



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ของ

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด
อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

คำนำ

ด้วย คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อแสดงถึงข้อมูลอัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ต้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณของท้องถิ่นนั้น และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุน ของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวมและแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนา บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และ การสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง

ดังนั้น เทศบาลตำบลสันมะเค็ด จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากร ที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และ สนองนโยบายของรัฐบาล คณะรัฐมนตรี และ นโยบาย ของผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อประชาชน

งานการเจ้าหน้าที่
เทศบาลตำบลสันมะเค็ด

สำเนาถูกต้อง

นางสาวภิญญา เชื้อนทา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิด ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๙
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๗
๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง	๓๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๓๘
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๔๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๘๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๙๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๑๐๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๑๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๑๗

ภาคผนวก

๑. ร่างประกาศเทศบาลตำบลสันมะเค็ด เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
๒. ร่างประกาศเทศบาลตำบลสันมะเค็ด เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานภายใน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
๓. ร่างประกาศเทศบาลตำบลสันมะเค็ด เรื่อง การกำหนดอำนาจหน้าที่ของกอง หรือ ส่วน ราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
๔. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๕. หนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๖. รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ลงชื่อเข้าประชุม
๗. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

+ ๖๔ (๖๖๖๖)
- ๖๐๕ ๓๕
C/M ๖๖๖

สำเนาถูกต้อง

๒๐๖

(นางสาวภิญญาดา เขื่อนทา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด
อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคน ในองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้น เทศบาลตำบลสันมะเค็ด จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงาน ให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และ คุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนด การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้าง โดยเสนอให้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการ กำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลสันมะเค็ด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

สำเนาถูกต้อง

๒๐๖

(นางสาวภิญญาดา เชื้อนทา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลสันมะเค็ด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลสันมะเค็ด มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลสันมะเค็ด สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิรูปภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลสันมะเค็ด มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลสันมะเค็ด มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

สำเนาถูกต้อง

๗๗

นางสาวสุภาวดี เชื้อนา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และ วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นกรรมการและเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมใน เรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และปัญหาสภาพพื้นที่ของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาล ตำบลสันมะเค็ด บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ต้องมีการ วางแผนกรอบอัตรากำลัง ให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วน ไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการ เตรียมความพร้อม ในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงราย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่ม งานต่างๆในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ สูงสุด

สำเนาถูกต้อง

๗๖

(นางสาวกัญญาดา เชื้อนทา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่า จะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลัง ต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน แต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้ง อาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และ พันธกิจขององค์กร มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบัน และ อนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบัน ของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

สำเนาถูกต้อง

๓๖

นางสาวบุญดา เชื้อนทา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน เทศบาล.ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน เทศบาล.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กร ในลักษณะงาน และ ปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวน และ การกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่น มีแผนการพัฒนาข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่ง ในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพ มากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และ ส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอ ที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการ สามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอ ในการที่จะอธิบายเหตุผล เชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลัง ที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ ได้เวลามาตรฐาน ที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพ ในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการ และเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์ เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสม และ มีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลและผลงานจะทำให้ สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงานได้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคต ต่อส่วนราชการ ในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่มหรือลดลง

สำเนาถูกต้อง

นางสาวกัญญาดา เชื้อนทา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้น จะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้ อาจหมายถึง กระบวนการกำหนดจำนวน และ คุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการ เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้ อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้า ในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทาง สำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์

สำเนาถูกต้อง

นางสาวกัญญาดา เชื้อนทา,
นักพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์



ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าการต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบัน และอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากร ภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตาม หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละ ประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ดังนี้

- **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือ ลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับ ขั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มี กำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์ การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่ เทศบาลตำบลสันมะเค็ด เป็นเทศบาลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่อง การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการ กำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลมากยิ่งขึ้น โดย จุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากร บุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ เทศบาล ตำบลสันมะเค็ด ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็น

สำเนาถูกต้อง

นางสาวภิญญาดา เชื้อนทา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



อย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลัง ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสม ในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และ แต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และ แต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การ พัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตาม ความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้ง ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้ คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้ เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และ แต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการ วางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้ พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน จะเน้นที่เรื่อง การเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้าง กระบวนการรวบรวมข้อมูล ที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติ เชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง

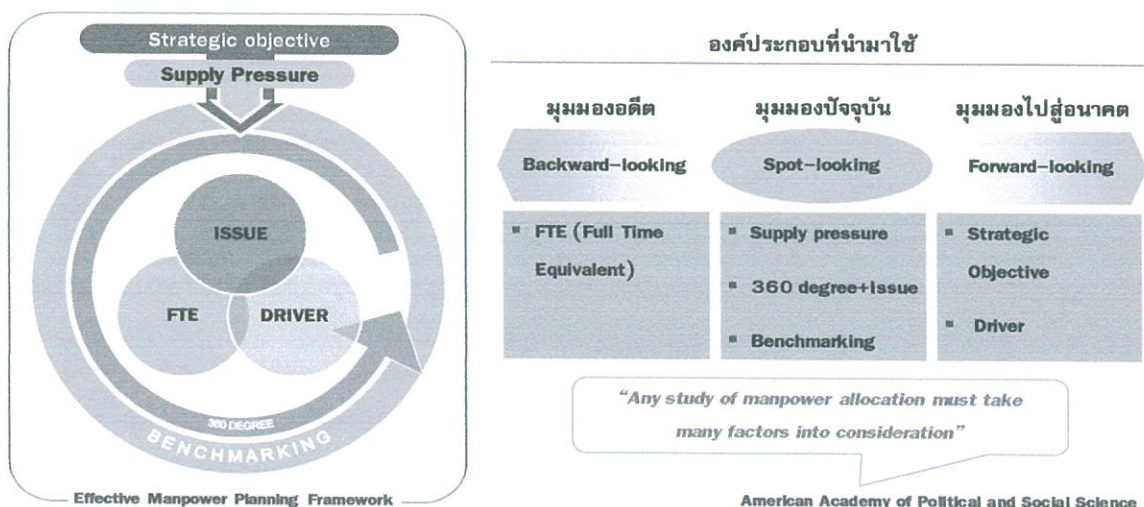
สำเนาถูกต้อง

นางสาวภิญญา เชื้อนทา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรกำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ที่มีอยู่ดังนี้

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวกัญญาดา เขียนหนา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



กระเจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็น การพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน และ ตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไป ตามทิศทาง ในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วน ราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลสันมะเค็ด จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียน การสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองการศึกษา เป็นต้น

กระเจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมใน การพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรร ประเภทของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมี ผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ดังนั้นในการกำหนด อัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยน ลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วน ราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชา บุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสาย งานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้าง ตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมี ผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระเจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดี ก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

๑.พิจารณางานพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- ๑.๑ สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- ๑.๒ มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- ๑.๓ การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

๒ .พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ๒.๑ ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด
- ๒.๒ ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- ๒.๓ การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำเนาถูกต้อง

(ลายเซ็น)

(นางสาวภิญญาดา เชื้อนาทา,
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า

$๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ 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: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลสันมะเค็ด พิจารณา ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และ หน่วยตรวจสอบภายใน

■ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลสันมะเค็ด เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่จำเป็นที่จะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง อัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบลสันมะเค็ด รองนายกเทศมนตรีตำบลสันมะเค็ด ปลัดเทศบาลตำบลสันมะเค็ด และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลเมืองพาน ซึ่ง เทศบาลตำบลเมืองพาน เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ใกล้เคียงกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชากร ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะใกล้เคียงกัน

สำเนาถูกต้อง

นางสาวกัญญา เชื้อหนา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน
จำนวนหมู่บ้าน ประชากร ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด			เทศบาลตำบลเมืองพาน		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มี คนครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง		ตำแหน่งที่มี คนครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง
ปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	-	ปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	-
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	-	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	-
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	-
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-
หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	-	๑	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและ รักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	-	๑	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	๑	-	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	-
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	-	นิติกร (ชก.)	๑	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ	๑	-	นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ชก.)	๑	-
นิติกรปฏิบัติการ	๑	-	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	-
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	-	นักจัดการงานเทศกิจ (ชก.)	๑	-
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	-	นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	-

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวภิญญาดา เชื้อนทา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



เทศบาลตำบลสันมะเค็ด			เทศบาลตำบลเมืองพาน		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยชำนาญงาน	๑	-	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก/ชก.)	-	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)			ลูกจ้างประจำ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๔	๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑	พนักงานวิทยุ	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)		
พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑	พนักงานขับรถยนต์	๔	-
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานขับรถยนต์กู้ภัย	๒	-
คนงาน	๗	๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๖	-
			พนักงานดับเพลิง	๕	-
กองคลัง			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	-
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	-	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-
นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	-
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชำนาญการ	๑	-	พนักงานจ้างทั่วไป		
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	-	คนงานทั่วไป	๑	-
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชำนาญงาน	๑	-	กองคลัง		
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน	๑	-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	-

สำเนาถูกต้อง

นางสาวภิญญา เชื้อนทา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



เทศบาลตำบลสันมะเค็ด			เทศบาลตำบลเมืองพาน		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มี คนครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง		ตำแหน่งที่มี คนครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)			หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๒	-	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-	หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและฯ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	-	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	๑	นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป			นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	-
คนงาน	๑	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)		
กองช่าง			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น)	๑	-	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	-
นายช่างโยธาอาวุโส	๑	-	นายช่างโยธาอาวุโส	๑	-
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	-	นายช่างโยธาอาวุโส	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)			เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)		
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)		
กองการศึกษา			ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	-
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	-
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	-	พนักงานจ้างทั่วไป		
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	-	คนงานทั่วไป	๑	-
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	-	๑	สำเนาถูกต้อง 		
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)	-	๑			



เทศบาลตำบลสันมะเค็ด			เทศบาลตำบลเมืองพาน		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
โรงเรียนเทศบาล ๑ (ชุมชนสันมะเค็ด)			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารสถานศึกษา) คศ.๒	-	๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	-
ครูผู้ช่วย	-	๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลสันมะเค็ด (บ้านกล้วย)					
ครู คศ.๒	๑	-	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	๑	-
ครู คศ.๑	๒	-	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	-	๑
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลสันมะเค็ด (บ้านสันนคร)			นักจัดการงานทั่วไป	๑	-
ครู คศ.๑	๓	-	ลูกจ้างประจำ		
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)			พนักงานขับรถยนต์	๑	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)		
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)			พนักงานขับรถยนต์	๑	-
ผู้ดูแลเด็ก	๗	๑	คนงานประจำรถขยะ	๒	-
หน่วยตรวจสอบภายใน			พนักงานจ้างทั่วไป		
นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	๑	-	คนงานทั่วไป	๑	-
สำเนาถูกต้อง ๑๒ (นางสาวภิญญาดา เชื้อนทา) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ			กองการศึกษา		
			ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)	๑	-
			นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	-
			เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	-
			พนักงานจ้างทั่วไป		
			คนงานทั่วไป	๑	-



เทศบาลตำบลสันมะเค็ด			เทศบาลตำบลเมืองพาน		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
			โรงเรียนเทศบาล ๑ (บ้านเก่า)		
			ผู้อำนวยการสถานศึกษา ศศ.๓	๑	-
			รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ศศ.๓	-	๑
			ครู ศศ.๔	๑	-
			ครู ศศ.๓	๗	-
			ครู ศศ.๒	๑๐	-
			ครูผู้ช่วย	๑	-
			ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-
			ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๓	-
			ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	-
			ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	-
			ภารโรง	๒	-
			หน่วยงานตรวจสอบภายใน		
			นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	๑	-
รวม	๕๔	๑๘	รวม	๙๘	๕
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด	๗๒ อัตรา		รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของเทศบาลตำบลเมืองพาน	๑๐๔ อัตรา	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน ๖๙,๓๕๖,๙๕๙.๓๕ บาท			งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน ๗๓,๖๐๒,๐๐๐ บาท		
ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๒๐.๙๔			ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๓๐.๖๖		

สำเนาถูกต้อง

๓๗

(นางสาวภิญญา เชื้อนทา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด เทศบาลตำบลเมืองพาน ซึ่งเป็นเทศบาลตำบล ที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังจำนวนใกล้เคียงกัน ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับของทั้งสองแห่ง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้อง ปรับลด หรือ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม เนื่องจากอัตรากำลังพนักงานที่มีอยู่ปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้เป็น อย่างดี มีประสิทธิภาพ สำหรับตำแหน่งที่ว่าง เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น/ข้าราชการประเภทอื่น และ คาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสรรหาโดยวิธีรับโอน (ย้าย) และทำ ให้พนักงานเทศบาล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นคณะทำงาน โดยมีนักทรัพยากรบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุม ในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ได้อย่าง มีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของ กลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลสันมะเค็ด โดยให้ หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับ ภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวน ข้าราชการ ในเทศบาล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และ คุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของ เทศบาลตำบลสันมะเค็ด

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ พัฒนาความรู้อ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวกัญญา เชื้อนทา)
ผู้อำนวยการกองคลังเทศบาล



๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาล และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จะช่วยให้ เทศบาลตำบลสันมะเค็ด สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ได้อย่างทันท่วงที ทำให้การจัดหา การใช้ และ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคน จึงมีความสำคัญ และ เป็นประโยชน์ โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลสันมะเค็ด สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลสันมะเค็ด สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลสันมะเค็ด จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล ลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐาน ทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคล ที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลสันมะเค็ด จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่าง แม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคน แต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคน ไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลสันมะเค็ด สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลสันมะเค็ด บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

สำเนาถูกต้อง

นางสาวกัญญาดา เชื้อนทา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงและการเกษตรตามแนวทางทฤษฎีใหม่	มีการอบรมส่งเสริมให้ความรู้ด้านเศรษฐกิจพอเพียงและการเกษตรตามแนวทางทฤษฎีใหม่
๒. ส่งเสริมการสร้างงานและสร้างอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้	มีการสร้างงาน เพิ่มรายได้ในพื้นที่
๓. เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว แหล่งเรียนรู้การเกษตร	มีแหล่งท่องเที่ยว แหล่งเรียนรู้การเกษตรที่ได้มาตรฐานและได้รับการพัฒนาด้านการบริการ และด้านอื่นๆ
๔. ส่งเสริมและพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น	สินค้าในชุมชนมีแหล่งตลาดและเป็นที่รู้จัก

● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลสันมะเค็ด อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

● ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการผลิตสินค้าทางการเกษตรคุณภาพมาตรฐานสากลและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และ บริการสาธารณะ

● พันธกิจ จัดให้มีการบำรุงรักษาทั้งทางน้ำและทางบก

● เป้าประสงค์ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อยกระดับความเป็นอยู่และอำนวยความสะดวกในชุมชนตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ระบบคมนาคม และขนส่ง โครงสร้างพื้นฐาน สะพาน ทางระบายน้ำ ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
- มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน
- มีอาคาร/ศาลาที่ได้มาตรฐาน
- จำนวนเครื่องหมายบังคับ, สัญญาณไฟครบถ้วน

สำเนาถูกต้อง

นางสาวภิญญาดา เชื้อนทา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การพัฒนาระบบคมนาคม และขนส่ง โครงสร้างพื้นฐาน สะพาน ทางระบายน้ำและอื่นๆ	๑. จำนวนถนนที่เพิ่มขึ้น และมีมาตรฐาน ๒. จำนวนท่อและรางระบายน้ำ เพิ่มขึ้นและได้รับการบำรุงรักษา
๒. การก่อสร้างและปรับปรุงหอประชุม และศาลาอเนกประสงค์ของหมู่บ้าน	มีหอประชุม และศาลาอเนกประสงค์ ที่ได้มาตรฐานใช้งานมากขึ้น
๓. การติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ	มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน
๔. การพัฒนาระบบจราจรและสื่อประชาสัมพันธ์ภายในหมู่บ้าน	จำนวนเครื่องหมายบังคับ, สัญญาณไฟครบถ้วน

● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองช่าง เทศบาลตำบลสันมะเค็ด อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

● ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการค้า การลงทุน และโลจิสติกส์
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมและขนส่งภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการขยายตัวของการลงทุนภายในท้องถิ่น และ การเชื่อมโยงประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ทรัพยากรมนุษย์ สังคม และ การเมือง

- พันธกิจ การส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- เป้าประสงค์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้ดีขึ้น
ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- เด็ก เยาวชน และประชาชน มีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างทั่วถึง
- ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน, จัดให้มีสถานที่พักผ่อนของชุมชน
- ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในชุมชน

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวภิญญาดา เชื้อนทา,
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุข การอนามัย การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	การบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง
๒.ส่งเสริมและสนับสนุนการสังคมสงเคราะห์สวัสดิการสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิต	ผู้ด้อยโอกาสได้รับความช่วยเหลืออย่างทั่วถึง
๓.ส่งเสริมและพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในท้องถิ่น	มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	ลดปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๕.ส่งเสริมด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการศึกษา สนับสนุนการกีฬา และนันทนาการ	จัดให้มีสถานที่อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนาศาสนสถาน จัดให้มีที่พักผ่อนและออกกำลังกายทุกชุมชน

● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัดเทศบาล, กองช่าง, กองการศึกษา เทศบาลตำบลสันมะเค็ด อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

● ความเชื่อมโยง

๑.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การแก้ไขปัญหายาเสพติดและมุ่งมั่นพัฒนาตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

- พันธกิจ การพัฒนาและบริหารท้องถิ่น, มุ่งเน้นให้ประชาชนดำรงชีวิตตามหลักการของเศรษฐกิจพอเพียง การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนในท้องถิ่น
- เป้าประสงค์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้ดีขึ้น
ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์
 - ประชาชนในพื้นที่มีอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น
 - เพิ่มศักยภาพส่งเสริมอุตสาหกรรม และ นวัตกรรม เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าการเกษตร
- กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

สำเนาถูกต้อง

๓๖

(นางสาวภิญญาดา เชื้อนทา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงและการเกษตรตามแนวทางทฤษฎีใหม่	มีการอบรมส่งเสริมให้ความรู้ด้านเศรษฐกิจพอเพียงและการเกษตรตามแนวทางทฤษฎีใหม่
๒. ส่งเสริมการสร้างงานและสร้างอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้	มีการสร้างงาน เพิ่มรายได้ในพื้นที่
๓. ส่งเสริมและสนับสนุน เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาาระบบสหกรณ์ในชุมชน	มีบทบาทการส่งเสริมอาชีพให้คนในชุมชน มีงานทำ มีรายได้ ส่งเสริมการออมทรัพย์ การขยายตัวทางธุรกิจ สร้างสวัสดิภาพสังคมและบริการสาธารณะ

● **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลสันมะเค็ด อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

● **ความเชื่อมโยง**

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการผลิตสินค้าทางการเกษตรคุณภาพมาตรฐาน สาธารณและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ คุณภาพชีวิต เพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิต และ สังคม เพื่อประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมให้ดำรงอย่างสมบูรณ์และยั่งยืน

● พันธกิจ การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

● เป้าประสงค์ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดความน่าอยู่และยั่งยืน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- บำรุง รักษา สิ่งแวดล้อมในชุมชน
- รักษาแหล่งน้ำ ป่าไม้
- พัฒนาแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อการอุปโภค - บริโภคภายในชุมชน

● **กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย น้ำเสียและมลพิษในชุมชนรวมถึงการรักษาความสะอาดเรียบร้อยในชุมชน	ชุมชนสะอาด เรียบร้อย
๒. การอนุรักษ์ คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ	แหล่งน้ำ และป่าไม้ดำรงอยู่
๓. การพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภค-บริโภค และเพื่อการเกษตร	มีน้ำเพียงพอต่อการอุปโภค-บริโภค และเพื่อการเกษตรตลอดปี

● **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

สำนักปลัดเทศบาล, กองช่าง เทศบาลตำบลสันมะเค็ด อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

สำเนาถูกต้อง

นางสาวบุญญา เชื้อนทา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



● ความเชื่อมโยง

๑.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ดำรงฐานทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์และการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

● พันธกิจ การพัฒนาการเมือง และการบริหาร

● เป้าประสงค์ การพัฒนาการเมือง การบริหาร ให้มีความรู้ความเข้าใจ แก่ประชาชนในการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมทางการเมือง และปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ดีขึ้น

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- พัฒนาศูนย์บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการประชาชน
- พัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการประชาชน
- พัฒนาการจัดเก็บรายได้
- ส่งเสริมประชาธิปไตย การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการมีส่วนร่วม

● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรท้องถิ่น ในทุกด้านเพื่อการแก้ไขปัญหาและบริการประชาชน	บุคลากรได้ร่วมการอบรม ปีละ ๑ หลักสูตร และได้ศึกษาต่อ
๒.พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	มีเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย พร้อมสำหรับการบริการประชาชน
๓.พัฒนาระบบการจัดหารายได้ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ใช้เทคโนโลยี เพิ่มขึ้นในการจัดเก็บ การทำทะเบียนแผนที่ภาษี
๔.ส่งเสริมประชาธิปไตย การรับรู้ข่าวสาร และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น	รณรงค์ ส่งเสริม อบรม เกี่ยวกับระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมของประชาชน

● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัดเทศบาล , กองคลัง , กองช่าง , กองการศึกษา , หน่วยตรวจสอบภายใน เทศบาลตำบลสันมะเค็ด อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

สำเนาถูกต้อง

๒๐

นางสาวกัญญาดา เชื้อนทา.
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



● ความเชื่อมโยง

๑.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การรักษาความมั่นคงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า เทศบาล มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหา ในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๖ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เทศบาลตำบลสันมะเค็ด มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการคมนาคม ถนน สะพาน ขำรุต ทรุดโทรม
- (๒) ปัญหาการบริการสาธารณะ ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่
- (๓) ไม่มีศูนย์บริการชุมชน

ความต้องการ

- (๑) การก่อสร้างถนน สะพาน ให้สามารถติดต่อคมนาคมได้สะดวกสบาย
- (๒) ต้องการบริการสาธารณะให้ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- (๓) ต้องการศูนย์บริการของชุมชน
- (๔) ไฟฟ้า ที่ส่องสว่าง บริเวณ ถนนเส้นทางโค้ง หรือ จุดเสี่ยงอันตราย

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

สภาพปัญหา

- (๑) ไม่มีศูนย์กลางการจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร
- (๒) ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ไม่มีคุณภาพ
- (๓) ราษฎรมีรายได้ต่ำ ไม่มีงานทำ ราษฎรขาดความรู้ด้านวิชาชีพ
- (๔) ไม่มี ไซโล ที่อบข้าว

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวภิญญาดา เชื้อนาทา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ความต้องการ

- (๑) ต้องการศูนย์กลางการจำหน่ายสินค้า ผลผลิตทางการเกษตรเป็นตลาดกลาง
- (๒) ต้องการส่งเสริมคุณภาพของผลผลิตทางการเกษตร
- (๓) ต้องการให้ราษฎรมีงานทำ มีรายได้เพิ่มขึ้น และ ราษฎรมีวิชาชีพไว้ ประกอบการทำงาน

๔.๓ ด้านสาธารณสุข และการอนามัย

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาโรคติดต่อ ภูมิคุ้มกันบกพร่อง โรคเอดส์
- (๒) ปัญหาด้านสุขภาพ และ อนามัยของราษฎร
- (๓) ปัญหาโภชนาการของราษฎร
- (๔) ปัญหาด้านยาเสพติด

ความต้องการ

- (๑) ต้องการแก้ไข รณรงค์ การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
- (๒) ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของราษฎรให้ดียิ่งขึ้น
- (๓) ส่งเสริมให้ราษฎรรู้จักการโภชนาการที่ดี
- (๔) ต้องการแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน

๔.๔ ด้านสาธารณสุข โภค ปัญหาน้ำกิน น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ฝายกักเก็บน้ำไม่ได้ ชำรุดทรุดโทรม แหล่งน้ำตื้นเขิน
- (๒) ปัญหาแหล่งน้ำ เพื่อการบริโภคไม่สะอาด
- (๓) ปัญหาขาดการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- (๔) ปัญหาภัยธรรมชาติ โรคระบาดในนาข้าว

ความต้องการ

- (๑) ต้องการขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขิน ให้สามารถกักเก็บน้ำไว้ใช้ได้
- (๒) ต้องการแหล่งน้ำ เพื่อการบริโภค อุปโภค ที่สะอาด
- (๓) ต้องการพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อการเกษตร ให้มีความเพียงพอต่อความต้องการ

๔.๕ ด้านสังคม การศึกษา ปัญหาความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาประชาชนขาดความรู้ ไม่รู้หนังสือ
- (๒) ปัญหาขาดสถานที่บริการข้อมูลข่าวสาร เช่น ห้องสมุด ที่อ่านหนังสือพิมพ์
- (๓) ปัญหาขาดงบประมาณสนับสนุน การปรับปรุงคุณภาพชีวิต

สำเนาถูกต้อง

๗

นางสาวภิญญาดา เชื้อนทา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ความต้องการ

- (๑) ต้องการส่งเสริมให้ราษฎรอ่านออกเขียนได้
- (๒) ต้องการสถานที่ให้ข้อมูลข่าวสารที่เพียงพอ
- (๓) ต้องการงบประมาณสนับสนุนในการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๔.๖ ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ ถูกรุกราน
- (๒) ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะ
- (๓) ปัญหาด้านขยะมูลฝอย

ความต้องการ

- (๑) ต้องการส่งเสริมดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) ต้องการจัดทำแนวเขตสาธารณะให้ชัดเจน ป้องกันการบุกรุกในพื้นที่สงวน
- (๓) ต้องการการบริการจัดเก็บขยะมูลฝอย และการกำจัดขยะมูลฝอยของชุมชน

ภารกิจทั้ง ๖ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาล ตำบลสันมะเค็ด ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาล เป็นสำคัญ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด นั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาล ตำบลสันมะเค็ดจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการ แก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ยังได้เน้น ให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาให้เป็นไปตาม มาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่พึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖และ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และกฎหมายอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้เทคนิคการ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไป ดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับ ความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตาม ภารกิจ ตามหลัก SWOT

สำเนาถูกต้อง

นางสาวภิญญาดา เชื้อนทา,
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



เทศบาลตำบลสันมะเค็ด กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๒ ด้านเศรษฐกิจ มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และ กิจการสหกรณ์
- (๓) ส่งเสริมการประกอบอาชีพ
- (๔) จัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) ให้มีตลาด การพาณิชย์กรรม และ การส่งเสริมการลงทุน

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง

พื้นที่เทศบาลตำบลสันมะเค็ด เป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว , ลำไย , แดงโม , เห็ดนางฟ้า , เห็ดฟาง และยังมีกลุ่มอาชีพที่ผลิตสินค้า OTOP ที่มีคุณภาพ ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารท้องถิ่น และ หัวหน้าส่วนราชการ ได้สนับสนุนแนวคิด และ กำหนดนโยบายในการส่งเสริมการประกอบอาชีพ และ การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และ กิจกรรมเกี่ยวกับการท่องเที่ยว

จุดอ่อน

ประชากรส่วนใหญ่ของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด มีอาชีพเกษตรกรจึงมักมีปัญหาการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว และการตั้งกลุ่มอาชีพ มีจำนวนน้อย ไม่มีสถานที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน ไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชาชนไม่มีความรู้ทางด้านการพัฒนาอาชีพและการแปรรูป ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการดำเนินชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง และ เกษตรผสมผสาน การได้รับประโยชน์จากการท่องเที่ยวค่อนข้างน้อย เนื่องจากไม่มีการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวในจังหวัด จำนวนแหล่งท่องเที่ยวในเขตพื้นที่มีจำนวนน้อย สถานที่ท่องเที่ยวไม่ได้รับการปรับปรุง และ พัฒนาสภาพแวดล้อม สำหรับด้านงบประมาณ ต้นทุนการทำงานตามภารกิจอำนาจหน้าที่ เป็นงานที่ต้องใช้เทคนิค และ วิธีการทำงานที่มุ่งเน้นคุณภาพในระดับสูง จำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ซึ่งยังคงมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ

โอกาส

แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นหนักการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมจึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น การพัฒนากิจการพาณิชย์ในหลายด้านการพัฒนาด้านการค้าขายในประเทศแถบภูมิภาค ประชาชนให้ความสำคัญและประโยชน์ที่ได้รับจากการกิจกรรม ซึ่งสามารถก่อให้เกิดรายได้ในครอบครัว และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง

สำเนาถูกต้อง

นางสาวภิญญาดา เชื้อนทา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ค่าครองชีพสูง รายได้ไม่แน่นอน ความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ในระบบทุนนิยม ทำให้เกิดหนี้สินภาคประชาชน หนี้ครอบครัว และความเจริญทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามากขึ้น ทำให้ความต้องการของประชาชนมากขึ้น จึงก่อให้เกิดหนี้สิน และรายจ่ายมากกว่ารายได้ สำหรับข้อจำกัดในระดับจังหวัด ขาดการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว และการกระจายผลประโยชน์ด้านการท่องเที่ยวไม่ทั่วถึงครอบคลุมทุกพื้นที่ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ที่เคร่งครัดและมีข้อระเบียบกฎหมายจำนวนมาก ทำให้การทำงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ทำให้ประชาชนเบื่อหน่าย และ สร้างความไม่พึงพอใจ

๕.๒ ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) จัดให้มีสถานที่พักผ่อน สถานที่ประชุม ลานกีฬา ของชุมชน
- (๔) การปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมของชุมชนที่อยู่อาศัย
- (๕) ส่งเสริมด้านสาธารณสุข ส่งเสริมสุขภาพของประชาชน
- (๖) ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และ สิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๘) การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน / สังคม / การรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๙) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๑๐) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง

ผู้บริหารเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารท้องถิ่น และ หัวหน้าส่วนราชการ ได้สนับสนุนแนวคิด และการกำหนดนโยบายในการรักษาความสงบเรียบร้อย การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน กีฬา นันทนาการ และสุขภาพ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การจัดสวัสดิการ สังคมสงเคราะห์ และการสาธารณสุข เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ได้ดำเนินการจัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุ เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิต กิจกรรมสัมพันธ์ของกลุ่มผู้สูงอายุ การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด มีหลักการทำงานโดยมุ่งเน้นชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตัวเองได้ เทศบาลตำบลสันมะเค็ด จึงมีความพยายามที่จะกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนและประชาชน ซึ่งเริ่มจากการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา มีการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมสุขภาพประจำหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหมู่บ้านในเบื้องต้นอย่างรวดเร็วและทั่วถึง มีการแต่งตั้งประจาคมหมู่บ้านร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อ/จัดจ้าง เป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผน รวมทั้งให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดงานประเพณีท้องถิ่น เช่น งานสืบสานประเพณีปีใหม่เมือง งานสืบสานประเพณียี่เป็ง เป็นต้น จึงทำให้จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่าง เทศบาล กับประชาชนค่อนข้างใกล้ชิดกัน และประชาชนให้

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวกัญญาดา เชื้อหนา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ความไว้วางใจ นอกจากนั้นความสัมพันธ์ระหว่างคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น และ พนักงาน เป็นไปในลักษณะที่เสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

ในด้านการบริหาร ผู้บริหารได้เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมภายในหน่วยงาน และ ภายนอกหน่วยงาน โดยเน้นการทำงานเป็นทีมและเน้นความสามัคคี นอกจากนี้ ใน เทศบาลตำบลสันมะเค็ด จะมีการประชุม พนักงานประจำเดือนทุกเดือน เพื่อเป็นการรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ และสรุปผลการดำเนินงานของแต่ละส่วน จึงทำให้การทำงานทุกส่วนมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกันอยู่เสมอ และยังมีโครงการอบรมทบทวนคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ ให้แก่พนักงานในเทศบาลเป็นประจำทุกปี เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และการกำหนดแผนงาน โครงการ และเป้าหมายการทำงาน เป็นการกำหนดร่วมกันของ ทุกฝ่ายทั้งฝ่ายบริหาร สภา ข้าราชการ และประชาชน นอกจากนั้นข้าราชการและเจ้าหน้าที่มีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเป็นผู้มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบ

จุดอ่อน

ประชาชนยังไม่รู้สิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในส่วนของการเสริมสร้างสุขภาพยังขาดแคลน อุปกรณ์และผู้เชี่ยวชาญในการฝึกสอนกีฬา และกลุ่มวัยรุ่นยังขาดความรู้ด้านการคุมกำเนิด ปัญหาการติดเกมส์ ออนไลน์ เนื่องจากการมีร้านอินเทอร์เน็ต และ สื่อสังคมออนไลน์ ที่ไม่มีการควบคุม อย่างรัดกุม สำหรับครุภัณฑ์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาล ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ปัญหายาเสพติดยังคงมีอยู่ใน พื้นที่ สำหรับด้านความรู้ ประชาชนยังไม่รู้สิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในส่วนของการเสริมสร้างสุขภาพ ยังขาดแคลนอุปกรณ์และผู้เชี่ยวชาญในการฝึกสอนกีฬา

โอกาส

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด มีสถาบันการศึกษา สถานประกอบการและสถานพยาบาล ศาสนสถานที่สามารถรองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการฟื้นฟูและพัฒนาคุณภาพชีวิตและมีหน่วยงานองค์กรที่สนับสนุนให้ประชาชนออกกำลังกาย ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต ทรพยากร มนุษย์ สังคม และ การเมือง เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้อำนาจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนั้น กระแสความคิด เรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชน และ กระแสการปกครองในระบอบ ประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดทำ แผนพัฒนาท้องถิ่น และ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการ ดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้ขาดการดูแลสุขภาพทั้งด้าน โภชนาการ การออกกำลังกายและการพักผ่อน และยังส่งผลถึงปัญหาที่ลูกทิ้งพ่อแม่ ผู้แก่ชรา เพื่อจะไปหา งานทำ รวมไปถึงกระแสวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาทำให้ค่านิยมในสังคมเปลี่ยนไป เยาวชนมีพฤติกรรม เลียนแบบ กระแสวัตถุนิยม ทำให้เกิดปัญหาสังคมและอาชญากรรมเกิดขึ้น ประกอบกับการประสานงาน ความร่วมมือ บูรณาการ และ การประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

สำเนาถูกต้อง

นางสาวภิญญา เชื่อนทา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



มีจำนวนมาก ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย และ สร้างความไม่พึงพอใจ

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานระยะยาว นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการเป็นอำนาจจากกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

๕.๓ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๔) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๕) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๖) ให้มีการสาธารณูปโภค การก่อสร้าง และ การควบคุมอาคารต่าง ๆ

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง

ผู้บริหารเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนาอีกทั้งทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ ของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ยังเหมาะสมแก่การเป็นจุดศูนย์กลางเชื่อมโยงกับตำบล อำเภอ และจังหวัดใกล้เคียง (เชียงราย - พะเยา) นอกจากนั้นเทศบาลตำบลสันมะเค็ดยังมีบุคลากรที่มีความสามารถในการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน

จุดอ่อน

เขตพื้นที่ตำบลสันมะเค็ด มีจำนวน ๒๒ หมู่บ้าน ปัญหาหมู่บ้านที่อยู่ห่างไกล เช่น หมู่ที่ ๖ บ้านห้วยเครือบัว ถนนที่ใช้เดินทางเข้าสู่หมู่บ้านส่วนมากยังเป็นถนนลูกรัง จึงทำให้การคมนาคม ในช่วงฤดูฝน การสัญจรไป - มาค่อนข้างลำบาก และ มีพื้นที่กว้างทำให้การบริการโครงสร้างพื้นฐานดำเนินการได้ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวภิญญา เตียนทา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



โอกาส

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ได้รับโอกาส ร่วมดำเนินการพัฒนาด้านการคมนาคม ร่วมกับหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ที่ให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและบุคลากรในการดำเนินงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย และ สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ได้เข้ามาตรวจสอบพื้นที่ และ ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนงบประมาณในการก่อสร้างถนนแอสฟัลต์ติกส์ แต่ไม่ครอบคลุมพื้นที่ถนนเข้าสู่หมู่บ้านทั้งหมด เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ได้ดำเนินการก่อสร้างถนนต่อเนื่อง จากที่หน่วยงานอื่น ให้ประชาชนได้สัญจรไปมาอย่างสะดวก สร้างความพึงพอใจแก่ประชาชนในเขตพื้นที่เป็นอย่างมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การพัฒนาด้านคมนาคม อยู่ในอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ซึ่งจะต้องดำเนินการพัฒนาให้แก่ประชาชน สามารถใช้เส้นทางการสัญจรได้อย่างสะดวก แต่เนื่องด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณ จึงไม่สามารถดำเนินการก่อสร้างถนนให้ครอบคลุมทุกเส้นทางได้ ประกอบการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขาดความชัดเจน ในเรื่องกระบวนการปฏิบัติงาน การถ่ายโอนภารกิจ แต่ไม่โอนงบประมาณ ไม่จัดสรรบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้ท้องถิ่น

๕.๔ ด้านแหล่งน้ำ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) สนับสนุนการบริหารจัดการน้ำให้ได้ประโยชน์
สนับสนุนการก่อสร้าง การขุดลอกอ่างเก็บน้ำ แหล่งน้ำสาธารณะ เพื่อการปรับปรุงแหล่งน้ำ อุปโภค บริโภค และ น้ำเพื่อการเกษตรกรรม
- (๕) สนับสนุนการใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำ
- (๖) สนับสนุนส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ป่าต้นน้ำ ดูแลฟื้นฟูแหล่งน้ำธรรมชาติ

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาแหล่งน้ำ

จุดแข็ง

ผู้บริหารเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาแหล่งน้ำ โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน สนับสนุนแนวคิดและการกำหนดนโยบายในการพัฒนาระบบประปาหมู่บ้านเพื่อการอุปโภค การบริโภค และ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร พื้นที่ตำบลสันมะเค็ด มีที่กักเก็บน้ำ ฝายทดน้ำ และ คลองส่งน้ำสำหรับกักเก็บน้ำ และทดน้ำไว้ใช้ได้ มีระบบส่งน้ำเพื่อการเกษตร กลุ่มเกษตรกรผู้ใช้น้ำ ร่วมกันพัฒนาแหล่งน้ำ ขุดลอกคลองส่งน้ำ เพื่อประสิทธิภาพในการเกษตร มีการรวมกลุ่มจัดตั้งกลุ่มผู้ใช้น้ำ เพื่อการบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวกัญญา เชื้อนทา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



จุดอ่อน

ระบบน้ำประปา ไม่เพียงพอต่อความต้องการ ขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง และในบางแห่งระบบประปาใช้การไม่ได้ ประชาชนขาดความรู้ ความชำนาญ ในการใช้งาน และ บำรุงรักษาที่ถูกต้อง รวมถึงการบริหารจัดการน้ำอย่างมีระบบ ขาดแคลนอัตรากำลังที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการน้ำ

โอกาส

รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการฟื้นฟูและพัฒนาแหล่งน้ำ และมีหน่วยงานราชการที่ให้การสนับสนุนงบประมาณโครงการพัฒนาแหล่งน้ำ การบริหารจัดการน้ำของท้องถิ่น เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในเขตพื้นที่

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน อย่างเร่งด่วน แต่เนื่องด้วยมีงบประมาณจำกัด การได้รับงบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอต่อการดำเนินการพัฒนาแหล่งน้ำ พื้นที่ตำบลสันมะเค็ดกว้างขวาง ส่งผลให้การดำเนินงานไม่ทั่วถึงครอบคลุมทุกพื้นที่

๕.๕ ด้านการธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการที่ดี มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุน เทศบาล และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น และสนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานงาน และ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่เทศบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็น และ สมควร
- (๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๗) การสร้าง และ บำรุงรักษาทางบก และ ทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาธรรมาภิบาล และ การบริหารจัดการที่ดี

จุดแข็ง

๑. เทศบาลตำบลสันมะเค็ด มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชน
๒. เทศบาลตำบลสันมะเค็ด พัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร และ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ
๓. เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

สำเนาถูกต้อง

นางสาวบุญดา เชื้อนทา,
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



๔. เทศบาลตำบลสันมะเค็ด มีมาตรการป้องกันดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๕. เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น การสร้างและบำรุงรักษาทางบกที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๖. การบริหารงานของผู้บริหาร และ พนักงาน ส่งผลให้การปฏิบัติราชการแก่บุคลากร และประชาชนในด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และ ด้านหลักความคุ้มค่า

จุดอ่อน

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วม ในการบริหารงานของเทศบาลตำบลสันมะเค็ดในเกณฑ์ต่ำ
๕. ประชาชนไม่เข้าใจระบบขั้นตอนของการปฏิบัติราชการ ที่ต้องดำเนินการ ประสาน หรือติดต่องานในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งบางครั้งมีความล่าช้า สร้างความไม่พึงพอใจ
๖. ปัญหาข้อร้องเรียน ไม่ได้รับการแก้ไขปัญหา ในทันที
๗. ระบบข้อมูลข่าวสาร ขาดความครบถ้วน ถูกต้อง และ ทันเวลา

โอกาส

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของเทศบาล กำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ในหลายด้าน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวภิญญา เตือนทา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



๕.๖ ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง

ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษามีความพร้อมเรื่องแผนงานการจัดการศึกษา โครงสร้างการบริหารจัดการ และบุคลากรตามโครงสร้างด้านศาสนาและวัฒนธรรม ผู้บริหารก็ให้ความสำคัญและส่งเสริม โดยการจัดทำโครงการคุณธรรมจริยธรรม สำหรับเยาวชนอย่างต่อเนื่องและให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ โครงการวันเด็กแห่งชาติ และ โครงการต่อต้านยาเสพติดในกลุ่มเด็กและเยาวชน ความร่วมมือของเด็กและเยาวชนในการจัดกิจกรรมประเพณี และ วัฒนธรรม สังคมยุคการสื่อสารไร้พรมแดน อินเทอร์เน็ต ตำบล เป็นช่องทางในการค้นคว้าข้อมูลข่าวสาร เพื่อการศึกษา และ เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อการเรียนรู้ การสอน ที่มีคุณภาพ

จุดอ่อน

ภารกิจด้านการบริหารการศึกษาขาดระบบสารสนเทศ เพื่อการศึกษา ที่ทันสมัย และ เป็นประโยชน์ต่อการวางแผน การบริหารจัดการศึกษา

โอกาส

ในเขตพื้นที่อำเภอพาน มีสถาบันการศึกษาในทุกระดับ ตั้งแต่ ระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และ ระดับอุดมศึกษา ทำให้เยาวชนมีทางเลือกทางการศึกษามากขึ้น ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษา เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติ ที่รัฐบาลส่งเสริม และ เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ให้ความสำคัญของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยจัดสรรงบประมาณ เพื่อส่งเสริมกิจกรรมทางการศึกษา

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ปัจจุบันการถ่ายโอนการศึกษายังมีความล่าช้า และขาดความชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจ เรื่องการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความล่าช้าในการถ่ายโอน ทำให้กระทบต่อแผนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเทคโนโลยีใหม่ๆ ขาดการบูรณาการ และ การประสานงานที่ดีในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติราชการที่มีจำนวนมาก ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้า ไม่สามารถสนองต่อปัญหาและความต้องการได้ทันที ในปัจจุบันนี้ความเจริญก้าวหน้าเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาอาจทำให้วิถีชีวิตของเยาวชน นักเรียน นักศึกษา ประชาชนเปลี่ยนไป

สำเนาถูกต้อง

๓

นางสาวภิญญา เชื้อนทา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในชุมชน การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่น บ่อฝังกลบ เตาเผาขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย จะต้องระงับมิให้กระทบต่อชุมชน ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น การคัดแยกขยะในครัวเรือน การเผาป่า การตัดต้นไม้ การใช้สารเคมีในการเกษตรส่งผลกระทบต่อสภาพดิน สภาพน้ำในชุมชน เป็นต้น สำหรับการอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม ขาดการบูรณาการ และการประสานงานที่ดีในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีจำนวนมาก ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้ประชาชนไม่มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อม ขาดความร่วมมือในภาคประชาชน ต่อการดำเนินการกิจของหน่วยงานภาครัฐ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายกเทศมนตรีตำบลสันมะเค็ด เป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด มีภารกิจหลัก ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. ส่งเสริมการศึกษา
๒. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๓. การพัฒนาและรักษาสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ
๔. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๕. การพัฒนาการเมืองการบริหาร
๖. การส่งเสริมอาชีพ การมีรายได้ การจัดให้มีตลาดสำหรับจำหน่ายสินค้า
๗. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ในการรักษาความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๘. การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรี และ คนชรา
๙. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และ สิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๐. การบริหารงานบุคคล การพัฒนาองค์ความรู้ การพัฒนาทักษะ และ การพัฒนาความสามารถ ของพนักงานในสังกัด เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ให้ปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด มีภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๒. การส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬา
๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. การส่งเสริมการเกษตร และสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๕. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

สำเนาถูกต้อง

๓๗

นางสาวภิญญา เชื้อหนา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงาน ในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

สำเนาถูกต้อง



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลสันมะเค็ด (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง S</u> ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้เทศบาล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงาน ๔. ละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต ๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๖. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน W</u> ๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับการกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ
<u>โอกาส O</u> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาเทศบาล ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ เทศบาล ในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด T</u> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ ๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ ชุมชนจำกัด ๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

สำเนาถูกต้อง


(นางสาวภิญญดา เชื้อนทา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ
๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวภิญญา เชื้อนทา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

สำนักงานปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการของเทศบาล

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชี ทุกรูปแบบ ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลป ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

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

สำเนาถูกต้อง

นางสาวณณดา เขื่อนทา,
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้ มี ๓ งาน ได้แก่ ๒.๑.๑ งานพัฒนารายได้ ๒.๑.๒ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๑.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนพาณิชย์ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานธุรการ	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้ มี ๓ งาน ได้แก่ ๒.๑.๑ งานพัฒนารายได้ ๒.๑.๒ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๑.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนพาณิชย์ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานธุรการ	

(นางสาวนงศ์คราญ คำน้อย)
ผู้อำนวยการกองคลัง

ว่าที่ร้อยตรี

(บิน ดวงยานะ)
ปลัดเทศบาล

(นายอินคำ กรงจักร)
นายกเทศมนตรีตำบลสันมะเค็ด

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวภิญญาดา เชื้อหนา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง มี ๓ งาน ได้แก่ ๓.๑.๑ งานวิศวกรรม ๓.๑.๒ งานสถาปัตยกรรม ๓.๑.๓ งานผังเมือง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานช่างสำรวจ ๓.๔ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๕ งานธุรการ ๓.๖ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง มี ๓ งาน ได้แก่ ๓.๑.๑ งานวิศวกรรม ๓.๑.๒ งานสถาปัตยกรรม ๓.๑.๓ งานผังเมือง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานช่างสำรวจ ๓.๔ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๕ งานธุรการ ๓.๖ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	

(นายณรงค์ชัย แก้วปัญญา)
ผู้อำนวยการกองช่าง

ว่าที่ร้อยตรี

(บิน ดวงยานะ)
ปลัดเทศบาล

(นายอินคำ กรงจักร)
นายกเทศมนตรีตำบลสันมะเค็ด

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวภิญญาดา เชื่อนหา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๒ งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๓ งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ ๔.๔ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ๔.๕ งานธุรการ ๔.๖ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๗ งานส่งเสริมคุณภาพ และ มาตรฐาน หลักสูตร ๔.๘ งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยี และ นวัตกรรมทางการศึกษา ๔.๙ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๔.๑๐ งานแผนและโครงการ	๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๒ งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๓ งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ ๔.๔ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ๔.๕ งานธุรการ ๔.๖ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๗ งานส่งเสริมคุณภาพ และ มาตรฐาน หลักสูตร ๔.๘ งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยี และ นวัตกรรมทางการศึกษา ๔.๙ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๔.๑๐ งานแผนและโครงการ ๔.๑๑ งานโรงเรียน *	* การเพิ่มงาน ภารกิจอำนาจ หน้าที่ การจัดโครงสร้างส่วน ราชการภายในกองตามหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ ๔๐ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ <u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> การพัฒนาคุณภาพชีวิต ทรัพยากรมนุษย์ ข้อ ๑ ส่งเสริมด้าน ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ข้อ ๒ ส่งเสริมด้านการศาสนา นโยบายด้านการพัฒนาการศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการ ส่งเสริมเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนา คุณภาพชีวิตเด็กปฐมวัย ศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก เยาวชน นักเรียน ในสถานศึกษา ได้อย่างทั่วถึง และ มีประสิทธิภาพ <u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๖</u> ส่งเสริมการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี และการพัฒนา เครือข่ายประชาธิปไตย ข้อ ๑ ปรับปรุงระบบการ ให้บริการประชาชน พัฒนาขีด ความสามารถของบุคลากรให้มี ประสิทธิภาพ


 (นายมีชัย ลือใจ)
 ผู้อำนวยการกองการศึกษา


 ว่าที่ร้อยตรี
 (บิน ดวงยานะ)
 ปลัดเทศบาล


 (นายอันคำ กรงจักร)
 นายกเทศมนตรีตำบลสันมะเค็ด

สำเนาถูกต้อง

 นางสาวสุณิษา เชื้อนทา
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



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

ว่าที่ร้อยตรี

(บิน ดวงยานะ)
ปลัดเทศบาล

(นายอินคำ กรงจักร)

นายกเทศมนตรีตำบลสันมะเค็ด

การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาเทศบาลตำบลสันมะเค็ด

“สันมะเค็ดน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม นำเกษตรพัฒนา ประชาเป็นสุข”

วิสัยทัศน์ในการพัฒนา เป็นผลลัพธ์สูงสุด ในการพัฒนาองค์กร จะต้องมุ่งไปในทิศทางที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ การกำหนดวิสัยทัศน์ จึงเป็นหลักชัยในการพัฒนาที่นำไปสู่ความสำเร็จรุ่งเรือง และ ยั่งยืน

พันธกิจการพัฒนา

- พันธกิจที่ ๑ พัฒนาด้านการศึกษา
- พันธกิจที่ ๒ พัฒนาด้านคุณภาพชีวิต
- พันธกิจที่ ๓ พัฒนาด้านการท่องเที่ยว เศรษฐกิจ พาณิชย การเกษตรและ อุตสาหกรรม
- พันธกิจที่ ๔ พัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม
- พันธกิจที่ ๕ พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- พันธกิจที่ ๖ พัฒนาด้านการเมืองการบริหาร
- พันธกิจที่ ๗ พัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การจัดความยากจน พัฒนาด้านการเกษตร และ อุตสาหกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และ บริการสาธารณะ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ทรัพยากรมนุษย์ สังคม และ การเมือง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การแก้ไขปัญหา และ มุ่งมั่นพัฒนาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ การพัฒนาสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และ การพัฒนาเครือข่ายประชาธิปไตย

สำเนาถูกต้อง

นางสาวบุญญา เชื้อนทา

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนา



วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT Analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

สำเนาถูกต้อง

นางสาวภิญญาดา เชื้อนทา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑

การพัฒนาด้านการจัดความยากจน พัฒนาการเกษตร และ อุตสาหกรรม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ตำบลสันมะเค็ดเป็นชุมชนที่เน้นการเกษตร การปลูกข้าว เป็นหลัก
๒. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายในการส่งเสริมการประกอบอาชีพ และ การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และ กิจกรรมเกี่ยวกับการท่องเที่ยว

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การรวมกลุ่มของประชาชน มีค่อนข้างน้อย
๒. สถานที่สำหรับจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของชุมชน
๓. ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการดำเนินชีวิต ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง และ เกษตรผสมผสาน
๔. ประชาชนได้รับประโยชน์จากการท่องเที่ยวค่อนข้างน้อย เนื่องจากไม่มีการเชื่อมโยง ด้านการท่องเที่ยวในจังหวัด และ แหล่งท่องเที่ยวมีจำนวนน้อย ไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร
๕. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน ส่วนมากเป็นงาน ที่ไม่ต้องใช้เทคนิค และ วิธีการทำงานในระดับสูง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การพัฒนากิจการพาณิชย์ในหลาย ๆ ด้าน
๒. การพัฒนาด้านการค้าขายในประเทศและแถบภูมิภาค
๓. ประชาชนเห็นความสำคัญ และ ประโยชน์ที่ได้จากการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย ซึ่งสามารถก่อให้เกิดรายได้ในครอบครัว

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจ เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมาก ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว และ การกระจายผลประโยชน์ด้านการท่องเที่ยวยังไม่ทั่วถึง

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวกัญญาดา เชื่อนหา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒
การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การบริการสาธารณะ การคมนาคมเข้าถึงทุกหมู่บ้าน และมีไฟฟ้าใช้ทุกหมู่บ้าน
๒. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิด และ กำหนดนโยบาย ในการพัฒนาระบบคมนาคม ขยายเขต/ติดตั้งไฟฟ้าครัวเรือน ไฟฟ้าสาธารณะ ผังเมือง และ ก่อสร้างอื่น ๆ ในตำบลสันมะเค็ด
๓. บุคลากร เทศบาลตำบลสันมะเค็ด อยู่ในระดับที่พร้อมจะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ต้องใช้เทคนิค และ วิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ภัยจากธรรมชาติ น้ำท่วมจากฤดูน้ำหลาก ลมพายุฤดูร้อน ทำให้โครงสร้างพื้นฐานได้รับความเสียหาย
๒. ยังไม่มีการยกที่ดินให้เป็นที่สาธารณประโยชน์
๓. ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ทั่วถึง และ เพียงพอ
๔. ต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน ขึ้นอยู่กับราคาท้องตลาด

โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. โครงสร้างที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือ ความชำนาญเป็นพิเศษ เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากร
๒. งบประมาณที่ไม่เพียงพอ ต่อความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานของประชาชน ตำบลสันมะเค็ด

สำเนาถูกต้อง


(นางสาวภิญญดา เชื้อนทา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓

การพัฒนาคุณภาพชีวิต ทรัพยากรมนุษย์และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิด และ กำหนดนโยบายในการรักษาความสงบเรียบร้อย และ สร้างความเข้มแข็งของชุมชน กีฬา นันทนาการ การสาธารณสุข สุขภาพ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การจัดสวัสดิการ และ สังคมสงเคราะห์
๒. บุคลากรเทศบาลตำบลสันมะเค็ด อยู่ในระดับที่พร้อมจะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในการส่งเสริมการศึกษาของเด็ก เยาวชน และ ประชาชน ส่งเสริมงานศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมอันดีงาม และ ร่วมอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมการศึกษาของเด็ก เยาวชน และ ประชาชน โดยการจัดกีฬาตำบล
๕. ความร่วมมือ ร่วมใจของเด็ก เยาวชน และ ประชาชน ในการจัดกิจกรรมประเพณี และ วัฒนธรรมต่าง ๆ รวมถึงการจัดกิจกรรมงานกีฬา ฯลฯ
๔. อินเทอร์เน็ตตำบล เป็นช่องทางในการค้นหาข้อมูลข่าวสาร ในการศึกษาของเด็ก เยาวชน และ ประชาชนทั่วไป
๖. ส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากร มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ การอบรมสัมมนา หรือ พัฒนาครู การอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ ทำให้การทำงานในหน่วยงาน มีความรวดเร็ว และ ถูกต้อง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ทรัพยากรทางด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ไม่เพียงพอ
๒. ปัญหายาเสพติดยังมีอย่างต่อเนื่อง
๓. ปัญหาการติดยาเสพติดออนไลน์ เนื่องจากมีร้านอินเทอร์เน็ต และ สื่อสังคมออนไลน์ที่ไม่มีการควบคุมอย่างรัดกุม
๔. การฝึกอบรม / ความรู้เฉพาะทางด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม นันทนาการ มีค่อนข้างน้อย

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต ทรัพยากรมนุษย์ สังคม และ การเมือง เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติ ที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการศึกษา เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติ ที่รัฐบาลส่งเสริม
๓. เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ตระหนักและเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษานอกระบบ และ การศึกษาตามอัธยาศัย โดยจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ

สำเนาถูกต้อง

นางสาวภิญญาดา เชื้อนทา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ไม่สามารถตอบสนองต่อการแก้ปัญหาได้อย่างทันทั่วทั้งที่ ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. ขาดการบูรณาการ และการประสานงานที่ดีในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔

การพัฒนาแก้ไขปัญหาและมุ่งมั่นตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ส่งเสริมอุตสาหกรรม และ นวัตกรรมเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าการเกษตร
๒. สร้างความเข้มแข็งให้กลุ่มเศรษฐกิจ และ สังคม ในชุมชน/หมู่บ้าน โดยใช้วิธีการสหกรณ์เป็นแนวทางในการดำเนินการ
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้ระบบสหกรณ์เป็นกลไกในการพัฒนาเศรษฐกิจ และ สังคมของชุมชน / หมู่บ้าน
๔. พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน สนับสนุนให้ประชาชนน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในชีวิตประจำวัน เพื่อสร้างความคุ้มกันของครอบครัว ชุมชน และ สังคม เพื่อให้ประชาชนพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ปัญหาและความไม่เข้าใจ การนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ ประชาชนมีความเข้าใจในการดำเนินชีวิตที่ปฏิเสธอุตสาหกรรม แล้วกลับไปสู่เกษตรกรรม ซึ่งเป็นความเข้าใจที่ผิด ประกอบกับการละเลยไม่พยายามที่จะศึกษาปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์แนวทางการพัฒนาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลสนับสนุน ในหลักการสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ยึดหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ต่อเนื่องมาตั้งแต่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ ๙ การพัฒนาในทุกมิติอย่างสมดุลผสมผล มีความพอประมาณ และ มีระบบภูมิคุ้มกัน และ การบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดี ซึ่งเป็นเงื่อนไขจำเป็นสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคน เป็นสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การให้ความสนใจเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง จำกัดอยู่ในกลุ่มวัยกลางคน กลุ่มผู้สูงอายุ หรือ บุคคลที่ให้ความสนใจ ยึดถือปฏิบัติตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับกลุ่มเยาวชน นักเรียน นักศึกษา ให้ความสนใจเศรษฐกิจพอเพียงในภาคทฤษฎี แต่ไม่นำมาปฏิบัติในชีวิตประจำวัน หรือไม่ให้ความสนใจทั้งในทางทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติ

สำเนาถูกต้อง

นางสาวภิญญาดา เชื้อหนา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕
การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ และ ใช้ชีวิตร่วมกับธรรมชาติอย่างอนุรักษ์
๒. พัฒนาแหล่งน้ำ ให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมการจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และ การบำบัดน้ำเสีย
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อม ให้ดำรงความอุดมสมบูรณ์และยั่งยืน
๕. ส่งเสริมการพัฒนาเมือง เพื่อการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน
๖. ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และ ภัยธรรมชาติ ให้กับชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนขาดจิตสำนึก และ การให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์ธรรมชาติ
๒. ชุมชนขาดความรู้ ความสามารถ และทักษะที่พึ่งตนเองได้อย่างเข้มแข็ง
๓. ขาดอัตรากำลัง ในการปฏิบัติงานการอนุรักษ์ทรัพยากรทางธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. นโยบายของรัฐบาล ให้ความสำคัญต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
๒. ภาวะโลกร้อนทำให้ชุมชนตื่นตัวด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. ปัญหาการบุกรุกทำลายป่า
๒. การขยายพื้นที่ทำกินของราษฎร และ นายทุน
๓. ปัญหาหมอกควัน
๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

สำเนาถูกต้อง

นางสาวภิญญา เชื้อนทา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖

การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการพัฒนาเครือข่ายประชาภิไทย

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิด และ กำหนดนโยบาย ในการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร และ การทำงาน การพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชน
๒. สนับสนุนหน่วยงานอื่น และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามอำนาจหน้าที่ ที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณ หรือ บุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบข้อมูลข่าวสาร ขาดความครบถ้วน ถูกต้อง และ ทันเวลา
๒. ปัญหาการร้องเรียน ยังไม่ได้รับการแก้ไขในทันที
๓. ประชาชนไม่เข้าใจในระบบการทำงาน ทำให้เกิดความเข้าใจผิดว่า ทำงานล่าช้า ไม่ทันท่วงที

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์ ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และ การพัฒนาเครือข่ายประชาภิไทย เป็น ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. ขาดการประสานงาน และ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมาก ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน
๓. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวภิญญาดา เชื้อนทา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

- | | | |
|--|---------|-------|
| ๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | จำนวน ๑ | อัตรา |
| ๒. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | จำนวน ๑ | อัตรา |

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด มีกรอบอัตรากำลัง นักบริหารงานท้องถิ่น จำนวน ๒ อัตรา มีผู้ดำรงตำแหน่งจำนวน ๒ อัตรา

สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลตำบล โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและ เร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและ แผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

ข้อมูลอัตรากำลัง

- | | | |
|---|---------|-------|
| ๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน ๑ | อัตรา |
| ๒. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน ๑ | อัตรา |
| ๓. หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน ๑ | อัตรา |
| ๔. หัวหน้าฝ่ายป้องกันฯ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน ๑ | อัตรา |
| ๕. นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ | จำนวน ๑ | อัตรา |
| ๖. นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ | จำนวน ๑ | อัตรา |
| ๗. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ | จำนวน ๑ | อัตรา |
| ๘. นิติกร ปฏิบัติการ | จำนวน ๑ | อัตรา |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ | จำนวน ๑ | อัตรา |
| ๑๐. เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน | จำนวน ๑ | อัตรา |
| ๑๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน | จำนวน ๑ | อัตรา |
| ๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ) | จำนวน ๔ | อัตรา |
| ๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (ผู้มีคุณวุฒิ) | จำนวน ๑ | อัตรา |
| ๑๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ) | จำนวน ๑ | อัตรา |
| ๑๕. คนงาน | จำนวน ๗ | อัตรา |

สำนักปลัดเทศบาล มีกรอบอัตรากำลัง ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ และ พนักงานจ้างทั่วไป รวมจำนวน ๒๔ อัตรา มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๑๘ อัตรา อัตราว่าง ๘ อัตรา ประกอบด้วย หัวหน้าฝ่ายธุรการ หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา และ คนงาน

สำเนาถูกต้อง

๓๐

(นางสาวภิญญา เชื้อนทา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชี ทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปีเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ข้อมูลอัตรากำลัง

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๕. เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๖. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๗. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	จำนวน ๒ อัตรา
๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	จำนวน ๑ อัตรา
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	จำนวน ๑ อัตรา
๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ)	จำนวน ๑ อัตรา
๑๒. คนงาน	จำนวน ๗ อัตรา

กองคลัง มีกรอบอัตรากำลัง ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ และ พนักงานจ้างทั่วไป รวมจำนวน ๑๓ อัตรา มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๑๐ อัตรา อัตราว่าง ๓ อัตรา ประกอบด้วย หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ และ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวภิญญาดา เชื่อนหา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ข้อมูลอัตรากำลัง

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน ๑	อัตรา
๒. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนฯ (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน ๑	อัตรา
๓. นายช่างโยธาอาวุโส	จำนวน ๑	อัตรา
๔. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	จำนวน ๑	อัตรา
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	จำนวน ๑	อัตรา
๖. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	จำนวน ๒	อัตรา

กองช่าง มีกรอบอัตรากำลัง ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ รวมจำนวน ๗ อัตรา มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๕ อัตรา อัตราว่าง ๒ อัตรา ประกอบด้วยหัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง และ ผู้ช่วยนายช่างโยธา

กองการศึกษา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเทศบาล ได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอน การจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดการกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดการกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วม สนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

ข้อมูลอัตรากำลัง

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน ๑	อัตรา
๒. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	จำนวน ๑	อัตรา
๓. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	จำนวน ๑	อัตรา
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๑	อัตรา
๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๑	อัตรา
๖. ผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารสถานศึกษา)	จำนวน ๑	อัตรา
๗. ครูผู้ช่วย	จำนวน ๓	อัตรา
๘. ครู (อันดับ คศ.๒)	จำนวน ๑	อัตรา
๙. ครู (อันดับ คศ.๑)	จำนวน ๕	อัตรา
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	จำนวน ๑	อัตรา
๑๑. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	จำนวน ๗	อัตรา
๑๒. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)	จำนวน ๒	อัตรา

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวภิญญาดา เชื้อนทา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



กองการศึกษา มีกรอบอัตรากำลัง ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้างประเภท ตามภารกิจ รวมจำนวน ๒๕ อัตรา มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๑๘ อัตรา อัตราว่าง ๗ อัตรา ประกอบด้วย เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานพัสดุ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูผู้ช่วย และ ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) สำหรับตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) ตำแหน่งว่าง เนื่องจากการเกษียณอายุ เทศบาลตำบลสันมะเค็ด รอคำนึงการคืนอัตราให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

หน่วยตรวจสอบภายใน

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

ข้อมูลอัตรากำลัง

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

หน่วยตรวจสอบภายใน มีกรอบอัตรากำลัง ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา

สำเนาถูกต้อง

กคส

(นางสาวภิญญาดา เชื้อนทา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



วิเคราะห์ปริมาณงานของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อจัดทำโครงการพัฒนาพื้นที่ งบประมาณปี ๒๕๖๒ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๒	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
ยุทธศาสตร์ การขจัดความยากจน พัฒนาด้านการเกษตรและอุตสาหกรรม	๓	๑๗๐,๐๐๐
ยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และ บริการสาธารณะ	๕๐	๓๘,๑๑๒,๘๐๐
ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต ทรัพยากรมนุษย์ สังคม และการเมือง	๑๑๕	๓๖,๖๓๔,๕๐๐
ยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาและมุ่งมั่นพัฒนาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	๑	๑๐๐,๐๐๐
ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ ธรรมชาติ และการพัฒนาสิ่งแวดล้อม	๑๙	๔๑๔๐,๖๐๐
ยุทธศาสตร์ ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการพัฒนาเครือข่ายประชาธิปไตย	๖๗	๗,๓๑๐,๒๑๐
รวม	๒๕๕	๘๖,๕๖๘,๑๑๐

สำเนาถูกต้อง

✓

(นางสาวภิญญา เตือนหา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



มีโครงการที่บรรจุในเทศบัญญัติงบประมาณ จำนวน ๘๐ โครงการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๒	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
ยุทธศาสตร์ การขจัดความยากจน พัฒนาด้านการเกษตรและอุตสาหกรรม	-	-
ยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และ บริการสาธารณะ	๓๒	๖,๐๖๒,๑๕๐
ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต ทรัพยากรมนุษย์ สังคม และการเมือง	๓๓	๔,๕๗๗,๑๒๖
ยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาและมุ่งมั่นพัฒนาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	-	-
ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ ธรรมชาติ และ การพัฒนาสิ่งแวดล้อม	๑	๒๐,๐๐๐
ยุทธศาสตร์ ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และ การพัฒนาเครือข่ายประชาธิปไตย	๑๔	๑,๓๙๗,๕๐๐
รวม	๓๐	๑๒,๐๕๖,๗๗๖

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวภิญญาดา เชื้อนทา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



สรุปปริมาณและวิเคราะห์เปรียบเทียบปริมาณงาน

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๒		๒๕๖๒	
	จำนวน	งบประมาณ	จำนวนตามเทศบัญญัติ	งบประมาณ
ยุทธศาสตร์ การขจัดความยากจน พัฒนาด้านการเกษตรและอุตสาหกรรม	๓	๑๗๐,๐๐๐	-	-
ยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และ บริการสาธารณะ	๕๐	๓๘,๑๑๒,๘๐๐	๓๒	๖,๐๖๒,๑๕๐
ยุทธศาสตร์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตทรัพยากรมนุษย์ สังคม และการเมือง	๑๑๕	๓๖,๖๓๔,๕๐๐	๓๓	๔,๕๗๗,๑๒๖
ยุทธศาสตร์ การแก้ไขปัญหาและมุ่งมั่นพัฒนาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	๑	๑๐๐,๐๐๐	-	-
ยุทธศาสตร์ การอนุรักษ์ ธรรมชาติ และการพัฒนาสิ่งแวดล้อม	๑๙	๔๑๔๐,๖๐๐	๑	๒๐,๐๐๐
ยุทธศาสตร์ ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการพัฒนาเครือข่ายประชาธิปไตย	๖๗	๗,๓๑๐,๒๑๐	๑๔	๑,๓๙๗,๕๐๐
รวม	๒๕๕	๘๖,๔๖๘,๑๑๐	๘๐	๑๒,๐๕๖,๗๗๖

$$\begin{aligned}
 \text{คิดเป็นร้อยละของปริมาณงานทั้งหมด} &= \frac{\text{จำนวนโครงการที่จัดทำ} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนโครงการทั้งหมด}} \\
 &= \frac{๘๐ \times ๑๐๐}{๒๕๕} \\
 &= ๓๑.๒๑
 \end{aligned}$$

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวกัญญาดา เขื่อนทา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ -๒๕๖๖)
ของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด อำเภอพาน จ.เชียงราย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑.๑.๑ งานนิติการ ๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๑.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ ๑.๑.๔ งานรักษาความสะอาด ๑.๑.๕ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๑.๑.๖ งานวางแผนสาธารณสุข ๑.๑.๗ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๑.๑.๘ งานพัฒนาชุมชน ๑.๑.๙ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ๑.๑.๑๐ งานบริหารทั่วไป ๑.๑.๑๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๑.๑๒ งานกิจการสภา ๑.๑.๑๓ งานการประชุม ๑.๒ ฝ่ายธุรการ ๑.๒.๑ งานธุรการ ๑.๒.๒ งานสารบรรณ ๑.๒.๓. งานเลขานุการผู้บริหาร ๑.๒.๔ งานรัฐพิธี ๑.๓ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ ๑.๓.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๓.๔ งานรักษาความสงบ	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑.๑.๑ งานนิติการ ๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๑.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ ๑.๑.๔ งานรักษาความสะอาด ๑.๑.๕ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๑.๑.๖ งานวางแผนสาธารณสุข ๑.๑.๗ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๑.๑.๘ งานพัฒนาชุมชน ๑.๑.๙ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ๑.๑.๑๐ งานบริหารทั่วไป ๑.๑.๑๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๑.๑๒ งานกิจการสภา ๑.๑.๑๓ งานการประชุม ๑.๒ ฝ่ายธุรการ ๑.๒.๑ งานธุรการ ๑.๒.๒ งานสารบรรณ ๑.๒.๓. งานเลขานุการผู้บริหาร ๑.๒.๔ งานรัฐพิธี ๑.๓ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ ๑.๓.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๓.๕ งานรักษาความสงบ	

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวภิญญาดา เขียนหา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้ มี ๓ งาน ได้แก่ ๒.๑.๑ งานพัฒนารายได้ ๒.๑.๒ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๑.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนพาณิชย์ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานธุรการ	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้ มี ๓ งาน ได้แก่ ๒.๑.๑ งานพัฒนารายได้ ๒.๑.๒ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๑.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนพาณิชย์ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานธุรการ	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง มี ๓ งาน ได้แก่ ๓.๑.๑ งานวิศวกรรม ๓.๑.๒ งานสถาปัตยกรรม ๓.๑.๓ งานผังเมือง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานช่างสำรวจ ๓.๔ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๕ งานธุรการ ๓.๖ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง มี ๓ งาน ได้แก่ ๓.๑.๑ งานวิศวกรรม ๓.๑.๒ งานสถาปัตยกรรม ๓.๑.๓ งานผังเมือง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานช่างสำรวจ ๓.๔ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๕ งานธุรการ ๓.๖ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวภิญญาดา เชื่อนหา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๒ งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๓ งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ ๔.๔ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ๔.๕ งานธุรการ ๔.๖ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๗ งานส่งเสริมคุณภาพ และ มาตรฐานหลักสูตร ๔.๘ งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา ๕.๙ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๕.๑๐ งานแผนและโครงการ	๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๒ งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๓ งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ ๔.๔ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ๔.๕ งานธุรการ ๔.๖ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๗ งานส่งเสริมคุณภาพ และ มาตรฐานหลักสูตร ๔.๘ งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา ๕.๙ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๕.๑๐ งานแผนและโครงการ ๕.๑๑ งานโรงเรียน *	* การเพิ่มงาน ภารกิจอำนาจหน้าที่ การจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในกองตามหนังสือด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ ๔๐ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตทรัพยากรมนุษย์ ข้อ ๑ ส่งเสริมด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ข้อ ๒ ส่งเสริมด้านการศาสนา นโยบายด้านการพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการส่งเสริมเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เยาวชน นักเรียนในสถานศึกษา ได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ <u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๖</u> ส่งเสริมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และการพัฒนาเครือข่ายประชาภิไทย ข้อ ๑ ปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชน พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวภิญญาดา เขียนทา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



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

ว่าที่ร้อยตรี

(บิน ดวงยานะ)

ปลัดเทศบาลตำบลสันมะเค็ด

(นายอินคำ กรงจักร)

นายกเทศมนตรีตำบลสันมะเค็ด

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนที่เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาว่าผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

สำเนาถูกต้อง

นางสาวณณญาดา เขียนทา.

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่มีหรือไม่ 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 จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี ๕๒ สัปดาห์

๑ สัปดาห์จะทำ ๕ วัน

๑ ปี จะมีวันทำงาน ๒๖๐ วัน

วันหยุดราชการประจำปี ๑๓ วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) ๑๐ วัน

คิดเฉลี่ยวันหยุดลาป่วย 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

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

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

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่มีหรือไม่

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวภิญญา เชื้อนทา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ การจัดความยากจน พัฒนาด้านการเกษตรและอุตสาหกรรม
๒. ยุทธศาสตร์ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ
๓. ยุทธศาสตร์ ด้านคุณภาพชีวิต ทรัพยากรมนุษย์ สังคม และ การเมือง
๔. ยุทธศาสตร์ แก้ไขปัญหาและมุ่งมั่นตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
๕. ยุทธศาสตร์ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการพัฒนาเครือข่ายประชาธิปไตย

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เทศบาลตำบลสันมะเค็ด มีอัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑		ปลัดเทศบาล	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		รองปลัดเทศบาล	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-	
รวม ๒ ตำแหน่ง				๒	๒	-	
๑	สำนักงาน ปลัดเทศบาล	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๓		หัวหน้าฝ่ายธุรการ	อำนวยการท้องถิ่น	๑	-	๑	
๔		หัวหน้าฝ่ายป้องกันฯ	อำนวยการท้องถิ่น	๑	-	๑	
๕		นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	๑	๑		
๖		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	๑	๑		
๗		นักวิเคราะห์นโยบายฯ	วิชาการ	๑	๑		
๘		นิติกร	วิชาการ	๑	๑		
๙		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	๑	๑	-	
๑๐		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	๑	๑	-	
๑๑		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๑๒		เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๑๓		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนง.จ้างตามภารกิจ	๔	๓	๑	
๑๔		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	พนง.จ้างตามภารกิจ	๑	-	๑	
๑๕		พนง.ขับเคลื่อนจักรกลฯ	พนง.จ้างตามภารกิจ	๑	-	๑	
๑๖		คณงาน	พนง.จ้างทั่วไป	๗	๖	๑	
		รวม ๑๖ ตำแหน่ง			๒๔	๑๘	๖



ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	อำนวยการท้องถิ่น	๑	-	๑	
๓		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	๑	๑	-	
๔		นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	๑	๑	-	
๕		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๖		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	๑	๑	-	
๗		เจ้าพนักงานการเงินฯ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๘		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พ.ง.จ.ตามภารกิจ	๒	๒	-	
๙		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พ.ง.จ.ตามภารกิจ	๑	๑	๑	
๑๐		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	พ.ง.จ.ตามภารกิจ	๑	๑	๑	
๑๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บฯ	พ.ง.จ.ตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๒		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
		รวม ๑๒ ตำแหน่ง		๑๓	๑๐	๓	
๑	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		หัวหน้าฝ่ายแบบแผนฯ	อำนวยการท้องถิ่น	๑	-	๑	
๓		นายช่างโยธา	ทั่วไป	๒	๒	-	
๔		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พ.ง.จ.ตามภารกิจ	๑	๑	-	
๕		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พ.ง.จ.ตามภารกิจ	๒	๑	๑	
	รวม ๕ ตำแหน่ง			๗	๕	๒	
๑	กองการศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	๑	๑	-	
๓		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๔		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	๑	-	๑	
๕		เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ทั่วไป	๑	-	๑	
๖		ผู้อำนวยการสถานศึกษา	บุคลากรทางการ ศึกษา	๑	-	๑	
๗		ครูผู้ช่วย	บุคลากรทางการ ศึกษา	๓	-	๑	

สำเนาถูกต้อง

นางสาวกัญญาดา เชื้อนทา,
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๘		ครู	คศ.๑	๑	๑	-	
๙		ครู	คศ.๒	๕	๕	-	
๑๐		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนง.จ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๑		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนง.จ้างตามภารกิจ	๗	๖	๑	
๑๒		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลและเด็ก(คุณวุฒิ)	พนง.จ้างตามภารกิจ	๒	๒	-	
รวม ๑๐ ตำแหน่ง				๒๕	๑๙	๖	
๑	หน่วย ตรวจสอบ ภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	๑	๑	-	
		รวม ๑ ตำแหน่ง		๑	๑	-	
รวมทั้งสิ้น (ทุกกอง)				๗๒	๕๔	๑๘	

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด มีความต้องการพนักงานเทศบาล ประเภทบริหาร จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งปลัด จำนวน ๑ คน และรองปลัด จำนวน ๑ คน

สำนักปลัดเทศบาล มีความต้องการเทศบาล ทั้งหมดจำนวน ๑๖ ตำแหน่ง ๒๔ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๔ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๔ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๗ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา ปัจจุบันในสำนักปลัดเทศบาล มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๕ ตำแหน่ง รวม ๒๔ อัตรา อัตราคนครอง ๖ และมีตำแหน่งว่างอยู่ ๒ อัตรา

กองคลัง เทศบาลตำบลสันมะเค็ด มีความต้องการพนักงานเทศบาล ทั้งหมดจำนวน ๑๒ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน ๒ อัตรา ประเภทวิชาการจำนวน ๒ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๓ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๕ อัตรา ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๒ ตำแหน่ง รวม ๑๓ อัตรา อัตราคนครอง ๑๐ และมีตำแหน่งว่างอยู่ ๓ อัตรา

กองช่าง เทศบาลตำบลสันมะเค็ด มีความต้องการพนักงานเทศบาลทั้งหมด จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๗ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน ๒ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา ปัจจุบันในกองช่าง เทศบาลตำบลสันมะเค็ด มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๕ ตำแหน่ง รวม ๗ อัตรา อัตราคนครอง ๕ และมีตำแหน่งว่างอยู่ ๒ อัตรา

สำเนาถูกต้อง

๗๗

นางสาวภิญญาดา เขียนทา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



กองการศึกษา เทศบาลตำบลสันมะเค็ด มีความต้องการพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ทั้งหมด จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๒๔ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๙ อัตรา ปัจจุบันในการศึกษา เทศบาลตำบลสันมะเค็ด มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๐ ตำแหน่ง รวม ๒๕ อัตรา อัตราคนครอง ๑๙ และ มีตำแหน่งว่างอยู่ ๖ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน มีความต้องการพนักงานเทศบาล ทั้งหมดจำนวน ๑ ตำแหน่ง ประเภท วิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันหน่วยตรวจสอบภายใน มีจำนวนตำแหน่งทั้งหมด ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลัง ทั้งหมด ๖๕ ตำแหน่ง ๗๒ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาล (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๒๕ อัตรา
๒. พนักงานเทศบาล (อัตรารว่าง)	จำนวน ๖ อัตรา
๓. พนักงานครู เทศบาล. (มีนครองตำแหน่ง) สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๖ อัตรา
๔. พนักงานครู เทศบาล. (อัตรารว่าง) สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน - อัตรา
๕. พนักงานครู เทศบาล. (มีนครองตำแหน่ง) สังกัด โรงเรียนเทศบาล	จำนวน - อัตรา
๖. พนักงานครู เทศบาล. (อัตรารว่าง) สังกัด โรงเรียนเทศบาล	จำนวน ๔ อัตรา
๗. ลูกจ้างประจำ (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน - อัตรา
๘. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๑๖ อัตรา
๙. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตรารว่าง)	จำนวน ๗ อัตรา
๑๐. พนักงานจ้างทั่วไป (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๗ อัตรา
๑๑. พนักงานจ้างทั่วไป (มีอัตรารว่าง)	จำนวน ๑ อัตรา

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการแล้ว จึงให้คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม สำหรับ อัตราตำแหน่งว่างทุกส่วนราชการ พิจารณาดำเนินการสรรหาในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ หากพิจารณาแล้ว อัตราตำแหน่งว่าง ไม่มีความจำเป็น ให้เสนอ กทจ.เชียงราย ยุบเลิกตำแหน่ง ทั้งนี้ เทศบาลตำบลสันมะเค็ด สามารถปรับเกลี้ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบาย ของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดเชียงราย/นโยบายของผู้บริหารได้

สำหรับอัตรากำลังที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็ก ซึ่งตามประกาศ ก.ท.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ ซึ่งได้กำหนดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งของเทศบาล มีตำแหน่ง อัตรากำลัง และ ห้องประกอบการณ์ ดังนี้

สำเนาถูกต้อง

นางสาวภิญญา เชื้อนทา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



๑. ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีจำนวน ๑ คน
๒. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐:๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน

กองการศึกษา เทศบาลตำบลสันมะเค็ด มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ แห่ง ดังนี้

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลสันมะเค็ด บ้านสันนคร ข้อมูลจำนวนเด็ก ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๑๗ คน อัตรากำลัง พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๓ คน และ พนักงานจ้าง ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก และ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๖ คน
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลสันมะเค็ด บ้านกล้วย ข้อมูลจำนวนเด็ก ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๓๙ คน อัตรากำลัง พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๓ คน และ พนักงานจ้าง ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก และ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ คน

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย กำหนดอัตราส่วนของจำนวนครู / ครูผู้ดูแลเด็ก ต่อเด็กปฐมวัย อัตราส่วน ๑๐ : ๑ จากการคำนวณจำนวนอัตราที่พึงจะมีได้ตามประกาศ กทจ.เชียงราย แล้วปรากฏว่า มีจำนวนครูเกินเกณฑ์ แต่เนื่องด้วยเป็นอัตราตำแหน่งที่มีผู้ครองตำแหน่ง จึงให้กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบกับการสำรวจข้อมูลทะเบียนราษฎร ในช่วงระยะเวลา ๕ ปี จำนวนเด็กที่มีอายุครบตามเกณฑ์เข้าเรียนในระดับปฐมวัย จะมีจำนวนเพียงพอต่ออัตราครู/ครูผู้ดูแลเด็ก / ผู้ดูแลเด็ก ดังนั้น จึงให้คงอัตราตำแหน่งไว้ จำนวน ๑๔ อัตรา หากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ต่ออัตราส่วน ครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็กแล้ว เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว กรณีมีอัตรารวมของพนักงานครู และพนักงานจ้างต่อจำนวนเด็กปฐมวัย ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ประกาศ กทจ.เชียงราย ซึ่งกำหนดอัตราส่วน ๑๐ : ๑ หากมีตำแหน่งว่างลงทุกกรณี ให้งด การสรรหาพนักงานจ้าง และ ให้รายงานจังหวัด เพื่อส่งคืนอัตรา ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

สำหรับอัตรากำลังที่สังกัด สถานศึกษา ซึ่งตามประกาศ ก.ท.จังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์ การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลและบุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัดสถานศึกษา พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ซึ่งได้กำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาล และ บุคลากรสนับสนุน การสอน ที่สังกัด สถานศึกษา เกณฑ์กำหนดจำนวนตำแหน่ง ดังนี้

ตำแหน่ง	นักเรียน ๒๐	นักเรียน ๒๑-๔๐	นักเรียน ๔๑-๙๐	นักเรียน ๖๑-๘๐	นักเรียน ๘๑-๑๐๐	นักเรียน ๑๐๑-๑๒๐
๑.สายงานบริหารสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒.สายงานการสอน	๑	๒	๓	๔	๕	๖
๓.บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	-	-	๑	๑	๑
๔ บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา	๑					

สำเนาถูกต้อง

นางสาวภิญญาดา เขียนท
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



หากพิจารณาจำนวนนักเรียน ใน สถานศึกษา โรงเรียนเทศบาล ๑ (ชุมชนสันมะเค็ด) สังกัด เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ข้อมูล ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ จำนวนนักเรียนระดับชั้น อนุบาล ถึง ระดับชั้นประถมศึกษา ปีที่ ๖ จำนวน ๖๗ คน ซึ่งจำนวนนักเรียนต่ออัตราส่วน การกำหนดจำนวนตำแหน่ง พนักงานครูเทศบาล และ บุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัดสถานศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา และ ครูผู้ช่วย จำนวน ๓ อัตรา แล้ว เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว ซึ่งตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา เป็นตำแหน่งว่าง ขอใช้บัญชี ก.กลาง และ ครูผู้ช่วย จำนวน ๓ อัตรา เป็นตำแหน่งว่าง ขอใช้บัญชี กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (กสอ.)

เมื่อได้จำนวนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละ สายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบ อัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ใน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การขจัดความยากจน พัฒนาด้านการเกษตรและอุตสาหกรรม
 ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และ บริการสาธารณะ
 ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิต หรือ ทรัพยากรมนุษย์ สังคม และ การเมือง
 ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การแก้ไขปัญหา และ มุ่งมั่นการพัฒนาตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
 ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ การพัฒนาสิ่งแวดล้อม
 ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และ การพัฒนา เครือข่ายประชาชาติไทย

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การขจัดความยากจน พัฒนาด้านการเกษตร และ อุตสาหกรรม	- พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเสริมสร้างความ เข้มแข็งของชุมชนให้ดีขึ้น ประชาชนในพื้นที่ มีอาชีพ มี รายได้เพิ่มขึ้น เพิ่มศักยภาพด้านการเกษตร ทำให้ดำรงความ สมบูรณ์และยั่งยืน ด้านอุตสาหกรรมให้เป็นไปตามมาตรฐาน	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - นักพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานป้องกันฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การคมนาคมและ ขนส่งโครงสร้าง พื้นฐาน ภายใน ท้องถิ่น	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการ เจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และ จัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้าย บอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และย่านชุมชน	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - ผู้อำนวยการกองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - ผช.จพง.ธุรการ (กองช่าง)

สำเนาถูกต้อง

๓๐

(นางสาวกัญญา เชื้อนทา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพ ชีวิต ทรัพยากรมนุษย์ สังคม และ การเมือง	- ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบบริการ สาธารณสุข การอนามัย การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ส่งเสริมและสนับสนุนการสังคมสงเคราะห์ สวัสดิการสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมและพัฒนาระบบระเบียบ ชุมชน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในท้องถิ่น ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด และส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา นันทนาการ	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการสาธารณสุข - จพง.ป้องกันฯ
	- ส่งเสริมและพัฒนาศึกษาทั้งในและนอกระบบใน ท้องถิ่น ส่งเสริมการอนุรักษ์และเผยแพร่วัฒนธรรม ประเพณี และค่านิยมล้านนา และการพัฒนาสื่อการเรียน การสอนและเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครู และ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก - ผช.เจ้าพนักงานธุรการ
	- ให้การศึกษากับเด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็ก และเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริม ด้านการกีฬาและนันทนาการและส่งเสริมการศึกษา นอก สถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครู และ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก - ผช.เจ้าพนักงานธุรการ
	- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริม การประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนา และสนับสนุนสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - นักพัฒนาชุมชน
	- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค การ ปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการ บริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - ผช.จพง.ธุรการ (กองช่าง)

สำเนาถูกต้อง



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การแก้ไขปัญหาและ มุ่งมั่นพัฒนาตามแนว เศรษฐกิจพอเพียง	ส่งเสริมแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงและการเกษตรตาม แนวทางทฤษฎีใหม่ สร้างงานและสร้างอาชีพ เพื่อเพิ่ม รายได้ ส่งเสริมและพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - จพง.ป้องกันฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และ การพัฒนา สิ่งแวดล้อม	- การจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย น้ำเสียและมลพิษใน ชุมชนรวมถึงการรักษาความสะอาดเรียบร้อยในชุมชน การ อนุรักษ์ คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ แหล่งน้ำ ธรรมชาติ การพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภค-บริโภค และ เพื่อการเกษตร	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - ผู้อำนวยการกองช่าง - หัวหน้าสำนักปลัด - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - นักวิชาการสาธารณสุข - นายช่างโยธา - จพง.ป้องกันฯ
	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และ สถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มี ประสิทธิภาพตรวจสอบได้	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - ผู้อำนวยการกองคลัง - หัวหน้าสำนักปลัด - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - เจ้าพนักงานพัสดุ - นักวิชาการเงินฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ส่งเสริมการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี และ การพัฒนา เครือข่าย ประชาธิปไตย	- พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ท้องถิ่นในทุกด้าน เพื่อการแก้ไขปัญหาและบริการประชาชนพัฒนาและ ปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยีขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาระบบการจัดการรายได้ ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมประชาธิปไตย การรับรู้ ข่าวสาร และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น - รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของ การปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผล และตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	- พนักงานเทศบาลทุกระดับ - พนักงานจ้าง ทุกประเภท  นางสาวบุญญา เขียนหา นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด เทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๒๐/๖/๖๕
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ (๖๐/๖๐)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ (๖๐/๖๐)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

สำเนาถูกต้อง



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลนมะเค็ด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

สำเนาถูกต้อง

นางสาวภิญญาดา เขียนทา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน (๖/๘๕)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

สำเนาถูกต้อง

นางสาวบุญตา เชื่อนทา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
กองการศึกษา									
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน (ปง/ร.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
ผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารสถานศึกษา) ศศ ๒.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.ท.				
ครู (ศศ.๑)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่างเดิม	
ครู (ศศ.๒)	๑	๑	๑	๑	อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.ท.				
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีคุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
หน่วยตรวจสอบภายใน									
นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
รวม	๗๒	๗๒	๗๒	๗๒					

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวภิญญาดา เขียนหา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และ ประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. เทศบาลตำบลสันมะเค็ด

๑.๑ นักบริหารงานท้องถิ่น สังกัด เทศบาลตำบลสันมะเค็ด
มีอัตราค่าจ้าง ปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๕๕๗,๙๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๗๒๕,๙๖๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐	๒๐,๗๖๐
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐

๒. นักปลัดเทศบาล

๒.๑ สำนักปลัดเทศบาล สังกัด เทศบาลตำบลสันมะเค็ด
มีอัตราค่าจ้าง ปัจจุบัน จำนวน ๑๕ ตำแหน่ง ๒๔ อัตรา วาง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
						๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๔๔,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๓๘๖,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๕๖๐
๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๖๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๓๘๐,๖๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๕๖๐
๓	หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	-	๓๑๖,๔๕๐	๑๘,๐๐๐	๓๓๔,๔๕๐	๒๗,๒๔๐	๒๗,๒๔๐	๒๗,๒๔๐
๔	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	-	๓๑๖,๔๕๐	๑๘,๐๐๐	๓๓๔,๔๕๐	๒๗,๒๔๐	๒๗,๒๔๐	๒๗,๒๔๐
๕	นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ / ชำนาญการ)	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๔๑๖,๑๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๖	นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ / ชำนาญการ)	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๓๔๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๖๘๐
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ / ชำนาญการ)	๑	๒๔๙,๔๘๐	๐	๒๔๙,๔๘๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๘๘๐
๘	นิติกร (ปฏิบัติการ / ชำนาญการ)	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑๘๕,๐๔๐	๘,๖๐๐	๘,๖๔๐	๘,๖๘๐

สำเนาถูกต้อง

นางสาวกัญญาดา เขียนทา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๙	นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ / ชำนาญการ)	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน)	๑	๒๘๐,๔๔๐	๐	๒๘๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐
๑๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน)	๑	๒๙๖,๗๖๐	๐	๒๙๖,๗๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๗๑,๙๖๐	๐	๑๗๑,๙๖๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๗๖,๑๖๐	๐	๑๗๖,๑๖๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๓๑,๘๘๐	๐	๑๓๑,๘๘๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๙,๔๐๐	๐	๑๑๒,๘๐๐	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	-	๙,๔๐๐	๐	๑๑๒,๘๐๐	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐
๑๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๙,๔๐๐	๐	๑๑๒,๘๐๐	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐
๑๘	คนงานทั่วไป ๓๕๖,๐๐	๑	๙,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๙	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๒๐	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๒๑	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๒๒	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๒๓	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๒๔	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

สำเนาถูกต้อง

นางสมญาญดา เชื้อนทา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๓. กองคลัง

๓.๑ กองคลัง สังกัด เทศบาลตำบลสันมะเค็ด

มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง ๑๓ อัตราว่าง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๔๔๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๔๘๔,๕๖๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐
๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	-	๓๑๖,๔๕๐	๑๘,๐๐๐	๓๓๔,๔๕๐	๒๗,๒๔๐	๒๗,๒๔๐	๒๗,๒๔๐
	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ / ชำนาญการ)	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๓๔๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ / ชำนาญการ)	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๓๙๖,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๕	จพง.พัสดุ (ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน)	๑	๒๕๙,๔๔๐	๐	๒๕๙,๔๔๐	๑๕,๖๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐
๖	จพง.จัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน)	๑	๒๒๑,๒๘๐	๐	๒๒๑,๒๘๐	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐
	จพง.การเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน)	๑	๒๔๔,๓๒๐	๐	๒๔๔,๓๒๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๗๓,๖๔๐	๐	๑๗๓,๖๔๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๗๘,๘๐๐	๐	๑๗๘,๘๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๙,๔๐๐	๐	๑๑๒,๘๐๐	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๙,๔๐๐	๐	๑๑๒,๘๐๐	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๓๒,๓๖๐	๐	๑๓๒,๓๖๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๑๓	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

สำเนาถูกต้อง

นางสาวภิญญา เชื้อนทา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๔. กองช่าง

๔.๑ กองช่าง สังกัด เทศบาลตำบลสันมะเค็ด

มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น)	๑	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๓๑,๔๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐
๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น)	-	๓๑๖,๔๕๐	๑๘,๐๐๐	๓๓๔,๔๕๐	๒๗,๒๔๐	๒๗,๒๔๐	๒๗,๒๔๐
๓	นายช่างโยธา อาวุโส	๑	๓๐๕,๖๔๐	๐	๓๐๕,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐
๔	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน)	๑	๒๐๓,๕๒๐	๐	๒๐๓,๕๒๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๗๗,๓๖๐	๐	๑๗๗,๓๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐
๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๕๕,๐๔๐	๐	๑๕๕,๐๔๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐
๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๙,๔๐๐	๐	๑๑๒,๘๐๐	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐

สำเนาถูกต้อง


นางสาวภิญญา เตือนหา,
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๕. กองการศึกษา

๓.๑ กองการศึกษา สังกัด เทศบาลตำบลสันมะเค็ด

มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง ๒๕ อัตรา อัตราว่าง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐
๒	นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ / ชำนาญการ)	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๓	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑๖๔,๖๔๐	๐	๑๖๔,๖๔๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๔๐๕,๒๔๐	๐	๔๐๕,๒๔๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐
๕	เจ้าพนักงานการเงิน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๔๐๕,๒๔๐	๐	๔๐๕,๒๔๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๓,๐๐๐	๐	๑๕๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐
โรงเรียนเทศบาล ๑ (ชุมชนสันมะเค็ด)								
๗	ผู้อำนวยการสถานศึกษา นักบริหารสถานศึกษา	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๘	ครูผู้ช่วย	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลสันมะเค็ด (บ้านกล้วย)								
๙	ครู (ค.ศ.๒)	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๑๐	ครู (ค.ศ.๑)	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๑๑	ครู (ค.ศ.๑)	๕	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๑๒	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	๐	๐	๐	๐	๐
๑๓	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๓,๔๘๐	๐	๔๑,๗๖๐	๑,๖๘๐	๑,๘๐๐	๑,๙๒๐
๑๔	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๓,๖๓๐	๐	๑,๘๐๐	๑,๙๒๐	๑,๙๒๐	๑,๙๒๐

สำเนาถูกต้อง

นางสาวกัญญา เพ็ญทา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลสันมะเค็ด (บ้านสันนคร)							
๑๕	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๔,๔๖๐	๐	๕๓,๕๒๐	๒,๑๖๐	๒,๒๘๐	๒,๔๐๐
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๔,๕๒๐	๐	๕๔,๒๔๐	๒,๒๘๐	๒,๒๘๐	๒,๔๐๐
๑๗	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๔,๙๔๐	๐	๕๙,๒๘๐	๒,๔๐๐	๒,๕๒๐	๒,๖๔๐
๑๘	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๔,๙๔๐	๐	๕๙,๒๘๐	๒,๔๐๐	๒,๕๒๐	๒,๖๔๐
๑๙	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๓,๘๕๐	๐	๔๖,๒๐๐	๑,๙๒๐	๒,๐๔๐	๒,๐๔๐
๒๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๔,๐๙๐	๐	๔๙,๐๘๐	๒,๐๔๐	๒,๑๖๐	๒,๑๖๐
๒๑	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	๐	๐	๐	๐	๐
๒๒	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๓,๔๘๐	๐	๔๑,๗๖๐	๑,๖๘๐	๑,๘๐๐	๑,๙๒๐
๒๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๓,๖๓๐	๐	๑,๘๐๐	๑,๙๒๐	๑,๙๒๐	๑,๙๒๐

๖: หน่วยตรวจสอบภายใน

๖.๑ หน่วยตรวจสอบภายใน

มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ / ข้าราชการ)	๑	๒๕,๔๗๐	๐	๒๕,๔๗๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐

สำเนาถูกต้อง

นางสาวกัญญาดา เชื้อนทา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	๖๙,๓๕๖,๙๕๙.๓๘
-----------------------------	---------------

ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๗๒,๘๒๔,๘๐๑.๓๒	๗๖,๔๖๖,๐๔๗.๖๘	๘๐,๒๘๙,๓๕๐.๐๓

๘. การค่าใช้จ่ายรวม ดังนี้

ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๒๐.๙๔	๒๐.๖๔	๒๘.๙๓

สำเนาถูกต้อง


นางสาวภิญญาดา เชื้อนทา,
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ค่าตอบแทนตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ไม่หักเงินอุดหนุนด้านบุคลากรในเขตบัญชีถึงงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔

เทศบาลตำบลมะเขือ นำนโยบายการกำหนดอัตราค่าจ้างด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตราค่าจ้างเดิม			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๑	๑	๕๔๗,๙๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐	๒๐,๗๖๐	๘๖๖,๗๖๐	๘๘๗,๕๒๐	๘๘๘,๘๐๐	
๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๘๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๔๖๐	๔๔๒,๕๒๐	๔๕๕,๗๖๐	๔๕๖,๙๖๐	๓๕,๗๖๐
	นักบริหารงานท้องถิ่น																		
	นักบริหารงานท้องถิ่น																		
	รวม		๒	๒	๑,๐๒๗,๒๐๐	๒๕๖,๐๐๐	๒	๒	๒				๓๓,๓๖๐	๓๓,๗๔๐	๓๓,๙๒๐	๑,๒๐๒,๕๖๐	๑,๓๔๓,๒๘๐	๑,๓๔๕,๗๖๐	
สำนักปลัด (๑๑)																			
๓	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๑	๑	๓๔๘,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๘๐๐	๔๖๑,๖๔๐	๔๗๕,๐๐๐	๔๗๖,๑๐๐	๒๙,๕๐๐
	นักบริหารงานทั่วไป																		
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๑	๑	๓๒๖,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๖๘๐	๑๓,๙๒๐	๓๔๐,๐๘๐	๓๕๓,๗๖๐	๓๕๔,๘๐๐	๓๐,๖๒๐
	นักบริหารงานทั่วไป																		
๕	หัวหน้าฝ่ายธุรการ	ต้น	๑	-	๓๑๖,๔๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๒๔๐	๒๗,๔๘๐	๒๗,๗๒๐	๓๔๓,๖๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๕๗,๒๐๐	ว่าง
	นักบริหารงานทั่วไป																		๑ ก.ค.๒๕๖๓
๖	หัวหน้าฝ่ายป้องกัน	ต้น	๑	-	๓๑๖,๔๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๒๔๐	๒๗,๔๘๐	๒๗,๗๒๐	๓๔๓,๖๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๕๗,๒๐๐	ว่าง
	นักบริหารงานทั่วไป																		๑ ก.ค.๒๕๖๓
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๕๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๖๘๐	๔๔๓,๘๐๐	๓๕,๖๘๐
๘	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๔๖,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๖๘๐	๑๓,๙๒๐	๓๖๐,๑๖๐	๓๗๓,๕๒๐	๓๗๔,๖๐๐	๒๘,๕๖๐
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๔๘,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๙๖๐	๙,๑๖๐	๒๕๖,๘๐๐	๒๖๕,๗๖๐	๒๖๖,๘๐๐	๒๐,๗๖๐

อำนาจถูกต้อง
 (นางสาวกัญญา เตจันทา)

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องจ่ายในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๐	นิติกร	ปฏิบัติกร	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๑๘๕,๖๔๐	๒๐๓,๖๔๐	๒๐๓,๘๔๐	๑๙,๕๖๐
๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๖,๕๖๐	๓๘๖,๐๐๐	๒๙,๖๘๐
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๐๓,๔๔๐	๒๓,๓๗๐
๑๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๘๐	๑๑,๑๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๒๙,๗๖๐	๒๔,๗๖๐
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๑,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๘,๙๒๐	๑๘๖,๑๖๐	๑๘๖,๖๘๐	๑๔,๓๓๐
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๓,๒๔๐	๑๙๐,๖๘๐	๑๙๑,๓๖๐	๑๔,๖๘๐
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๐,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๖๐	๕,๗๖๐	๑๓๕,๘๔๐	๑๔๓,๓๖๐	๑๔๓,๑๖๐	๑๐,๘๘๐
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๓,๒๘๐	ว่าง / ๑ มิ.ย.๖๓
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๓,๒๘๐	ว่าง/๒๗ มิ.ย.๖๐
๑๙	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดใหญ่	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๓,๒๘๐	ว่าง / ๑ มิ.ย.๖๑
๒๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๖	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง / ๑ มิ.ย.๖๒
รวมสำนักงานสถิติ				๒๔	๓,๙๖๕,๑๖๐	๖๐,๐๐๐	๒๔	๒๔	๒๔	-	-	-	๑๒๖,๒๔๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๒๖,๐๐๐	๔,๕๕๑,๔๐๐	๔,๖๗๗,๒๘๐	๔,๖๕๓,๒๘๐	ว่าง ๖

สำเนาถูกต้อง

นางสาวกัญญาดา เสิ่นทา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องได้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)																			
๒๗	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๔๗,๗๖๐	๕๑๑,๒๐๐	๕๒๕,๓๖๐	๓๖,๘๘๐
๒๘	นักบริหารงานการคลัง																		
๒๘	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	๑	-	๓๑๖,๔๕๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๒๔๐	๒๗,๒๔๐	๒๗,๒๔๐	๓๖๑,๖๙๐	๓๘๘,๙๓๐	๔๑๖,๑๗๐	ว่าง
๒๙	นักบริหารงานการคลัง																	๑ กก.๒๕๖๓	
๒๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๓๔๖,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๒๘,๕๖๐
๓๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๑	๑	๓๔๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๖,๒๒๐	๔๓๙,๕๖๐	๔๕๓,๖๒๐	๓๓,๐๐๐
๓๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๕๔,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๖๐๐	๑๖,๘๐๐	๑๖,๙๒๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๘,๘๔๐	๒๙๖,๒๒๐	๒๑,๖๒๐
๓๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๒๑,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๘,๘๐๐	๑๘,๔๔๐
๓๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๔๖๐	๒๔๔,๒๘๐	๒๕๓,๕๒๐	๒๖๒,๘๐๐	๒๐,๓๒๐
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๗๓,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๗,๙๖๐	๑๙๗,๓๒๐	๒๐๕,๔๘๐	๑๕,๔๗๐
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๗๓,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๖,๐๐๐	๑๙๖,๔๔๐	๒๐๓,๒๔๐	๑๕,๙๐๐
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๗๓,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๖๐	๕,๗๒๐	๑๘๗,๗๖๐	๑๙๗,๒๒๐	๒๐๕,๐๘๐	๑๑,๐๓๐
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๗๒๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๕๓,๒๘๐	ว่าง / ๑๖ กพ ๖๕
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๗๒๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๕๓,๒๘๐	ว่าง / ๑๖ กพ ๖๕
๓๙	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
รวมกองคลัง			๑๓	๔๐	๓,๐๘๔,๕๗๐	๖๐,๐๐๐	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	๑๒๘,๘๔๐	๑๒๘,๘๔๐	๑๓๑,๔๖๐	๓,๒๑๓,๔๐๐	๓,๔๐๖,๘๘๐	๓,๕๑๓,๒๘๐	ว่าง ๓

สำเนาถูกต้อง

 (นางสาวกัญญาดา เชื้อนทา)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่ต้องจ่าย ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
กองช่าง (๐๕)																					
๔๐	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๓๘๘,๔๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๕๖๐	๔๔,๗๖๐	๔๕,๘๘๐	๑,๓๗๔,๑๒๓	๓๒,๕๕๐	
๔๑	หัวหน้าฝ่ายแบบแปลนและก่อสร้าง	ต้น	๑	-	๓๒๖,๕๕๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๒๔๐	๒๗,๒๔๐	๒๗,๒๔๐	๓๒๑,๖๔๐	๓๒๑,๖๔๐	๑,๑๖๖,๗๕๓	ว่าง	
๔๒	นักบริหารงานช่าง																			๑ ปี ๒๕๖๓	
๔๓	นายช่างโยธา	อาวุโส	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๗,๕๖๐	๓๒๑,๖๔๐	๙๔๐,๐๐๓	๒๕,๕๕๐	
๔๔	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๐,๘๔๐	๖๕๔,๖๐๓	๑๖,๙๖๐	
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๗,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๑๘๖,๐๐๐	๑๘๖,๐๐๐	๕๗๖,๖๔๓	๑๔,๗๕๐	
๔๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	-	๑๕๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๖๔๐	๑๖๑,๖๔๐	๕๐๓,๕๕๓	๑๒,๙๖๐	
๔๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๔๓๐,๘๐๓	ว่าง / ๑ ปี ๖๕	
รวม กองช่าง				๗	๕	๑,๖๘๕,๔๑๐	๖๐,๐๐๐	๗	๗	๗				๗๓,๒๐๐	๗๔,๘๐๐	๗๖,๔๐๐	๑,๘๕๘,๖๑๐	๑,๘๖๖,๐๔๑	๕,๖๙๖,๐๔๑	ว่าง ๒	
กองการศึกษา (๐๘)																					
๔๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๖๐	๔๙๐,๙๖๐	๑,๔๗๖,๗๖๓	๓๕,๖๒๐	
๔๘	นักวิชาการการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	๓๕๖,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๕๖๐	๓๖๙,๔๔๐	๓๘๒,๖๐๐	๙๗๖,๐๐๐	๒๕,๖๒๐	
๔๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๕๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๓๒๐	๖,๖๔๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๑,๖๐๐	๔๗๑,๗๖๐	๑๒,๗๕๐	
๕๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน/	๑	-	๔๐๕,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๔๑๗,๘๔๐	๔๓๐,๔๔๐	๔๕๓,๐๔๐	ว่าง/ ๙ เม.ย.๖๓	
๕๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน																		ว่าง/ ๙ เม.ย.๖๓	
๕๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน/	๑	-	๔๐๕,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๔๑๗,๘๔๐	๔๓๐,๔๔๐	๔๕๓,๐๔๐	ว่าง/ ๙ เม.ย.๖๓	

สำเนาถูกต้อง

นางสาวกัญญา เตชะจิระ

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
โรงเรียนเทศบาล ๑ (ชุมชนสันมะเค็ด)																				
๕๒	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ศศ.๒	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน ๒๘,๘๐๐*๑๒	
	นักบริหารสถานศึกษา	รับเงิน ศศ.๒																		
๕๓	ครูผู้ช่วย	คผ.ช.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน ๑๔,๘๐๐*๑๒	
	รับเงิน คผ.ช																			
๕๔	ครูผู้ช่วย	คผ.ช.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน ๑๔,๘๐๐*๑๒	
	รับเงิน คผ.ช																			
๕๕	ครูผู้ช่วย	คผ.ช.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน ๑๔,๘๐๐*๑๒	
	รับเงิน คผ.ช																			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลสันมะเค็ด (บ้านกล้วย)																				
๕๖	ครู	ศศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน ๒๗,๑๑๐*๑๒	
	รับเงิน ศศ.๒																			
๕๗	ครู	ศศ.๑	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน ๒๕,๘๑๐*๑๒	
	รับเงิน ศศ.๑																			
๕๘	ครู	ศศ.๑	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน ๒๕,๘๑๐*๑๒	
	รับเงิน ศศ.๑																			

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวกัญญา เตือนทา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																					
๗๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๘,๗๖๐	๓๕๒,๗๖๐	๓๕๒,๗๖๐	๒๕,๔๗๐	
รวม หน่วยตรวจสอบ				๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๘,๗๖๐	๓๕๒,๗๖๐	๓๕๒,๗๖๐		
(๕)	รวม		๗๒	๕๔	๑๒,๓๗๙,๔๖๐	๔๓๒,๐๐๐	๗๒	๗๒	๗๒	-	-	-	๔๕๕,๗๖๘	๔๖๗,๖๐๐	๔๗๓,๗๖๒	๑๓,๒๖๓,๒๒๘	๑๓,๗๖๘,๗๕๗	๑๔,๑๘๔,๖๖๓	๑๔,๑๘๔,๖๖๓		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																				
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																				
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																				

สำเนาถูกต้อง



นางสาววิญญา เตือนทา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

หมายเหตุ

: ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ให้ใช้หลักบัญชีงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (๖๙,๓๕๖,๙๕๙,๓๖๒) เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖

ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ (ไม่หักเงินอุดหนุนที่ได้รับการจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่จัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เรื่อง การกำหนดวงเงินรายจ่ายรายเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๒)

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน ๖๙,๓๕๖,๙๕๙,๓๖๒ บาท = (๖๙,๓๕๖,๙๕๙,๓๖๒ x ๕%) + ๖๙,๓๕๖,๙๕๙,๓๖๒ = ๗๒,๘๒๔,๘๐๗,๓๒๒

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๗๒,๘๒๔,๘๐๗,๓๒๒ บาท = (๗๒,๘๒๔,๘๐๗,๓๒๒ x ๕%) + ๗๒,๘๒๔,๘๐๗,๓๒๒ = ๗๖,๔๖๖,๐๔๗,๖๖๕

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๗๖,๔๖๖,๐๔๗,๖๖๕ บาท = (๗๖,๔๖๖,๐๔๗,๖๖๕ x ๕%) + ๗๖,๔๖๖,๐๔๗,๖๖๕ = ๘๐,๒๘๙,๓๕๐,๐๗๑

: ข้าราชการฝ่ายโอน ถูกจ้างประจำฝ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนให้ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ได้นำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

* ข้อมูลในข้อเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในข้อเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการกำหนดค่าตอบแทนในแผนอัตรากำลัง : ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

ตามหนังสือ ก.จ., ก.ท. และ ที่ มท.๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่งฯ

ว่าที่ร้อยตรี

(เป็น ดวงยานะ)

ปลัดเทศบาลตำบลสันมะเค็ด

ผู้รับรอง

(นายอินคำ กรงจักร)

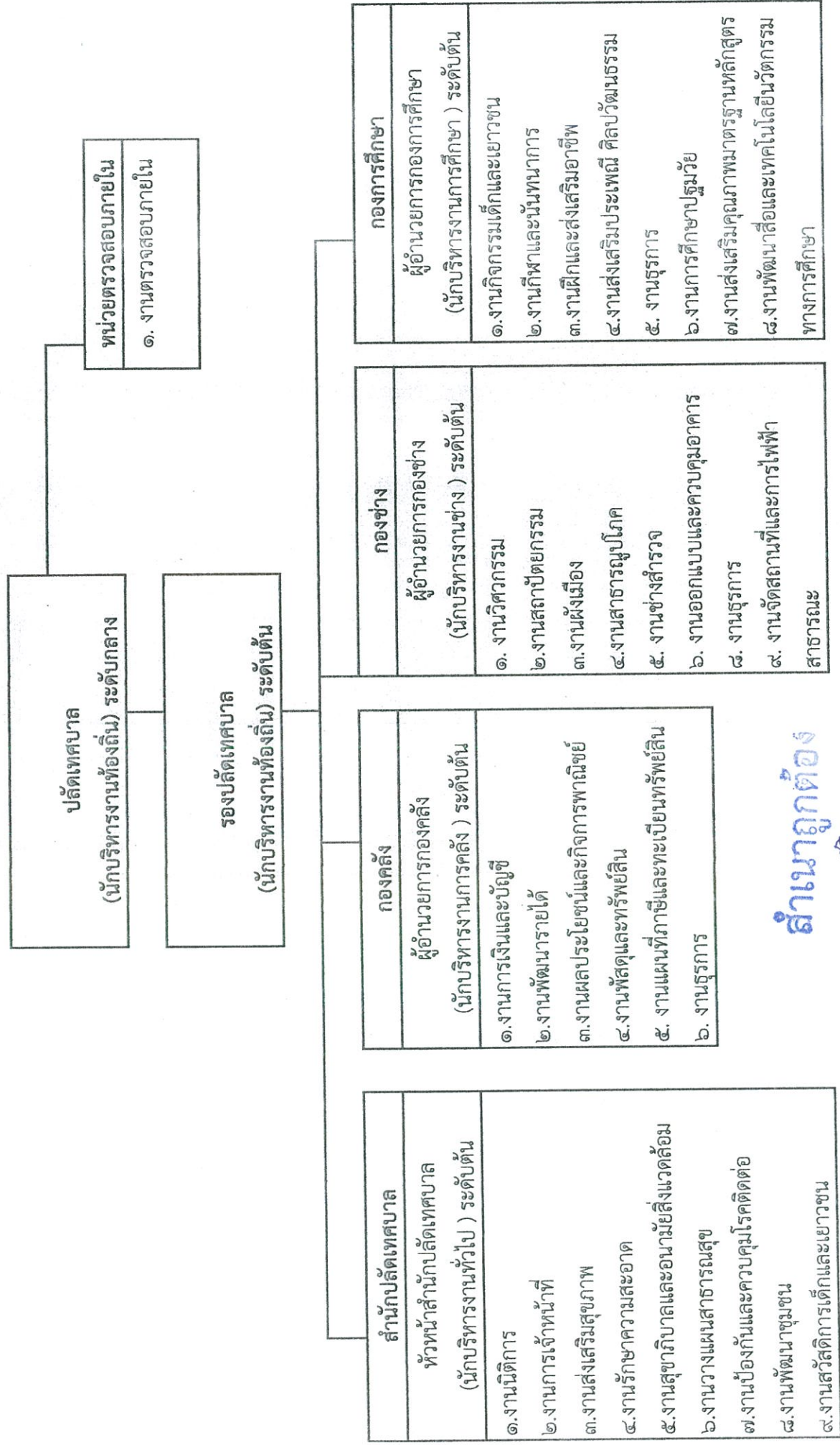
นายกเทศมนตรีตำบลสันมะเค็ด

สำเนาถูกต้อง

นางสาววิญญา

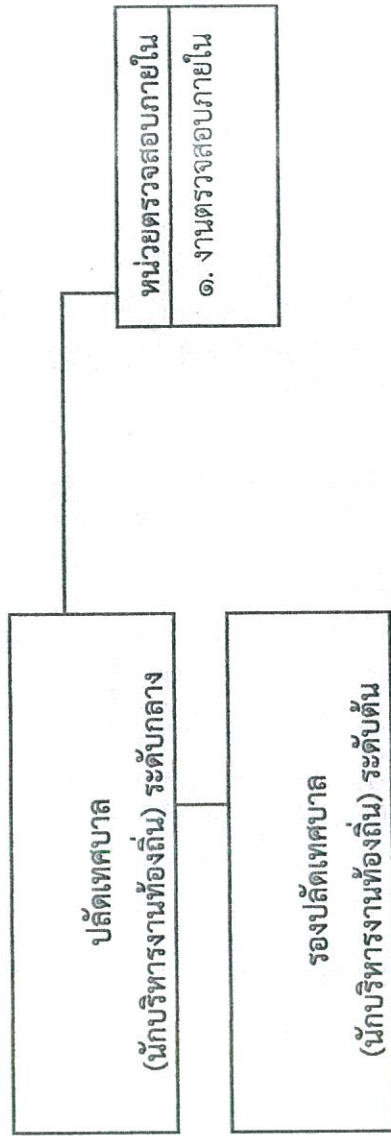
(นางสาววิญญา เชื้อนาทา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เทศบาลตำบลสันมะเค็ด อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย



สำเนาถูกต้อง

นางสาวกัญญาดา เชื้อนาทา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



สำนักปลัดเทศบาล	
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	
๑๐.งานบริหารทั่วไป	
๑๑.งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๑๒.งานกิจการสภา	
๑๓. งานการประชุม	
๑๔.งานธุรการ	
๑๕.งานสารบรรณ	
๑๖.งานเลขานุการผู้บริหาร	
๑๗.งานรัฐพิธี	
๑๘.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑๙.งานรักษาความสงบ	

กองคลัง	
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	
๑.งานการเงินและบัญชี	
๒.งานพัฒนารายได้	
๓.งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	
๔.งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๕. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๖. งานธุรการ	

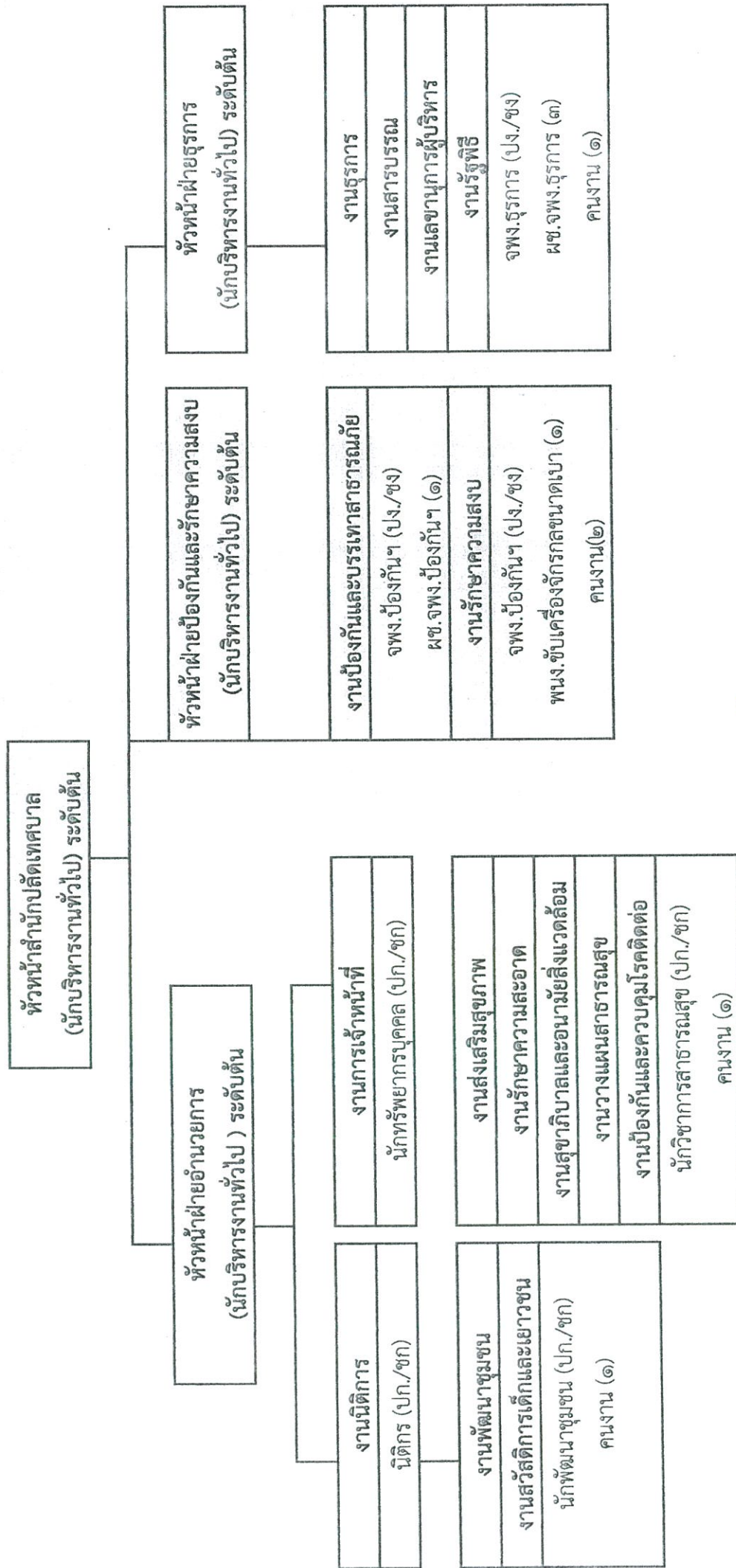
กองช่าง	
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	
๑. งานวิศวกรรม	
๒.งานสถาปัตยกรรม	
๓.งานผังเมือง	
๔.งานสาธารณูปโภค	
๕. งานช่างสำรวจ	
๖. งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
๗. งานธุรการ	
๘. งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า	
สาธารณะ	

กองการศึกษา	
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น	
๙. งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๑๐. งานแผนและโครงการ	
๑๑. งานโรงเรียน *	

อำนาจถูกต้อง

นางสาววิญญดา เชื้อนทา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล

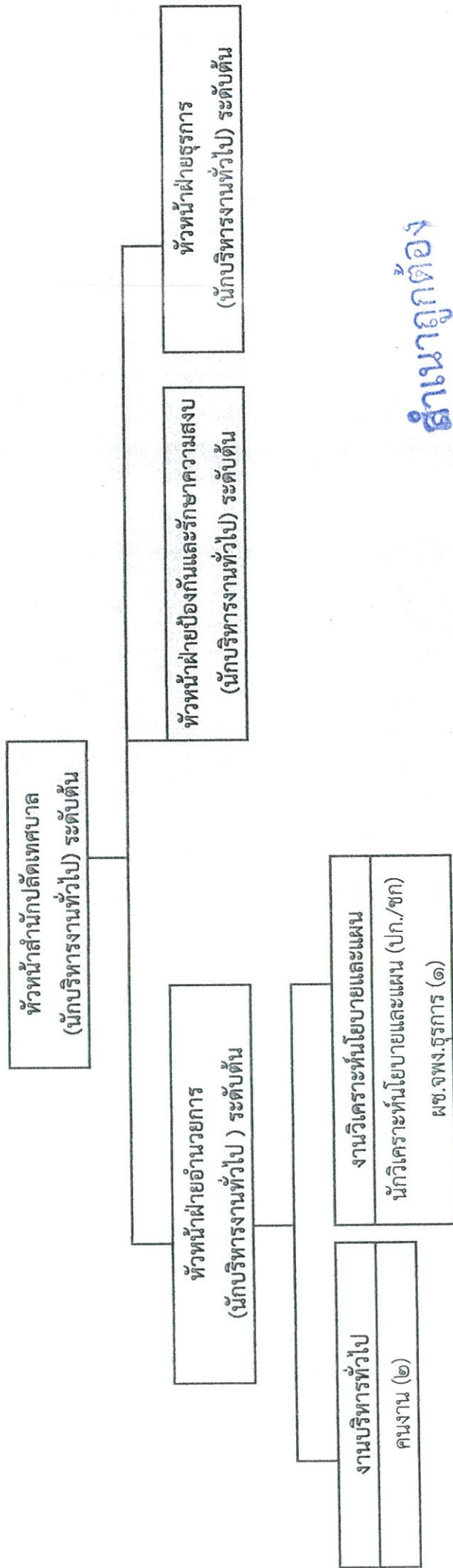


สำเนาถูกต้อง

รับ

(นางสาววิญญดา เชื้อนทา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญกา

โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล

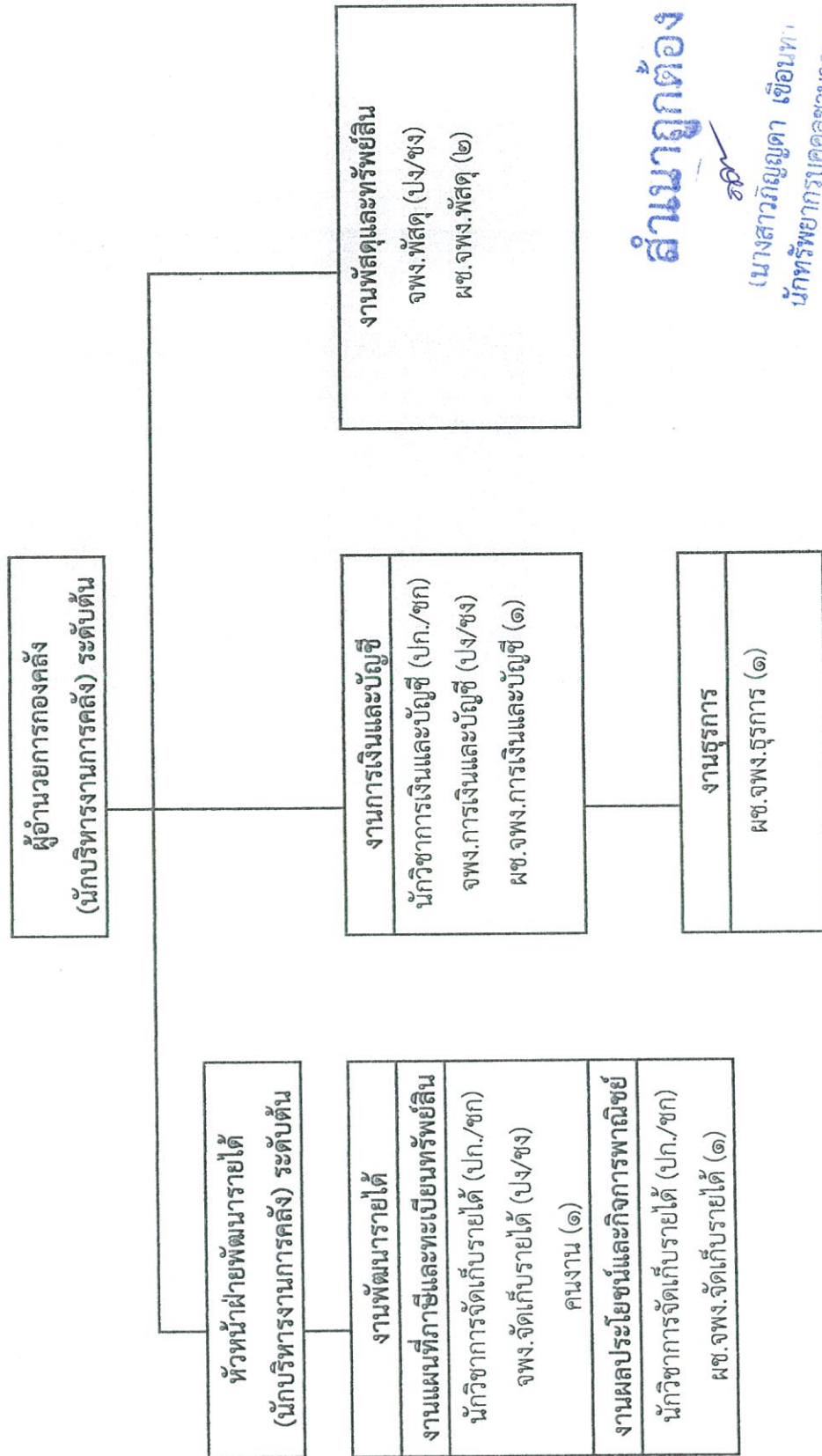


ดำเนินการต่อไป

นางสาวกัญญาดา เขื่อนท
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญกา

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน		
จำนวน	๔	๕	๒	๖	๗

โครงสร้างของกองคลัง

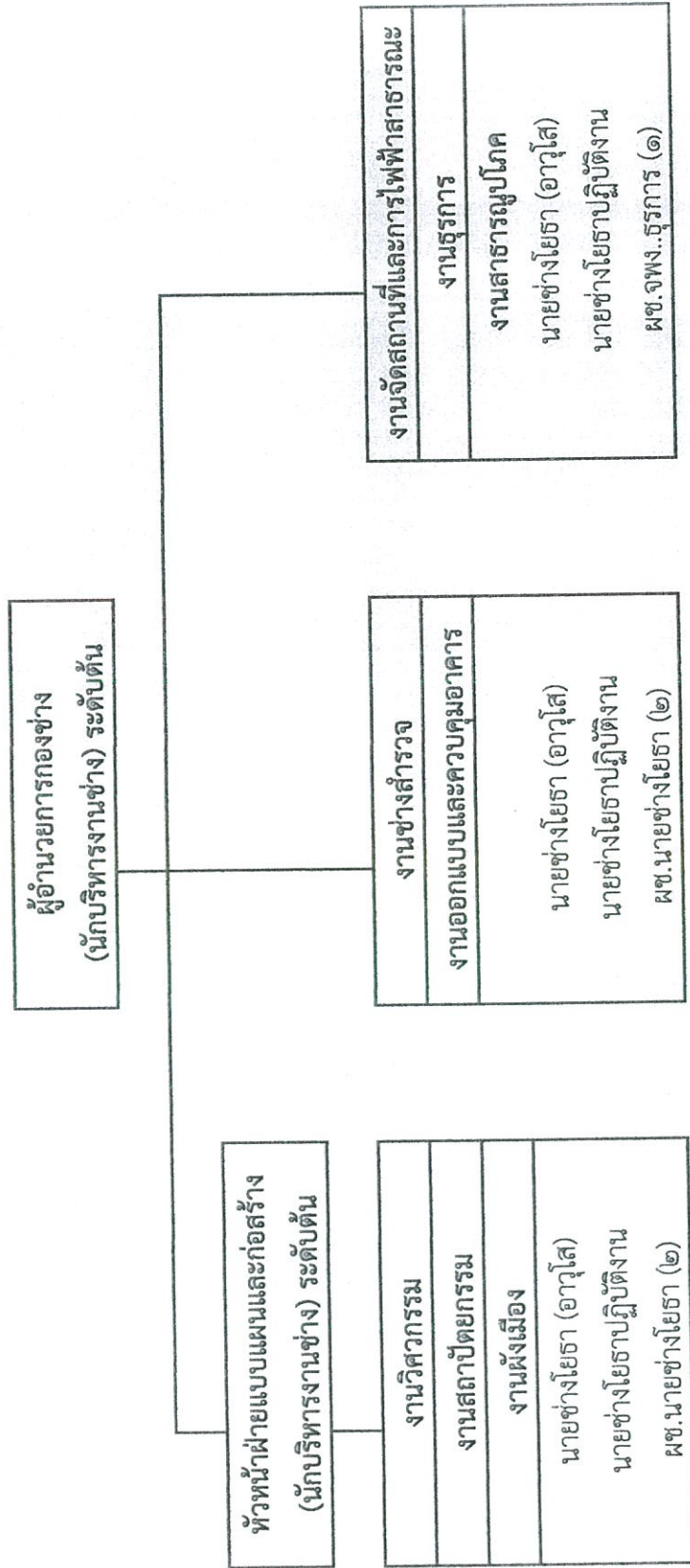


สำเนาถูกต้อง

นางสาวกัญญาดา เขื่อนท
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ	ทั่วไป		พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	ต้น		ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน			
จำนวน			๒	๔		๕	๑
	๑						

โครงสร้างของกองช่าง



สำเนาถูกต้อง

(นางสาวกัญญาดา เชื้อนทา)
นักทรัพยากรบุคคล

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น	ทั่วไป	ทั่วไป	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	ต้น	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	อาวุโส	๓	-
จำนวน	๒	๑	๑	๓	-

โครงสร้างของกองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น

งานธุรการ	งานแผนและโครงการ	งานพัสดุและทรัพย์สิน
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ผช.จพง.ธุรการ (๑)	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง)	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง)

งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
งานกีฬาและนันทนาการ
งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ
งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม
งานการศึกษาปฐมวัย
งานส่งเสริมคุณภาพ มาตรฐานหลักสูตร
งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมทางการศึกษา
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) ครู (คศ. ๑ - ๓) ผู้ดูแลเด็ก (๒) ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๒)

ประเภท	วิชาการ		ทั่วไป	พนักงานจ้าง		พนักงานครูเทศบาล	บุคลากรทางการศึกษา		
	บริหารท้องถิ่น	กลาง		ตามภารกิจ	ทั่วไป		สายงานบริหารสถานศึกษา	สายงานการสอน	ครูผู้ช่วย
จำนวน	-	๑	๓	๑๐	-	๒	ผอ.คศ.๒	๑	๓

สำเนาถูกต้อง

นางสาวบุญดา เขื่อนท
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โครงสร้างของกองการศึกษา

เพิ่มงานโรงเรียน

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น

งานธุรการ		งานแผนและโครงการ		งานพัสดุและทรัพย์สิน	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.)		เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ./ชง.)	
ผช.จพ.ง.ธุรการ (๑)					
งานโรงเรียน					
ผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารสถานศึกษา) คศ ๒ (๑ อัตรา / ว่าง)					
ครูผู้ช่วย (๓ อัตรา / ว่าง)					

งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน		วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานครูเทศบาล		บุคลากรทางการศึกษา	
งานกีฬาและนันทนาการ		ปฏิบัติกรชำนาญการ		ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน		ครู (คศ. ๑-๓)		สายงานบริหารสถานศึกษา	
งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ						ทั่วไป		สายงานการสอน	
งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม						ตามภารกิจ		ครูผู้ช่วย	
งานการศึกษาปฐมวัย						๑๐		ผอ.คศ.๒	
งานส่งเสริมคุณภาพ มาตรฐานหลักสูตร						๓		๑	
งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมทางการศึกษา						๑		๓	
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)						๑		๓	
ครู (คศ. ๑ - ๓)						๑๐		๑	
ผู้ดูแลเด็ก (๖)						๑๐		๑	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๒)						๑๐		๑	

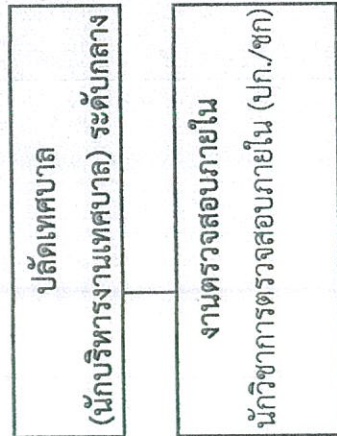
ประเภท	บริหารท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง	พนักงานครูเทศบาล	บุคลากรทางการศึกษา
กลาง	ต้น	ปฏิบัติกรชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ตามภารกิจ	ครู (คศ. ๑-๓)	สายงานบริหารสถานศึกษา
				ทั่วไป		สายงานการสอน
จำนวน	๑	๑	๓	๑๐	๖	๑

สำเนาถูกต้อง

๒๗

(นางสาวกัญญาดา เชื้อนทา,
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญกา

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน



ประเภท	บริหารท้องถิ่น		วิชาการ	ทั่วไป		พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	กลาง	ต้น		ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป		
จำนวน	๑	-	๑	-	-	-	-

สำเนาถูกต้อง

๑๓

(นางสาวกัญญาดา เชื้อนท)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

104

၇၇၇၇၇၇၇၇

๗๐
เทศบาลนครเชียงใหม่

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๘	นายศิริกิตติกรณีน	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	๑๒-๖๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	๑๒-๖๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	๓๕๖,๓๖๐ (๒๔,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๓๖๐
๙	นายบรรพต แก้วเขียว	รัฐศาสตรบัณฑิต	๑๒-๖๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๒-๖๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๔๐x๑๒)	-	-	๒๔๙,๒๔๐
๑๐	นายธนัฐ ชัยวัฒน์	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๖๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๒-๖๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๑๑	นางสาวกัญญา เจริญ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๖๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๑๒-๖๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๓๕๖,๑๖๐ (๒๔,๖๘๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๑๒	นางสาวกัญญา เต็มคำ	รัฐศาสตรบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๑๒-๖๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑๒-๖๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๒๘๐,๔๔๐ (๒๓,๓๗๐x๑๒)	-	-	๒๘๐,๔๔๐
๑๓	นายทพท ไชยวงศ์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๑๒-๖๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑๒-๖๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๒๔๖,๓๖๐ (๒๔,๗๔๐x๑๒)	-	-	๒๔๖,๓๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๑๔	นางกาญจนา เสาร์สุวรรณ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	๑๗๑,๘๖๐ (๑๔,๓๓๐x๑๒)	-	-	๑๗๑,๘๖๐
๑๕	นางสาวสวลลักษณ์ สมใจ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	๑๗๑,๑๖๐ (๑๔,๖๘๐x๑๒)	-	-	๑๗๑,๑๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบบริหารกำลังเดิม				กรอบบริหารกำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๖	นางสาวอัญญา ชัยพันธ์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีความรู้)	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีความรู้)	-	-	๑๓๐,๕๖๐ (๑๐,๘๘๐x๑๒)	-	-	๑๓๐,๕๖๐
๑๗	- ว่าน -	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีความรู้)	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีความรู้)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๘	- ว่าน -	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ผู้มีความรู้)	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ผู้มีความรู้)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๙	- ว่าน -	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลา (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลา (ผู้มีทักษะ)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป														
๒๐	นายพม รัดนฤกษ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๒๑	นางสาวเสาวลักษณ์ ธรรมจักร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๒๒	นายถนอมพล ทรินทร์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (เครื่องกล)	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐

สำเนาถูกต้อง

นางสาวอัญญา ชัยพันธ์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๒๓	นางงุณภา จอมปัญญา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คณกษัตริย์	-	-	-	คณกษัตริย์	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๒๔	นายธีรุต กวางประเสริฐ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คณกษัตริย์	-	-	-	คณกษัตริย์	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๒๕	นางสาวนันณ จุ่มดี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คณกษัตริย์	-	-	-	คณกษัตริย์	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๒๖	- ว่าง -	-	-	คณกษัตริย์	-	-	-	คณกษัตริย์	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
กองคลัง														
๒๗	นางสาวนงศกร คำน้อย	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔,๕๐๐
๒๘	- ว่าง -	-	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๘,๐๐๐ (๓,๑๖๖x๑๒)	๓๘,๐๐๐ (๓,๑๖๖x๑๒)	-	๔๑,๖๐๐ ว่างเต็ม
๒๙	นายเจริญ ปัญญาของ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	๓๕,๐๐๐ (๒,๙๑๖x๑๒)	-	-	๓๕,๐๐๐

สำเนาถูกต้อง

นางสาวกัญญา เชนนท
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญกา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๐	นางอัญญา มีเชื้อคำ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๑๒-๒๐๔-๒๐๓๐-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชำนาญการ	๑๒-๒๐๔-๒๐๓๐-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ		ชำนาญการ	๓๕๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	-	๓๕๖,๐๐๐
๓๑	นายอภิวัชร วีรณภูมิภัทร์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การเมืองการปกครองท้องถิ่น)	๑๒-๒๐๔-๒๐๓๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑๒-๒๐๔-๒๐๓๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป		ชำนาญงาน	๒๕๕,๕๔๐ (๒๑,๒๖๐x๑๒)	-	๒๕๕,๕๔๐
๓๒	นางกาญจนา ณ สุนทร	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๒-๒๐๔-๒๐๓๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑๒-๒๐๔-๒๐๓๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป		ชำนาญงาน	๒๒๑,๒๕๐ (๑๘,๔๔๐x๑๒)	-	๒๒๑,๒๕๐
๓๓	นางสุติพร เมืองมหล้า	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๑๒-๒๐๔-๒๐๓๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานและบัญชี	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑๒-๒๐๔-๒๐๓๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานและบัญชี	ทั่วไป		ชำนาญงาน	๒๕๕,๓๒๐ (๒๐,๔๖๐x๑๒)	-	๒๕๕,๓๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๓๔	นางสาวนันทิชา ยศดา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีความรู้)	-	ชำนาญงาน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีความรู้)	-		ชำนาญงาน	๑๗๓,๖๕๐ (๑๔,๗๐๐x๑๒)	-	๑๗๓,๖๕๐
๓๕	นางช่อทิพย์ ปันทะ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (พัฒนาชุมชน)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีความรู้)	-	ชำนาญงาน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีความรู้)	-		ชำนาญงาน	๑๗๕,๕๐๐ (๑๔,๕๐๐x๑๒)	-	๑๗๕,๕๐๐
๓๖	นางสาววิภากรัตน์ อินทร์แสน	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีความรู้)	-	ชำนาญงาน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีความรู้)	-		ชำนาญงาน	๑๓๒,๓๖๐ (๑๑,๐๓๐x๑๒)	-	๑๓๒,๓๖๐

๑๒
นางสาวอัญญา ตอง
นางสาวอัญญา ตอง
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๔,๔๐๐*๑๒)	-	๑๑๒,๘๐๐ ว่างเดิม
๓๘	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๔,๔๐๐*๑๒)	-	๑๑๒,๘๐๐ ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป													
๓๙	นางสาวกษิณดา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บัญชีบัณฑิต)	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐*๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง													
๔๐	นายณรงศ์ชัย นวัญญา	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๑๒-๒๐๕-๒๐๓๐๓-๐๐๑	ผู้ช่วยราชการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ห้องเย็น	ต้น	๑๒-๒๐๕-๒๐๓๐๓-๐๐๑	ผู้ช่วยราชการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ห้องเย็น	ต้น	๑๒,๘๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๑๒,๘๐๐
๔๑	-	-	๑๒-๒๐๕-๒๐๓๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแปลนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ห้องเย็น	ต้น	๑๒-๒๐๕-๒๐๓๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแปลนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ห้องเย็น	ต้น	๑๒,๘๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๑๒,๘๐๐ ว่างเดิม
๔๒	นายณัฐพงษ์ จินาเดช	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๑๒-๒๐๕-๒๐๓๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อาวุโส	๑๒-๒๐๕-๒๐๓๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อาวุโส	๓๐,๖๔๐ (๒,๕๕๓*๑๒)	-	๓๐,๖๔๐
๔๓	นายชัชวาล ใจเปีย	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๑๒-๒๐๕-๒๐๓๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑๒-๒๐๕-๒๐๓๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๒๐,๕๖๐ (๑,๖๙๖*๑๒)	-	๒๐,๕๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๔๔	นางสาววรากร ใจวงศ์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐*๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐

อำนาจถูกต้อง

นางสาวบุญญา ใจวงศ์
นักบริหารงานบุคคล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๔๖	นายนิรุฒ ใจป๋วย	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีความรู้)	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีความรู้)	-	-	๑๕๕,๐๔๐ (๑๒,๕๐๐*๑๒)	-	-	๑๕๕,๐๔๐
๔๕	- จ.ก. -	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีความรู้)	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีความรู้)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๘,๕๐๐*๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
กองการศึกษา														
๔๗	นายมีชัย ลือใจ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ห้องเรียน	ต้น	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ห้องเรียน	ต้น	๔๒๐,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๖๒,๖๔๐
๔๘	นางสาวปรางวิมลพร กุลนาญ	คุรุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชำนาญการ	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชำนาญการ	๓๕๖,๒๖๐ (๒๙,๖๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๕๖,๒๖๐
๔๙	นายสุภาพ คำปก	อนุปริญญา วิทยาศาสตร สาขา วิทยาศาสตร์ อีเล็คตรอนิกส์ (อิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์)	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑๕๒,๗๖๐ (๑๒,๗๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๒,๗๖๐
๕๐	- จ.ก. -	-	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ง/ชง	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ง/ชง	๒๔๗,๔๐๐ (๘,๗๕๐ x ๒๘) / ๒๘	-	-	๒๔๗,๔๐๐
๕๑	- จ.ก. -	-	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ป.ง/ชง	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ป.ง/ชง	๒๔๗,๔๐๐ (๘,๗๕๐ x ๒๘) / ๒๘	-	-	๒๔๗,๔๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบบริหารกำลังเดิม				กรอบบริหารกำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
โรงเรียนเทศบาล ๑ (ชุมชนลิ้นมะลิ)														
๕๒	- ว่าง -	-	๑๒-๒-๐๘-๕๕๐๐-๘๓๐	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	คศ.๒	๑๒-๒-๐๘-๕๕๐๐-๘๓๐	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	คศ.๒	-	-	-	อุดหนุนเฉพาะกิจ
๕๓	- ว่าง -	-	๑๒-๒-๐๘-๕๕๐๐-๘๓๐	ครูผู้ช่วย	-	คศ.๒	๑๒-๒-๐๘-๕๕๐๐-๘๓๐	ครูผู้ช่วย	-	คศ.๒	-	-	-	อุดหนุนเฉพาะกิจ
๕๔	- ว่าง -	-	๑๒-๒-๐๘-๕๕๐๐-๘๓๑	ครูผู้ช่วย	-	คศ.๒	๑๒-๒-๐๘-๕๕๐๐-๘๓๑	ครูผู้ช่วย	-	คศ.๒	-	-	-	อุดหนุนเฉพาะกิจ
๕๕	- ว่าง -	-	๑๒-๒-๐๘-๕๕๐๐-๘๓๒	ครูผู้ช่วย	-	คศ.๒	๑๒-๒-๐๘-๕๕๐๐-๘๓๒	ครูผู้ช่วย	-	คศ.๒	-	-	-	อุดหนุนเฉพาะกิจ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลิ้นมะลิ (บ้านกล้วย)														
๕๖	นางอังคณา ดวงเกิด	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (หลักสูตรและการสอน)	๑๒๒๐๘๖๖๐๐๒๓๕	ครู	-	คศ.๒	๑๒๒๐๘๖๖๐๐๒๓๕	ครู	-	คศ.๒	-	-	-	อุดหนุนเฉพาะกิจ
๕๗	นางสาวพวงมา เหมพรมวงศ์	ครุศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)	๑๒๒๐๘๖๖๐๐๒๓๖	ครู	-	คศ.๑	๑๒๒๐๘๖๖๐๐๒๓๖	ครู	-	คศ.๑	-	-	-	อุดหนุนเฉพาะกิจ
๕๘	นางสาวกนกพิชญ์ ดวงวิเศษ	ครุศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)	๑๒๒๐๘๖๖๐๐๒๓๕	ครู	-	คศ.๑	๑๒๒๐๘๖๖๐๐๒๓๕	ครู	-	คศ.๑	-	-	-	อุดหนุนเฉพาะกิจ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวกัญญาตา เขียนทา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๕๔	นางสาวปวีพรหมิน	คุรุศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)	๑๒๒๐๘๖๖๐๐๒๓๗	ครู	-	คศ.๑	๑๒๒๐๘๖๖๐๐๒๓๗	ครู	-	คศ.๑	-	-	อุดหนุนเฉพาะกิจ	
๖๐	นางสาวรังรองบุญมา	คุรุศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)	๑๒๒๐๘๖๖๐๐๒๓๘	ครู	-	คศ.๑	๑๒๒๐๘๖๖๐๐๒๓๘	ครู	-	คศ.๑	-	-	อุดหนุนเฉพาะกิจ	
๖๑	นางสาววันเพ็ญตะมาแก้ว	คุรุศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)	๑๒๒๐๘๖๖๐๐๒๔๐	ครู	-	คศ.๑	๑๒๒๐๘๖๖๐๐๒๔๐	ครู	-	คศ.๑	-	-	อุดหนุนเฉพาะกิจ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๖๒	นางสาวนิศาพรสมเมือง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีความรู้)	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีความรู้)	-	-	๑๕๖,๐๐๐ (๑๓,๐๐๐x๑๒)	-	๑๕๖,๐๐๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลมะลิสา (บ้านสันนคร)														
๖๓	นางศรีวรรณหอมอ่อน	คุรุศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีความรู้)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีความรู้)	-	-	๑๖๘,๖๖๐ (๑๔,๐๖๐x๑๒) (๕๕๐๐+๕,๕๖๐)	-	๑๖๘,๖๖๐ อุดหนุน+สมทบ	
๖๔	นางนภลักษ์ณสิงห์ทอง	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีความรู้)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีความรู้)	-	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๕๖๐x๑๒) (๕๕๐๐+๕,๕๖๐)	-	๑๖๗,๐๔๐ อุดหนุน+สมทบ	
๖๕	นางมยุญแก้วศรีตะบุตร	คุรุศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีความรู้)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีความรู้)	-	-	๑๗๒,๐๔๐ (๑๔,๓๔๐x๑๒) (๕๕๐๐+๕,๕๕๐)	-	๑๗๒,๐๔๐ อุดหนุน+สมทบ	

112

สำเนาถูกต้อง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบบริหารกำลังคน				กรอบบริหารกำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเก็บเบี้ย/เงินค่าตอบแทน	
๖๖	นางพชรพร มณฑลรัตน์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	๑๕๖,๐๘๐ (๑๔,๓๔๐x๑๒) (๔๕๐๐+๔,๕๔๐)	-	-	๑๖๒,๐๘๐ อุทกชน+สมทบ
๖๗	นางสาวยาโพ กอนแก้ว	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	๑,๕๘๘,๒๐๐ (๑๒,๕๖๐x๑๒) (๔๕๐๐+๓,๕๘๐)	-	-	๑,๕๘๘,๒๐๐ อุทกชน+สมทบ
๖๘	นางโสดิณี สายหลัก	ครุศาสตรบัณฑิต (ประถมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	๑๖๑,๘๘๐ (๑๒,๕๔๐x๑๒) (๔๕๐๐+๓,๕๘๐)	-	-	๑๖๑,๘๘๐ อุทกชน+สมทบ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลมะเดื่อ (บ้านกล้วย)														
๖๙	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	-	-
๗๐	นางจุฬาร ปริมาสะอาด	ครุศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	๑๕๔,๕๖๐ (๑๒,๘๘๐x๑๒) (๔๕๐๐+๓,๕๘๐)	-	-	๑๕๔,๕๖๐ อุทกชน+สมทบ
๗๑	นางสาวศิริรัตน์ ดวงเกิด	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	๑๕๖,๓๖๐ (๑๒,๑๓๐x๑๒) (๔๕๐๐+๓,๕๖๐)	-	-	๑๕๖,๓๖๐ อุทกชน+สมทบ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวกัญญาดา เชื้อนพ.)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๗๖	นายสันธาน จีนฮ้าย	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บัญชี)	๑๖-๒-๑๖-๒๖๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชำนาญการ	๑๖-๒-๑๖-๒๖๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชำนาญการ	๒๘๘,๑๒๐ (๒๘๐,๑๐๐x๑.๒)	๒๘๘,๑๒๐

ภัญญา
(นางสาวภิญญาดา เชื้อนทา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ว่าที่ร้อยตรี
(บิน ดวงยานะ)
ปลัดเทศบาลตำบลสันมะเค็ด

(นายอินคำ กรงจักษ์)
นายกเทศมนตรีตำบลสันมะเค็ด

สำเนาถูกต้อง

นางสาวภิญญาดา เชื้อนทา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกเหนือจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ภายในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด

เทศบาลตำบลสันมะเค็ดได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษา การเข้ารับการจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากร ทั้งนี้ภายหลังจากฝึกอบรมแล้ว รายงานผลให้ผู้บริหารทราบ และ ประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM การจำแนกความรู้ที่ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารงานบุคคล งบประมาณ การคลัง ฯลฯ ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้เทศบาลตำบลสันมะเค็ด เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร การสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อการบริหารงาน และ พัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง

๒ ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๓. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

สำเนาถูกต้อง



๕.ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๖.ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๗.ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลสันมะเค็ด มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และ พนักงานจ้าง เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

๑. การบริหารโครงการ
๒. การให้บริการ
๓. การวิจัย
๔. ทักษะการติดต่อสื่อสาร
๕. การเขียนหนังสือราชการ
๖. การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

สำเนาถูกต้อง



สำหรับการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลสันมะเค็ดเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ประกอบด้วย

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
๓. การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
๔. การบริการเป็นเลิศ
๕. การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ประกาศให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างจะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและรอบคอบ ขยันหมั่นเพียรอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของราชการ ประชาชน และให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ตามประกาศ เทศบาลตำบลสันมะเค็ด เรื่องมาตรฐานคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ
๖. พึงยึดถือความเสมอภาคและความยุติธรรมต้องอยู่เหนือผลประโยชน์ใดๆ
๗. พึงพูดจาไพเราะอ่อนหวานและปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตร ต่อผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ
๘. พึงใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๙. พึงเคารพผู้ที่มีอาวุโสมากกว่า
๑๐. พึงมีน้ำใจและรู้จักถนอมน้ำใจลูกน้อง
๑๑. พึงเป็นผู้ตรงต่อเวลา

สิ่งที่ผู้บริหารพึงปรารถนา จะให้บุคลากรในองค์กรมี

๑. มีความรับผิดชอบ
๒. มีความซื่อสัตย์สุจริต
๓. มีวินัย
๔. มีความซื่อตรงต่อหน้าที่

สำเนาถูกต้อง



๕. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
๖. มีการควบคุมตนเอง
๗. มีดุลพินิจที่ดี
๘. มีจิตสำนึกที่เปิดกว้าง

สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาพึงปรารถนาจากผู้บังคับบัญชา

๑. มีความเคารพนับถือรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
๒. มีความเต็มใจที่จะเปิดเผยข้อมูลให้ทราบตามสมควร
๓. มีความเป็นธรรม
๔. มีน้ำใจ รู้จักถนอมน้ำใจผู้บังคับบัญชา
๕. มีความสามารถในการกระตุ้นให้กำลังใจแก่หมู่คณะ
๖. มีความพร้อมที่จะยกย่องชมเชยลูกน้อง
๗. มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือลูกน้อง
๘. มีเวลาร่วมใจกับลูกน้องตามสมควร

สิ่งที่เพื่อนร่วมงานพึงปรารถนา

๑. มีความร่วมมือ
๒. มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ
๓. ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน
๔. ความเอื้อเฟื้อความมีน้ำใจต่อกัน
๕. มีใจที่เปิดกว้าง

สิ่งที่ประชาชนปรารถนา

๑. มีความเคารพนับถือผู้อื่นตามสมควร
๒. มีความเต็มใจที่จะให้บริการ
๓. มีความเป็นธรรม
๔. มีน้ำใจต่อผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
๕. มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
๖. รู้จักคุณค่าของเวลาของผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอินคำ กรงจักษ์)
นายกเทศบาลตำบลสันมะเค็ด

สำเนาถูกต้อง

นางสมชาย งามตา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด

บุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญและมีค่าอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินการของ เทศบาลตำบลสันมะเค็ด จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้นสำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้และให้การปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดี เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีศักยภาพเพิ่มขึ้น ดังนั้นเทศบาลตำบลสันมะเค็ดจึงมีนโยบายและกลยุทธ์ด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์วางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอบ อัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทน และมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

- (๑) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด
- (๒) จัดทำสมรรถนะและนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผน การพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน
- (๓) มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- (๔) จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
- (๕) จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

- (๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ อบต.
- (๒) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอด ตำแหน่ง และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร
- (๓) พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
- (๔) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กรปฏิบัติตามจรรยาบรรณของเทศบาล ตำบลสันมะเค็ด
- (๕) พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วยบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

- (๑) ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- (๒) ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (๓) ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและคุณประโยชน์ให้องค์กร
- (๔) ปรับปรุงระบบสวัสดิการผลตอบแทนพิเศษ
- (๕) ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. นโยบายการบริหาร

- (๑) กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
 - (๒) มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงานและทิศทางที่วางไว้
 - (๓) มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
 - (๔) มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ
- ให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

(๕) มีการติดตามประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการการประเมินผล การปฏิบัติงาน เพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรคและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีโครงสร้างส่วนราชการ ในเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ได้แก่ สำนักปลัด , กองคลัง , กองช่าง , กองการศึกษา

๕. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

- (๑) บริหารอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ
- (๒) พัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
- (๓) พัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
- (๔) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน โดยให้มีอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

๖. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

- (๑) สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
- (๒) ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด
- (๓) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗. นโยบายด้านภาระงาน

- (๑) มีการกำหนดภาระงานของบุคคลทุกคนทุกอย่างอย่างชัดเจน
- (๒) มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน
- (๓) บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงานจะต้องมีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงภาระงานทุกเดือน โดยให้งานการเจ้าหน้าที่จัดทำคำสั่งการแบ่งงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในเทศบาลตำบลสันมะเค็ด แยกเป็นส่วนราชการและให้มีการทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ในรอบการประเมินหรือเมื่อมีภาระงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๘ นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

- (๑) ให้ทุกงานในกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน
- (๒) ให้ทุกงานจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้น ๆ และหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน
- (๓) ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ โดยให้ปฏิบัติตามแผนแม่บทสารสนเทศของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด งานการเจ้าหน้าที่ต้องมีการประชาสัมพันธ์ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง

๙. นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

- (๑) มีการประชุมหัวหน้าส่วนงานกับผู้อำนวยการกอง/สำนัก เพื่อเป็นการรายงานผลติดตามและร่วมแก้ไขปัญหา อุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ
- (๒) ทุกส่วนราชการมีการประชุมงานเพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน
- (๓) สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม
- (๔) ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
- (๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประโยชน์ ประสิทธิภาพสูงสุดและมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

๑๐. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- (๑) มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร
- (๒) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- (๓) มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผลมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง โดยให้งานการเจ้าหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

๔. นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

- (๑) มีการจัดทำแผนการใช้เงินงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของกองและให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี

(๒) มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ประจำเดือน เวียนให้บุคลากรและประชาชนทั่วไปได้รับทราบทุกเดือน

(๓) มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบการบริหาร และจัดการตามระบบบัญชีมาใช้

(๔) มีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส โดยให้กองคลัง ดำเนินการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานแล้วประชาสัมพันธ์ให้ทุกกองและประชาชนทั่วไปได้รับทราบ เป็นประจำเดือน

๑๑. นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

(๑) สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ของท้องถิ่น

(๒) จัดทำแผน/กิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม

(๓) ดำเนินการให้ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่นำไปสู่ การสร้างสรรค์ รวมทั้งการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานประเพณีและวัฒนธรรม

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรัง อนุสนธิจากคณะกรรมการ มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนด มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหาร ท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและ แนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไป ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

(๑) พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

(๒) พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

(๓) พึงให้บริการด้วยความเสมอภาคสะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของประชาชน เป็นหลัก

(๔) พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

(๕) พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ