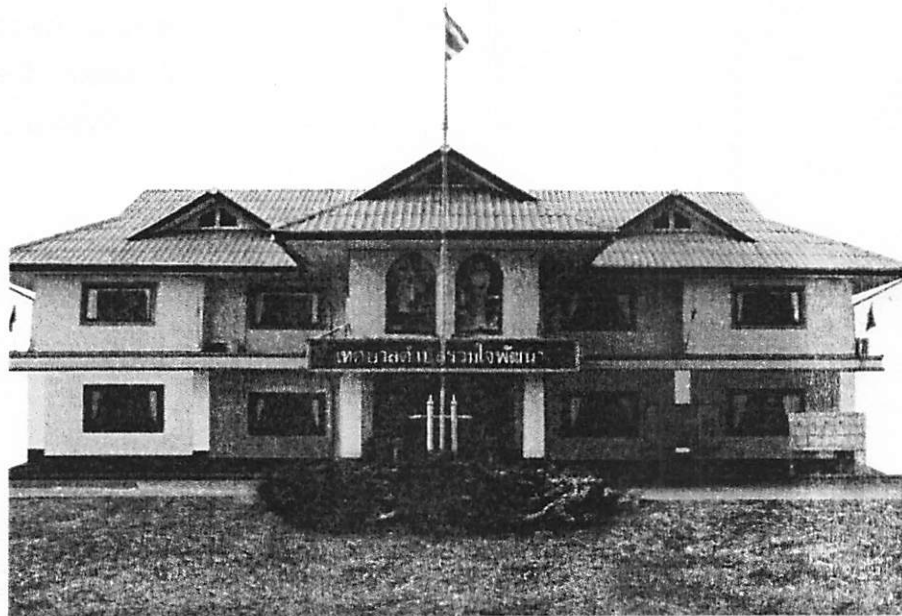




แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙



ของ
เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา
อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้สามารถตอบสนองและสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ซึ่งเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา จำเป็นจะต้องจัดให้มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับการปฏิบัติภารกิจอย่างเพียงพอ และมีประสิทธิภาพสูงสุดและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชนและผู้รับบริการ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนและพัฒนาคน ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและองค์กร และหวังว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสามารถใช้เป็นกรอบในการบริหารองค์กรให้บรรลุตามภารกิจและอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา
อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา
กันยายน ๒๕๖๖

สารบัญ

หน้า

คำนำ	ก
สารบัญ	ข
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานจ้างเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา	๕๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา	๕๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังคนของหน่วยงาน เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรารายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา จึงต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ พนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหาร งานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๔

๑.๕ หนังสือสำนักงาน ก.ท.จ.พะเยา ที่ พย ๐๐๒๓.๒/ว ๓๗๖๔ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๖ หนังสือสำนักงาน ก.ท.จ.พะเยา ที่ พย ๐๐๒๓.๒/ว ๔๒๐ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖

๑.๗ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล รวมใจพัฒนา ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถ ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ ครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบล รวมใจพัฒนา

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากร ที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบาย ของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาล

๒.๒ ประโยชน์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความเข้าใจชัดเจน ถึงกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่ง และหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือ ในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ๓ ปี ทำให้สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลที่อาจเกิดขึ้น ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

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

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลรวมใจพัฒนา เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบ การบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานเทศบาลที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพ ปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา บรรลุผล ตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรง ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรง กับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตาม ทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรร กำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคน ให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพะเยา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยคำนึงถึง

๑) การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๒) การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนด อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนด ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณ รายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้

ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๑) เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๒) เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓) ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๙ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว

พบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การวางแผนกำลังคน หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีจะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้เหมาะสมและเพียงพอ ทั้งในด้านจำนวนและคุณภาพมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการโดยมีแผนการใช้และพัฒนาคนเหล่านั้น อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่องต่อไป

สิ่งที่ต้องพิจารณาเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน พิจารณาส่งที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. กำลังคนที่มีอยู่ได้ใช้ประโยชน์เต็มที่หรือไม่ คู่กับค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปหรือไม่
๒. มีแผนการพัฒนาคนอย่างไร เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพปฏิบัติงาน
๓. อัตราการสูญเสียกำลังคน ประเภท ระดับ สายงานใด ก่อให้เกิดปัญหาหรือไม่เพราะเหตุใด
๔. จะต้องใช้เทคนิคและวิธีการใดในการพยากรณ์กำลังคนจึงจะเหมาะสมและคาดว่าจะได้ผลใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด
๕. การสรรหาจะกระทำโดยวิธีใด จึงจะเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาการขาดแคลนกำลังได้อย่างดีที่สุด

วัตถุประสงค์การวางแผนกำลังคน

๑. เพื่อให้ได้มาและธำรงรักษากำลังคนไว้ในจำนวนและคุณภาพที่ต้องการ
๒. ใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๓. เตรียมมาตรการที่เหมาะสมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากับกำลังคน
๔. เป็นจุดเริ่มต้นในการทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับสภาพกำลังคนจะเชื่อมโยงไปสู่การเกลี้ยกำลังคน

๓.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

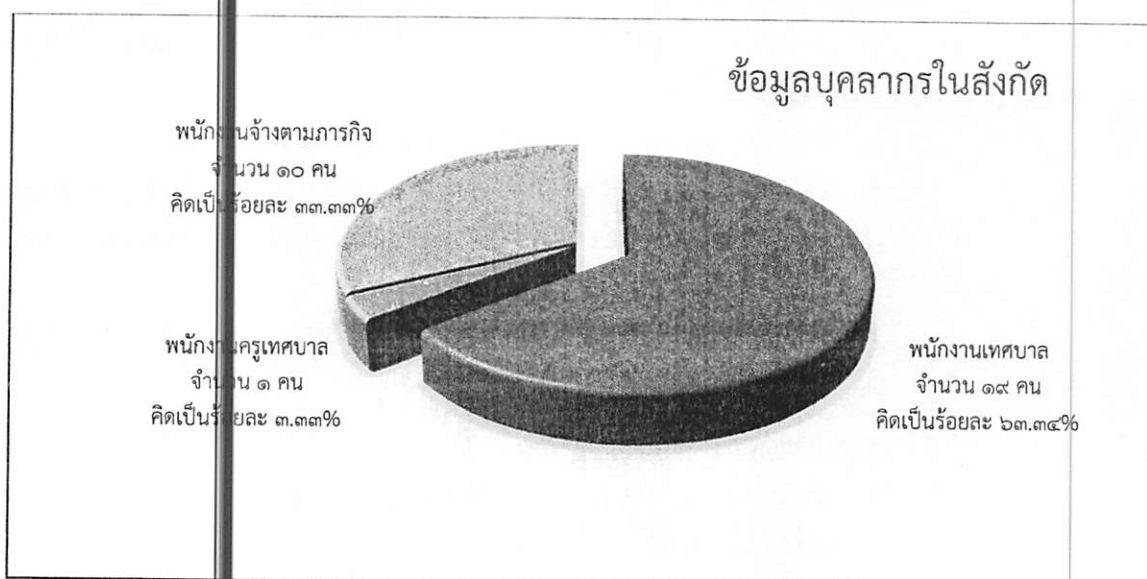
๓.๒.๑ แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

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

- **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้
 - สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล
 - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าส่วนราชการ
 - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
 - สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้น และสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น

แผนภูมิอัตรากำลัง

แสดงสัดส่วนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา



๓.๒.๒ แนวคิดเรื่องการทำหนดสายงานและตำแหน่ง

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการทำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนามากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้น คือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสม ในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักปลัดเทศบาล คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป งานบริหารงานบุคคล งานนิติการ งานบริการสาธารณสุข งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมการเกษตร และงานพัฒนาชุมชน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงินและการบัญชี การพัสดุ ทะเบียนทรัพย์สิน การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิเฉพาะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

- หน่วยตรวจสอบภายใน คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน งานตรวจสอบความถูกต้องในการปฏิบัติงาน งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ งานประเมินการควบคุมภายใน งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

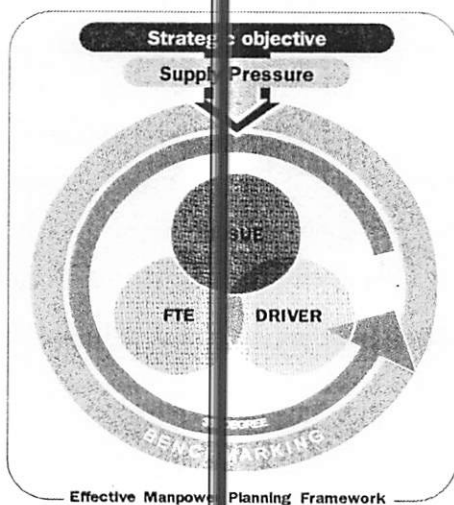
๓.๒๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตารางต่อไปนี้



จากชุดแตรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสนใจพัฒนา ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรกำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่าง ๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้		
มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสู่ออนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
▪ FTE (Full Time Equivalent)	▪ Supply pressure ▪ 360 degree+Issue ▪ Benchmarking	▪ Strategic Objective ▪ Driver

“Any study of manpower allocation must take many factors into consideration”

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ เกี่ยวกับงานตรวจสอบภายใน ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในสังกัดของสำนักปลัดเทศบาล เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมืออยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชา และมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

- พิจารณางานพนักงานเทศบาล ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่หรืองานหลักของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการในแต่ละตำแหน่งเพื่อกำหนดเป็นอัตรากำลังคนในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ดังนี้ $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ $๘๒,๘๐๐$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วัน โดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กรณีด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการร่างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้เกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

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

- ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบัน มี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง ซึ่งยังขาดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เนื่องจากปัจจุบันเกิดการแพร่ระบาดต่าง ๆ เช่น โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และโรคไข้เลือดออก การบริหารจัดการขยะในพื้นที่ การดูแลด้านสุขภาพของเด็ก เยาวชน ประชาชน และผู้สูงอายุ รวมทั้งผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง ผู้ด้อยโอกาส อื่น ๆ
- ประเด็นเรื่องการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานในองค์กร เนื่องจากเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เป็นเทศบาลตำบลขนาดกลาง และยังมีตำแหน่งวิชาการว่าง ซึ่งยังไม่มีผู้ประสงค์จะมาปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้น หน่วยงานจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังทดแทนกันได้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะ โดยเฉพาะการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง

หรือการมอบหมายให้แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

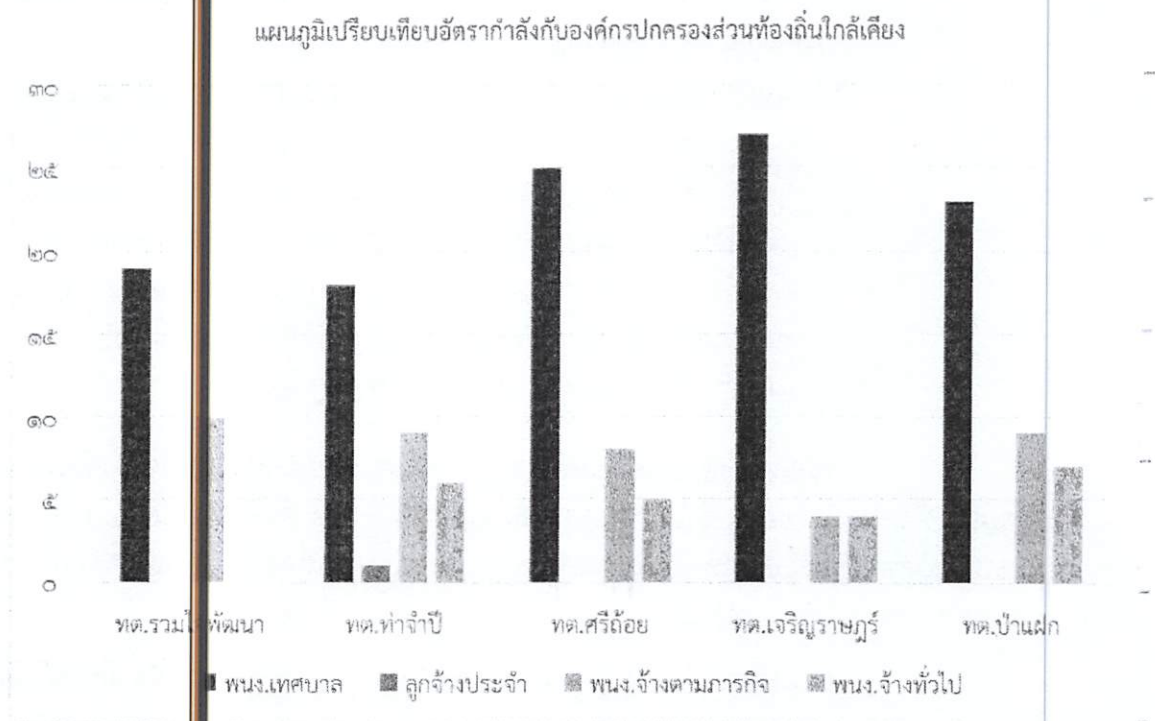
- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หนังสือแจ้งเวียนถึงความต้องการอัตรากำลังจากหัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วยนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง การสอบถาม หรือการขอคำแนะนำ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจัดด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลป่าแฝก เทศบาลตำบลบ้านใหม่ เทศบาลตำบลศรีถ้อย และเทศบาลตำบลเจริญราษฎร์ ซึ่งเทศบาลดังกล่าว เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน มีจำนวนหมู่บ้าน ประชากร ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณรายจ่ายใกล้เคียงกัน

การเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในพื้นที่ใกล้เคียง

เทศบาลตำบล	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	บริหารงานท้องถิ่น	สำนักปลัดเทศบาล	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุข	กองการศึกษา	หน่วยตรวจสอบภายใน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด	ค่าเฉลี่ย ๓ คน/งบประมาณ
รวมใจพัฒนา	๒๗,๘๓๓,๐๐๐	๑	๙	๔	๔	-	-	๑	-	๓๐	-	๓๐	๙๒๗,๗๖๖.๖๗
ท่าจำปี	๒๙,๕๐๐,๐๐๐	๑	๘	๔	๔	-	-	๑	๑	๙	๖	๓๔	๘๖๗,๖๔๗.๐๖
ศรีถ้อย	๓๓,๘๔๖,๗๕๐	๑	๘	๔	๔	๓	๔	๑	-	๘	๕	๓๘	๘๙๐,๗๐๓.๙๕
เจริญราษฎร์	๓๔,๔๐๐,๐๐๐	๑	๑๒	๗	๔	๒	-	๑	-	๔	๔	๓๕	๙๘๒,๘๕๗.๑๔
ป่าแฝก	๓๘,๙๘๒,๐๐๐	๒	๑๒	๔	๔	-	-	๑	-	๙	๗	๓๙	๙๙๙,๕๓๘.๔๖

แสดงแผนภูมิเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิเทศบาลที่ทำการเปรียบเทียบทั้ง ๕ แห่ง ที่เป็นเทศบาลขนาดกลาง ประกอบด้วยเทศบาลตำบลป่าแฝก เทศบาลตำบลเจริญราษฎร์ เทศบาลตำบลศรีถ้อย เทศบาลตำบลท่าจำปี และเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ซึ่งมีอัตราค่าจ้างใกล้เคียง ทั้งนี้ เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา มีงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ น้อยที่สุด แต่เทศบาลตำบลท่าจำปี มีค่าเฉลี่ยบุคลากร ๑ คนต้องงบประมาณรายจ่ายประจำปีน้อยที่สุด

๓.๓ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๑. ศึกษาวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา โดยให้หัวหน้าส่วนราชการ เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงการส่วนราชการและจำนวนข้าราชการในเทศบาลประกอบกับการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๖. ให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง (หนึ่งคนต่อหนึ่งหลักสูตร)

❖ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑) ทำให้เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนาสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔) ช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕) ช่วยให้เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๖) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา มีความครบถ้วน โดยคณะกรรมการพัฒนาเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ร่วมกับประชาคมตำบลรวมใจพัฒนา ได้ร่วมกัน กำหนดหัวข้อวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา โดยยึดประเด็นปัญหา ความต้องการของท้องถิ่นตลอดจนกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา เป็นทิศทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา และแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบล รวมใจพัฒนา ดังนี้

๔.๑ ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

๔.๑.๑ วิสัยทัศน์

“ชุมชนน่าอยู่ ประชาชนมีรายได้ที่มั่นคง และดำรงชีวิตภายใต้แนวทางเศรษฐกิจพอเพียง”

๔.๑.๒ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านเศรษฐกิจและโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการที่ดี

๔.๑.๓ เป้าประสงค์

๑ ประชาชนมีความรู้ มีอาชีพ และรายได้มั่นคง มีสุขภาพอนามัยแข็งแรง องค์กรภาคการเกษตรเข้มแข็ง พึ่งตนเองได้ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เข้าถึงประชาชนทุกหมู่บ้าน ทุกครัวเรือน

๓ ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมและแหล่งท่องเที่ยวให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ เพื่อสร้างอาชีพและรายได้ในชุมชน

๔ ประชาชนมีจิตสำนึกอนุรักษ์สามัคคี รักความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น และยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ เป็นประมุข

๕ เสริมสร้างจิตสำนึกอนุรักษ์ ฟื้นฟู รักษา ขนบธรรมเนียม ประเพณีวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และค่านิยมที่ดีงาม

๖ สถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็ง ผู้สูงอายุ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส และผู้อยู่ในสภาวะลำบาก ได้รับการจัดสวัสดิการและมีหลักประกันที่มั่นคง อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๗ ประชาชนมีส่วนร่วมในการ คุ้มครอง อนุรักษ์ ฟื้นฟู บำรุงรักษา และบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๘ ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และเข้าถึงสิทธิในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและมีสิทธิในการเรียกร้อง ให้หน่วยงานภาครัฐ การบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ตามสิทธิขั้นพื้นฐานที่กฎหมายบัญญัติ

๙ ระบบการบริหารงานและการจัดทำและให้บริการสาธารณะของเทศบาลฯ เป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และประชาชนมีส่วนร่วมและเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอย่างสะดวก

๑๐) บุคลากรของเทศบาลได้รับการพัฒนาและปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล

๑๑) ระบบการรักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และภัยพิบัติฉุกเฉินให้มีประสิทธิภาพ ชุมชนปลอดภัยจากอาชญากรรม อุบัติเหตุ ยาเสพติด และอบายมุข

๔.๒ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย/กลยุทธ์/จุดยืนทางยุทธศาสตร์/ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านเศรษฐกิจและโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบชลประทานและการบริหารจัดการน้ำเพื่อการเกษตรที่มีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาอาชีพ และส่งเสริมการดำเนินชีวิตภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัยและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๔. เสริมสร้างความเข้มแข็งองค์กรภาคการเกษตร และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๕. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค ให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

เป้าประสงค์ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงอย่างสะดวก ปลอดภัย และทั่วถึง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ประชาชนสามารถสัญจรไปมาได้อย่างสะดวก และปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และมีน้ำสะอาดใช้ในการอุปโภค - บริโภค น้ำเพื่อการเกษตร อย่างเพียงพอและทั่วถึง มีอาชีพและรายได้ที่มั่นคง

กลยุทธ์ และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค	๑. ร้อยละของถนนภายในหมู่บ้านที่เป็น คสล./ลาดยาง ที่มีมาตรฐาน ๒. ร้อยละของถนนภายในหมู่บ้านที่คืบแคบ และได้รับการขยายไหล่ทาง ๓. ร้อยละของถนนภายในหมู่บ้านที่มีรางระบายน้ำ/ท่อระบายน้ำที่มีมาตรฐาน ๔. ร้อยละถนนสายเพื่อการเกษตรอยู่ในสภาพใช้การได้ดี และปลอดภัย ๕. ร้อยละจำนวนสะพาน คสล. สะพานเหล็กหรือท่อลอดเหลี่ยม คสล.ที่มีมาตรฐาน ๕. ร้อยละของครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ ๖. ร้อยละของครัวเรือนที่มีน้ำประปาใช้
๒. พัฒนาแหล่งน้ำและระบบส่งน้ำเพื่อการเกษตร	๑. ร้อยละของลำเหมืองส่งน้ำที่ขุดลอกหรือก่อสร้างคานหรือคลองส่งน้ำ คสล. ๒. จำนวนฝายกักเก็บน้ำ และประตูเปิด - ปิดระบายน้ำ ๓. จำนวนอาคารแบ่งน้ำ(ฝายขนาดเล็ก)

	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
	๓. พัฒนาความเข้มแข็งให้แก่องค์กรภาคการเกษตรในชุมชนท้องถิ่น	ร้อยละของกลุ่มเกษตรกรที่มีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้
	๔. พัฒนาอาชีพ ผลผลิตทางการเกษตร และสินค้าชุมชน	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ผลผลิตทางการเกษตร และสินค้าชุมชน
	๕. ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย
	๖. ส่งเสริมและสนับสนุนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และเศรษฐกิจพอเพียง	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และเศรษฐกิจพอเพียง
	๗. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว	จำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการปรับปรุงและพัฒนา ให้เหมาะสมสำหรับเป็นแหล่งท่องเที่ยว
	๘. ส่งเสริมการผลิต และใช้พลังงานทดแทน	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการผลิต และใช้พลังงานทดแทน

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักปลัดเทศบาล/กองช่าง เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

พัฒนาด้านเศรษฐกิจ และโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนสามารถสัญจรไปมาได้อย่างสะดวก และปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และมีน้ำสะอาดใช้ในการอุปโภค - บริโภค น้ำเพื่อการเกษตร อย่างเพียงพอและทั่วถึง มีอาชีพและรายได้ที่มั่นคง

ความเชื่อมโยง

- ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการเกษตร และการค้า การลงทุน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิต

พันธกิจ

๑. พัฒนาการศึกษาควคู่กับการสร้างสังคมคุณธรรม
๒. เสริมสร้างสุขภาพอนามัยของประชาชน
๓. อนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสานประเพณีวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. เสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว
๕. คุ้มครองเด็กและเยาวชน สงเคราะห์
๖. จัดสวัสดิการและสร้างหลักประกันทางสังคมให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาสและผู้อยู่ในสถานะลำบาก
๗. ส่งเสริมและสนับสนุนค่านิยมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- เป้าประสงค์ ๑. ประชาชนมีสุขภาพดี มีความรู้ และมีอาชีพและรายได้มั่นคง
๒. สถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็ง ผู้สูงอายุ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส และผู้อยู่ในสภาวะลำบาก ได้รับการจัดสวัสดิการและมีหลักประกันที่มั่นคง อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
๓. ประชาชนมีจิตสำนึกอนุรักษ์ ฟื้นฟู รักษา ขนบธรรมเนียม ประเพณีวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และค่านิยมที่ดีงาม

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ประชาชนได้รับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี ส่งเสริมความรู้ และส่งเสริมอาชีพและรายได้มั่นคง
๒. ร้อยละของสถาบันครอบครัวที่มีความเข้มแข็ง และผู้สูงอายุ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาสและผู้อยู่ในสภาวะลำบาก ได้รับการจัดสวัสดิการ
๓. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ประชาชนมีจิตสำนึกอนุรักษ์ ฟื้นฟู รักษาขนบธรรมเนียม ประเพณีวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และค่านิยมที่ดีงาม

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการออกกำลังกาย และเล่นกีฬา	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริม และสนับสนุนการออกกำลังกายและเล่นกีฬา
๒. สงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส
๓. อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมสถาบันศาสนา	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมสถาบันศาสนา
๕. ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพ การสาธารณสุข อานามัยและสิ่งแวดล้อม	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริม และพัฒนาสุขภาพ การสาธารณสุข
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการสังคม โดยชุมชน	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการสังคมโดยชุมชน
๗. เสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว
๘. ส่งเสริมการเรียนรู้ชุมชนและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ชุมชน และการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

พัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อให้ประชาชนได้รับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี ส่งเสริมความรู้ และส่งเสริมอาชีพและรายได้มั่นคง สถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็ง ผู้สูงอายุ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาสและผู้อยู่ในสภาวะลำบาก ได้รับการจัดสวัสดิการและมีหลักประกันที่มั่นคง อย่างทั่วถึง และเป็นธรรม และประชาชนมีจิตสำนึกอนุรักษ์ ฟื้นฟู รักษาขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และค่านิยมที่ดีงาม

ความเชื่อมโยง

- ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างคุณค่าและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒

พัฒนา ด้านสังคม การศึกษา และวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ คัดกรอง อนุรักษ์ ฟื้นฟู บำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และคุณภาพสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ ประชาชนมีส่วนร่วมในการ คัดกรอง อนุรักษ์ ฟื้นฟู บำรุงรักษา และบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการ คัดกรอง อนุรักษ์ ฟื้นฟู บำรุงรักษา และบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

	กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. อนุรักษ์ และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม		จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่มีการอนุรักษ์ และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. บูรณาการการบริหารจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม		จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่มีการบูรณาการบริหารจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักปลัดเทศบาล/กองช่าง เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

ส่งเสริมและพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการคัดกรอง อนุรักษ์ ฟื้นฟู บำรุงรักษา และบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

ความเชื่อมโยง

- ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

พันธกิจ ๑. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านความรู้ ความเข้าใจ และการมีส่วนร่วมของประชาชน เกี่ยวกับการพัฒนาการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
๒. พัฒนาระบบและสร้างเครือข่ายในการรักษาสงบเรียบร้อยและการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและภัยพิบัติฉุกเฉินให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ ๑. ประชาชนมีจิตสำนึก รู้รักสามัคคี รักความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม
๒. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น และยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
๓. ประชาชนในชุมชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และมีการรณรงค์ป้องกันปราบปราม อาชญากรรม อุบัติเหตุ ยาเสพติด และอบายมุขอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ประชาชนมีจิตสำนึก รู้รักสามัคคี รักความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม
๒. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น
๓. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ปกป้องและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๒. พัฒนาระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและภัยพิบัติฉุกเฉิน	ประสิทธิภาพการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกเพิ่มขึ้น
๓. พัฒนาระบบการรักษาความสงบเรียบร้อยและป้องกันอาชญากรรม	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๔. สร้างภูมิคุ้มกันการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๕. สร้างความเข้มแข็งของชุมชน และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่มีการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักปลัดเทศบาล/กองช่าง เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

ส่งเสริมและพัฒนาด้านความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย เพื่อให้ประชาชนมีจิตสำนึก รู้รักสามัคคี รักความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น และยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และประชาชนในชุมชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และมีการรณรงค์ ป้องกัน ปราบปราม อาชญากรรม อุบัติเหตุ ยาเสพติด และอบายมุขอย่างต่อเนื่อง

ความเชื่อมโยง

- ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมความมั่นคงและตามแนวชายแดน
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔

ด้านความมั่นคงและภาษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านบริหารจัดการที่ดี

พันธกิจ ๑. พัฒนาคุณภาพ คุณธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล

๒. จัดระบบการบริหารงาน เพื่อให้การบริหารงานและการจัดทำและให้บริการสาธารณะเป็นไปอย่างรวดเร็ว ประสิทธิภาพ โปร่งใส และประชาชนมีส่วนร่วมและเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอย่างสะดวก

เป้าประสงค์ ๑. บุคลากรของเทศบาลได้รับการพัฒนาทั้งด้านคุณภาพ คุณธรรมและจรรยาบรรณ ทำให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล

๒. ระบบการบริหารงานและการจัดทำและให้บริการสาธารณะของเทศบาลเป็นไปอย่างรวดเร็ว ประสิทธิภาพ โปร่งใส และประชาชนมีส่วนร่วมและเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอย่างสะดวก

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรมเพิ่มเติมความรู้และสามารถนำความรู้ความสามารถไปใช้ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

๒. การบริหารงาน และให้บริการสาธารณะของเทศบาลเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสาร การรับเรื่องราวร้องทุกข์และอำนวยความสะดวกเป็นธรรมสำหรับประชาชน	จำนวนเรื่องราวร้องทุกข์ในพื้นที่ที่ได้รับการดำเนินการแก้ไข หรือประสานงานต่อเพื่อดำเนินการ
๒. พัฒนาประสิทธิภาพและศักยภาพของบุคลากร	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรมเพิ่มเติมความรู้ และสามารถนำความรู้ ความสามารถไปใช้ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
๓. พัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการบริหารและการบริการประชาชน	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการบริหารและการบริการประชาชน
๔. พัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้	กิจกรรมการพัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้ให้มีประสิทธิภาพ
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น	ร้อยละของประชาชนที่มีส่วนร่วมในการประชาคมเพื่อจัดทำแผน หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการ/กิจกรรม หรือการบริหารงานของเทศบาล

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักงานปลัดเทศบาล/กองช่าง/กองคลัง/หน่วยตรวจสอบภายใน เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

ส่งเสริมและพัฒนาด้านบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลได้รับการพัฒนา ด้านคุณธรรมจริยธรรม คุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาล และระบบการบริหารงานและการจัดทำและให้บริการสาธารณะของเทศบาลเป็นไป อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และประชาชนมีส่วนร่วมและเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอย่างสะดวก

ความเชื่อมโยง

- ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๔.๓ การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา (โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง S = Strength

๑. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มน้ำเหมาะแก่การทำเกษตรกรรมและระบบชลประทานเข้าถึง
๒. ระบบคมนาคมสะดวก มีถนนพหลโยธินเชื่อมหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด เดินทางทางรถยนต์และมีถนนเข้าถึงหมู่บ้านและพื้นที่การเกษตร ที่สะดวก
๓. การให้บริการสาธารณะเข้าถึงได้ทุกครัวเรือน เนื่องจากมีจำนวนครัวเรือนและประชากรน้อย
๔. การบริหารงานขององค์กรมีความเป็นเอกภาพ
๕. กลุ่มอาชีพมีความเข้มแข็ง

จุดอ่อน W = Weakness

๑. ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและมีรายได้ต่ำ เนื่องจากราคาผลผลิตต่ำกว่าต้นทุนและทำเกษตรกรรมเชิงเดี่ยว ไม่มีการปลูกพืชเสริมนอกฤดูการ
๒. ประชาชนขาดความรู้ในการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มมูลค่าผลผลิตและสินค้าเกษตรผลผลิต

เช่น การแปรรูป

๓. ปัญหาหนี้สินภาคประชาชน
๔. องค์กร/กลุ่มอาชีพไม่เข้มแข็งและขาดการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ต้องรอการสนับสนุน

จากภาครัฐ

๕. พฤติกรรมการบริโภคที่ไม่ถูกสุขลักษณะ ส่งผลต่อสุขภาพอนามัยของประชาชน
๖. ระบบสาธารณสุขโรคและสาธารณูปการไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ทุกครัวเรือน
๗. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลาย เช่น การเผาป่าทำให้เกิดหมอกควันมลพิษ น้ำเสีย และปัญหาขยะ

๘. ประชาชนในพื้นที่ให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมน้อยและขาดความเข้าใจ หลักการปกครองในระบบประชาธิปไตย ที่แท้จริง

๙. ขาดการบริหารจัดการชุมชนที่ดี ในการแก้ไขปัญหาชุมชน

โอกาส O = Opportunity

๑. นโยบายภาครัฐ กำหนดให้มีการกระจายอำนาจ ภารกิจและรายได้ ให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากขึ้น จึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถกำหนดแผนการพัฒนาท้องถิ่น และบริหารงบประมาณ ในแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างรวดเร็วและทันการณ์

๒. บุคลากรของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น มีการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท การจัดฝึกอบรมสัมมนาต่าง ๆ ทำให้การบริหารงานและปฏิบัติงานบุคลากรของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ประชาชนและกลุ่มองค์กรในชุมชนได้รับการสนับสนุนในภาครัฐและ คสช. เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เช่น กองทุนแม่ของแผ่นดิน กองทุนหมู่บ้าน โครงการพัฒนาศักยภาพหมู่บ้าน (SML) การอุดหนุนงบประมาณดำเนินกิจกรรมของประชาชนและกลุ่มองค์กรในชุมชน

๔. สภาพภูมิศาสตร์และภูมิประเทศ เอื้อต่อการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวและสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนในพื้นที่ คือ อุทยานแห่งชาติแม่ปืม อ่างเก็บน้ำแม่ปืม ลำน้ำแม่ปืม เป็นต้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด T = Threat

๑. เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เป็นเทศบาลขนาดเล็ก งบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นในแต่ละปีมีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ที่มีขนาดพื้นที่ใกล้เคียงกัน แต่มีประชากรมากกว่า ทำให้เทศบาลฯ ไม่มีศักยภาพในการก่อสร้างหรือจัดทำบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน ที่มีขนาดใหญ่และต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก เช่น ก่อสร้างสะพานข้ามแม่น้ำ การก่อสร้างเขื่อนป้องกันตลิ่ง การขยายเขตระบบประปาภูมิภาค เป็นต้น

๒. ความไม่ชัดเจนด้านการถ่ายโอนภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนนลาดยาง สะพาน เนื่องจากไม่ปรากฏข้อมูลในการถ่ายโอนและหน่วยงานรับผิดชอบ ทำให้เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนาไม่อาจตั้งงบประมาณหรือประสานแจ้งขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการซ่อมสร้าง หรือบำรุงรักษา เพื่อแก้ไขและบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

๓. ความอานาจหน้าที่และแนวทางปฏิบัติไม่ชัดเจน ทำให้เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนาไม่สามารถแก้ไขปัญหาหรือตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มที่ เช่น กรมเจ้าท่า หากเทศบาล จะจัดทำบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานซึ่งเกี่ยวข้องกับการปลูกสร้างสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ เช่น ก่อสร้างสะพานข้ามแม่น้ำ การก่อสร้างเขื่อนป้องกันตลิ่ง เป็นต้น ต้องยื่นขออนุญาตต่อเจ้ากรมท่า หรือการช่วยเหลือประชาชนในภารกิจด้านส่งเสริมการเกษตรยังถ่ายโอนไม่ชัดเจน ทำให้การจัดทำบริการสาธารณะของเทศบาลฯ เป็นไปด้วยความล่าช้าและทำให้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ไม่ได้รับการแก้ไขหรือได้รับการแก้ไขล่าช้า

วิเคราะห์ SWOT ศักยภาพจากปัจจัยภายใน - ภายนอกระดับตัวบุคลากรและระดับองค์กร

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพพอ และมีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม 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 เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีภูมิภานาอยู่ในพื้นที่เทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียง ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรู้ดี ไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวก ทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความศรัทธาหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการศึกษาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. สถานที่จอดรถไม่เพียงพอสำหรับผู้มาติดต่อราชการ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคิดของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล ๒. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ได้วิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์ทั้งระดับตัวบุคลากรและระดับองค์กร เพื่อเป็นการวางแผนในช่วงระยะเวลา ๓ ปี เพื่อให้บุคลากรที่มีอยู่สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา สู่ความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับแผนพัฒนาและนโยบายของผู้บริหาร

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็น ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ มาตรา ๕๐, มาตรา ๕๑ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ

- (๒) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๔) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๕) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๘) การสาธารณสุขบุคคลและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๙) การสาธารณสุขการ
- (๑๐) การผังเมือง
- (๑๑) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๑๒) การควบคุมอาคาร

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๒) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๓) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๔) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่การพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๗) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๘) การจัดการศึกษา
- (๙) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๐) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๑) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๑๓) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๑๔) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๑๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ

- (๑๖) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๑๗) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๑๘) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๑๙) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๕) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๕.๕ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(๒) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(๕) เทศพาณิชย์

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

(๓) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล และมาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาล ตามข้อ ๕ (ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ดังกล่าวข้างต้น เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา จึงได้นำกำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจ ที่เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนาจะดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

(๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานดำเนินการด้านก่อสร้างและซ่อมแซมสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานตามความต้องการของประชาชน และปรับปรุงทรัพย์สินของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

(๒) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตดำเนินการด้าน

(๒.๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพของประชาชนให้มีงานทำและรายได้

(๒.๒) ส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการทางสังคม

(๒.๓) ส่งเสริมด้านการศึกษาและสุขภาพอนามัย

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ดำเนินการด้านส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของประชาชนในพื้นที่ และหน่วยงานส่วนราชการต่าง ๆ ในการบูรณาการโครงการพัฒนาศักยภาพชุมชน เพื่อใช้งบประมาณในการอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมกับอาสาสมัครป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (อปพร.)

๖.๒ ภารกิจรอง

(๑) ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริม ประเพณี ท้องถิ่น ดำเนินการด้านส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกับประชาชนในท้องถิ่น และถ่ายทอดให้กับชนรุ่นหลังต่อไป เช่น สนับสนุนงบประมาณในการจัดทำพิธีสืบชะตาแม่น้ำแม่ปืม บวงสรวงเจ้าพ่อขุนคำและตานก้วยสลากขาวห้า ประเพณีถวายเทียนพรรษา จัดประเพณีลอยกระทง (ยี่เป็ง) จัดประเพณีสงกรานต์ (รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ) เป็นต้น

(๒) ด้านการส่งเสริมการเกษตรดำเนินการด้านส่งเสริมเกษตรตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงตามหลักวิชาการเป็นเกษตรอินทรีย์ปลอดภัย และตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนจากกรมส่งเสริมการเกษตร

(๓) ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน ดำเนินการด้านจัดโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (การแปรรูปอาหาร), โครงการอบรมทักษะกลุ่มอาชีพ (เน้นการใช้วัสดุในท้องถิ่นในการผลิตผลิตภัณฑ์ เช่น ผลิตภัณฑ์จากไม้ไผ่)

(๔) ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติดำเนินการด้านปลูกต้นไม้ทดแทน ปลูกหญ้าแฝก ให้ความรู้กับประชาชนในพื้นที่ถึงประโยชน์ในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ในตำบลแม่ใจ

(๕) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยดำเนินการดังนี้

(๕.๑) การจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้ครอบคลุมทุกด้านตามพระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. ๒๕๕๐

(๕.๒) การจัดอบรมบุคลากรเพื่อเตรียมพร้อมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้แก่ การอบรมสมาชิก อปพร. ให้ครบร้อยละ ๒ ของจำนวนประชากร

(๕.๓) การจัดอบรมสมาชิก อปพร. ตามโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งทีมกู้ชีพกู้ภัย

(๕.๔) การจัดอบรมและซ้อมแผนในการป้องกันและระงับอัคคีภัย

(๕.๕) การจัดหาวัสดุ เครื่องมือ เครื่องใช้ให้เพียงพอสำหรับการป้องกัน

และบรรเทาสาธารณภัยในแต่ละด้าน

(๕.๖) การออกคำสั่งแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๖) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหารดำเนินการด้านส่งเสริมให้ความรู้กับบุคลากรทางการเมืองและผู้บริหาร โดยให้เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง มีการส่งเสริมให้บุคลากรทางการเมืองและผู้บริหารได้รับการศึกษาต่อ

(๗) ด้านการส่งเสริมการศึกษา มีการจัดสร้างศูนย์การเรียนรู้ชุมชนตำบลแม่ใจ เพื่อใช้เป็นห้องสมุดประชาชนเปิดให้บริการทุกวันไม่เว้นวันหยุดราชการ

(๘) ด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

(๙) ด้านการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ตามที่ เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ได้ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน ทั้งนี้ ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน ๑๙ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๑ อัตรา กรอบอัตรากำลัง รวมทั้งสิ้น ๓๑ อัตรา จากแผนอัตรากำลังในปีที่ผ่านมา เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ประสบปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง โดยแยกเป็นรายกอง ดังนี้

(๑) เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา มีอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานจริง ๑ อัตรา คือ ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล) บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง

(๒) สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา มีอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานจริง จำนวน ๙ ตำแหน่ง จำนวน ๙ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ อัตรา และมีพนักงานจ้างตามภารกิจ ว่าง ๑ อัตรา คือ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน เมื่อพิจารณาปริมาณงาน และคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากร สังกัด สำนักปลัดเทศบาล แล้ว สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบของสำนักปลัดเทศบาลได้ครบถ้วน และเหมาะสมกับปริมาณงานที่มีอยู่ ถึงแม้ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ในตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน ยังเป็นอัตราว่าง ซึ่งที่ผ่านมา ยังไม่ได้สรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง เนื่องจากอาจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ได้จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกเสริมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ปกติ ในการปฏิบัติงานด้านเอกสาร งานธุรการ เพื่อปฏิบัติงานทดแทนในตำแหน่งดังกล่าวแล้ว ซึ่งสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่มีอยู่

(๓) กองคลัง ในรอบ ๓ ปีที่ผ่านมา มีพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานจริง จำนวน ๓ ตำแหน่ง จำนวน ๓ อัตรา และมีตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) ว่าง ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา ซึ่งบุคลากร สังกัด กองคลัง ยังสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่มีอยู่ ประกอบกับบุคลากรในตำแหน่งอื่นสามารถปฏิบัติงานทดแทนอัตรากำลังในลักษณะดังกล่าวได้

(๔) กองช่าง ในรอบ ๓ ปี ที่ผ่านมา มีพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานจริง จำนวน ๔ ตำแหน่ง จำนวน ๔ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา ซึ่งบุคลากร สังกัด กองช่าง สามารถปฏิบัติงานหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่มีอยู่ ประกอบกับบุคลากรในตำแหน่งอื่นสามารถปฏิบัติงานทดแทนอัตรากำลังในลักษณะดังกล่าวได้

(๕) หน่วยตรวจสอบภายใน ในรอบปีที่ผ่านมา มีกรอบอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ ตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา แต่มีตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) ว่าง ๑ อัตรา ซึ่งบุคลากร ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สังกัด สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา สามารถปฏิบัติงานทดแทนอัตรากำลังในลักษณะดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่มีอยู่

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เป็นเทศบาลขนาดกลาง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เป็นเทศบาลสามัญตามโครงสร้างส่วนราชการ ในระบบแห่ง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานอำนวยการและประสานงาน - งานกิจการสภาเทศบาล - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - รายงานการประชุม <p>๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง <p>๑.๓ งานแผนและงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานอำนวยการและประสานงาน - งานวิชาการ <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนิติการ - งานเกี่ยวกับการตราเทศบัญญัติ - งานดำเนินการกึ่งการพาณิชย์ - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานการจัดหาผลสัมฤทธิ์จากทรัพย์สินฯ <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ - งานฟื้นฟู <p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีการเกษตร - งานส่งเสริมและปรับปรุงขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคศัตรูพืช - งานเพาะชำและขยายเมล็ด - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร - งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร <p>๑.๗ งานการศึกษา ประเพณี ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการกีฬา <p>๑.๘ งานสาธารณสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานด้านสุขาภิบาลทั่วไป - งานด้านสาธารณสุขมูลฐาน - งานด้านส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข 	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการและประชาสัมพันธ์ - งานจัดทำฎีกา และเอกสารประกอบฎีกา - งานอำนวยการและประสานงาน - งานให้บริการศูนย์ข้อมูลข่าวสาร - งานประสานขออนุมัติจัดซื้อ จัดจ้าง - งานให้บริการศูนย์ข้อมูลข่าวสาร - งานควบคุมและบำรุงรักษารถยนต์ส่วนกลาง <p>๑.๒ งานติดตั้งระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานติดตั้งระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ <p>๑.๓ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง <p>๑.๔ งานวิชาการและแผนงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานวิชาการ <p>๑.๕ งานกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจการสภาเทศบาล <p>๑.๖ งานเลือกตั้ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล <p>๑.๗ งานกฎหมายและเรื่องราวร้องทุกข์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อกฎหมาย หรือนิติการทั่วไปที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานอื่น ๆ - งานศูนย์ยุติธรรมชุมชน <p>๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ - งานฟื้นฟู <p>๑.๙ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจารีตประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานส่งเสริมการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการกีฬา - งานศูนย์เยาวชน อุทยานการเรียนรู้ฯ <p>๑.๑๐ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานด้านสุขาภิบาลทั่วไป - งานด้านสาธารณสุขมูลฐาน - งานด้านส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อในชุมชน 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๘ งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานเกี่ยวกับการตราเทศบัญญัติ - งานด้านสังคมสงเคราะห์ - งานด้านส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ-ครุภัณฑ์ <p>๒.๓ งานจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานวิศวกรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานสถาปัตยกรรม - งานออกแบบและบริการข้อมูล 	<p>๑.๑๑ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานด้านสังคมสงเคราะห์ - งานด้านส่งเสริมอาชีพและพัฒนาเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม - งานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน - งานป้องกันและแก้ไขปัญหาการระบาดของโรคพิษ คัดรู่พิษ และในการปศุสัตว์ - งานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.) - งานส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงและโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ - งานอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (อพสธ.) - งานส่งเสริมกองทุนสวัสดิการชุมชน <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน แผนที่ภาษีและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ-ครุภัณฑ์ <p>๒.๓ งานจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานวิศวกรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานสถาปัตยกรรม - งานออกแบบและบริการข้อมูล 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภค - งานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร 	<p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภค - งานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร <p>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบความถูกต้องในการปฏิบัติงาน - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ - งานประเมินการควบคุมภายใน - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

- ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
- ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออกฯ

๓ ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้เกินเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

- ๑ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
- ๒ นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
- ๓ ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
- ๔ ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำนวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
 ๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็ว

หรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
 ๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีคุณสมบัติ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน

และงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
 ๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญ คือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้ทำงานแต่ละชิ้น การคำนวณวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคำนวณ ดังนี้

๑ ปี จะมี ๕๒ สัปดาห์

๑ สัปดาห์ จะทำงาน ๕ วัน

๑ ปี จะมีวันทำงาน ๒๖๐ วัน

วันหยุดราชการประจำปี ๑๓ วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) ๑๐ วัน

คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย ๗ วัน

รวมวันหยุดใน ๑ ปี ๓๐ วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

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

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

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

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

เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่
 ๒๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณ
 โดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจและปริมาณงาน
 ที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงาน
 ในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น
 จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา
 และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล
 โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่การกำหนดหน่วยงานและตำแหน่งของข้าราชการ

ยุทธศาสตร์ การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ/ ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง
๑. ยุทธศาสตร์ ด้านเศรษฐกิจและ โครงสร้างพื้นฐาน	๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณูปโภค ๒. พัฒนาแหล่งน้ำและระบบส่งน้ำเพื่อการเกษตร ๓. พัฒนาความเข้มแข็งให้แก่องค์กรภาคการเกษตรและกลุ่ม อาชีพในชุมชนท้องถิ่น ๔. พัฒนาอาชีพ ผลผลิตทางการเกษตร และสินค้าชุมชน ๕. ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย ๖. ส่งเสริมและสนับสนุนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และเศรษฐกิจพอเพียง ๗. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ๘. ส่งเสริมการผลิต และใช้พลังงานทดแทน	ปลัดเทศบาล สำนักปลัด ตำแหน่งที่ เกี่ยวข้อง ๑. หัวหน้าสำนักปลัด ๒. นักพัฒนาชุมชน ๓. นักวิชาการศึกษา ๔. นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน กองช่าง ตำแหน่งที่ เกี่ยวข้อง ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง ๒. นายช่างโยธา ๓. วิศวกรโยธา กองคลัง ตำแหน่งที่ เกี่ยวข้อง ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ๓. นักวิชาการพัสดุ
๒. ยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนา สังคม และคุณภาพ ชีวิต	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการออกกำลังกายและเล่นกีฬา ๒. ส่งเสริมผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส ๓. อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๔. ส่งเสริมสถาบันศาสนา ๕. ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพ การสาธารณสุข อนามัยและ สิ่งแวดล้อม ๖. ส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการสังคมโดยชุมชน ๗. เสริมสร้าง ความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว ๘. ส่งเสริมการเรียนรู้ชุมชนและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน	ปลัดเทศบาล สำนักปลัด ตำแหน่งที่ เกี่ยวข้อง ๑. หัวหน้าสำนักปลัด ๒. นักวิชาการศึกษา ๓. นักพัฒนาชุมชน ๔. นักวิชาการสาธารณสุข

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มการกำหนดหน่วยงานและตำแหน่งของข้าราชการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ/ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง
๓. ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. อนุรักษ์และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. บูรณาการการบริหารจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	ปลัดเทศบาล สำนักปลัด ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง ๑. หัวหน้าสำนักปลัด ๒. นักพัฒนาชุมชน ๓. นักวิชาการศึกษา ๔. นักวิชาการสาธารณสุข กองช่าง ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง ๒. นายช่างโยธา
๔. ยุทธศาสตร์ความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย	๑. ปกป้องและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ ๒. พัฒนาระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและภัยพิบัติฉุกเฉิน ๓. พัฒนาระบบการรักษาความสงบเรียบร้อยและป้องกันอาชญากรรม ๔. สร้างภูมิคุ้มกันการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ๕. สร้างความเข้มแข็งของชุมชนและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย	ปลัดเทศบาล สำนักปลัด ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง ๑. หัวหน้าสำนักปลัด ๒. นักพัฒนาชุมชน ๓. นักวิชาการศึกษา ๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๕. นักจัดการงานทั่วไป ๖. นักวิชาการสาธารณสุข ๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ดี	๑. พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสาร การรับเรื่องราวร้องทุกข์และอำนวยความสะดวกสำหรับประชาชน ๒. พัฒนาประสิทธิภาพและศักยภาพของบุคลากร ๓. พัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการบริหารและการบริหารประชาชน ๔. พัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้ ๕. ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น	ปลัดเทศบาล สำนักปลัด ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง ๑. หัวหน้าสำนักปลัด ๒. นักทรัพยากรบุคคล ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔. นักจัดการงานทั่วไป กองคลัง ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง ๒. นักวิชาการพัสดุ ๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หน่วยตรวจสอบภายใน ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง - นักวิชาการตรวจสอบภายใน

เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงาน
ที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เพื่อประมาณการ การใช้อัตรากำลังพนักงาน
เทศบาล ให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลรวม
ใจพัฒนา ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจะนำผลการวิเคราะห์
ตำแหน่ง มาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ชป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชค.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดใหม่
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	-	-	-	

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๙.๑ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ กำหนดว่า “ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้”

๙.๒ ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง การกำหนด รายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือ จากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและชั้นเงินเดือน ของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

- (๑.๑) เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
- (๑.๒) เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
- (๑.๓) เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
- (๑.๔) เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

(๒) คิดจากชั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๑ ชั้น ในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒

(๓) คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี

(๔) รวมทั้งหมด

(๕) คือประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐% คิดจาก (๔) ในแต่ละปี)

(๖) คิดจาก (๔) + (๕)

(๗) คิดจาก (๖) หารด้วย งบประมาณรายจ่ายประจำปี คูณด้วย ๑๐๐

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นบพ.ท้องถิ่น) สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑	๑	๕๙๗,๙๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐	๒๐,๗๖๐	๗๘๖,๒๔๐	๘๐๖,๗๖๐	๘๒๗,๕๒๐	(๔๖,๘๓๐)
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นบพ.ทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๙๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	(๔๐,๒๖๐)
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	๓๕๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๖,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
๔	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	(๒๘,๐๓๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	๒๓๘,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๒๔๙,๔๘๐	๒๖๐,๕๒๐	๒๗๕,๔๔๐	(๑๙,๘๖๐)
๖	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	(๒๐,๑๒๐)
๗	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	(๒๐,๗๗๐)
๘	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๓๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	(๑๘,๒๐๐)
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	(๑๗,๕๗๐)
๑๐	ช่างป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พนักงานจ้างตามภารกิจ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	(๒๓,๓๗๐)
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	-	-	๑	๑	๑๕๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๑๖๔,๗๖๐	๑๗๑,๖๖๐	๑๗๘,๕๒๐	(๑๓,๒๐๐)
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	-	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๓,๕๐๐)
๑๓	พนักงานขับรถยนต์ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑	๑	๑๒๒,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๓๗,๖๔๐	(๑๐,๑๘๐)
๑๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑	-	๐	๐	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กำหนดโดยแผนกศึกษา
๑๕	ครู พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๑๖	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย กองคลัง (๑๔)	-	-	๑	๑	๘๓,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๙๑,๒๐๐	๙๙,๓๖๐	๑๐๗,๘๘๐	(๑๖,๓๔๐)
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นบพ.คลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	(๔๓,๕๕๐)
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๘๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
๑๙	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๒๐	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ พนักงานจ้างตามภารกิจ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๒๔,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	(๒๗,๐๓๐)
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	-	๑	๑	๒๐๕,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๓,๙๖๐	๒๒๒,๖๐๐	๒๓๑,๖๐๐	(๑๗,๖๔๐)
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	-	-	๑	๑	๑๔๘,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๔,๙๒๐	๑๖๑,๑๖๐	๑๖๗,๖๔๐	(๑๒,๕๑๐)
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	-	๑	๑	๑๔๙,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐	(๑๒,๔๔๐)

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๒๕	กองช่าง (๑๕)																				
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นบ.ช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐		(๔๐,๒๖๐)
๒๖	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๗๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐		(๒๒,๙๒๐)
๒๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๗๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐		(๒๒,๙๒๐)
๒๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑	๑	๑๗๑,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๘,๔๔๐	๑๘๕,๖๔๐	๑๙๓,๐๘๐		(๑๔,๒๙๐)
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑	๑	๑๔๙,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐		(๑๒,๔๔๐)
๓๐	คนงานผลิตน้ำประปา	-	-	๑	๑	๑๒๐,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๓๐,๙๒๐	๑๓๖,๒๐๐		(๑๐,๐๘๐)
๓๑	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																				
๓๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐		ว่างเดิม
(๕)	รวม			๓๑	๒๘	๗,๗๙๕,๓๒๐	๒๙๔,๐๐๐	๓๐	๓๐	๓๐	-	-	-	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๐,๑๒๐	๘,๓๗๗,๔๔๐	๘,๖๗๑,๓๒๐	๘,๙๗๑,๔๔๐		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕ %																๑,๒๕๖,๖๑๖	๑,๓๐๐,๖๙๘	๑,๓๔๕,๗๑๖		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๙,๖๓๔,๐๕๖	๙,๙๗๒,๐๑๘	๑๐,๓๑๗,๑๕๖		
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																๓๒.๙๗	๓๒.๕๐	๓๒.๐๒		

หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน = ๒๙,๒๒๔,๖๕๐ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๒๗,๘๓๓,๐๐๐ x ๕% + ๒๗,๘๓๓,๐๐๐ = ๒๙,๒๒๔,๖๕๐)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน = ๓๐,๖๘๕,๘๘๓ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๒๙,๒๒๔,๖๕๐ x ๕% + ๒๙,๒๒๔,๖๕๐ = ๓๐,๖๘๕,๘๘๓)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน = ๓๒,๒๒๐,๑๗๗ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๓๐,๖๘๕,๘๘๓ x ๕% + ๓๐,๖๘๕,๘๘๓ = ๓๒,๒๒๐,๑๗๗)

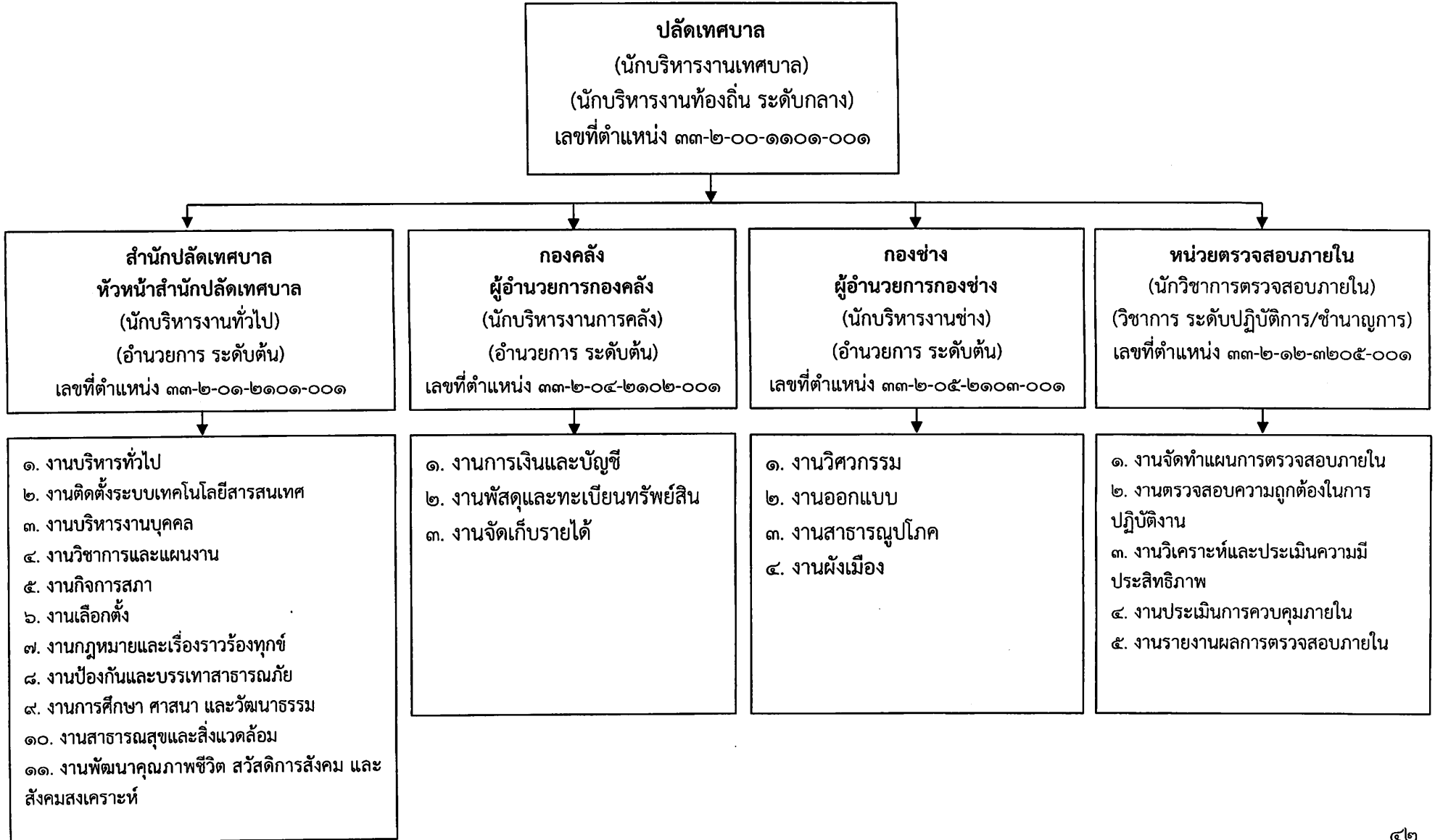
ลำดับที่ ๑๔ กำหนดใหม่ตามหลักเกณฑ์ (การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว)

ลำดับที่ ๑๕ ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อจ่ายเป็นเงินเดือน

ลำดับที่ ๑๖ ปรับปรุงตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย เป็นตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย ตามคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ข้อ ๑๒.๑.๑ ซึ่งได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนเพื่อจ่ายเป็นค่าตอบแทน ๙,๔๐๐ บาท/เดือน และนำเงินรายได้ของ อ.พ. จ่ายเป็นค่าตอบแทนในส่วนต่างที่เหลือ (ที่เกินกว่าอัตราที่ได้รับจัดสรร)

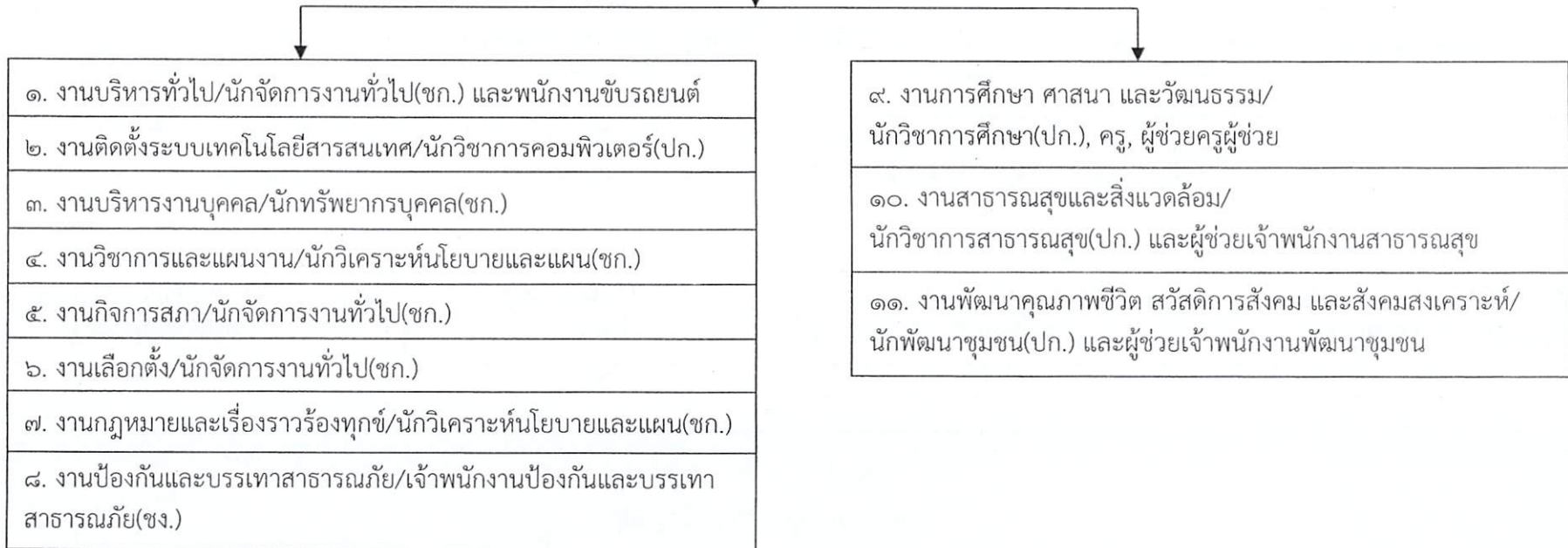
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา



โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป)
(อำนาจการ ระดับต้น)
เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ผอ. ศพด.	ครู	ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ			ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๔	๓	-	-	๑	-	๑	-	๔	-	๑๔

โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง)
(อำนาจการ ระดับต้น)
เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑

๑. งานการเงินและบัญชี/นักวิชาการการเงินและบัญชี(ชก.)
และผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๒. งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน/นักวิชาการพัสดุ(ปก./ชก.)
และผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
๓. งานจัดเก็บรายได้/เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ชง.)
และผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๓	-	๗
				๑ (ปก./ชก.)								

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง)
(อำนาจการ ระดับต้น)
เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑

๑. งานวิศวกรรม/วิศวกรโยธา(ปก.), นายช่างโยธา(ชง.), ผู้ช่วยนายช่างโยธา และผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
๒. งานออกแบบ/วิศวกรโยธา(ปก.), นายช่างโยธา(ชง.), ผู้ช่วยนายช่างโยธา และผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
๓. งานสาธารณูปโภค/วิศวกรโยธา(ปก.), นายช่างโยธา(ชง.), เจ้าพนักงานธุรการ(ชง.), ผู้ช่วยนายช่างโยธา, ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า และคนงานผลิตน้ำประปา
๔. งานผังเมือง/วิศวกรโยธา(ปก.) และนายช่างโยธา(ชง.)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	-	๓	-	๗

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายใน
(วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑

๑. งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน
๒. งานตรวจสอบความถูกต้องในการปฏิบัติงาน
๓. งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ
๔. งานประเมินการควบคุมภายใน
๕. งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑ (ปก./ชก.)			-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	สืบทำรงโท วศิษฐ์ สีหสกุล	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.)	๓๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๙๗,๙๖๐ (๔๙,๘๓๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๗๖๕,๙๖๐
		สาขา รัฐประศาสนศาสตร์										
๒	ส่วนนักปลัดเทศบาล (๑๑) นายพลกัณฑ์ ปันสุวรรณ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ม.) สาขา สหวิทยาการ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๒๕,๑๒๐
๓	นางวีรวรรณ ดาวุธ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ม.)	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐ x ๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๔	นางจิระนันต์ อินพิรุฑ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (ร.ป.บ.) สาขา รัฐประศาสนศาสตร์	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐ x ๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๕	นายสุทธิพล เทพสิงห์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) สาขา นโยบายสาธารณะ	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๓๘,๓๒๐ (๑๙,๘๖๐ x ๑๒)	-	-	๒๓๘,๓๒๐
๖	นางสาวจิตาพร คำปา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) สาขา นโยบายสาธารณะ	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๔๑,๔๔๐ (๒๐,๑๒๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๑,๔๔๐
๗	นายเกริกฤทธิ์ คำบุญเรือง	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) สาขา เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์อุตสาหกรรม	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปก.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปก.	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๙,๒๔๐
๘	ว่าที่ร้อยตรี ชานนท์ ทองคำ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขา รัฐประศาสนศาสตร์	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐
๙	นางสาวกรณิการ์ เงินดี	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (ส.ม.)	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๔๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๐	จำليبโท มนต์ชัย สุพร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขา ช่างกลโรงงาน	๓๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๘๐,๔๔๐ (๒๓,๓๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๘๐,๔๔๐
๑๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายพนทล ณ อุโมง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) สาขา เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๕๘,๔๐๐ (๑๓,๒๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๘,๔๐๐
๑๒	นางสาววีรดา อุดตะมา	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) สาขา สาธารณสุขศาสตร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๓	นายสุพจน์ ปั้นเงิน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๒,๑๖๐ (๑๐,๑๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๒๒,๑๖๐
๑๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดใหม่ ตามหลักเกณฑ์
๑๕	นางจันทร์จิรา ยะคำ*	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขา การศึกษาปฐมวัย	๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๒๖๑	ครู	-	๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๒๖๑	ครู	-	-	-	-	-
๑๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางนงลักษณ์ ยาสุมพร*	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขา การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๘๓,๒๘๐ (๑๖,๓๔๐-๙,๔๐๐ X ๑๒)	-	-	๘๓,๒๘๐

หมายเหตุ * ลำดับที่ ๑๔ การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว
 * ลำดับที่ ๑๕ ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อจ่ายเป็นเงินเดือน ๒๗,๕๕๐ X ๑๒ = ๓๓๐,๖๐๐
 * ลำดับที่ ๑๖ ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อจ่ายเป็นค่าตอบแทน ๙,๔๐๐ X ๑๒ = ๑๑๒,๘๐๐ (๑๙๖,๐๘๐ - ๑๑๒,๘๐๐ = ๘๓,๒๘๐)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	กองคลัง (๑๔)											
		(บธ.ม.) สาขา การจัดการทั่วไป		(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)		(๔๑,๕๕๐ x ๑๒)	(๓,๕๐๐ x ๑๒)		(๕๕๐,๖๐๐)
๑๘	นางสาวสุวิชา กัณธิพันธ์	เศรษฐศาสตรบัณฑิต (ศ.บ.) สาขา เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ	๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๑๙			๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ x ๑๒) (ค่ากลางเงินเดือน x ๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๒๐	นางรัตนาภรณ์ สีนเปียง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขา การบัญชี	๓๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๒๔,๓๖๐ (๒๗,๐๓๐ x ๑๒)	-	-	๓๒๔,๓๖๐
๒๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาววันเพ็ญ อุดตะมา	บัญชีบัณฑิต (บช.บ.) สาขา การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๒๐๕,๖๘๐ (๑๗,๑๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๕,๖๘๐
๒๒	นางจงลักษณ์ กำใจ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขา การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๘,๙๒๐ (๑๒,๔๑๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๘,๙๒๐
๒๓	นางสาวนฤพิชญา ใจประภา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขา อุตสาหกรรม เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๔๙,๒๘๐ (๑๒,๔๔๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๙,๒๘๐

หมายเหตุ

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๒๔	กองช่าง (๐๕) นายบรรทด ภาชนะนนท์	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) สาขา เทคโนโลยี อุตสาหกรรม	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๒๕,๑๒๐
๒๕	นายปัญญา พลเยี่ยม	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วศ.บ.) สาขา วิศวกรรมโยธา	๓๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๓๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๖,๐๘๐
๒๖	นายอภิชาติ หล้าเพ็ญ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขา ช่างก่อสร้าง	๓๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๗๕,๐๔๐ (๒๒,๙๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๗๕,๐๔๐
๒๗	นางสาวนิศาชล พุทธิเมฆ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) สาขา การบริหารธุรกิจ (การบัญชี)	๓๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๗๕,๐๔๐ (๒๒,๙๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๗๕,๐๔๐
๒๘	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นายชัยวัฒน์ อุทธโยธา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) สาขา เทคโนโลยีไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๗๑,๔๘๐ (๑๔,๒๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๑,๔๘๐
๒๙	นายอภิสิทธิ์ หล้าเพ็ญ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขา ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๙,๒๘๐ (๑๒,๔๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๙,๒๘๐
๓๐	นายนิคม สุรินแก้ว	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	คนงานผลิตน้ำประปา	-	-	คนงานผลิตน้ำประปา	-	๑๒๐,๙๖๐ (๑๐,๐๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๒๐,๙๖๐
๓๑	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>	-	๓๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ X ๑๒) (ค่ากลางเงินเดือน x ๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม)

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๒ ดังนั้น เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงาน รัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างซึ่งกัน มีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลจะยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสต่อโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านแอปพลิเคชันไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการ ตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ สภาพความเป็นสัณักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ได้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment โดยเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐาน การปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- การบริหารโครงการ
- การให้บริการ
- การวิจัย
- ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- การเขียนหนังสือราชการ
- การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคน ไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาล ทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด กับเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

แนวทางการพัฒนา ได้แก่

๑. จัดส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง กับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒ จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เป็นผู้จัดอบรมเอง เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓ จัดให้มีการศึกษาดูงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่ดำเนินแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

๔ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาตนเองสามารถนำความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงานได้

๕ ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นและส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต่อไป

หลักสูตรการพัฒนา ได้แก่

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหารจัดการ
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๒. พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง จงพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ รับผิดชอบ รักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๓. พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง จงพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๔. พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง จงพึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหง ประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ

และให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ และตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย