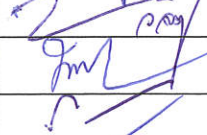
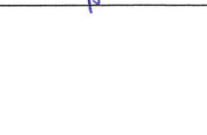
รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙)

เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอกงหรา จังหวัดพัทลุง

วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลสันทรายงาม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายประสิทธิ์ พิลาวุฒิ	นายกเทศมนตรีฯ (ประธานกรรมการ)		
๒	จ.ส.ต.ทองสุข เหล่าประเสริฐ	ปลัดเทศบาล (กรรมการ)		
๔	นางธารมล เชื้อสุริยา	ผู้อำนวยการกองคลัง (กรรมการ)		
๕	นายขลิตร รูปกลม	ผู้อำนวยการกองช่าง (กรรมการ)		
๖	นางทุติยา โออบอ้อม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (กรรมการ)		
๓	นายไพโรจน์ ต้นประเสริฐ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (กรรมการ/เลขานุการ)		
๗	นายนราพล แก้วเขียว	นักทรัพยากรบุคคล (ผู้ช่วยเลขานุการ)		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันที่ ๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลสันทรายงาม

รายชื่อผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายประสิทธิ์ พิลาวุฒิ	ประธานกรรมการ	ประสิทธิ์ พิลาวุฒิ
๒	จ.ส.ต.ทองสุข เหล่าประเสริฐ	กรรมการ	ทองสุข เหล่าประเสริฐ
๓	นางธารมล เชื้อสุริยา	กรรมการ	นางธารมล เชื้อสุริยา
๔	นางหุติยา โอบอ้อม	กรรมการ	หุติยา โอบอ้อม
๕	นายขวลิต รูปกลม	กรรมการ	ขวลิต รูปกลม
๖	นายไพโรจน์ ต้นประเสริฐ	กรรมการ/เลขานุการ	ไพโรจน์ ต้นประเสริฐ
๗	นายนราพล แก้วเขียว	ผู้ช่วยเลขานุการ	นราพล แก้วเขียว

.เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ที่ประชุม โดยมี นายประสิทธิ์ พิลาวุฒิ นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม ทำหน้าที่ประธานกรรมการ และมีผู้อำนวยการกองทุกกอง เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลกรรมการ/เลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่ผู้ช่วยเลขานุการ มีคณะกรรมการจัดทำแผนฯ/ เลขฯ/ ผู้เข้าประชุม รวม ๗ คน

ประธานที่ประชุม เมื่อครบองค์ประชุมแล้ว ข้าพเจ้าจึงขอเปิดประชุมการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ

- เนื่องจากแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี เดิม (ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๖) ใกล้ครบรอบระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด จึงต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งที่ ๒๐๘/ ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลสันทรายงามขึ้นเพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณให้แล้วเสร็จตามปีงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ โดยให้นักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำเอกสารแล้วเสนอตามขั้นตอนต่อไป และคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ได้แต่งตั้งจากหัวหน้าส่วนทุกส่วน/ทุกกอง จึงขอให้ทุกท่านพิจารณาถึงความจำเป็นและปริมาณงานที่ต้องจัดเพิ่มกำลังคน ในการเสนอเพื่อจัดทำแผน

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๓ เรื่อง พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ประธานฯ

- วาระที่ ๓ จะเป็นการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านเสนอที่ประชุมเพื่อเป็นร่างในการจัดทำแผน ฯ ต่อไปตามที่เทศบาลตำบลสันทรายงาม ได้มีคำสั่งที่ ๒๘๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อจัดทำ วิเคราะห์ ทบทวน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตามลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ แล้วรายงานนายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม เพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ.เชียงราย ต่อไป อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๔ ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศ ก.ท.จ.เชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และตามหนังสือ ที่มท ๐๘๐๙ .๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ จึงขอให้ท่านได้ช่วยกันแสดงความคิดเห็นและดำเนินการพิจารณาอัตรากำลังของพนักงานที่ต้องใช้ใน ๓ ปี ข้างหน้า ให้ผู้ช่วยเลขานุการรายงาน

ผู้ช่วยเลขานุการฯ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนการพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลสันทรายงามได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยพิจารณาและคาดคะเนว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ และพนักงานจ้าง ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังกล่าว ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ แล้ว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องจึงได้มีการพิจารณาจัดทำอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้ท่านพิจารณาเพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาดำเนินการต่อไป

ปลัดเทศบาล

ชี้แจงเรื่องการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของเทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอเทิง
ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูล ที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อนระดับ/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละขั้นการคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

ประธานฯ

การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลสันทรายงาม สันทรายงาม ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว เศรษฐกิจ และการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

ประธานฯ

สถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการมีดังนี้ (เอกสารแนบท้าย)

เลขานุการฯ

การเปรียบเทียบปริมาณงานที่เกิดขึ้นปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานเทศบาล

-ปริมาณงานที่มากและต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานมาก ได้แก่ งานก่อสร้าง ของ กองช่าง สำหรับงานย่อยที่ต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานมากได้แก่ การออกแบบเขียนแบบ การสำรวจ การควบคุมการก่อสร้าง การประมาณราคา

-ปริมาณมากแต่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อยได้แก่ งานจัดเก็บรายได้ ส่วนการคลัง

-ปริมาณงานที่เหมาะสมกับเวลาและคนได้แก่ งานงานอื่นๆ ก่อสร้างและงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัยที่มีแนวโน้มในการกิจที่มากขึ้น

การปรับเกลี้ยตำแหน่งงาน

ตำแหน่งที่มีงานมากการปฏิบัติที่ใช้เวลามากและมีตำแหน่งว่างได้แก่ งานการเงิน และบัญชี และงานจัดเก็บรายได้ โดยเพิ่มเติมในตำแหน่งที่มีปริมาณและใช้เวลาในการปฏิบัติงานมาก ดังนั้นเพื่อให้ภารกิจและปริมาณงาน สอดคล้อง กับจำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และงบประมาณด้านบุคลากรจะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ทั้งที่กำลังเกิดขึ้นและภาระที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย จึงมีความจำเป็นต้องสรรหาตำแหน่งที่ว่างเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและพอเพียงกับการแก้ไขปัญหาในการบริหารงานภายในส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม ต่อไป

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

- สำหรับสำนักปลัดเทศบาล ขอเสนอภาระหน้าที่ หรืองานในสำนักปลัดเทศบาล

พนักงานเทศบาล ดังนี้

๑.งานบริหารงานทั่วไป/งานกิจการสภา

-หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. งานการเจ้าหน้าที่

- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๓. งานนโยบายและแผน

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๔. งานนิติการ

- นิติกร ปก./ชก. จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๖. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๗. งานงานบริหารงานสาธารณสุข

- นักวิชาการสาธารณสุข (ว่าง) นิติกร เป็นผู้รับผิดชอบงาน

พนักงานจ้างตามภารกิจ ดังนี้

- ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

- ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

- ๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ ตำแหน่ง

- ๔. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างทั่วไป ดังนี้

- ๑. คนงาน จำนวน ๔ ตำแหน่ง

รวมตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป

๔ อัตรา

ประธานฯ

- สรุป สำนักปลัดเทศบาล จำนวนพนักงานเทศบาล จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗

อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป ๔ อัตรา ต่อไปเชิญ กองช่าง ครบ

ผอ.กองช่าง

- กองช่าง ขอเสนอภาระหน้าที่ หรืองานในกองช่างไว้ ดังนี้

พนักงานเทศบาล ดังนี้

- ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. งานธุรการ

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๓. งานแบบแผนและก่อสร้าง/งานวิศวกรรม

- นายช่างโยธา ปง./ชง. จำนวน ๑ ตำแหน่ง

ลูกจ้างประจำ ดังนี้

๑. งานสถานีสูบน้ำ

- พนักงานประสานงานชนบท (ลูกจ้างประจำถ่ายโอน)

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ ดังนี้

๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป ดังนี้

๑. คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

สรุป กองช่าง พนักงานเทศบาล จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา
ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา
และพนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา และยังไม่ขอกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่ม
ในกองช่าง

ประธาน

- สำหรับกองช่าง ด้วยงานและอัตรากำลังคน และภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ให้ใช้
การจ้างเหมาในบางลักษณะงานที่ใช้การจ้างเหมาทำได้ เพื่อไม่ให้ภาระค่าใช้จ่าย
เกินตามกฎหมายกำหนด จึงไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มในการจัดทำแผนใน
รอบนี้ เชิญ กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง

- สำหรับกองคลัง ขอเสนอภาระหน้าที่ หรืองานในกองคลัง

พนักงานเทศบาล ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. งานการเงินและบัญชี

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. จำนวน ๑ ตำแหน่ง

- นักวิชาการการเงินและบัญชี ปก./ชก. จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้/งานทะเบียนพาณิชย์

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๕. งานระเบียบการคลัง/งานบริหารการคลัง

- ผู้อำนวยการกองคลัง (เป็นผู้รับผิดชอบ)

พนักงานจ้างตามภารกิจ ดังนี้

๑. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป ดังนี้

๑. คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

สรุป กองคลัง กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา ซึ่งการ
กำหนดตำแหน่งในครั้งนี้อ้างอิงตามคนครอง และยังไม่มีการขอกำหนดตำแหน่ง
เพิ่ม

ประธานฯ

- กองคลัง ยังไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงาน
เทศบาล ในรอบนี้

ผอ.กองการศึกษา

- กองการศึกษา ขอเสนอภาระหน้าที่ หรืองานในกองการศึกษาของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

พนักงานเทศบาล ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. งานบริหารงานการศึกษา และ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม

- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานครูเทศบาล ดังนี้

ตำแหน่ง พนักงานครูเทศบาล ประเภทครู (สายการสอน)

๑. ครู จำนวน ๓ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ ดังนี้

ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา

ผอ.กองการศึกษา

กองการศึกษาขอกำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งเป็นอัตราที่กำหนดให้มีตามโครงสร้างโดยใช้งบประมาณเงินอุดหนุน ซึ่งไม่เป็นภาระค่าใช้จ่ายบุคคล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ที่ประชุม

- เห็นชอบ กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
จำนวน ๑ อัตรา

-สรุป กองการศึกษา พนักงานเทศบาล จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา
พนักงานครู สายงานการสอน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา พนักงานจ้าง
จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา และขอกำหนด ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา
เด็กเล็ก เพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ปลัดเทศบาล

- ส่วนงานตรวจสอบภายใน มีตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ ตำแหน่ง
ซึ่งเป็น อัตราว่าง แต่มีความจำเป็นและภาระงานให้คงตำแหน่งนี้ไว้
- ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เราต้องคำนึงถึงวงเงิน ไม่ให้เกินร้อยละ
๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย ดังนั้นจึงขอให้นักทรัพยากรบุคคล คัดวงเงินว่าเกินร้อยละ
๔๐ หรือไม่

ประธานฯ

ขอให้นักทรัพยากรบุคคล เสนอวงเงินในการจัดทำแผนฯ ครั้งนี้ ว่าเกินร้อยละ
๔๐ หรือไม่

เลขานุการฯ

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อมูลบัญชีงบประมาณ
รายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๓๒,๔๐๐,๐๐๐ บาท)
เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานในการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี
๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้น
ร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๓๒,๔๐๐,๐๐๐ บาท =
(๓๒,๔๐๐,๐๐๐ คูณ ๕%) + ๓๒,๔๐๐,๐๐๐) = ๓๔,๐๒๐,๐๐๐ บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๓๔,๐๒๐,๐๐๐ บาท =

$$(๓๔,๐๒๐,๐๐๐ \text{ คูณ } ๕\%) + ๓๔,๐๒๐,๐๐๐) = ๓๕,๗๒๑,๐๐๐ \text{ บาท}$$

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๓๕,๗๒๑,๐๐๐ บาท =

$$(๓๕,๗๒๑,๐๐๐ \text{ คูณ } ๕\%) + ๓๕,๗๒๑,๐๐๐) = ๓๗,๕๐๗,๐๕๐ \text{ บาท}$$

ประธานฯ

- ผลการคิดค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี มีดังนี้

- ปี พ.ศ.๒๕๖๗ ค่าใช้จ่ายร้อยละ ๓๔.๕๙

- ปี พ.ศ.๒๕๖๘ ค่าใช้จ่ายร้อยละ ๓๔.๒๗

- ปี พ.ศ.๒๕๖๙ ค่าใช้จ่ายร้อยละ ๓๓.๖๓

เลขานุการฯ

- สำหรับโครงสร้างส่วนราชการสำนักปลัดเทศบาล ขอเพิ่มงาน รักษาความสงบเพื่อให้อยู่ในอำนาจหน้าที่ โดยให้เจ้าพนักงานป้องกันฯรับผิดชอบ โดยมีโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑) งานกิจการคณะผู้บริหาร ๒) งานกิจการสภา ๓) งานธุรการ ๔) งานราชการทั่วไปของเทศบาล ๕) งานเลือกตั้ง ๖) งานการประชุม ๗) งานประชาสัมพันธ์ ๘) งานส่งเสริมสารและพัฒนาคเทคโนโลยีสารสนเทศ ๙) งานการพาณิชย์ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑) งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ๒) งานส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ ๓) งานสิทธิและสวัสดิการ ๔) งานสรรหาและเลือกสรร ๕) งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง ๖) งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม ๑.๓ งานแผนงานและงบประมาณ ๑) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒) งานงบประมาณและเงินอุดหนุน ๓) งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑) งานกฎหมาย ๒) งานนิติกรรมสัญญา ๓) งานวินัย ๔) งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑) งานพัฒนาชุมชน ๒) งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาอาชีพ ๓) งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑) งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๒) งานส่งเสริมสุขภาพ ๓) งานส่งเสริมสาธารณสุข ๔) งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑) งานกิจการคณะผู้บริหาร ๒) งานกิจการสภา ๓) งานธุรการ ๔) งานราชการทั่วไปของเทศบาล ๕) งานเลือกตั้ง ๖) งานการประชุม ๗) งานประชาสัมพันธ์ ๘) งานส่งเสริมสารและพัฒนาคเทคโนโลยีสารสนเทศ ๙) งานการพาณิชย์ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑) งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ๒) งานส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ ๓) งานสิทธิและสวัสดิการ ๔) งานสรรหาและเลือกสรร ๕) งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง ๖) งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม ๑.๓ งานแผนงานและงบประมาณ ๑) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒) งานงบประมาณและเงินอุดหนุน ๓) งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑) งานกฎหมาย ๒) งานนิติกรรมสัญญา ๓) งานวินัย ๔) งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม ๑) งานพัฒนาชุมชน ๒) งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาอาชีพ ๓) งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑) งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๒) งานส่งเสริมสุขภาพ ๓) งานส่งเสริมสาธารณสุข ๔) งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	

ตารางโครงสร้างส่วนราชการ (ต่อ)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๖ งานระเบียบการคลัง ๒.๗ งานบริหารงานคลัง ๒.๘ งานสถิติการคลัง ๒.๙ งานจัดหาพัสดุ ๒.๑๐ งานทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๑๑ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๑๒ งานบำเหน็จบำนาญ ๒.๑๓ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๑๔ งานธุรการ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๖ งานระเบียบการคลัง ๒.๗ งานบริหารงานคลัง ๒.๘ งานสถิติการคลัง ๒.๙ งานจัดหาพัสดุ ๒.๑๐ งานทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๑๑ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๑๒ งานบำเหน็จบำนาญ ๒.๑๓ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๑๔ งานธุรการ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานการโยธา ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานธุรการ ๓.๕ งานสถานีสูบน้ำ ๓.๖ งานควบคุมอาคาร ๓.๗ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๘ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๙ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๑๐ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๑๑ งานจัดการคุณภาพน้ำ ๓.๑๒ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า ๓.๑๓ งานประมาณราคา ๓.๑๔ งานจัดทำราคากลาง ๓.๑๕ งานบริหารงานทั่วไป	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานการโยธา ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานธุรการ ๓.๕ งานสถานีสูบน้ำ ๓.๖ งานควบคุมอาคาร ๓.๗ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๘ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๙ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๑๐ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๑๑ งานจัดการคุณภาพน้ำ ๓.๑๒ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า ๓.๑๓ งานประมาณราคา ๓.๑๔ งานจัดทำราคากลาง ๓.๑๕ งานบริหารงานทั่วไป	
๔. กองการศึกษา ๔.๑. งานบริหารการศึกษา ๔.๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ๔.๓. งานแผนงานและโครงการ ๔.๔. งานวิชาการ ๔.๕. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๖. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๗ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๔.๘ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่น ๔.๙ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๑๐ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๑๑ งานธุรการ	๔. กองการศึกษา ๔.๑. งานบริหารการศึกษา ๔.๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ๔.๓. งานแผนงานและโครงการ ๔.๔. งานวิชาการ ๔.๕. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๖. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๗ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๔.๘ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่น ๔.๙ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๑๐ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๑๑ งานธุรการ	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

ประธานฯ

ดังนั้น จึง ขอมติในที่ประชุมให้ความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.
๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบ

ประธานฯ

ขอขอบคุณคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และขอให้นักทรัพยากรบุคคล ดำเนินการตามขั้นตอน
เพื่อนำส่งเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ให้ความเห็นชอบ
และประกาศใช้ ต่อไป

เลิกประชุม

๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ

(นายบรรพต แก้วเขียว)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้บันทึกประชุม

ลงชื่อ

(นายประสิทธิ์ พิลาวุฒิ)

นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม

ประธานกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

บัญชีตำแหน่งว่างสายงานผู้บริหาร/สายงานการสอน/ประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป/พนักงานจ้าง
เทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

อำเภอ	ชื่อ อปท.	ส่วนราชการ	ชื่อตำแหน่งว่าง	วันเดือนปีตำแหน่งที่ว่าง	แจ้งประสงค์ครั้งนี้		เหตุผล
					ยกเลิก	คงไว้	
เทิง	ทต.สันทรายงาม	สำนักปลัดเทศบาล	นักวิชาการสาธารณสุข	ว่างเดิม ๒๘ ธ.ค. ๒๕๖๔	-	/	เนื่องจากเทศบาลตำบลสันทรายงามมีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้อยู่ระหว่างการรับโอนตามหนังสือทต.สันทรายงามที่ ๕๖๒๐๑/๓๕๕ ลว ๑๙ ก.ค.๖๖ และหนังสือทต.จัว ที่ ๕๖๑๐๑/๖๗๔ ลว ๑๐ ก.ค. ๖๖
			นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ว่างเดิม ๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓	-	/	เนื่องจากเทศบาลตำบลสันทรายงามมีภารกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และได้ประกาศรับโอนแล้วตามประกาศ ทต.สันทรายงาม คิว. ๒๑ ก.ค. ๖๖

(ลงชื่อ)

(นายณราพล แก้วเขียว)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

(ลงชื่อ) จ.ส.ต.

(ทองสุข เหล่าประเสริฐ)

ปลัดเทศบาล

ผู้ตรวจสอบ

(ลงชื่อ)

(นายประสิทธิ์ พิลาตุ้ม)

นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม

ผู้รับรองข้อมูล

**บัญชีสรุป การกำหนดเพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุงตำแหน่ง/เกลี่ยตำแหน่ง
เทศบาลตำบลทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย**

ที่	อำเภอ	อปท.	เทศบาล/ส่วนราชการ ตำแหน่ง	แผนอัตรากำลัง ปี พ.ศ.			เพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุง ตำแหน่ง/เกลี่ยตำแหน่ง	สรุปเหตุผลความจำเป็นของเทศบาล	หมายเหตุ
-	เทิง	ทต.ทรายงาม	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	กำหนดตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังเดิมเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	

(ลงชื่อ)

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ
(นายนราพล แก้วเขียว)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ) จ.ส.ต.

ผู้ตรวจสอบ
(ทองสุข เหล่าประเสริฐ)

ปลัดเทศบาลตำบลทรายงาม

(ลงชื่อ)

(นายประสิทธิ์ พิลาวงศ์)

นายกเทศมนตรีตำบลทรายงาม

ผู้รับรองข้อมูล

บัญชีการเพิ่มงานในแผนอัตรากำลัง ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)
เทศบาลตำบลสหราษฎร์ อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

อำเภอ	ชื่ออปท.	ส่วนราชการ	ฝ่าย/กลุ่มงาน	งานที่เพิ่ม	เพิ่มงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาในด้านใดของ อปท.
เทิง	ทต.สหราษฎร์	สำนักปลัดเทศบาล	-	งานรักษาความสงบเรียบร้อย	ยุทธศาสตร์ การพัฒนาของเทศบาลตำบลสหราษฎร์ -ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต เป้าประสงค์ -ข้อที่ ๔. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ข้อที่ ๔. ประชาชนในพื้นที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน



(ลงชื่อ) (นายนราพล แก้วเขียว)
นายกเทศมนตรีตำบลสหราษฎร์



เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ
(ทองสุข เหล่าประเสริฐ)
ปลัดเทศบาลตำบลสหราษฎร์



(ลงชื่อ) (นายประสิทธิ์ พิลาภูมิ)
ผู้รับรองข้อมูล
นายกเทศมนตรีตำบลสหราษฎร์

บัญชีการกำหนดตำแหน่งครูผู้ช่วยสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
เทศบาลตำบลสหราษฎร์รังสฤษดิ์ จังหวัดเชียงราย

อำเภอ	ชื่ออปท.	ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนเด็ก (คน)	จำนวนบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					ต้องการอัตรา ครูผู้ช่วย
				จำนวนครู (อัตรา)		จ้างตามภารกิจ(ทักษะ) (อัตรา)			
				มีผู้ครอง	ว่าง	มีผู้ครอง	ว่าง	มีผู้ครอง (อัตรา)	
เทิง	ทต.สันทรายงาม	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ตำบลสันทรายงาม	๔๗	๓	-	๒	-	-	-

(ลงชื่อ)

(นายรณพศกร แก้วเขียว)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

(ลงชื่อ) จ.ส.ต.

(ทองสุข เหล่าประเสริฐ)
ปลัดเทศบาลตำบลสหราษฎร์รังสฤษดิ์

ผู้ตรวจสอบ

(ลงชื่อ)

(นายประสิทธิ์ พิลาวงศ์)

นายกเทศมนตรีตำบลสหราษฎร์รังสฤษดิ์

ผู้รับรองข้อมูล

สรุปผู้ครองตำแหน่งและอัตราว่าง
เทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอยะรัง จังหวัดเชียงราย

ที่	อำเภอ	เทศบาล	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	จำนวนผู้ ครอง ตำแหน่ง ทั้งหมด (คน)	ตำแหน่ง ว่างหลังจาก เพิ่ม/ยุบ (อัตรา)	พนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร				พนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ				ลูกจ้างประจำ				พนักงานครูสายงาน การสอน				พนักงานจ้าง			
						บริหารงาน		อำนวยการ ท้องถิ่น		บริหาร สถานศึกษา		ประเภทวิชาการ		ประเภททั่วไป		ลูกจ้างประจำ		การสอน		ประเภททั่วไป		พนักงานจ้าง		ประเภททั่วไป	
						คน	ว่าง	คน	ว่าง	คน	ว่าง	คน	ว่าง	คน	ว่าง	คน	ว่าง	คน	ว่าง	คน	ว่าง	คน	ว่าง	คน	ว่าง
						ครอง (คน)	อัตรา) (คน)	ครอง (คน)	อัตรา) (คน)	ครอง (คน)	อัตรา) (คน)	ครอง (คน)	อัตรา) (คน)	ครอง (คน)	อัตรา) (คน)	ครอง (คน)	อัตรา) (คน)	ครอง (คน)	อัตรา) (คน)	ครอง (คน)	อัตรา) (คน)	ครอง (คน)	ว่าง	ครอง (คน)	ว่าง
	เทิง	เทศบาลสันทรายงาม	๓๘	๓๖	๒	๑	-	๔	-	-	-	๗	๒	๖	-	๑	-	๓	-	๘	-	๘	-	๖	-
	รวมทั้งสิ้น		๓๘	๓๖	๒	๑	-	๔	-	-	-	๗	๒	๖	-	๑	-	๓	-	๘	-	๘	-	๖	-

(ลงชื่อ)

(นายนิราพล แก้วเขียว)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

(ลงชื่อ)จ.ส.ต.

(ทองสุข เหล่าประเสริฐ)

ปลัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม

ผู้ตรวจสอบ

(ลงชื่อ)

(นายประสิทธิ์ พิลาวุฒิ)

นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม

ผู้รับรองข้อมูล

สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ที่	อำเภอ	อปท.	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด				ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในแผนอัตรากำลัง (ข้อ๙)			คณะกรรมการการจัดทำ แผนประชุม (ว.ค.ป.)
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	เทิง	ทต.สันทรายงาม	๓๘	๓๙	๓๙	๓๙	๑	-	-	๓๑.๖๔	๓๑.๐๗	๓๐.๕๐	๓ ก.ค.๖๖	
		รวมทั้งสิ้น	๓๘	๓๙	๓๙	๓๙	-	-	-					
						รวมเพิ่ม	๑	-	-					

(ลงชื่อ)

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ
(นายณราพล แก้วเขียว)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ) จ.ส.ต.

ผู้ตรวจสอบ
(ทองสุข เหล่าประเสริฐ)
ปลัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม

(ลงชื่อ)

ผู้รับรองข้อมูล
(นายประสิทธิ์ พิลาวุฒิ)
นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม

บัญชีสรุปการกำหนดตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษาและสายงานการสอน (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

ที่	อำเภอ	อปท.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	แผนอัตรากำลัง ปี พ.ศ.			กำหนดเพิ่ม	หมายเหตุ	
				2567	2568	2569			
1	เทิง	ทต.สันทรายงาม	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลสันทรายงาม 1. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง	+1	-	-	กำหนดเพิ่มตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท 0809.4/	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	

(ลงชื่อ)

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ
(นายบรรพต แก้วเขียว)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)จ.ส.ต.

ผู้ตรวจสอบ (ลงชื่อ)

(ทองสุข เหล่าประเสริฐ)
(นายประสิทธิ์ พิลาวดี)

ผู้รับรองข้อมูล

ปลัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม

นายกเทศบาลตำบลสันทรายงาม

สรุปการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2567 - 2569)

(อัตรา)

ที่	อำเภอ	เทศบาล/อบต.	สังกัดโรงเรียน					สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ประเภทบริหาร	กลุ่มงาน	ประเภทวิชาการ	ประเภททั่วไป	พนักงานจ้าง				รวม				
			ผอ.รร.	รอง ผอ.	ครูผู้ช่วย.	สนับสนุนการสอน	สนับสนุนสถานศึกษา	ครูผู้ช่วยผอ.ศูนย์ฯ														
1	เทิง	ทต. สันทรายงาม	-		-	-	-	1	-	-	-							ภารกิจเชี่ยวชาญ	ภารกิจคุณวุฒิ	ภารกิจทักษะ	ทั่วไป	ทั้งหมด (อัตรา)
		รวมทั้งสิ้น	-		-	-	-	1	-	-	-							-	-	-	-	1

(ลือ)

ผู้กรอกข้อมูล

(นายนราพล แก้วเขียว)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

หมายเหตุ ตำแหน่งบุคลากรสนับสนุนการสอน หมายถึง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ที่ปฏิบัติงานที่โรงเรียน

ตำแหน่งบุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา หมายถึง ภารโรง

คูฉบับ



ที่ ขร ๕๖๒๐๑/๕๖๐

สำนักงานเทศบาลตำบลสันทรายงาม
๒๐๘ หมู่ ๓ ตำบลสันทรายงาม
อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ๕๗๑๖๐

๕ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

อ้างถึง หนังสือจังหวัดเชียงราย ที่ ๐๐๒๓.๒/ว๒๒๔๒๐ ลว ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๑ เล่ม
๒. แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๑ เล่ม
ตามหนังสือที่อ้างถึง จังหวัดเชียงราย ได้แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการตามมติ ก.ท.จ.
เชียงราย ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

เทศบาลตำบลสันทรายงาม จึงขอส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียด
ปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายประสิทธิ์ พิลาภูมิ)

นายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงาม

สำนักปลัดเทศบาล

“งานการเจ้าหน้าที่”

โทร/โทรสาร. ๐-๕๓๑๘-๘๐๕๙

ร่าง.....

พิมพ์.....

ตรวจ.....

ทาน.....

