

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563



ของเทศบาลตำบลสันทรายมหาวงศ์
อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	7
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	9
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	14
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	15
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	16
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	20
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	22
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	27
12. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	29
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	30

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2547 โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 10 กรกฎาคม 2557

1.3 คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลสันทรายมawangค์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2561 - 2563 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้เทศบาลตำบลสันทรายมawangค์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 เพื่อให้เทศบาลตำบลสันทรายมawangค์ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 13 พ.ศ. 2552) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.5 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันทรายมawangค์

2.6 เพื่อให้เทศบาลตำบลสันทรายมawangค์ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลสันทรายมawangค์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.7 เพื่อให้เทศบาลตำบลสันทรายมawangค์ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลสันทรายมawangค์ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.8 เพื่อให้เทศบาลตำบลสันทรายมawangค์ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลสันทรายมawangค์ ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลสันทรายมawangค์

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี 2561 – 2563

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี 2561 -2563 ของเทศบาลตำบลสันทรายมหารังค์ ได้ร่วมกันพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลสันทรายมหารังค์ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2552) และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่ แผนพัฒนาอำเภอสารภี แผนพัฒนาตำบลสันทราย นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารเทศบาลตำบลสันทรายมหารังค์ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลสันทรายมหารังค์ รวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลสันทรายมหารังค์ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลสันทรายมหารังค์บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไรก็ตามงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลสันทรายมหารังค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลสันทราย-มหารังค์ ประกอบด้วย

- 1 สำนักปลัดเทศบาล
- 2 กองคลัง
- 3 กองช่าง
- 4 กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

3.2.1 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ (การคำนวณปริมาณงานต่อคนเพื่อกำหนดจำนวนพนักงานเทศบาลและลูกจ้างตามเอกสารแนบท้ายภาคผนวก) การกำหนดส่วนราชการและจำนวนผู้ปฏิบัติงานประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------|
| (1) ปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่นกลาง) | จำนวน 1 อัตรา |
| (2) สำนักปลัดเทศบาล | |
| - หัวหน้าสำนักปลัด (อำนวยการท้องถิ่นต้น) | จำนวน 1 อัตรา |
| - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(อำนวยการท้องถิ่นต้น) | จำนวน 1 อัตรา |
| - นักวิชาการเกษตรชำนาญการ | จำนวน 1 อัตรา |
| - นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | จำนวน 1 อัตรา |
| - นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | จำนวน 1 อัตรา |
| - นิติกรชำนาญการ | จำนวน 1 อัตรา |
| - จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ | จำนวน 1 อัตรา |

- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน 1 อัตรา
- นักพัฒนาชุมชน (ลูกจ้างประจำ) จำนวน 1 อัตรา
- ผช.จพง.ธุรการ (พนง.จ้างตามภารกิจ) จำนวน 1 อัตรา
- คนงานทั่วไป (พนง.จ้างทั่วไป) จำนวน 1 อัตรา
- พนักงานดับเพลิง (พนง.จ้างทั่วไป) จำนวน 3 อัตรา

(3) กองคลัง

- ผู้อำนวยการกองคลัง (ผู้อำนวยการท้องถิ่นต้น) จำนวน 1 อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ จำนวน 1 อัตรา
- นักวิชาการพัสดุชำนาญการ จำนวน 1 อัตรา
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ จำนวน 1 อัตรา
- ผช.จพง.การเงินและบัญชี (พนง.จ้างตามภารกิจ) จำนวน 1 อัตรา
- ผช.จพง.ธุรการ (พนง.จ้างตามภารกิจ) จำนวน 1 อัตรา

(4) กองช่าง

- ผู้อำนวยการกองช่าง (ผู้อำนวยการท้องถิ่นต้น) จำนวน 1 อัตรา
- นายช่างโยธาชำนาญงาน จำนวน 1 อัตรา
- นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน 1 อัตรา
- จพง.ธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน 1 อัตรา
- คนงานทั่วไป (พนง.จ้างทั่วไป) จำนวน 1 อัตรา

(5) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (ผู้อำนวยการท้องถิ่นต้น) จำนวน 1 อัตรา
- นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน 1 อัตรา
- ครูผู้ดูแลเด็ก ระดับ คศ.1 จำนวน 2 อัตรา
- ผช.ผู้ดูแลเด็ก (พนง.จ้างตามภารกิจ) จำนวน 4 อัตรา

การกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นได้กำหนดให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลสันทรายมawangค์ดังต่อไปนี้

- ด้านบุคลากรในองค์กร
- ด้านสถานการณ์คลัง
- ด้านศักยภาพของชุมชนและพื้นที่

3.2.2 มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ (เอกสารแนบท้าย ภาคผนวก)

3.2.3 มีการเปรียบเทียบปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้เพื่อประกอบการกำหนดจำนวนข้าราชการที่รับผิดชอบงานนั้น (เอกสารแนบท้ายภาคผนวก)

3.2.4 มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังของตนเองกับ อปท. ที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน (เอกสารแนบท้ายภาคผนวก)

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressur เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ

รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย มาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น คำนวณเวลาที่ใช้กรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณา **(แนบท้ายภาคผนวก)**

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด **(แนบท้ายภาคผนวก)**

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากบางส่วนราชการในปัจจุบันอาจมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ (แนบท้ายภาคผนวก)

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็ระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงานจะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

4.1 ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- (1) เขตบริการไฟฟ้าไม่ทั่วถึงในพื้นที่การเกษตรเพื่อใช้สูบน้ำในการประกอบอาชีพการเกษตร
- (2) การคมนาคมไม่สะดวกระหว่างหมู่บ้าน
- (3) ก่อสร้างสะพาน และถนน คสล.ให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- (4) ปรับปรุงถนนที่ชำรุดทุกหมู่บ้าน
- (5) ขาดไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะถนนสายหลัก / ถนนซอยในหมู่บ้าน
- (6) ในช่วงฤดูฝนเกิดปัญหาน้ำท่วมขังบ่อย ทำให้บ้านเรือน พื้นที่เกษตร ตลอดจนถนนได้รับความเสียหาย

4.2 ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- (1) การรวมกลุ่มอาชีพยังขาดศักยภาพในด้านการพัฒนา การส่งเสริมการตลาด
- (2) ปัญหาการว่างหลังจากฤดูกาลเก็บเกี่ยว คนตกงานมากขึ้นเนื่องจากการปิดตัวของโรงงานอุตสาหกรรม
- (3) ราคาผลผลิตตกต่ำและเกษตรกรขาดอำนาจในการต่อรองราคา
- (4) กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตฯ ขาดความรู้และการเชื่อมโยงเครือข่ายเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันในแต่ละกลุ่ม
- (5) ขาดการรวมกลุ่มและทักษะในการพัฒนาอาชีพและความรู้ใหม่ ๆ ในการประกอบอาชีพ
- (6) ขาดการเชื่อมโยงภูมิปัญญาท้องถิ่นกับเทคโนโลยีใหม่ในการประกอบอาชีพ
- (7) ปัญหาการปลูกพืชเชิงเดี่ยว มีการปลูกพืชแบบผสมผสานน้อย
- (8) การกู้เงินจากแหล่งเงินทุนนอกระบบมีมากขึ้น

4.3 ปัญหาด้านสังคม

- (1) ปัญหาการระบาดของสารเสพติด และกลุ่มเสี่ยง มากขึ้น
- (2) การป้องกันดูแลสุขภาพของชุมชน และการเข้าร่วมจัดการกับปัญหาเอดส์
- (3) เยาวชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนน้อย
- (4) บทบาทของสตรีในทางการเมืองและการพัฒนาชุมชนยังน้อยมาก
- (5) เครือข่ายและแผนงานของสตรีระดับต่าง ๆ ยังไม่เข้มแข็ง
- (6) ชุมชนยังขาดการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส
- (7) การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณีเริ่มลดน้อยลง
- (8) ระบบความสัมพันธ์ของสถาบันครอบครัวเริ่มลดน้อยลง
- (9) มีการรับเอากระแสวัฒนธรรมจากภายนอกอย่างรวดเร็วและขาดการกลั่นกรอง ส่งผลต่อวิถีชีวิตของคนในท้องถิ่นเปลี่ยนแปลงไป

4.4 ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- (1) ขาดน้ำใช้เพื่อการเกษตรในบางหมู่บ้าน
- (2) วางท่อลำเหมืองให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- (3) ปัญหาลำเหมืองสาธารณะเกิดการตื้นเขินและวัชพืช
- (4) ปัญหาน้ำท่วมขังในช่วงฤดูฝน

4.5 ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร

- (1) ปัญหาการมีส่วนร่วมทางการเมืองของราษฎร
 - การไปใช้สิทธิในบางหมู่บ้านมีแนวโน้มลดลง เนื่องจากมีการเลือกตั้งหลายระดับและบ่อยครั้ง
 - ขาดความรู้ความเข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย
- (2) ปัญหาด้านการบริหารและการจัดการ
 - ปริมาณงานรวมทั้งภารกิจที่ได้รับมีปริมาณมากกว่าบุคลากร
 - เจ้าพนักงาน / เจ้าหน้าที่ ยังขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องดีพอในการปฏิบัติงานตามหน้าที่
 - สถานที่บริการประชาชนและที่ทำการฯ ค่อนข้างคับแคบ ไม่สามารถรองรับงานที่เพิ่มขึ้นได้
 - ขาดแคลนงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ ในการปฏิบัติงานบางประเภท
- (3) การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่ดีพอ
 - หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ไม่มีงบประมาณสนับสนุนเพียงพอ
 - เกิดข้อจำกัดในการสนับสนุนงบประมาณแก่หน่วยงานและองค์กรในพื้นที่
- (4) ปัญหาการสร้าง ความเข้าใจกับประชาชนโดยเฉพาะด้านกฎหมาย ระเบียบต่างๆ

4.6 ปัญหาด้านสาธารณสุข

- (1) ปัญหาขาดแคลนบุคลากรด้านสาธารณสุข
- (2) ปัญหาโรคไม่ติดต่อ(โรคเบาหวาน ,ความดันโลหิตสูง,โรคมะเร็งและอุบัติเหตุ)
- (3) ปัญหาพฤติกรรมสุขภาพที่ไม่ถูกต้อง
- (4) ปัญหาสุขภาพจิต
- (5) ปัญหายาเสพติด
- (6) ปัญหาสุขาภิบาลอาหาร
- (7) ปัญหาโรคประจำตัวและโรคระบาด

4.7 ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- (1) ปัญหาด้านการศึกษา
 - การได้รับข้อมูลข่าวสารที่ขาดการคัดกรอง จนเป็นเหตุทำให้เกิดความเชื่อหรือความเข้าใจที่ไม่ถูกต้อง
 - ขาดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

(2) ปัญหาด้านศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

- ขาดสถานที่ประกอบพิธีกรรมทางศาสนา ม.3
- วัด ชุมชน การมีส่วนร่วมและทัศนคติต่อวัดมีความสำคัญน้อยลง
- วัดเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนน้อยลง
- วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงามถูกวัฒนธรรมภายนอกคุกคามผสมผสาน

(3) เด็กจบภาคบังคับไม่ได้เรียนต่อชั้นสูงขึ้น

- ขาดการเชื่อมโยงองค์ความรู้ในท้องถิ่นไปสู่หลักสูตรของโรงเรียน
- ขาดกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ของชุมชน
- ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนขาดวัสดุอุปกรณ์ในการส่งเสริมความรู้
- จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษามีไม่เพียงพอ
- ผู้ปกครองมีค่านิยมที่ส่งบุตรหลาน ไปเรียนภายในตัวเมืองหรือโรงเรียนสังกัดภาคเอกชนเพิ่มขึ้น

4.8 ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (1) ราษฎรส่วนใหญ่ยังขาดจิตสำนึกในการร่วมป้องกันและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
- (2) ราษฎรส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลอย่างถูกต้องและเป็นระบบ
- (3) ราษฎรบุกรุกที่สาธารณะริมฝั่งแม่น้ำปิง

5. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (1) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (2) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (4) การสาธารณสุขการ
- (5) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (6) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (7) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (8) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (9) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (3) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (5) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (6) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (7) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (8) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (9) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (3) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (4) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (2) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (3) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (4) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (3) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (4) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (5) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (3) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (4) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (5) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (4) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ SWOT ของเทศบาลตำบลสันทรายมหาราวงศ์

จุดแข็ง (Strength)

1.	ผู้บริหารเป็นผู้มีประสบการณ์ในการบริหารงานท้องถิ่นมาหลายสมัย
2.	คณะผู้บริหารทุกคนเป็นคนในพื้นที่ จึงสามารถทราบปัญหาและแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์
3.	ผู้บริหาร พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างส่วนมากเป็นผู้มีศีลธรรมและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน
4.	ผู้บริหาร พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างส่วนมากเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
5.	คณะผู้บริหารงานร่วมกันทำงานเป็นทีม และแบ่งกระจายงานในการบริหารงานตามพื้นที่รับผิดชอบ จากนั้นมีการระดมความคิดร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาในพื้นที่โดยพนักงานเทศบาลเป็นผู้มีส่วนร่วมในการช่วยแก้ไขปัญหา
6.	หน่วยงานให้ความสำคัญในการคัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเพื่อเข้ามาปฏิบัติงาน
7.	หน่วยงานส่งเสริมการพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน เช่น การฝึกอบรม ฯลฯ
8.	มีการวางแผนอัตรากำลังคนเพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ในการปฏิบัติงานในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า
9.	มีการบริหารงานด้วยความถูกต้องตามระเบียบและกฎหมายที่กำหนด มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

จุดอ่อน (Weakness)

1.	การปฏิบัติงานด้านการให้บริการประชาชนมีความล่าช้าในบางกลุ่มงาน เนื่องจากบุคลากรไม่เพียงพอ
2.	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบางกลุ่มงานอาจมีน้อย เนื่องจากพนักงานบางคนต้องรับงานหลายตำแหน่ง
3.	พนักงานในองค์กรมีการเกียจงาน เนื่องจากการรับภาระงานที่เกินหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง
4.	การบริหารงานระหว่างคณะผู้บริหารกับประชาชนในบางครั้งไม่อาจใช้ข้อกฎหมายมาบังคับใช้ได้อย่างเด็ดขาด เนื่องจากเป็นความสัมพันธ์ของคนที่อยู่ในพื้นที่เดียวกัน จึงปฏิบัติงานโดยค่อนข้างอนุโลมเป็นส่วนใหญ่

โอกาส (Opportunity)

1.	การประชาสัมพันธ์ ให้ข้อมูลข่าวสาร การติดต่อสื่อสารระหว่างเทศบาลกับประชาชนเข้าถึงได้ง่าย รวดเร็ว เนื่องจากมีเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วย
2.	นโยบายของรัฐบาล THAILAND 4.0 ทำให้เกิดการพัฒนาด้านวิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและการพัฒนาและต่อยอดในกลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม
3.	ประชาชนส่วนใหญ่มีความสนใจและเข้ามามีบทบาททางการเป็นผู้นำ การพัฒนาหมู่บ้านและการเมืองท้องถิ่น
4.	เขตการปกครองอยู่ใกล้ตัวเมืองจึงทำให้การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ง่ายขึ้น
5.	หน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร จึงทำให้พนักงานเทศบาลหันมาสนใจการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่ตนเองปฏิบัติงาน
6.	ระเบียบการบริหารงานบุคคลได้มีการกำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีขึ้น จึงทำให้หน่วยงานมีการวางแผนการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม จัดอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ให้แก่พนักงาน

อุปสรรค (Threat)

1.	งบประมาณมีน้อยไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการจ้างบุคลากรในการปฏิบัติงานเพิ่ม
2.	มีข้อจำกัดเรื่องค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น 2542 มาตรา 35 จึงไม่สามารถกำหนดตำแหน่งบุคลากรให้มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงานได้
3.	การเมืองการปกครองภายในพื้นที่แบ่งแยกฝ่ายผู้บริหารปัจจุบันกับอดีตผู้บริหารชุดเก่า ทำให้ประชาชนบางส่วนไม่ค่อยให้ความร่วมมือกับการปฏิบัติงานของทางเทศบาลเท่าที่ควรจะเป็น
4.	ประชาชนส่วนใหญ่รู้จักคุ้นเคยกับคณะผู้บริหารและพนักงานเทศบาล บางครั้งประชาชนจึงละเลยระเบียบการปฏิบัติโดยอาศัยความสนิทสนมกับเจ้าหน้าที่หรือผู้บริหาร

จากการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น จะทำให้เห็นถึงจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค ของการบริหารงานของเทศบาลตำบลสันทรายมทางค์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำมาเป็นตัวกำหนดในแผนอัตรากำลัง 3 ปี 2561 – 2563 ของเทศบาลตำบลสันทรายมทางค์ต่อไป

วิสัยทัศน์

“ศูนย์กลางการผลิตผักปลอดสารพิษ และการผลิตลำไยที่มีคุณภาพเพื่อการบริโภคและการส่งออก”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 1	การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
<u>เป้าประสงค์</u>	- โครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐาน
<u>ตัวชี้วัด</u>	- ประชาชนมีความปลอดภัยในการคมนาคม
<u>ค่าเป้าหมาย</u>	- ประชาชนได้รับความสะดวกในด้านคมนาคม การขนส่งและได้รับการด้านสาธารณสุขบริโภค สาธารณูปการอย่างทั่วถึง
<u>กลยุทธ์</u>	- การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคม ขนส่ง ด้านสาธารณสุขบริโภคและสาธารณูปการ
ยุทธศาสตร์ที่ 2	การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แบบยั่งยืน
<u>เป้าประสงค์</u>	- ประชาชนยึดหลักและปฏิบัติตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้เกิดภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจ
<u>ตัวชี้วัด</u>	- สินค้าหรือผลิตภัณฑ์ชุมชนมีคุณภาพ เป็นที่ต้องการของผู้บริโภค ประชาชนมีการออมในทุกระดับ
<u>ค่าเป้าหมาย</u>	- ประชาชนมีการผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัยเพิ่มขึ้น
	- ชุมชนมีการรวมกลุ่มเพื่อร่วมกันพัฒนาสินค้า ผลิตภัณฑ์ชุมชน ให้เกิดการเพิ่มมูลค่าของสินค้า ทำให้สินค้ามีคุณภาพ
	- ชุมชนมีการรวมกลุ่มเพื่อผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย เพื่อการบริโภคและการผลิตจำหน่าย
<u>กลยุทธ์</u>	- พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง
	- ส่งเสริมการเกษตรทฤษฎีใหม่
ยุทธศาสตร์ที่ 3	การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและบริหารจัดการทรัพยากร สิ่งแวดล้อม ระบบนิเวศน์และการอนุรักษ์พลังงานอย่างยั่งยืน
<u>เป้าประสงค์</u>	- ประชาชนมีจิตสำนึกในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์ระบบนิเวศน์

<u>ตัวชี้วัด</u>	-มีการคัดแยกขยะมูลฝอยก่อนทิ้ง -การลดการเผา เพื่อลดปัญหาหมอกควัน -แม่น้ำลำคลองไม่ตื้นเขิน หรือเน่าเสีย
<u>ค่าเป้าหมาย</u>	-ประชาชนสามารถบริหารจัดการ แก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมด้วยตนเองมากขึ้น เช่น การคัดแยกขยะมูลฝอย การลดการเผา
<u>กลยุทธ์</u>	-การปลูกจิตสำนึกให้ความรู้ประชาชน ให้เกิดการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ยุทธศาสตร์ที่ 4 ท้องถิ่น	การอนุรักษ์ ถ่ายทอด วัฒนธรรมจารีตประเพณี ส่งเสริมวิถีชีวิต ภูมิปัญญา และการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมประชาชน
<u>เป้าประสงค์</u>	ประชาชนในท้องถิ่นสามารถอนุรักษ์ ปันฟูและสืบสานจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ยั่งยืน
<u>ตัวชี้วัด</u>	-การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นและจำนวน-ประชาชนผู้เข้าร่วมกิจกรรม -การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น และจำนวนประชาชนผู้เข้าร่วมกิจกรรม
<u>ค่าเป้าหมาย</u>	-การมีส่วนร่วมในการพัฒนาของเครือข่ายหรือกลุ่มบุคคลที่เป็นองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
<u>กลยุทธ์</u>	-ส่งเสริมและเชื่อมโยงวิถีชีวิตชุมชนกับศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นและยกย่องคนดี -ส่งเสริม สืบสาน ปันฟูและอนุรักษ์ไว้ซึ่งศาสนาภูมิปัญญาท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรมให้คงอยู่ตลอดไป
ยุทธศาสตร์ที่ 5	การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างทั่วถึงทั้งในด้านการประกอบอาชีพ สุขภาวะ และการศึกษา
<u>เป้าประสงค์</u>	ประชาชนได้รับบริการและสวัสดิการจากเทศบาลอย่างทั่วถึง รวดเร็วและเป็นธรรม
<u>ตัวชี้วัด</u>	-มีศูนย์การเรียนรู้ด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น -ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง -ผู้ด้อยโอกาสมีอาชีพ มีรายได้ พึ่งพาตนเองได้ -จำนวนโครงสร้างพื้นฐานที่เพิ่มขึ้น เช่น ทางลาดสำหรับผู้พิการ
<u>ค่าเป้าหมาย</u>	- ประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการ
<u>กลยุทธ์</u>	-ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพคนสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ -ส่งเสริมสุขภาวะของชุมชน -การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส
ยุทธศาสตร์ที่ 6	การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
<u>เป้าประสงค์</u>	มีการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาลและการจัดการบริการสาธารณะแก่ประชาชนที่มีประสิทธิภาพ
<u>ตัวชี้วัด</u>	-บุคลากรท้องถิ่นให้บริการประชาชนอย่างเป็นระบบ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม -มีวัสดุ อุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการให้บริการ -ประชาชนมีความพึงพอใจในการให้บริการ
<u>ค่าเป้าหมาย</u>	-ประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

<u>กลยุทธ์</u>	-การเสริมสร้างประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ -การสร้างจิตสำนึกและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากร
ยุทธศาสตร์ที่ 7 การเสริมสร้างความสงบสุขมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นบนพื้นฐานของประชาธิปไตย	
<u>เป้าประสงค์</u>	ชุมชนได้รับความสงบสุขมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นบนพื้นฐานของประชาธิปไตย
<u>ตัวชี้วัด</u>	-ประชาชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นบนพื้นฐานของประชาธิปไตย
<u>ค่าเป้าหมาย</u>	-ประชาชนมีความสงบสุขมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นบนพื้นฐานของประชาธิปไตย
<u>กลยุทธ์</u>	-เสริมสร้างประสิทธิภาพในการรักษาความสงบ ปลอดภัยแก่ชุมชน -การป้องกันและแก้ไขปัญหาอบายมุขและสิ่งเสพติด

6. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรองที่สอดคล้องตามยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ต้องดำเนินการ

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

จากการวิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องปฏิบัติของเทศบาลตำบลสันทรายมawangค์แล้ว สามารถกำหนดภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ สรุปได้ดังนี้

1. สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ให้ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

2. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ งานอื่นๆ เกี่ยวกับการจัดหางบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับพัสดุของเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย

3. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง การควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่าย วัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจการศาสนา งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังและแนวทางในการแก้ไข ปัญหาของเทศบาลตำบลสันทรายมawangศ์ตั้งที่กล่าวมาข้างต้น จึงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น 4 ส่วนราชการ ได้แก่

- 1) สำนักปลัดเทศบาล
- 2) กองคลัง
- 3) กองช่าง
- 4) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวนทั้งสิ้น 19 อัตรา พนักงานครูเทศบาลจำนวน 2 อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 7 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 5 อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 34 อัตรา

แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลสันทรายมawangศ์มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องตำแหน่งขึ้นใหม่ โดยเป็นพนักงานเทศบาล จำนวน 1 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 5 อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลสันทรายมawangศ์

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลสันทรายมawangค์ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

8.1 โครงสร้าง เทศบาลตำบลสันทรายมawangค์ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ จึงได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลสามัญ พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปให้สอดคล้องกับภารกิจดังกล่าว เพื่อรองรับภารกิจและปริมาณที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม จึงมีความจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติการกิจตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสันทรายมawangค์ เพื่อที่จะให้การแก้ไขปัญหขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1.สำนักปลัดเทศบาล 1.1 ฝ่ายอำนวยการ <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานรัฐพิธี - งานการเจ้าหน้าที่ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานแผนงานและงบประมาณ - งานทะเบียนราษฎรและบัตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์ - งานนิติการ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานวิชาการและประชาสัมพันธ์ - งานกิจการสภา 	1.สำนักปลัดเทศบาล 1.1 ฝ่ายอำนวยการ <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานรัฐพิธี - งานการเจ้าหน้าที่ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานแผนงานและงบประมาณ - งานทะเบียนราษฎรและบัตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์ - งานนิติการ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานวิชาการและประชาสัมพันธ์ - งานกิจการสภา 	เท่าเดิม
2. กองคลัง 2.1 งานการเงินและบัญชี 2.2 งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ 2.3 งานพัสดุและทรัพย์สิน 2.4 งานธุรการ	2. กองคลัง 2.1 งานการเงินและบัญชี 2.2 งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ 2.3 งานพัสดุและทรัพย์สิน 2.4 งานธุรการ	เท่าเดิม
3. กองช่าง 3.1 งานก่อสร้างและสาธารณูปโภค 3.2 งานออกแบบควบคุมอาคารและผังเมือง 3.3 งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ 3.4 งานธุรการ	3. กองช่าง 3.1 งานก่อสร้างและสาธารณูปโภค 3.2 งานออกแบบควบคุมอาคารและผังเมือง 3.3 งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ 3.4 งานธุรการ	เท่าเดิม

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>1. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>1.1 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ</p> <p>1.2 งานประสานงานการศึกษา</p> <p>1.3 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>1.4 งานธุรการ</p>	<p>1. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>1.1 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ</p> <p>1.2 งานประสานงานการศึกษา</p> <p>1.3 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>1.4 งานธุรการ</p>	<p>เท่าเดิม</p>

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2561 – 2563

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัด (ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	-	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม กำหนดเพิ่ม
พนักงานดับเพลิง	-	3	3	3	+3	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง(ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง(ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	-	1	1	1	-	-	-	ขอ กสอ.เปิดสอบ กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	1	1	1	+1	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2561 – 2563

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	-	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม ขอ กสณ.เปิด สอบ
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	-	1	1	1	-	-	-	
ครู ค.ศ. 1	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	4	4	4	4	-	-	-	
รวม	24	34	34	34	+6	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลสันทรายมหาวงศ์กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่งให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่งเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2561 – 2563) การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลสันทรายมหาวงศ์ได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐคือ การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น เทศบาลตำบลสันทรายมหาวงศ์จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก คือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชน สังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง ทางอินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัยต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลสันทรายมawangค์ จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี ทั้งนี้วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล จ้าง

ลูกจ้างประจำและพนักงาน

เทศบาลตำบลสันทรายมawangค์ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้การดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ภาคผนวก

การเปรียบเทียบอัตรากำลังกับกรอบอัตรากำลัง
ของเทศบาลในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวนอัตรากำลัง (คน)				รวม (คน)	หมายเหตุ
	พนักงาน- เทศบาล	พนักงานครู เทศบาล	ลูกจ้าง- ประจำ	พนักงาน- จ้าง		
เทศบาลตำบลสันทรายมawangค์	14	2	1	7	24	ขนาดกลาง
เทศบาลตำบลขี้มู่ง	20	2	1	14	37	ขนาดกลาง
เทศบาลตำบลยางเนิ้ง	31	2	13	57	103	ขนาดกลาง
เทศบาลตำบลหนองผึ้ง	29	-	3	60	93	ขนาดกลาง
เทศบาลตำบลสารภี	16	-	3	18	37	ขนาดกลาง
เทศบาลตำบลชมพู	23	-	1	34	58	ขนาดกลาง
เทศบาลตำบลไชยสถาน	19	-	2	34	55	ขนาดกลาง
เทศบาลตำบลป่าบง	15	1	1	18	35	ขนาดกลาง
เทศบาลตำบลหนองแฝก	19	1	-	18	38	ขนาดกลาง
เทศบาลตำบลท่าวังตาล	26	-	2	24	52	ขนาดกลาง
เทศบาลตำบลดอนแก้ว	17	-	-	15	32	ขนาดเล็ก
เทศบาลตำบลท่ากว้าง	9	-	-	15	24	ขนาดเล็ก