แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)



เทศบาลตำบลออนใต้

อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

คำนำ

เทศบาลตำบลออนใต้ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังและการกำหนดโครงสร้างให้มีความเหมาะสมตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยมีการดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานการวางแผนอัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลออนใต้ เทศบาลตำบลออนใต้ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลตำบลออนใต้ ฉบับนี้ขึ้น

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนอัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลออนใต้ อีกทั้งยังใช้ในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลออนใต้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นนำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างดี

เทศบาลตำบลออนใต้

สารบัญ

	หน้า
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลออนใต้	๑
๒. แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลออนใต้	
- หลักการและเหตุผล	๑๐
- วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	๑๑
- หลักสูตรการพัฒนา และวิธีการพัฒนา	๒๐
- วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการ	๒๑
- งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๒
- การติดตามและประเมินผล	๒๒
- ผู้รับผิดชอบและขั้นตอนการจัดทำแผน	๒๓
- ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓	๒๕
- แผนปฏิบัติการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	๓๐
- แผนปฏิบัติการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	๓๔
- แผนปฏิบัติการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	๓๗

ภาคผนวก

- ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
- สำเนาบันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
เทศบาลตำบลออนใต้

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด)กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลออนใต้ ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลโดยให้เทศบาลตำบลออนใต้จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง)ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลออนใต้จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลตำบลออนใต้ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลออนใต้ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลออนใต้ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลออนใต้ มีโครงสร้างการแบ่งงานและ ระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลออนใต้ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลออนใต้ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลออนใต้

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลออนใต้ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลออนใต้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจ

หน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลออนใต้ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลออนใต้ ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลออนใต้ เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ ภารกิจและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลออนใต้ ตามอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลออนใต้ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลออนใต้ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ ดังนี้

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ๖ ด้าน

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

๑. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
๒. การเสริมความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
๓. การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
๔. การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
๕. ด้านความมั่นคง
๖. การเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
๗. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
๘. ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีวิจัยและนวัตกรรม
๙. การพัฒนาภาคเมืองและพื้นที่เศรษฐกิจ
๑๐. การต่างประเทศประเทศเพื่อนบ้านและภูมิภาค

๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๔)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและบริการสุขภาพ เชื่อมโยงชุมชนและท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการเกษตร การผลิตสินค้าชุมชน การค้า การลงทุน สู่สากล
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างสังคมให้มีคุณภาพ คงอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างความมั่นคงด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคง ปลอดภัย และความสงบสุขของประชาชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐและการให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล

๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔)

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔) ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๖) ยุทธศาสตร์การป้องกัน บรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยในชุมชน
๗) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๒. ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลออนใต้

๒.๑ วิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น (Vision)

"ประชาชนมีคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจพอเพียง ร่วมสืบสานประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น"

เป็นตำบลที่ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีอาชีพ มีงานทำ มีรายได้ พออยู่พอกิน บนพื้นฐานของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นชุมชนน่าอยู่ สภาพแวดล้อมดี สถานที่น่าท่องเที่ยว ชุมชนมีความเข้มแข็ง ร่วมใจอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรม ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นตำบลที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

๒.๑ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศน์อย่างยั่งยืน
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๗. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ เป้าประสงค์

๑. เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการสงเคราะห์และส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๒. ประชาชนมีการพัฒนาในการประกอบอาชีพโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ระบบบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การคมนาคมและขนส่งได้รับความสะดวก
๔. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความอุดมสมบูรณ์ ชุมชนสะอาดปราศจากขยะและมลพิษ
๕. ประชาชนสืบทอดศาสนา รักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามไว้

๖. ประชาชนมีความรักความสามัคคีต่อกัน สามารถรับมือกับสาธารณภัยต่างๆลดปัญหายาเสพติดความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๗. องค์กรมีกระบวนการบริหารจัดการภายในหลักธรรมาภิบาล

๒.๔ จุดยืนทางยุทธศาสตร์(Positioning) ของเทศบาลตำบลออนใต้

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ความมุ่งมั่นอันแน่วแน่ในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

เทศบาลตำบลออนใต้ มีมีจุดเด่นคือ มีพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์ เหมาะแก่การประกอบอาชีพการเกษตรและสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติที่สวยงาม เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจ มีภาพลักษณ์ที่ดีในด้านวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการประกอบอาชีพและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่หลายหลายในชุมชน ชุมชนมีความรักความสามัคคีและเอื้ออาทรต่อกัน

"ประชาชนมีคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจพอเพียง ร่วมสืบสานประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น"

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

วิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น (Vision)

"ประชาชนมีคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจพอเพียง ร่วมสืบสานประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น"

เป็นตำบลที่ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีอาชีพ มีงานทำ มีรายได้ พออยู่พอกิน บนพื้นฐานของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นชุมชนน่าอยู่ สภาพแวดล้อมดี สถานที่น่าท่องเที่ยว ชุมชนมีความเข้มแข็ง ร่วมใจอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรม ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นตำบลที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น (Mission)

พันธกิจหรือภารกิจหลักของเทศบาลตำบลออนใต้ มี ๗ พันธกิจ คือ

๑. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๒. ส่งเสริมความเข้มแข็ง พัฒนาความรู้ด้านการประกอบอาชีพให้ประชาชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและการสาธารณูปการ

๔. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. พัฒนาตำบลให้น่าอยู่ มีความปลอดภัยจากยาเสพติด และ สงบเรียบร้อย

๗. พัฒนาบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

๑. เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการสงเคราะห์และส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๒. ประชาชนมีการพัฒนาในการประกอบอาชีพโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ระบบบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การคมนาคมและขนส่งได้รับความสะดวก

๔. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความอุดมสมบูรณ์ ชุมชนสะอาดปราศจากขยะและมลพิษ

๕. ประชาชนสืบทอดศาสนา รักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามไว้

๖. ประชาชนมีความรักความสามัคคีต่อกัน สามารถรับมือกับสาธารณภัยต่างๆลดปัญหายาเสพติด ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๗. องค์กรมีกระบวนการบริหารจัดการภายในหลักธรรมาภิบาล

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในส่วนของกำลังคน (supply pressure)กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภทเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด การจัดสรรประเภทของบุคลากร(ข้าราชการ พนักงานจ้าง) โดยจัดประเภทลักษณะงาน จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๓.๒ เพื่อให้การดำเนินการบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามสำนัก/กองต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงกับภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการหรือมีอัตรากำลังเพียงพอแล้ว ให้พิจารณายกเลิกหรือเกลี่ยอัตรากำลังไปให้งานอื่นที่มีความจำเป็น หากเป็นงานที่ไม่จำเป็นต้องใช้อัตรากำลังเพิ่ม ให้พิจารณาใช้เทคโนโลยี หรือปรับปรุงระบบงาน หรือลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง(work proccess) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคล โดยมีสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องการใช้กำลังคนมากกว่า เช่นตำแหน่งคนงานทั่วไปต้องการใช้กำลังคนมากกว่างานพิมพ์เอกสาร เป็นต้น แต่ในงานบางลักษณะ เช่นงานกำหนดนโยบาย มาตรฐานกลไก หรืองานบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ(Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้กำหนดคำนวณอัตรากำลังต่องานจริง และต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะงานที่ปฏิบัติอยู่อาจมีลักษณะเป็นงานของตำแหน่งอื่น

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ซึ่งเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละหน่วยงาน ที่มีตัวชี้วัดและพันธกิจของหน่วยงานมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมายโดยตั้งสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญอาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยกำลังคนใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของหน่วยงานสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐องศาเป็นการสอบถามความเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆเรื่องการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่นหากกำหนดโครงสร้างที่มากมายจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็น หัวหน้าฝ่าย งานธุรการ บุคลากรตำแหน่งต่างๆ ซึ่งต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละหน่วยงานนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าพนักงานภายในองค์กรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆจะทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในองค์กรที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน มีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ ซึ่งเทศบาลตำบลออนใต้ ได้ทำการพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังระหว่างเทศบาลตำบลออนใต้ อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ กับเทศบาลตำบลสันป่าเปา อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ซึ่งเป็นเทศบาลตำบลขนาดกลาง มีลักษณะการปฏิบัติงาน ภารกิจและการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน โดยมีรายละเอียดพอสังเขปดังนี้

ข้อมูลที่ใช้ในการเปรียบเทียบ	ข้อมูลของเทศบาลตำบลออนใต้	ข้อมูลของเทศบาลตำบลสันป่าเปา
๑.ขนาดของเทศบาล	เทศบาลขนาดกลาง	เทศบาลขนาดกลาง
๒.จำนวนประชากร	๕,๓๖๙ คน /๒,๑๗๙ ครัวเรือน	๔,๓๓๙ คน/๑,๙๗๑ ครัวเรือน
๓.จำนวนหมู่บ้าน	๑๑ หมู่บ้าน	๖ หมู่บ้าน
๔.งบประมาณรายจ่าย	๓๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๓๐,๖๖๐,๐๐๐ บาท
๕.ศักยภาพ/จำนวนบุคลากร	โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลตำบลออนใต้แบ่งเป็น ๔ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑.สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ๑๐ คน ๒.กองคลัง มีอัตรากำลัง ๖ คน ๓.กองช่าง มีอัตรากำลัง ๔ คน ๔.กองการศึกษาฯ มีอัตรากำลัง ๑๔ คน	โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลตำบลสันป่าเปาแบ่งเป็น ๔ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑.สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ๒๐ คน ๒.กองคลัง มีอัตรากำลัง ๕ คน ๓.กองช่าง มีอัตรากำลัง ๒ คน ๔.กองการศึกษาฯ มีอัตรากำลัง ๓ คน
๖.ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ,ทำนา,ทำสวน,ทำไร่,เลี้ยงสัตว์,รับจ้าง,ทอผ้า	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ,ทำนา,ทำสวน,ทำไร่,เลี้ยงสัตว์,รับจ้าง,รับราชการ,ค้าขาย,ธุรกิจส่วนตัว

๓.๘ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลออนใต้

สำหรับสภาพปัญหาความต้องการของประชาชนมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะนำมาเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ตำแหน่งบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น เทศบาลตำบลออนใต้ จึงได้วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบของ เพื่อให้สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลออนใต้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

<u>สภาพปัญหาของพื้นที่</u>

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. เส้นทางคมนาคมในพื้นที่ทำการเกษตรสภาพไม่ดี ทำให้ไม่ได้รับความ สะดวกในการเดินทางสัญจร หรือขนส่งพืชผลการเกษตร

๒. ไม่มีเครื่องขยายเสียง หอกระจายข่าวอย่างเพียงพอ

๓. ไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้าน ยังไม่ทั่วถึง ครอบคลุมทุกพื้นที่

๔. ขาดแคลนไฟฟ้าเพื่อการเกษตรและไฟฟ้าสำหรับที่อยู่อาศัยบางพื้นที่

๕. ปัญหาการออกเอกสารสิทธ์ที่ดิน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๑. ปัญหารายได้ต่ำของเกษตรกร เนื่องจากต้นทุนการผลิตสูง

๒. ปัญหาการว่างงาน เกษตรกรบางคนไม่มีอาชีพเสริม ในช่วงหยุดพักการทำสวน

๓. ปัญหาภารขาดเงินทุนสำหรับเกษตรกรในการประกอบการตามอาชีพ

๔. ผู้มีทักษะงานฝีมือในท้องถิ่น ขาดโอกาสพัฒนา และขยายผลโดยส่วนที่เกี่ยวข้อง

๕. ไม่มีการบริหารจัดการที่ดีของกลุ่มอาชีพในชุมชน

๓. ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

๑. ปัญหาความยากจน เนื่องจากการใช้จ่ายฟุ่มเฟือย มากเกินความจำเป็น

๒. ปัญหาการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาคุภาพชีวิตแก่ประชาชนมีไม่ เพียงพอ

๓. บางหมู่บ้านขาดสถานที่สาธารณะประโยชน์เพื่อทำกิจกรรมของหมู่บ้าน เช่น ลานกีฬา อาคารอเนกประสงค์

๔. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และความปลอดภัยด้านการจราจร

๔. ด้านการเมือง การบริหารการจัดการ

๑. ประชากรส่วนใหญ่ ไม่เข้าใจ ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างแท้จริง

๒. สมาชิกเทศบาลตำบลออนใต้ ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงาน ขาดความเข้าในกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ

๓. ปัญหาการขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์สำนักงาน

๔. ปัญหาภารประสานงานการปฏิบัติงานระหว่าง เทศบาลและหน่วยงานราชการเอกชนและชุมชน

๕. ปัญหาการขาดเครื่องมือเครื่องใช้ในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ

๖. ปัญหาประชาชนไม่เข้าใจ บทบาทหน้าที่ของตนในการชำระภาษี

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ปัญหาการเผาป่า ทิ้งขยะ

๒. แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน ขาดการบำรุงรักษา ทั้งหน่วยงานภาครัฐและชุมชน

๓. ชุมชนไม่ส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. ปัญหามลพิษทางอากาศ มีการเผาขยะและปัญหาการขาดจิตสำนึกของ ชุมชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๖.ด้านสาธารณสุข

๑. ประชากรขาดความรู้ในการรักษาสุขภาพ ขาดความรู้ด้านสุขอนามัยที่ดี

๒. การจัดระเบียบชุมชม ไม่ถูกสุขลักษณะ

๓. ปัญหาการเสริมสร้างศักยภาพของ อสม. และปัญหาการประสานงานกับส่วนราชการอื่นๆ

๔. การจัดสรรงบประมาณด้านสาธารณสุขการอนามัยยังมีจำกัด

๕. สถานที่ออกกำลังกายของชุมชนมีจำกัดไม่ทั่วถึง

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. โรงเรียนขาดงบประมาณในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในทางการศึกษา

๒. ปัญหาการจัดสรรงบประมาณให้ความช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาสทางการศึกษา

๓. ปัญหาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การสนับสนุน ช่วยเหลือสถานศึกษาด้านต่างๆ

๘. ด้านแหล่งน้ำ / น้ำเพื่ออุปโภค – บริโภค

๑. น้ำอุปโภค – บริโภค สำหรับหมู่บ้านยังไม่สะอาดและเพียงพอและไม่มีระบบการบริหารจัดการที่ดี

๒. ระบบประปาหมู่บ้านส่วนมากยังไม่ได้มาตรฐาน / ยังไม่มีระบบประปาหมู่บ้าน

๓. ระบบน้ำเพื่อการเกษตรยังไม่ทั่วถึงพื้นที่อยู่ห่างไกลจากแหล่งน้ำ ขาดแหล่งน้ำใหม่และการปรับปรุงแหล่งกักเก็บน้ำเดิมสำหรับการเกษตร

๔. ดาดลำเหมืองส่งน้ำเพื่อการเกษตรมีไม่ทั่วถึงและชำรุด

๕. ปัญหาความตื้นเขินของแหล่งน้ำ การพังทลายของหน้าดิน

๖. ปัญหาการบริหารจัดการน้ำของสถานีสูบน้ำเพื่อการเกษตรด้วยพลัง ไฟฟ้า

๙. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑. ปัญหาการเกิดอุทกภัยในพื้นที่ซ้ำซาก

๒. ปัญหาความล่าช้าในการประสานงานกับส่วนราชการ หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๓. ปัญหาการขาดวัสดุ อุปกรณ์ เพื่อการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ต้องการถนนสภาพดี ภายในหมู่บ้าน

๒. สร้างถนนมาตรฐานเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน ตำบล

๓. การติดตั้งไฟสาธารณะในถนน ตรอก ซอย ที่จำเป็น

๔. ติดตั้งและปรับปรุงเครื่องขยายเสียง หอกระจายข่าวให้มีประสิทธิภาพ

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๑. ต้องการเงินทุนหมุนเวียนกลุ่มอาชีพต่างๆ ให้มากขึ้น
๒. จัดให้มีตลาดกลางควบคุมราคาผลผลิต
๓. การพัฒนาความรู้ หรือสร้างอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน
๔. การส่งเสริมอาชีพสำหรับกลุ่มอาชีพต่างๆ กลุ่มสตรีแม่บ้าน กลุ่มผู้สูงอายุ

๓. ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

๑. ส่งเสริมการศึกษาในชุมชนในรูปแบบการเรียนรู้ชุมชน
๒. ส่งเสริมการศึกษานอกระบบ เช่น การฝึกอาชีพระยะสั้น
๓. ส่งเสริม / พัฒนา / ซ่อมแซมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๔. จัดการแข่งขันกีฬาประจำตำบล สร้างลานกีฬา แข่งขันกีฬาพื้นบ้าน

๔. ด้านการเมือง การบริหารการจัดการ

๑. ด้านงบประมาณ จัดสรรให้ทั่วถึงและเป็นธรรมตรงกับความต้องการของประชาชน
๒. ด้านบุคลากร พัฒนาให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น
๓. แก้ไขปัญหาได้รวดเร็ว มีความโปร่งใสถูกต้อง
๔. มีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจปัญหาต่างๆ

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. การให้ความรู้การอนุรักษ์ดิน น้ำ ป่าไม้ การป้องกันรักษาป่าไม้และจัดตั้งกลุ่มอนุรักษ์ต่างๆ
๒. การรักษาแหล่งน้ำลำธารต่างๆ
๓. การแนะนำและให้ความรู้ในการป้องกันและกำจัดมลพิษที่ถูกวิธี
๔. การจัดการป่าชุมชน และป่าอนุรักษ์

๖. ด้านสาธารณสุขและการอนามัย

๑. การอบรมให้ความรู้สุขภาพอนามัยในครัวเรือน
๒. จัดให้มีการส่งเสริมสุขภาพการควบคุมป้องกันโรคติดต่อแก่ประชาชนทั่วไปอย่างทั่วถึง
๓. จัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ในด้านสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เช่น เครื่องวัด ความดัน เครื่องพ่นละอองฝอย

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. สนับสนุนสื่อการเรียนการสอนให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียน
๒. สนับสนุนค่าอาหารกลางวันและอาหารเสริม (นม) ให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียน
๓. จัดให้มีการอบรมบุคลากรทางการศึกษา
๔. จัดหาสื่อเทคโนโลยีและสื่อสิ่งพิมพ์เพื่อให้บริการประชาชน
๕. ปรับปรุงระบบการสื่อสารให้ครอบคลุมและทั่วถึงทุกพื้นที่

๘. ด้านน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและน้ำเพื่อการเกษตร

๑. สร้างอ่างเก็บน้ำเพื่อกักเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้ง
๒. สร้างระบบประปาและถังกักเก็บน้ำภายในหมู่บ้านให้ถูกต้องตามหลัก อนามัยและเพียงพอ
๓. จัดระบบชลประทานขนาดเล็กและสร้างคลองส่งน้ำคอนกรีต
๔. สร้างสถานีสูบน้ำพลังไฟฟ้าเพิ่มเติม
๕. สร้างฝายน้ำไว้เก็บน้ำในฤดูแล้ง

๙. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑. จัดหาวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิก อปพร. หน่วยกู้ชีพ กู้ภัยของตำบล

๒. จัดอบรมเพิ่มประสิทธิภาพให้กับสมาชิก อปพร. หน่วยกู้ชีพ กู้ภัย

๓. สนับสนุนงบประมาณค่าตอบแทนและสวัสดิการ

วิเคราะห์ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาเทศบาลตำบลออนใต้

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา	แนวโน้มในอนาคต
๑.เส้นทางการคมนาคมในหมู่บ้านหรือระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวกในคมนาคมและไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้ท้องถิ่นเป็นหน่วยราชการที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากยิ่งขึ้น ประชาชนจะมารับบริการมากขึ้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาเส้นทางการคมนาคมให้มีความสะดวก
๒.ขาดแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคที่สะอาดเพียงพอ	น้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค เป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิต ท้องถิ่นต้องดูแลจัดหาให้เพียงพอ และทั่วถึง
๓.ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอ สำหรับจุดที่มีจำเป็นต้องติดตั้ง	ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจากการคมนาคม การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณจะสามารถลดปัญหาได้ระดับหนึ่ง

ปัญหาด้านความมั่นคง และเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา	แนวโน้มในอนาคต
๑.ประชาชนมีความยากจนมีภาระหนี้สินจำนวนมาก เนื่องจากยังขาดการวางแผนการประกอบอาชีพที่ดี	ความเจริญของโลกทำให้ชีวิต ประจำวันเปลี่ยนแปลง การวางแผนชีวิตที่ดีจะทำอยู่รอดในสังคม
๒.ขาดอาชีพเสริมนอกฤดูการทำการเกษตร ไม่มีอาชีพที่แน่นอน ทำให้ขาดโอกาสที่จะพัฒนาและสร้างรายได้ให้กับครัวเรือน หรือชุมชน	สภาพอากาศ ฤดูกาลของโลกเปลี่ยนแปลงไป การพึ่งพาการเกษตรตามฤดูกาลอย่างเดียว ไม่เพียงพอที่จะสร้างชุมชนเข้มแข็ง
๓.การขาดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ ซึ่งกลุ่มนับว่าเป็นพลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจของชุมชน	ระบบการผลิตแบบกลุ่มจะช่วยให้ สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ดีกว่า ทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และผลผลิต
๔.การขาดเงินทุนประกอบอาชีพ ประชาชนส่วนใหญ่ยังอยู่ในฐานะที่ยากจน การลงทุนประกอบอาชีพยังขาดแคลนทุนทรัพย์	การส่งเสริมให้ระบบเศรษฐกิจฐานรากเข้มแข็งจะทำให้เศรษฐกิจของประเทศเข้มแข็ง และยั่งยืน
๕.การขาดความสนใจ จริงใจ จริงจัง ของประชาชนในพื้นที่เอง ในการเอาใจใส่หรือสนใจกับโครงการช่วยเหลือของภาครัฐทำให้ โครงการที่รัฐส่งเสริมไม่ประสบความสำเร็จ	โครงการส่งเสริมต่างๆที่รัฐจัดให้กับชุมชน จะประสบความสำเร็จ มากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ร่วมใจทัศนคติของแต่ละชุมชน
๖.ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ เนื่องจากเกิดโรคระบาดในพืชผลทางการเกษตรและไม่มีตลาดรองรับ	จัดอบรมกลุ่มเกษตรเข้าร่วมโครงการเกษตรทฤษฎีแนวใหม่ทำให้เกษตรกรมีแนวทางในการทำการเกษตรและรู้แหล่งตลาด
๗.ประชาชนส่วนใหญ่ไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกินและที่อยู่อาศัยถือครอง	ประสานงานกับสำนักงานที่ดินสำรวจเอกสารสิทธิ์เพื่อดำเนินการสำรวจข้อมูล
๘.การว่างงานของประชาชนหลังฤดูเก็บเกี่ยว	ฝึกอบรมส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการรวมกลุ่มอาชีพสามารถมีรายได้เสริมหลังฤดูการเก็บเกี่ยวทุกครัวเรือน

๙.สถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ในพื้นที่ยังไม่ได้รับการพัฒนา หรือปรับปรุงให้เป็นที่รู้จัก	การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์จะเป็นที่ นิยมมากขึ้นสมควรที่จะมีการพัฒนาหรือดึงศักยภาพที่มีอยู่ มาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด
๑๐.การขาดความสนใจ จริงใจ จริงจัง ของประชาชนในพื้นที่เอง ในการเอาใจใส่หรือสนใจกับโครงการช่วยเหลือของภาครัฐทำให้ โครงการที่รัฐส่งเสริมไม่ประสบความสำเร็จ	โครงการส่งเสริมต่างๆที่รัฐจัดให้กับชุมชน จะประสบความสำเร็จ มากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ร่วมใจ ทัศนคติของแต่ละชุมชน

ปัญหาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

สภาพปัญหา	แนวโน้มในอนาคต
๑.ประชาชนยังขาดความรู้และความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่างๆ ทำให้ยากแก่การป้องกัน	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมสุขภาพอนามัย และการป้องกันโรคติดต่อ ช่วยให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น
๒.ประชาชนชนยังขาดความสนใจใน การรักษาสุขภาพและปัญหาด้านสุขอนามัย	ความเจริญของโลกทำให้ชีวิต ประจำวันเปลี่ยนแปลง และสภาวะทางเศรษฐกิจจะบีบรัดให้แต่ละคนมุ่งเอาตัวรอด ไม่มีเวลาใส่ใจดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจ
๓.ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ถูกทอดทิ้งบางคน ไม่ได้รับการดูแล ทำให้ต้องดำรงชีวิตอยู่ด้วยความยากลำบาก	ระบบครอบครัวมีแนวโน้มเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น สภาวะทางเศรษฐกิจจะบีบรัดให้แต่ละคนมุ่งเอาตัวรอด และเห็นแก่ตัว
๔.ประชาชนในพื้นที่ขาดการตื่นตัว ในการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ	การกีฬาจะพัฒนาเข้าสู่ระบบอาชีพมากขึ้น การเล่นกีฬาในอนาคตจะสามารถยึดเป็นอาชีพได้หรือ การกีฬาจะสามารถสร้างสุขภาพที่ดีให้เกิดขึ้นได้ จึงสมควรที่จะมีการสนับสนุนการเล่นกีฬาในทุกรูปแบบ
๖.เด็กและเยาวชนส่วนมากขาดจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม	จัดตั้งกลุ่มที่สนใจและประชาสัมพันธ์รวมทั้งสร้างเครือข่ายในการเข้าค่ายอบรมคุณธรรมจริยธรรม

ปัญหาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

สภาพปัญหา	แนวโน้มในอนาคต
๑.ประชาชนยังขาดกระบวนการเรียนรู้ด้านการเมืองการปกครอง ทำให้กระบวนการตรวจสอบทางการเมืองยังอ่อนแอ	การปกครองระบอบประชาธิปไตย เป็นการปกครองโดยประชาชน เพื่อ ประชาชน ดังนั้นการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเมืองการปกครองจะทำให้สังคมเกิดความสมดุล
๒.ประชาชนขาดความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น ยกตัวอย่างเช่น การจัดประชาคมหมู่บ้าน ประชาชนเข้าร่วมประชาคมน้อย	การเพิ่มขึ้นของประชากรโดยเฉพาะที่เป็นคนท้องถิ่นอื่นไม่ได้เป็นคนในพื้นที่ ทำให้ขาดการมีส่วนร่วมต่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างแท้จริง
๓.ปัญหาทางด้านสังคมของประชาชนมีหลากหลายด้าน ยกตัวอย่างเช่น ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ฯลฯ แต่หน่วยงานภาครัฐไม่สามารถสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง	การเพิ่มขึ้นของประชากรและการขยายตัวทางเศรษฐกิจ หน่วยงานภาครัฐจึงต้องมีการพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนให้ครอบคลุมและทั่วถึง
๔.ประชาชนมีการพึ่งพาตนเองน้อยลง เนื่องจากเห็นว่าเป็นหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐที่จะต้องดำเนินการช่วยเหลือประชาชน	ประชาชนมีแนวโน้มการขอรับการช่วยเหลือจากหน่วยงานของรัฐเพิ่มขึ้น

๕.ประชาชนยังขาดความสนใจ ในด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเมืองการ ปกครอง และการบริหารหรือพัฒนาท้องถิ่น ทำให้การดำเนินการเป็นเพียงการแก้ไขปัญหาของบุคคลบางกลุ่ม	การพัฒนาและการแก้ปัญหาหรือ การวางแผนกำหนดทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นในอนาคต จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยความร่วมมือ จากทุกฝ่าย
๖.ประชาชนไม่เข้าใจระบบบริหาร งาน ของ เทศบาลทำให้เกิดความเข้าใจผิดในการติดต่อ ประสานงาน อยู่บ่อยครั้ง	เทศบาลเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับ ประชาชน และนับวันภารกิจจะเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นการสร้างความเข้าใจกับประชาชนจึงเป็นสิ่งสำคัญ
๗.ระบบบริหารจัดการของภาครัฐยังมีกฎระเบียบที่มาก ทำให้การให้บริการประชาชนยังขาดความคล่องตัว และมีขั้นตอนมาก	การอธิบายและการประชาสัมพันธ์ การทำความเข้าใจให้กับประชาชน ในพื้นที่ได้ทราบถึงบทบาทและวิธี การบริหารงาน วิธีการทำงาน ของ
๘.ข้าราชการหรือพนักงาน ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดีที่สุดมากกว่าที่เป็นอยู่	การบริการที่ดีขององค์กรเป็นสิ่งที่พึงปารถนาของผู้รับบริการ ดังนั้น การข้าราชการผู้ปฏิบัติงานต้องมีจิตสำนึกในการให้บริการที่ดี

ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา	แนวโน้มในอนาคต
๑.ปัญหาที่เกิดจากภัยธรรมชาติเป็นปัญหาที่สร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจ ชีวิตและทรัพย์สิน นับวันจะยิ่งรุนแรงขึ้น การเตรียมความพร้อมเสมอ จะช่วยลดความสูญเสียลงได้ในระดับหนึ่ง	สภาวะอากาศฤดูกาลของโลกเปลี่ยนแปลง เกิดภัยธรรมชาติที่มีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ
๒.ขาดระบบบริหารการจัดการน้ำที่ดี เนื่องจากในฤดูน้ำหลากจะเกิดปัญหาน้ำท่วมเสมอ และในฤดูแล้งจะประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำอย่างรุนแรง	การสร้างระบบบริหารจัดการน้ำ ถือว่าเป็นการเตรียมรับมือกับปัญหาน้ำท่วมหรือขาดแคลนน้ำได้ดีที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการสร้างที่กักเก็บน้ำ การสร้างระบบชลประทาน การสร้างระบบระบายน้ำ
๓.การใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำที่มีอยู่ไม่คุ้มค่า แหล่งน้ำนับว่ามีประโยชน์มากกว่าเพื่อการเกษตร การอุปโภคบริโภค และยังสามารถสร้างอาชีพ สร้างรายได้ และประโยชน์ในด้านต่างๆ	การพัฒนาและใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำ จะช่วยให้ชุมชนรู้จักวิธีการหารายได้ พึ่งตนเอง พึ่งทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ที่จะเป็นทางออกที่สำคัญของโลกในอนาคต
๔.พื้นที่ป่าเสื่อมโทรมยังไม่ได้รับการ ปรับปรุงแก้ไข หรือฟื้นฟู	หากไม่มีการฟื้นฟูพื้นที่ป่าเสื่อมโทรม คุณภาพของดินจะเสื่อมถอย
๕.พื้นที่ป่าสีเขียวลดน้อยลง เนื่องจาก การบุกรุกถางป่า	หากยังมีการทำลายป่าไปเรื่อย จะทำให้เกิดปัญหาระบบนิเวศ ปัญหาฝนแล้ง ปัญหาน้ำท่วม น้ำป่าไหลหลาก
๖.ขยะและสิ่งปฏิกูล ถือว่าเป็นสิ่งที่กำลังจะสร้างปัญหาให้กับสังคมชนบท หากไม่มีการวางแผนที่ดีจะกลายเป็นปัญหาที่ยากจะแก้ไข	ควรจะมีการสร้างระบบบริหารจัดการการกำจัดขยะอย่างถูกวิธี โดยไม่ก่อให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม เนื่องจากนับวันปริมาณขยะที่กำจัดยาก ขยะมีมลพิษจะยิ่งมากขึ้น

ปัญหาด้านการศึกษา

สภาพปัญหา	แนวโน้มในอนาคต
๑. เด็กนักเรียนในพื้นที่นิยมไปเรียนในเมือง ทำให้โรงเรียนมีจำนวนเด็กน้อยลง	มีแนวโน้มที่เด็กจะไปเรียนในโรงในเมืองมากขึ้น ทำให้โรงเรียนได้รับงบประมาณในการบริหารจัดการน้อยลง หากมีการปรับเปลี่ยนค่านิยม และแนวความคิดของเด็กและผู้ปกครองได้ก็จะทำให้การศึกษาในพื้นที่มีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ และเด็กนักเรียนได้อยู่กับครอบครัวมีความอบอุ่น
๒. ครอบครัวเด็กมีฐานะยากจน ทำให้มีผลกระทบต่อการเรียนของเด็กนักเรียน	มีนโยบายจากรัฐบาลในการส่งเสริมอาชีพ และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ส่งผลให้เด็กมีพัฒนาการทางด้านการเรียนมากขึ้น
๓. การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียน ยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัย และเหมาะสมกับการพัฒนาการในวัยนี้	สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้เป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญต่อพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก ว่าจะมีความรู้ก้าวไกล เท่าทันต่อโลกเพียงใด
๔. ประชาชนยังขาดแหล่งเรียนรู้ที่เป็นการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการศึกษานอกระบบ ทำให้ยังมีความรู้ที่ล้าหลัง ไม่ทันเหตุการณ์บ้านเมือง	การศึกษาไม่มีที่สิ้นสุด การศึกษานอกระบบ จะเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการสร้างกระบวนการคิดและการเรียนรู้ในชุมชน ทำให้เกิดการค้นพบศักยภาพของตนเอง

ปัญหาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

สภาพปัญหา	แนวโน้มในอนาคต
๑.การเสื่อมศีลธรรมทางศาสนาของคนทำให้ไม่มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมหลายเรื่องตามมา	วัตถุนิยมเข้ามาครอบงำสังคม ทำให้เกิดความวุ่นวายในสังคม สมควรที่จะส่งเสริมให้ เกิดศีลธรรม โดยใช้ศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว จิตใจ
๒.วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้านเริ่มสูญหาย เนื่องจากไม่ได้รับความสนใจ จากเยาวชนรุ่นหลัง	วัฒนธรรมที่สั่งสมมาแต่โบราณจนเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละท้องถิ่นจะสูญหายไปหากไม่มีการดำรงรักษาไว้

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

เทศบาลตำบลออนใต้ ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ซึ่งเป็นการพิจารณาถึงปัจจัยภายใน (จุดแข็ง, จุดอ่อน) และปัจจัยภายนอก (โอกาส, อุปสรรค) ที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของท้องถิ่น ดังนี้

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. การจัดโครงสร้างของเทศบาลมีความชัดเจนครอบคลุมตามอำนาจหน้าที่ทุกภารกิจ ๒. มีการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับงาน ๓. มีการพัฒนาระบบอินเตอร์เน็ตอย่างทั่วถึงทั้งองค์กรให้สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารและติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานได้อย่างรวดเร็ว ๔. มีวัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ๕. เป็นพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์ เหมาะแก่การประกอบอาชีพการเกษตร และสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติที่สวยงาม และเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจของจังหวัดเชียงใหม่ ๖. มีภาพลักษณ์ที่ดีในด้านวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๗. ชุมชนมีความสมัครสมานสามัคคีและเอื้ออาทร	๑. บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจประสบการณ์และความคิดสร้างสรรค์ในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น ๒. การบริหารงานเป็นระบบอุปถัมภ์ ๓. มีการออกระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆและมีการเปลี่ยนแปลงระเบียบปฏิบัติบ่อยครั้งทำให้การปฏิบัติงานของบุคลการไม่ทันต่อเหตุการณ์ ๔. ประสบปัญหาภัยธรรมชาติในบางฤดูกาล (ภัยแล้ง) ๕. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตของประชาชน ๖. แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ขาดการอนุรักษ์และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ๗. ขาดการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ๘. ชุมชนให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของในการพัฒนาท้องถิ่นน้อย ๙. สถานที่ปฏิบัติงานคับแคบเนื่องจากปัจจุบันมีพนักงานเทศบาล ลูกจ้างมีจำนวนมากขึ้น ตามภารกิจอำนายหน้าที่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการไม่ได้รับการอำนวยความสะดวกเท่าที่ควร

ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีส่งผลให้การบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานมีความสะดวกรวดเร็วการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้กับประชาชนได้รับทราบอย่างทันท่วงทีประชาชน สามารถเข้าถึงข้อมูลขององค์กรได้ ๒. การสนับสนุนจากรัฐบาลและหน่วยงานภาครัฐได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากหน่วยงานภาครัฐและรัฐบาลอย่างเต็มที่ ในการนำโครงการพัฒนา/งบประมาณมาดำเนินการในพื้นที่ ๓. การปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาวการณ์ทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม.	๑. ปัญหาทางการเมืองในระดับชาติ ส่งผลต่อการบริหารงานและการดำเนินโครงการต่างๆ ที่ไม่ต่อเนื่อง ๒. การจัดสรรงบประมาณของรัฐบาลมีแนวโน้มลดลง ๓. ประชาชนมีค่าครองชีพสูง และการกระจายรายได้ค่อนข้างต่ำ ๔. ราคาสินค้าทางการเกษตรไม่แน่นอนผลผลิตทางการเกษตรด้อยคุณภาพและขาดการจัดการทางการตลาดที่ดี ๕. ปัญหาภัยธรรมชาติ ๖. ภาวะวิกฤตโลกร้อน ทำให้อากาศร้อนเพิ่มขึ้นเกิดปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อใช้อุปโภคบริโภค ๗.ปัญหามลภาวะเป็นพิษจากการประกอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ๘.ปัญหาการขาดแคลนงบประมาณ ไม่เพียงพอในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ๙.สภาพความเป็นอยู่ และสังคมของชุมชนเริ่มเปลี่ยนแปลงจากสังคมดั้งเดิม เข้าสู่สังคมเมือง และนิยมวัฒนธรรมตะวันตก

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลออนใต้

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลออนใต้นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลออนใต้ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน ซึ่งการพัฒนาของเทศบาลตำบลออนใต้จะพัฒนาได้ ต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ซึ่งต้องตระหนักถึงปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการที่เกิดจากความร่วมมือของทุก ๆ ฝ่าย

เทศบาลตำบลออนใต้ มีสภาพพื้นที่ที่อยู่ในเขตผังเมืองซึ่งใกล้กับเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ทำให้มีศักยภาพในการพัฒนาเต็มที่และมีการคมนาคมสะดวกมีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๓๑๗ เป็นเส้นทางคมนาคมหลักและในอนาคตจะเป็นเส้นทางท่องเที่ยวแห่งใหม่สู่นครลำปางประชากรส่วนใหญ่มีพื้นฐานการศึกษาในระดับสูงกว่าภาคบังคับแต่ยังคงอาชีพเกษตรกรเพราะสภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การเพาะปลูก ซึ่งในอนาคตมีโอกาสที่จะพัฒนาและขยายตัวเพื่อรองรับกับอุตสาหกรรมหรือการเกษตรกรรม เชิงพาณิชย์ และสิ่งสำคัญที่สุดการพัฒนาเทศบาลตำบลออนใต้จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและสร้างความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

เทศบาลตำบลออนใต้ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ให้กำหนดทิศทางความต้องการของตนเองเป็นหลัก ส่วนในด้านสาธารณูปโภคต่าง ๆ ตามที่ตำบลออนใต้เป็นสังคมกึ่งอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมทำให้มีการพัฒนาสาธารณูปโภคในระดับหนึ่งซึ่งสร้างความเจริญในพื้นที่อย่างพอเพียงแต่เพื่อเป็นการพร้อมรับการขยายตัวของสังคมแบบทุนนิยม จึงจะต้องมีการวางแผนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เพียงพอคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านอื่น ๆ ด้วย

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า เทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลออนใต้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒),มาตรา ๕๐ (๒))

(๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

(๓) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

(๔) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑))

(๕) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗))

(๖) ให้มีและบำรุงรางระบายน้ำ (มาตรา ๕๑ (๘))

(๗) การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))

(๘) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

(๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))

(๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

(๔) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐ (๓))

(๕) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔))

(๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗))

(๗) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒) และมาตรา ๕๑ (๓))

(๘) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐) และมาตรา ๕๑ (๔))

(๙) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนไข้ (มาตรา ๕๑ (๖))

(๑๐) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))

(๑๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มาตรา ๑๖ (๑๓))

(๑๒) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๓))

(๑๓)ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐ (๖))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน(มาตรา ๑๖ (๓๐) และมาตรา ๕๐ (๑))

(๒) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

(๓) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕))

(๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา๑๖ (๑๗))

(๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))

(๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสุขอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))

(๗) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

(๘) การผังเมือง มาตรา ๑๖ (๒๕))

(๙) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))

(๒) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑))

(๓) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๔) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

(๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

(๖) เทศพาณิชย์ (มาตรา ๕ (๙))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

(๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๘))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘)) และ (มาตรา ๑๖ (๑๑))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๓) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล (มาตรา ๕๐ (๙))

(๔) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบลให้วิเคราะห์ว่าภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลออนใต้ได้ เมื่อพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ การดำเนินการของเทศบาลให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลแล้ว เทศบาลตำบลออนใต้ มีศักยภาพในการพัฒนาที่เพียงพอ

หมายเหตุ : **มาตรา ๕๐ ,๕๑** หมายถึง พรบ.เทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (และแก้ไขเพิ่มเติม ถึง ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒)

มาตรา ๑๖ ,๑๗ หมายถึง พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลออนใต้จะดำเนินการ

เทศบาลตำบลออนใต้ ได้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย ศักยภาพ ความต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหารเทศบาลประกอบด้วยวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาของเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาของเทศบาล จึงได้กำหนดภารกิจที่เทศบาลจะดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
๓. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๖. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๘. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

ภารกิจรอง

๑. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๒. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
๓. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๔. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๕. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๖. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
๗. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๘. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๙. เทศพาณิชย์

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลออนใต้ ได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลตำบล เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๒ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๒ และ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.เชียงใหม่) กำหนดให้เป็นเทศบาลขนาดเล็ก และตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาล(ก.ท.จ.เชียงใหม่) ครั้งที่ /๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๕๕๗ กำหนดให้เป็นเทศบาลขนาดกลาง

โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ดังนี้

๑) สำนักปลัดเทศบาล

๒) กองคลัง

๓) กองช่าง

๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

และกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๑๗ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำวน ๕ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้าง ตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา รวมทั้งกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๔ อัตรา จึงได้กำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดโครงสร้างและการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวมีข้อจำกัดเกี่ยวกับการบริหารงานของเทศบาลตำบลออนใต้ จึงกำหนดตำแหน่งในสายงานเพียง ๑๕ สายงาน ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่างๆ เพิ่มใหม่ได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้คนที่มีความสามารถด้านอื่นๆ จึงใช้วิธีการเกลี่ยงานภายในองค์กรเพื่อให้สามารถบริการประชาชนในเขตตำบลออนใต้ ได้อย่างทั่วถึงเพื่อให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เกิดความคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลออนใต้ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรองตรวจสอบปริมาณงานรวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลต่างๆเรียบร้อยแล้วและได้นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการโดยการเปรียบเทียบกรอบโครงสร้างส่วนราชการปัจจุบันและกรอบโครงสร้างส่วนราชการใหม่ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผน มีรายละเอียด ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑.สำนักปลัดเทศบาล	**๑.สำนักปลัดเทศบาล**
๑) งานธุรการ	๑) งานธุรการ
๒) งานการเจ้าหน้าที่	๒) งานการเจ้าหน้าที่
๓) งานแผนและงบประมาณ	๓) งานแผนและงบประมาณ
๔) งานนิติการและกิจการสภา	๔) งานนิติการและกิจการสภา
๕) งานประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการท่องเที่ยว	๕) งานประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการท่องเที่ยว
๖) งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน	๖) งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน
๗) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๗) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘) งานส่งเสริมการเกษตร	๘) งานส่งเสริมการเกษตร
๙) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๙) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๑๐)งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน	
๒.กองคลัง	**๒.กองคลัง**
(๑) งานธุรการ	(๑) งานธุรการ
(๒) งานการเงินและบัญชี	(๒) งานการเงินและบัญชี
(๓) งานพัสดุและทรัพย์สิน	(๓) งานพัสดุและทรัพย์สิน
(๔) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	(๔) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
๓.กองช่าง	**๓.กองช่าง**
(๑) งานธุรการ	(๑) งานธุรการ
(๒) งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	(๒) งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
(๓) งานออกแบบและควบคุมอาคาร	(๓) งานออกแบบและควบคุมอาคาร
(๔) งานประสานสาธารณูปโภค	(๔) งานประสานสาธารณูปโภค
๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	**๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**
(๑) งานธุรการ	(๑) งานธุรการ
(๒) งานศึกษาปฐมวัย	(๒) งานศึกษาปฐมวัย
(๓) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม	(๓) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม
(๔) งานกีฬาและนันทนาการ	(๔) งานกีฬาและนันทนาการ

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<u>ปลัดเทศบาล</u>								
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษาต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u>								
ครู อันดับ ค.ศ.๑	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u>								
ผู้ดูแลเด็ก	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
<u>รวมทั้งหมด</u>	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	-	-	-	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/อันดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๑	๒๕๖๑	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	ปลัดเทศบาล																		
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๓๗,๑๓๐	๖๑๓,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๔๔๐	๖๓๐,๐๐๐	๖๔๖,๕๖๐	๖๖๓,๐๐๐	
	สำนักปลัดเทศบาล																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๒๙,๑๑๐	๓๙๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๒๓,๐๘๐	๒๗๖,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑๖,๖๐๐	๑๙๙,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๑,๕๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๓๖๐	๙,๐๐๐	๘,๓๖๐	๒๖๖,๓๖๐	๒๗๕,๓๖๐	๒๘๔,๕๒๐	
๖	นิติกร	ชำนาญการ	๑	๑	๒๔,๔๙๐	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๓๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๓๖๐	
	ลูกจ้างประจำ																		
๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๓,๓๑๐	๑๕๙,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	
	พนักงานจ้าง																		
๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑๗,๕๗๐	๒๑๐,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๑๒๐	๒๑๙,๓๖๐	๒๒๘,๒๔๐	๒๓๗,๓๖๐	
๙	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๗,๕๗๐	๒๑๐,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๑๒๐	๒๑๙,๓๖๐	๒๒๘,๒๔๐	๒๓๗,๓๖๐	
๑๐	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง																		
๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๒,๒๑๐	๕๔๘,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	
๑๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๒๔,๔๙๐	๓๑๑,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๓๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๒๓,๖๔๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๗,๓๖๐	
๑๓	นักวิชาการคลัง	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๑,๒๔๐	๒๕๔,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	
๑๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๓,๕๕๐	๒๘๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๓๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	
๑๕	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๔,๐๑๐	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	
	พนักงานจ้าง																		
๑๖	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองช่าง																		
๑๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๐,๒๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	
๑๘	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๒๑,๒๔๐	๒๗๒,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๘๔,๐๔๐	๒๙๔,๙๖๐	๓๐๖,๑๒๐	
๒๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๓,๒๘๕	๑๕๙,๔๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๑๖๕,๗๘๐	๑๗๒,๑๔๐	๑๗๘,๖๒๐	
๑๙	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๒,๐๔๐	๒๖๔,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๘๐	๒๙๖,๓๖๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
๒๑	ผู้อำนวยการกองศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๒๕,๔๓๐	๓๔๓,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๗๑,๙๖๐	๓๘๔,๗๒๐	
๒๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๓,๒๘๕	๑๕๙,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๖๕,๙๒๐	๑๗๑,๗๘๐	๑๗๘,๓๘๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																		
๒๓	ครู (๑)	ค.ศ.๑	๑	๑	๒๒,๔๕๐	๒๖๙,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๔๐๐	๒๘๐,๓๒๐	๒๙๑,๔๘๐	๓๐๒,๘๘๐	เงินอุดหนุน
๒๔	ครู (๒)	ค.ศ.๑	๑	๑	๒๒,๐๐๐	๒๖๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๒๘๐	๒๗๔,๖๘๐	๒๘๕,๗๒๐	๒๙๗,๐๐๐	เงินอุดหนุน
๒๕	ครู (๓)	ค.ศ.๑	๑	๑	๒๐,๗๔๐	๒๔๘,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๗๒๐	๒๕๘,๘๔๐	๒๖๙,๔๐๐	๒๘๐,๓๒๐	เงินอุดหนุน
๒๖	ครู (๔)	ค.ศ.๑	๑	๑	๒๐,๗๔๐	๒๔๘,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๗๒๐	๒๕๘,๘๔๐	๒๖๙,๔๐๐	๒๘๐,๓๒๐	เงินอุดหนุน
๒๗	ครู (๕)	ค.ศ.๑	๑	๑	๒๐,๗๔๐	๒๔๘,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๗๒๐	๒๕๘,๘๔๐	๒๖๙,๔๐๐	๒๘๐,๓๒๐	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																		
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก (๑)	-	๑	๑	๑๓,๐๒๐	๑๕๖,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๒,๔๘๐	๑๖๙,๐๘๐	๑๗๕,๗๒๐	เงินอุดหนุน
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก (๒)	-	๑	๑	๑๓,๐๒๐	๑๕๖,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๒,๔๘๐	๑๖๙,๐๘๐	๑๗๕,๗๒๐	เงินอุดหนุน
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก (๓)	-	๑	๑	๑๓,๐๒๐	๑๕๖,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๒,๔๘๐	๑๖๙,๐๘๐	๑๗๕,๗๒๐	เงินอุดหนุน
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (๔)	-	๑	๑	๑๓,๐๒๐	๑๕๖,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๒,๔๘๐	๑๖๙,๐๘๐	๑๗๕,๗๒๐	เงินอุดหนุน
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก (๕)	-	๑	๑	๑๓,๐๒๐	๑๕๖,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๒,๔๘๐	๑๖๙,๐๘๐	๑๗๕,๗๒๐	เงินอุดหนุน
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก (๖)	-	๑	๑	๑๒,๗๖๐	๑๕๓,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๗๖๐	๖,๗๒๐	๑๕๙,๒๔๐	๑๖๕,๖๐๐	๑๗๒,๗๒๐	เงินอุดหนุน
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก (๗)	-	๑	๑	๑๒,๗๖๐	๑๕๓,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๗๖๐	๖,๗๒๐	๑๕๙,๒๔๐	๑๖๕,๖๐๐	๑๗๒,๗๒๐	เงินอุดหนุน
(๔)	**รวม**	-	๓๔	๓๔	๖๗๖,๖๙๐	๘,๕๑๕,๙๒๐	๓๔	๓๔	๓๔	-	-	-	๓๑๑,๘๘๐	๓๑๖,๘๐๐	๓๒๕,๔๔๐	๘,๘๐๔,๑๖๐	๙,๑๒๐,๙๖๐	๙,๔๕๖,๔๐๐	
	หักเงินอุดหนุน															๒,๔๖๒,๔๐๐	๒,๕๖๒,๐๐๐	๒,๖๖๕,๐๘๐	
	คงเหลือ															๖,๓๔๑,๙๖๐	๖,๕๕๘,๙๖๐	๖,๗๘๑,๓๒๐	
(๕)	**ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%**															๑,๒๖๘,๓๕๒	๑,๓๑๑,๗๙๒	๑,๓๕๖,๒๖๔	
(๖)	**รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น**															๗,๖๑๐,๑๑๒	๗,๘๗๐,๗๕๒	๘,๑๓๗,๕๘๔	
(๗)	**คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี**															๒๑.๗๔	๒๑.๘๒	๒๑.๐๙	



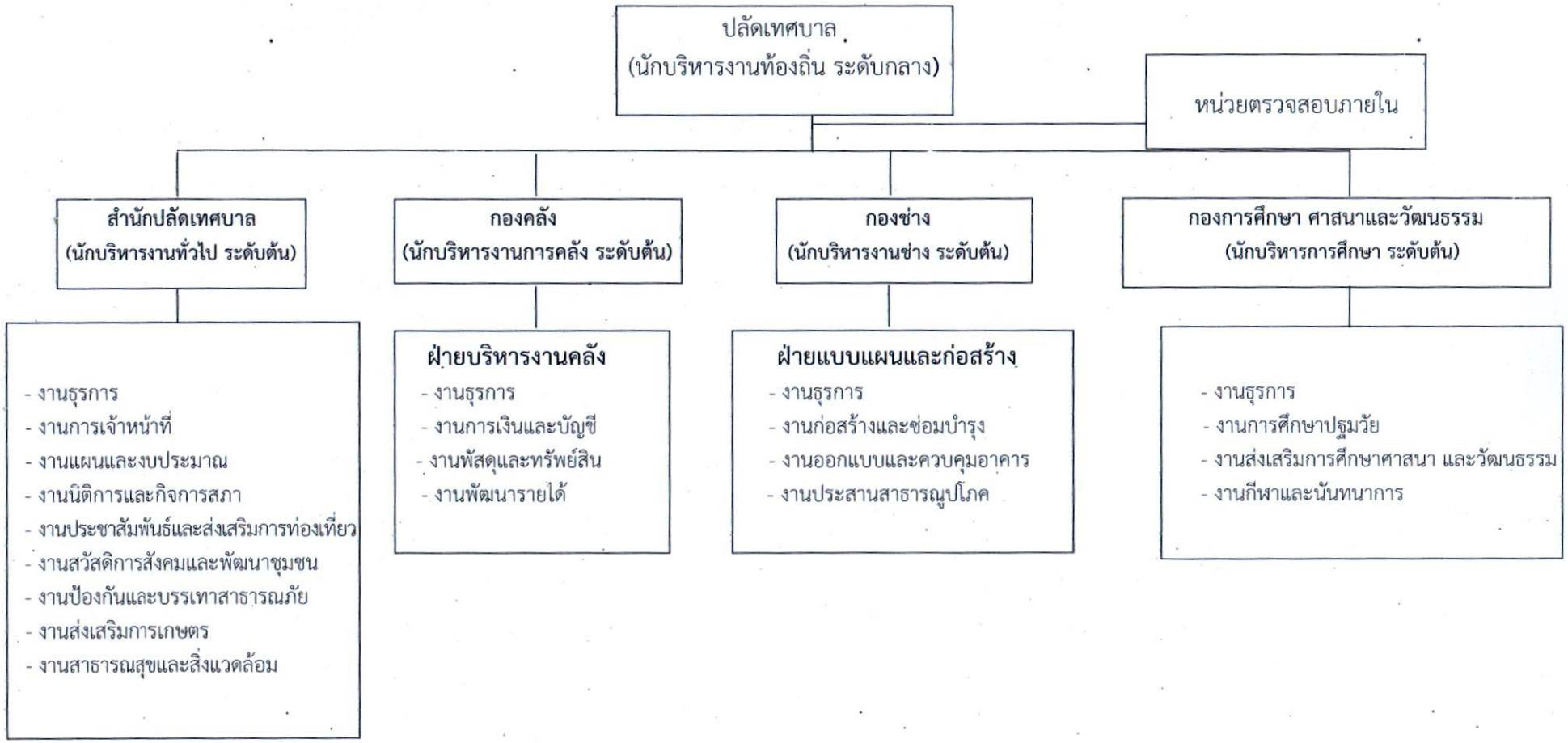
หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ป็นเงิน ๓๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ ป็นเงิน ๓๖,๗๕๐,๐๐๐ บาท

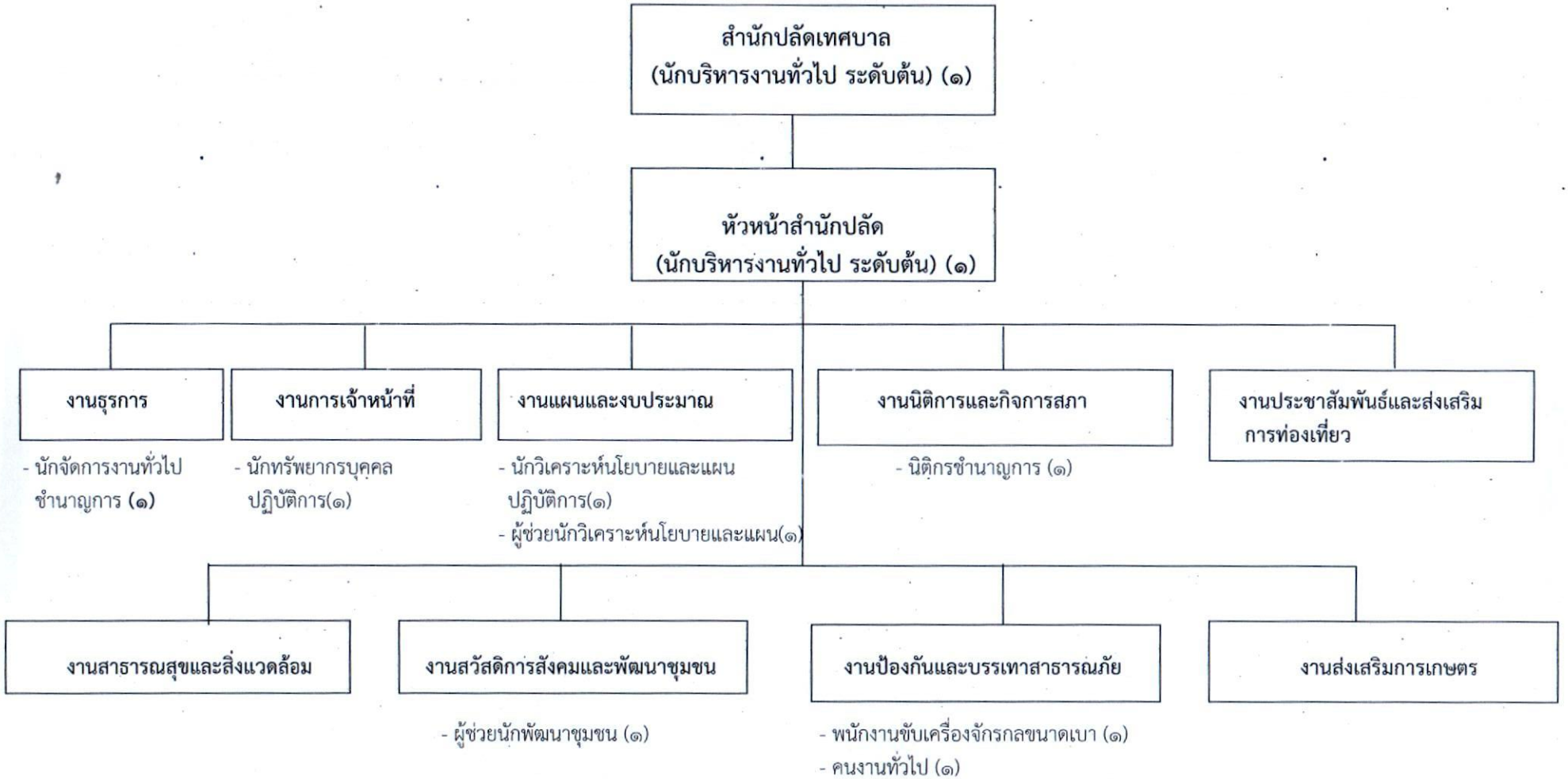
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ ป็นเงิน ๓๘,๕๘๗,๕๐๐ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างเทศบาลตำบลออนใต้

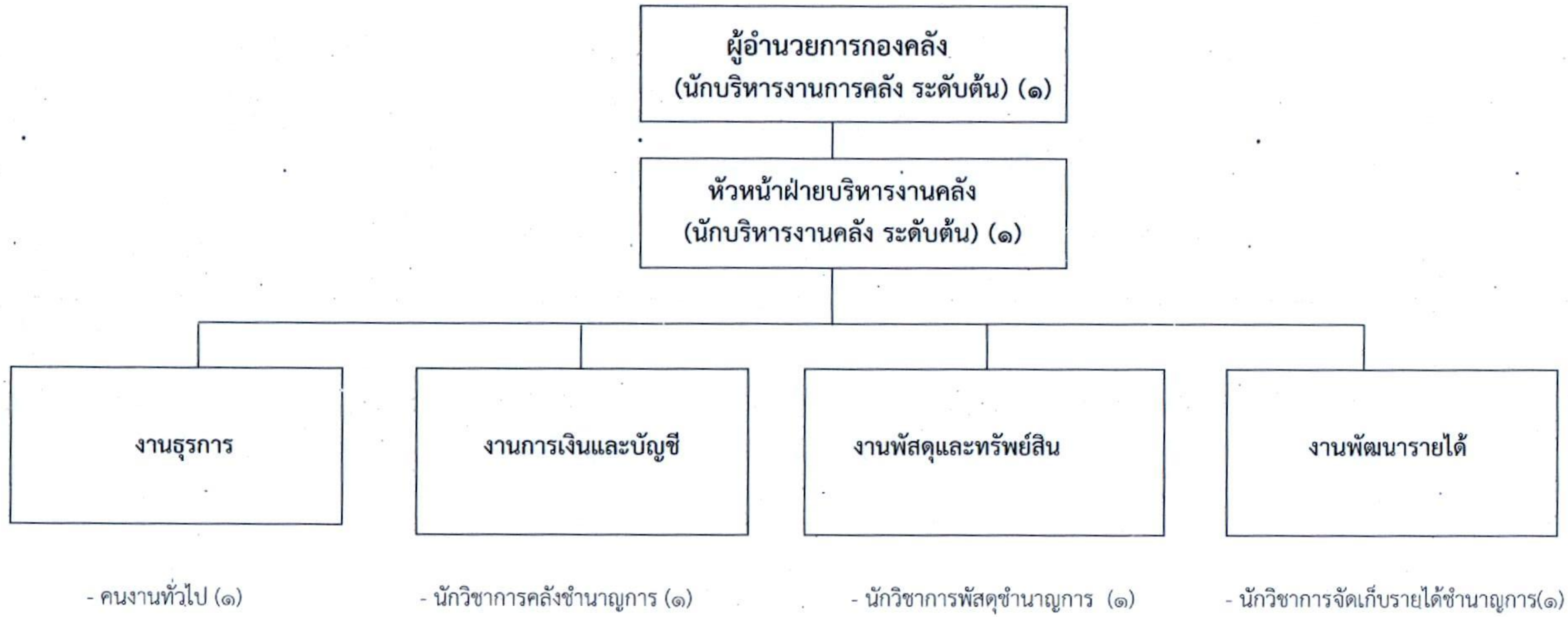


โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



ระดับ	กลาง	ต้น	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๒	๒	๑	๒	๑

โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๒	๓	-	-	-	๑

โครงสร้างการบริหารงาน

- (๑) กลุ่มอำนวยการและบริหารงานทั่วไป
  - (๑) (กลุ่มย่อย งานบริหารงานทั่วไป)
  - (๒) (กลุ่มย่อย งานบริหารงานบุคคล)
- งานวิชาการและนิเทศการศึกษา
- งานนิติการและนโยบายการศึกษา
- งานบริหารงานการศึกษาพิเศษ
- งานส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชน
- งานกิจการนักเรียนและการมีส่วนร่วม

ที่	ชื่อ	ตำแหน่ง
๑	นายมนัส	ผู้อำนวยการ
๒	นางสาวสุนันทา	รองผู้อำนวยการ
๓	นางสาวสุนันทา	รองผู้อำนวยการ
๔	นางสาวสุนันทา	รองผู้อำนวยการ
๕	นางสาวสุนันทา	รองผู้อำนวยการ
๖	นางสาวสุนันทา	รองผู้อำนวยการ

โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนวัดเขาน้อยสามัคคี

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นางสาวสุนิสา ศรีสุข	ครูชำนาญการ	-
๒	นางสาวสุนิสา ศรีสุข	ครูชำนาญการ	-
๓	นางสาวสุนิสา ศรีสุข	ครูชำนาญการ	-
๔	นางสาวสุนิสา ศรีสุข	ครูชำนาญการ	-
๕	นางสาวสุนิสา ศรีสุข	ครูชำนาญการ	-
๖	นางสาวสุนิสา ศรีสุข	ครูชำนาญการ	-
๗	นางสาวสุนิสา ศรีสุข	ครูชำนาญการ	-
๘	นางสาวสุนิสา ศรีสุข	ครูชำนาญการ	-
๙	นางสาวสุนิสา ศรีสุข	ครูชำนาญการ	-
๑๐	นางสาวสุนิสา ศรีสุข	ครูชำนาญการ	-
๑๑	นางสาวสุนิสา ศรีสุข	ครูชำนาญการ	-
๑๒	นางสาวสุนิสา ศรีสุข	ครูชำนาญการ	-
๑๓	นางสาวสุนิสา ศรีสุข	ครูชำนาญการ	-

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม เลขที่ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม ตำแหน่ง	ระดับ/อันดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่ เลขที่ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังใหม่ ตำแหน่ง	ระดับ/อันดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
๑	นายชาญชัย รินคำ	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๔๕,๕๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๑๓,๕๖๐
				สำนักปลัดเทศบาล			**สำนักปลัดเทศบาล**					
๒	นายสานิส พึ่งพรชัย	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐		๓๙๑,๓๒๐
๓	นางสาวจารุณี หาญล้อม	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๒๗๖,๙๖๐			๒๗๖,๙๖๐
๔	นางสาวขญาภา วงค์คำปัน	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑๙๙,๒๐๐			๑๙๙,๒๐๐
๕	นางเบญญาภา เชื้อประทุม	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๒๕๘,๐๐๐			๒๕๘,๐๐๐
๖	นางสาวธนัญชกร พราหมณโชติ	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๒๙๓,๘๘๐			๒๙๓,๘๘๐
				ลูกจ้างประจำ			**ลูกจ้างประจำ**					
๗	นายวณิตร ภีระตา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๕๙,๗๒๐			๑๕๙,๗๒๐
				พนักงานจ้าง			**พนักงานจ้าง**					
๘	นางสาวพัทธนันท์ ขัติแสง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	๒๑๐,๘๔๐			๒๑๐,๘๔๐
๙	นายนิรันดร์ ภิระตา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๑๐,๘๔๐			๒๑๐,๘๔๐
๑๐	นายทิวากร ปาลี	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐		๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
				กองคลัง			**กองคลัง**					
๑๑	นายวิรุณ ฟุ้งธนะกุล	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐		๕๔๘,๕๒๐
				กองคลัง			**กองคลัง**					
๑๒	นางสาวเรวดี วิวัฒน์รัตนกุล	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๙๓,๘๘๐	๑๘,๐๐๐		๓๑๑,๘๘๐
๑๓	นางจิราพร ไชยแยง	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๒๕๔,๘๘๐			๒๕๔,๘๘๐
๑๔	นายนภัสชนม์ นำโน	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๒๘๒,๖๐๐			๒๘๒,๖๐๐
๑๕	นางวรัญญา พิมพ์คีรี	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๒๘๘,๑๒๐			๒๘๘,๑๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล		คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ/อันดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ/อันดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
				เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
					พนักงานจ้าง			**พนักงานจ้าง**					
๑๖	นางสาวสุจิรา	กองมา	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐		๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
					กองช่าง			**กองช่าง**					
๑๗	นายสมคิด	วงศ์สถาน	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๑๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	(ผู้อำนวยการกองช่าง) (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐		๔๐๔,๖๔๐
๑๘	นายธีระศักดิ์	เงินถา	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๕๔,๘๘๐	๑๘,๐๐๐		๒๗๒,๘๘๐
๑๙	นางพัชรินทร์	มณีจักร์	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๕๕,๖๔๐		๓,๗๘๐	๑๕๕,๖๔๐
๒๐	นายจตุรพักตร์	กันทะพรหม	ปวส.	๑๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๖๔,๔๘๐			๒๖๔,๔๘๐
					กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**					
๒๑	นางสาวนิภาพร	พรมโย	ปริญญาโท	๑๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๐๕,๖๔๐	๔๒,๐๐๐		๓๔๗,๖๔๐
๒๒	ว่าที่ร้อยตรีหญิงคณัสนันท์	ปาลี	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๓-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๕๒,๗๖๐		๖,๖๐๐	๑๕๒,๗๖๐
					ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**					
๒๓	นางเจริญวรรณ	มงคลจีระอุทัย	ปริญญาโท	๕๐-๒-๐๑๖๓	ครู	ค.ศ.๑	๕๐-๒-๐๑๖๓	ครู	ค.ศ.๑	๒๖๙,๔๐๐			๒๖๙,๔๐๐
๒๔	นางนงเยาว์	สิงห์อูป	ปริญญาโท	๕๐-๒-๐๒๘๐	ครู	ค.ศ.๑	๕๐-๒-๐๒๘๐	ครู	ค.ศ.๑	๒๖๔,๐๐๐			๒๖๔,๐๐๐
๒๕	นางสาววันเพ็ญ	ปัญญาคง	ปริญญาโท	๕๐-๒-๐๓๙๘	ครู	ค.ศ.๑	๕๐-๒-๐๓๙๘	ครู	ค.ศ.๑	๒๔๘,๘๘๐			๒๔๘,๘๘๐
๒๖	นางสุแก้ว	ภิระตา	ปริญญาโท	๕๐-๒-๐๓๙๙	ครู	ค.ศ.๑	๕๐-๒-๐๓๙๙	ครู	ค.ศ.๑	๒๔๘,๘๘๐			๒๔๘,๘๘๐
๒๗	นางกุลวลี	เรือนคำมา	ปริญญาโท	๕๐-๒-๐๔๐๐	ครู	ค.ศ.๑	๕๐-๒-๐๔๐๐	ครู	ค.ศ.๑	๒๔๘,๘๘๐			๒๔๘,๘๘๐
					ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**					
๒๘	นางวรรณพร	ระตา	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๖,๒๔๐		๓,๑๘๐	๑๕๖,๒๔๐
๒๙	นางอรพิน	กันทะตา	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๖,๒๔๐		๓,๑๘๐	๑๕๖,๒๔๐
๓๐	นางสุทิพย์	อินตายวง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๖,๒๔๐		๓,๑๘๐	๑๕๖,๒๔๐
๓๑	นางสุพัฒน์	เสาร์แปง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๖,๒๔๐		๓,๑๘๐	๑๕๖,๒๔๐
๓๒	นางลมัย	เลิศคำ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๖,๒๔๐		๓,๑๘๐	๑๕๖,๒๔๐
๓๓	นางเจียมใจ	อินตายวง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๓,๑๒๐		๖,๓๐๐	๑๕๓,๑๒๐
๓๔	นางสาวพัชรีวรรณ	คำมามูล	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๓,๑๒๐		๖,๓๐๐	๑๕๓,๑๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลออนใต้ กำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้างทุกคน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้วเทศบาลต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นเทศบาลตำบลออนใต้จึงกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก คือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคลากรภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมดยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และสามารถในการตอบสนองสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือ ดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป โดยมีแนวทางการพัฒนาดังนี้

๑) การพัฒนาผู้บริหาร

(๑) จัดการฝึกอบรมและสัมมนา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

(๒) จัดทัศนศึกษา ดูงาน เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์

(๓) ส่งเสริมการศึกษาต่อ ทั้งระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท เพื่อให้คุณวุฒิสูงขึ้น

(๔) ส่งเสริมให้ออกกำลังกายและตรวจสุขภาพอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี

๒) การพัฒนาความชำนาญ (สายงานผู้ปฏิบัติ)

(๑) จัดฝึกอบรมและสัมมนา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

(๒) จัดทัศนศึกษา ดูงาน เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน

(๓) ส่งเสริมการศึกษาต่อทั้งระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท เพื่อให้คุณวุฒิสูงขึ้น

(๔) จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน

(๕) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

(๖) ส่งเสริมให้ออกกำลังกายและตรวจสุขภาพอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี

๓) การพัฒนาพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

(๑) ให้พนักงานเทศบาลที่บรรจุใหม่ ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย ๖ เดือน

(๒) จัดปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนปฏิบัติงานใหม่ หรือแนะนำการเปลี่ยนสายงานที่ก้าวหน้า

(๓) ทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงาน ประจำปี ๓-๔ เดือน/ครั้ง เพื่อให้พนักงานเทศบาลมีความรู้เบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน และปฏิบัติงานแทนกันได้

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลออนใต้ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลสามัญและพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูงจ้าง พนักงานจ้าง ยึดเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กกหมายกำหนด

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลออนใต้ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

****

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลออนใต้

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) และแผนพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรา ตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลงานเทศบาลกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล เพื่อกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ เทศบาลตำบลออนใต้ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) และแผนพัฒนาบุคลากร โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) ครั้ง ที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐ เรียบร้อยแล้ว

เทศบาลตำบลออนใต้ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๑ –๒๕๖๓) และแผนพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายประเวศน์ โปธิตา)
นายกเทศมนตรีตำบลออนใต้



คำสั่งเทศบาลตำบลออนใต้

ที่ ๑๐๙ /๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีและแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

****

ด้วยประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๑๖ กำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบา โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ โดยจะต้องมีกรอบค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินอัตราร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ นอกจากนี้เทศบาลจะต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี เพื่อให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามข้อ ๒๙๙ และข้อ ๓๐๐ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีและแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑- ๒๕๖๓) เป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามวัตถุประสงค์การจัดทำ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

๑. นายประเวศน์ โปธิตา	นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. นายชาญชัย รินคำ	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นายสานิส พึ่งพรชัย	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. นายวิรุณ ฟุ้งธนะกุล	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายสมคิด วงค์สถาน	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางสาวนิภาพร พรมโย	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. นางสาวชญาภา วงค์คำปัน	นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการ/เลขานุการ

โดยมีหน้าที่ในการจัดทำและพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปีและแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑- ๒๕๖๓) ให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายประเวศน์ โปธิตา)

นายกเทศมนตรีตำบลออนใต้

รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
วันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลออนใต้

****

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายประเวศน์ โปธิตา	นายกเทศมนตรี		
๒	นายชาญชัย รินคำ	ปลัดเทศบาล		
๓	นายสานิส พึ่งพรชัย	หัวหน้าสำนักปลัด		
๔	นายวิรุณ ฟุ้งธนะกุล	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๕	นายสมคิด วงค์สถาน	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๖	นางสาวนิภาพร พรมโย	ผู้อำนวยการกองการศึกษา		
๘	นางสาวชญาภา วงค์คำปัน	นักทรัพยากรบุคคล		

ระเบียบวาระการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง เรื่องแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง เสนอความต้องการตำแหน่งต่าง ๆ ของแต่ละกอง

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง อื่นๆ

การประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
วันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลออนใต้
****

ผู้มาประชุม

๑. นายประเวศน์ โปธิตา	นายกเทศมนตรีตำบลออนใต้	เป็นประธานกรรมการ
๒. นายชาญชัย รินคำ	ปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ
๓. นายสานิส พึ่งพรชัย	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ
๔. นายวิรุณ ฟุ้งธนะกุล	ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๕. นายสมคิด วงค์สถาน	ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๖. นางสาวนิภาพร พรมโย	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	เป็นกรรมการ
๗. นางสาวชญาภา วงค์คำปัน	เจ้าพนักงานธุรการ	เป็นเลขานุการ

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายชาญชัย รินคำ ปลัดเทศบาล ได้เชิญ นายประเวศน์ โปธิตา นายกเทศมนตรีตำบลออนใต้ ซึ่งเป็นประธานคณะทำงาน กล่าวเปิดประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น. พร้อมให้ปลัดชี้แจง

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง เรื่องแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปลัดเทศบาล - ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ของ เทศบาลจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ โดยต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้นักทรัพยากรบุคคลชี้แจงต่อไป

นักทรัพยากรบุคคล - ตามที่จังหวัดเชียงใหม่ได้ซักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ โดยกำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการใช้ตำแหน่งให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตร ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยวิเคราะห์ตามอำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน ตามปริมาณงานโครงการ กิจกรรมแล้วให้วิเคราะห์ว่า ภารกิจดังกล่าวต้องการกำลังคนประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตราค่ากลางเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ ๒๐ ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี โดยฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ ให้ใช้เทศบัญญัติในปี ๒๕๖๐ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานภาระค่าใช้จ่ายตามมาตร ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งโดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน

ภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล จำนวนลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ในงานท
โดยอาจใช้การเปรียบเทียบลักษณะงานของเทศบาลที่มีขนาดใกล้เคียงกันต้องมีตำแหน่งแล
จำนวนที่ไม่แตกต่างกัน ประกอบการพิจารณาความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อได้ร
ความเห็นชอบแผนอัตรากำลังแล้วให้เทศบาลจัดสรรเงินงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนแล
เงินประจำตำแหน่งให้ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์กำหนดโดยเคร่งครัด กรณีตำแหน่งข้าราชก
หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติ(ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ) รวมถึงตำแหน
พนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปีหาก ก.ท.
ตรวจสอบแล้วอาจพิจารณายุบเลิกหรือเกลี่ยตำแหน่งดังกล่าว ในแผนอัตรากำลังให้แสดงข้อมู
อัตรากำลังทั้งข้าราชการและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน
ซึ่งในการจัดทำแผนครั้งนี้จะขอให้แต่ละตำแหน่งวิเคราะห์ค่างานปริมาณงานถึงความเหมาะส
ของแต่ละตำแหน่ง การจัดทำแผนฯ ใน ครั้งนี้ หากมีความจำเป็นในการเพิ่ม – ลด ปรับเปลี่ย
ตำแหน่งก็สามารถเสนอ

นักทรัพยากรบุคคล - ขอชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับอัตรากำลังที่ปี ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ดังนี้
ณ ปัจจุบันนี้เทศบาลตำบลออนใต้ มีจำนวนพนักงานเทศบาลทั้งหมด ๑๗ อัตรา
พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๕ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตาม
ภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา รวมทั้งหมด ๓๔ อัตรา

ปลัดเทศบาล - ดังนั้นก็อยากจะให้ แต่ละกองพิจารณาความต้องการอัตรากำลังของแต่ละงานตามความ
จำเป็นความเหมาะสม ซึ่งจะต้องวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์
ตอบแทนอื่นจะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐
- ก็ให้แต่ละกองเสนอการเพิ่มลดตำแหน่งตามความจำเป็นเพื่อช่วยกันพิจารณา ถึงเหตุผล
ความจำเป็นของแต่ละตำแหน่งที่เพิ่มและลดด้วย

<u>ระเบียบวาระที่ ๒</u> เรื่อง เสนอความต้องการตำแหน่งต่าง ๆ ของแต่ละกอง

ประธาน - ขอให้สำนักปลัดเทศบาล ได้นำเสนอข้อมูล

หัวหน้าสำนักปลัดฯ - ในส่วนของสำนักปลัดเทศบาล มีข้าราชการทั้งหมด ๖ คน ลูกจ้างประจำ ๑ คน พนักงาน
จ้างภารกิจ จำนวน ๒ คน พนักงานจ้างทั่วไป ๑ คน รวม ๑๐ คน
- ตามแผนอัตรากำลังเดิมของปี ๒๕๕๘ –๒๕๖๐ อัตราตำแหน่งในสำนักปลัดมีคนครอง
ตำแหน่งอยู่ตามกรอบทั้งหมด ๖ ตำแหน่ง มีอัตราว่างขณะนี้คงจะเหลืออยู่ ๑ ตำแหน่ง คือ
ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปง/ชง เป็นตำแหน่งเดิมของนักทรัพยากรบุคคล และตำแหน่งที่มี
อยู่สามารถทำงานธุรการได้คือนักจัดการงานทั่วไป ซึ่งถ้ากรอบว่างและไม่สรรหาตำแหน่งนี้จะ
ถูกยุบในมกราคม พ.ศ.๒๕๖๑ ไปดังนั้นกรอบนี้จึงขอยุบกรอบไปก่อนถ้ามีความต้องการใน
อนาคตค่อยปรับปรุงกรอบ

ปลัดเทศบาล ดังนั้น ตามที่หัวหน้าสำนักได้ชี้แจงว่าอัตราตำแหน่งเดิมที่ไม่มีคนครองต้องตัดทิ้ง เห็นสมควร
เพราะปริมาณงานที่มีอยู่ก็ไม่ได้มากสามารถเกลี่ยงานกันทำได้จึงเห็นควรตามที่หัวหน้าสำนัก
ปลัดเสนอมา ถ้าต้องการรับเพิ่มค่อยปรับปรุงกรอบอัตรากำลังใหม่

ประธาน - ทางสำนักปลัดเสนอมาก็เห็นว่าเหมาะสม

ปลัดเทศบาล - ให้ทางด้านกองคลังเสนอรายละเอียด

ผอ.กองคลัง - มีข้าราชการทั้งหมด ๕ คน มีพนักงานจ้างทั่วไป ๑ คน และมีคนครองตามกรอบอัตรากำลัง ๕ ตำแหน่ง ยังไม่ขอเพิ่มอัตราตำแหน่ง

ประธาน - ให้รวบรวมเพื่อมาวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย

ปลัดเทศบาล - ให้ทางด้านกองช่างเสนอรายละเอียด

ผอ.กองช่าง กองช่างมีข้าราชการอยู่ ๔ คน มี ๔ ตำแหน่ง ยังไม่ขอเพิ่มอัตราตำแหน่ง

ประธาน - ให้รวบรวมเพื่อมาวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย

ปลัดเทศบาล - ในส่วนของกองการศึกษา ต้องการปรับเพิ่มตำแหน่งอะไรบ้าง

ผอ.กองการศึกษา - ในส่วนของกองการศึกษา มีข้าราชการ อยู่ ๒ คน มีข้าราชการครู ๕ คน มีพนักงานจ้างตาม ภารกิจ จำนวน ๗ คน ในส่วนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนอนุบาลเทศบาล โดย โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลออนใต้ คาดว่าจะได้รับอัตรากำลังเพิ่มตามกระทรวงกำหนดใน การจัดตั้งโรงเรียนอนุบาลถ้ามีอัตราเพิ่มก็ไม่ขอเพิ่มอัตราตำแหน่ง

ประธาน - ตกลงตามที่แต่ละกองเสนอมาแต่ก็ต้องให้ทางบุคลากรคำนวณเรื่องภาระค่าใช้จ่าย เกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นจะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐

ปลัดเทศบาล - นำเรียนท่านประธาน ฯ จากการที่แต่ละกองได้เสนอจำนวนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้รวบรวมและมอบหมายให้ทาง เลขานุการคณะทำงานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายไว้แล้ว

เลขานุการคณะทำงาน - จากการรวบรวมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของแต่ละกอง มาคำนวณวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่า ของแต่ละปีงบประมาณตามหลักเกณฑ์ที่จังหวัดฯ ได้แจ้งให้ดำเนินการนั้น ได้ข้อมูลดังที่แจกให้ แต่ละท่านได้พิจารณา

ประธาน - จากที่เลขา ฯ รายงานเรื่องภาระค่าใช้จ่าย ทำให้สามารถเพิ่มอัตรากำลังได้อีก ไม่ทราบว่ากองใดยังต้องการอัตรากำลังเพิ่มจากนี้อีกหรือไม่

ที่ประชุม - ไม่มีครับคิดว่าจากการทำแผนอัตรากำลังที่มีอยู่ก็เพียงพอ

ประธาน - เมื่อไม่มีกองใดต้องการอะไรเพิ่มเติม ก็จะมอบหมายให้ทางนักทรัพยากรบุคคลดำเนินการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อจัดส่งจังหวัด ฯขอรับความเห็นชอบต่อไป

ที่ประชุม - รับทราบ

<u>ระเบียบวาระที่ ๓</u> เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ประธาน เรื่องนี้ให้นักทรัพยากรบุคคลชี้แจงรายละเอียดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

นักทรัพยากรบุคคล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕หมวด ๑๔ กิจการ อันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและ จริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการจัดทำแผนพัฒนา พนักงานเทศบาลจะต้องกำหนดตามกรอบของแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ทั้งในส่วน ของการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ ให้ปฏิบัติและการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในทุกระดับชั้น ซึ่งอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมาย ให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็น รายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ทั้งนี้ต้องให้ครอบคลุมทักษะการพัฒนาทั้ง ๕ ด้านได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ งานด้านช่าง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนางานบริการด้วย Service Mind การฝึกอบรมคุณธรรมและจริยธรรมการส่งเสริมวินัยและจรรยาบรรณ เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ซึ่งจะให้หัวหน้าสำนักปลัดและผู้อำนวยการกองทุกกองสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของผู้ใต้บังคับบัญชาภายในกองว่าต้องการฝึกอบรมงานในหน้าที่อย่างไร เพื่อนำมาทำแผนพัฒนาต่อไปซึ่งแผนนี้จะดำเนินการพร้อมแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเลย

ปลัดเทศบาล	เห็นควรให้แต่ละกองสำรวจความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าต้องการพัฒนาตนในเรื่องใดและควรพัฒนาให้ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติเพื่อการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีใครจะเสนออะไรไหมเกี่ยวกับการทำแผนพัฒนาบุคลากร
หัวหน้าสำนักปลัด	เห็นควรพัฒนาเป็นรายบุคคลตามตำแหน่งและสานงานที่ปฏิบัติเพื่อพัฒนาความรู้เกี่ยวกับงานและควรพัฒนาแบบกลุ่มในองค์กรเพื่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ
ผู้อำนวยการกองช่าง	การพัฒนาด้านกองช่างเห็นควรพัฒนาการประมาณราคางานก่อสร้างและพรบ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อให้มีความรู้ที่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ
ผู้อำนวยการกองคลัง	ปัจจุบัน พรบ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ เห็นควรให้ทุกคนได้รับความรู้เนื่องจากเป็นเรื่องใหม่ที่ผู้ปฏิบัติงานต้องรู้
ผู้อำนวยการกองการศึกษา	การเพิ่มพูนความรู้ในตำแหน่งและงานจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุซึ่งเป็น พรบ.ใหม่ที่ต้องศึกษาให้ความรู้เพื่อให้ปฏิบัติได้ถูกต้องและการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามรถในการพัฒนาเด็กต่อไป
นักทรัพยากรบุคคล	ตามที่หัวหน้าสำนักปลัดและผู้อำนวยการกองทุกกองเสนอมา จะนำมาบรรจุไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรและจะกำหนดช่วงเวลาในการพัฒนาไว้ตลอดสามปีเพื่อให้ทุกตำแหน่งพัฒนาความรู้ภายในงานที่ตนปฏิบัติอย่างเหมาะสม
ที่ประชุม	- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง อื่น ๆ

ประธาน - มีผู้ใดจะเสนออะไรอีกหรือไม่ หากไม่มีขอปิดประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๖.๓๐ น.

(ลงชื่อ) ผู้บันทึกการประชุม
(นางสาวชญาภา วงค์คำปัน)

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจ
(นายประเวศน์ โปธิตา)
ประธานกรรมการ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดเทศบาลตำบลออนใต้

ที่ชม ๖๘๙๐๑ / **วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐**

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลออนใต้

ตามหนังสืออำเภอสันกำแพง ด่วนมากที่ ชม ๐๐๒๓.๒๒/๓๗๒๐ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ให้เกิดความเหมาะสม มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ ปริมาณและความจำเป็น ประกอบกับเพื่อให้การกำหนดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าในเชิงภารกิจงาน โดยไม่ให้กำหนดสูงกว่าอัตราค่าใช้จ่ายร้อยละ๔๐ ที่กำหนดในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ทั้งนี้ แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐) จะสิ้นสุดการใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ และจะเริ่มใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ดังนั้นตามหนังสือจึงเป็นการชักซ้อมความเข้าใจในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ฉบับใหม่ สรุปสาระสำคัญแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตมหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ได้ดังนี้

๑. เทศบาลจะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๑๖ ซึ่งกำหนดให้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ประกอบด้วย

(๑) นายกเทศมนตรี เป็นประธาน
(๒) ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ
(๓) หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ
(๔) พนักงานเทศบาลคนหนึ่งที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

๒. ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยให้แต่ละเทศบาลพิจารณารูปแบบการจัดทำและเกณฑ์การประเมินตามแผนตามความเหมาะสม โดยให้มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร เป็นกระบวนการเรียนรู้ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสูดต่อองค์การ ในอันที่จะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานและมีสมรรถะนะ โดย ๑ คน ต่อ ๑ การพัฒนาการเรียนรู้ให้ระบุลงในแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลและให้นำส่งพร้อมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓. จัดทำบทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔) และพิจารณากำหนดอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติภารกิจ โครงการกิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ ให้เป็นไปอย่างสมดุล โดยมิให้เกิดภาวะงานล้นคนหรือคนล้นงานขึ้นได้

๔. บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน ให้วิเคราะห์ว่า ภารกิจดังกล่าวต้องการกำลังคนในประเภทตำแหน่งใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ให้มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาล กับ อปท.ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน ว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด เพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงเกินไป

๖. เมื่อแผนอัตรากำลังได้รับความเห็นชอบแล้ว ให้อปท.จัดสรรเงินงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งให้ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์กำหนด และให้ดำเนินการสรรหาบุคคลมาแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๗. ให้เทศบาลส่งแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลให้จังหวัดเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลังฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อที่จะได้ประกาศใช้ภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปีและแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล สามารถจัดทำให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ในวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๐ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด จึงได้จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีและแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ตามแนวทางที่กำหนด มาพร้อมบันทึกข้อความนี้ หากพิจารณาเห็นชอบโปรดลงนามในคำสั่งฯดังกล่าว และขออนุญาตดำเนินการเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาเทศบาล ๓ ปี เพื่อจะได้ดำเนินการตามระเบียบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวชญาภา วงค์คำปัน)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

เห็นควรพิจารณาลงนามในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี พร้อมทั้งดำเนินการประชุมคณะกรรมการต่อไป

(ลงชื่อ).....
(นายสานิส พึ่งพรชัย)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดเทศบาลตำบลออนใต้

.....
โปรดชอบ
.....

(ลงชื่อ).....
(นายชาญชัย รินคำ)
ปลัดเทศบาลตำบลออนใต้

ความเห็นของนายกเทศมนตรีตำบลออนใต้

.....
.....

(ลงชื่อ).....
(นายประเวศน์ โปธิตา)
นายกเทศมนตรีตำบลออนใต้



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลออนใต้
ที่ ชม ๖๘๙๐๑ / **วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐**
เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐) ของเทศบาลตำบลออนใต้

.....

เรียน หัวหน้าสำนักปลัด/ผู้อำนวยการกองทุกกอง

ด้วยเทศบาลตำบลออนใต้จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) โดยต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๐ เพื่อรายงานให้ ก.ท.จ.เชียงใหม่ พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป เพื่อมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป นั้น

ในการนี้ เทศบาลตำบลออนใต้ ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ตามคำสั่งที่ ๑๐๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบกำหนดไว้และเป็นไปตามความต้องการของเทศบาลจึงขอให้ท่านวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของหน่วยงานท่าน ว่าจะเพิ่ม-ลด พนักงานเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในช่วงระยะเวลาดังกล่าวตามระยะเวลาแผน พิจารณาจากองค์ประกอบต่างๆที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ให้ดำเนินการเท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยคำนึงถึงปริมาณ คุณภาพ และภาระค่าใช้จ่ายทั้งนี้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบ กับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปริมาณงาน ค่าใช้จ่าย ฯลฯ เพื่อใช้เป็นแนวทางด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเป็นข้อมูลในการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง๓ ปีเพื่อเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาต่อไป

ทั้งนี้ขอให้แจ้งผลตามแบบสำรวจ ส่งให้งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล ทราบภายในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐

(นางสาวชญาภา วงค์คำปัน)
นักทรัพยากรบุคคล

รับทราบ
สำนักปลัดเทศบาล.....
กองคลัง.....
กองช่าง.....
กองการศึกษา.....

แบบสำรวจอัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง
ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา๓ปีข้างหน้า (ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

เรื่อง ขอแจ้งความประสงค์จะกำหนดกรอบอัตราตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เรียน ปลัดเทศบาล / นายกเทศมนตรีตำบลออนใต้

ด้วยสำนัก/กอง คลัง เทศบาลตำบลออนใต้ ได้ดำเนินการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลออนใต้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยต้องการนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

พนักงานเทศบาล (เพิ่ม/ลด)

๑.	ตำแหน่ง ..... ระดับ.....	ปี	จำนวน ..... อัตรา
๒.	ตำแหน่ง ..... ระดับ.....	ปี	จำนวน ..... อัตรา
๒.	ตำแหน่ง ..... ระดับ.....	ปี	จำนวน ..... อัตรา
๔.	ตำแหน่ง ..... ระดับ.....	ปี	จำนวน ..... อัตรา
๕.	ตำแหน่ง ..... ระดับ.....	ปี	จำนวน ..... อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจและทั่วไป (เพิ่ม/ลด)

๑.	ตำแหน่ง ..... ระดับ.....	ปี	จำนวน ..... อัตรา
๒.	ตำแหน่ง ..... ระดับ.....	ปี	จำนวน ..... อัตรา
๒.	ตำแหน่ง ..... ระดับ.....	ปี	จำนวน ..... อัตรา
๔.	ตำแหน่ง ..... ระดับ.....	ปี	จำนวน ..... อัตรา
๕.	ตำแหน่ง ..... ระดับ.....	ปี	จำนวน ..... อัตรา

ลงชื่อ ..... ผู้ให้ข้อมูล
(นายวิรุณ ฟุ้งธนะกุล)
ผู้อำนวยการกองคลัง
หัวหน้า/ผู้อำนวยการกอง.....

โปรดรวบรวมส่งที่งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลออนใต้ ภายในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐

แบบสำรวจอัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง
ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา๓ปีข้างหน้า (ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

เรื่อง ขอแจ้งความประสงค์จะกำหนดกรอบอัตราตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เรียน ปลัดเทศบาล / นายกเทศมนตรีตำบลออนใต้

ด้วย~~สำนัก~~/กอง ช่าง เทศบาลตำบลออนใต้ ได้ดำเนินการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลออนใต้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยต้องการนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

พนักงานเทศบาล (เพิ่ม/ลด)

๑.	ตำแหน่ง ..... ระดับ.....	ปี	จำนวน ..... อัตรา
๒.	ตำแหน่ง ..... ระดับ.....	ปี	จำนวน ..... อัตรา
๒.	ตำแหน่ง ..... ระดับ.....	ปี	จำนวน ..... อัตรา
๔.	ตำแหน่ง ..... ระดับ.....	ปี	จำนวน ..... อัตรา
๕.	ตำแหน่ง ..... ระดับ.....	ปี	จำนวน ..... อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจและทั่วไป (เพิ่ม/ลด)

๑.	ตำแหน่ง ..... ระดับ.....	ปี	จำนวน ..... อัตรา
๒.	ตำแหน่ง ..... ระดับ.....	ปี	จำนวน ..... อัตรา
๒.	ตำแหน่ง ..... ระดับ.....	ปี	จำนวน ..... อัตรา
๔.	ตำแหน่ง ..... ระดับ.....	ปี	จำนวน ..... อัตรา
๕.	ตำแหน่ง ..... ระดับ.....	ปี	จำนวน ..... อัตรา

ลงชื่อ ..... ผู้ให้ข้อมูล
(นายสมคิด วงศ์สถาน)
หัวหน้า/ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกองช่าง

โปรดรวบรวมส่งที่งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลออนใต้ ภายในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐

แบบสำรวจอัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง
ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา๓ปีข้างหน้า (ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

เรื่อง ขอแจ้งความประสงค์จะกำหนดกรอบอัตราตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เรียน ปลัดเทศบาล / นายกเทศมนตรีตำบลออนใต้

ด้วย~~สำนัก~~/กอง ...การศึกษา... เทศบาลตำบลออนใต้ ได้ดำเนินการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลออนใต้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยต้องการนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

พนักงานเทศบาล (เพิ่ม/ลด)

๑.	ตำแหน่ง ..... ระดับ.....	ปี	จำนวน ..... อัตรา
๒.	ตำแหน่ง ..... ระดับ.....	ปี	จำนวน ..... อัตรา
๒.	ตำแหน่ง ..... ระดับ.....	ปี	จำนวน ..... อัตรา
๔.	ตำแหน่ง ..... ระดับ.....	ปี	จำนวน ..... อัตรา
๕.	ตำแหน่ง ..... ระดับ.....	ปี	จำนวน ..... อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจและทั่วไป (เพิ่ม/ลด)

๑.	ตำแหน่ง ..... ระดับ.....	ปี	จำนวน ..... อัตรา
๒.	ตำแหน่ง ..... ระดับ.....	ปี	จำนวน ..... อัตรา
๒.	ตำแหน่ง ..... ระดับ.....	ปี	จำนวน ..... อัตรา
๔.	ตำแหน่ง ..... ระดับ.....	ปี	จำนวน ..... อัตรา
๕.	ตำแหน่ง ..... ระดับ.....	ปี	จำนวน ..... อัตรา

ลงชื่อ ..... ผู้ให้ข้อมูล
(.....นางสาวนิภาพร พรมโย.....)
หัวหน้า/ผู้อำนวยการกอง.....ผู้อำนวยการกองการศึกษา.....

โปรดรวบรวมส่งที่งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลออนใต้ ภายในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐

แบบสำรวจอัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง
ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา๓ปีข้างหน้า (ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

เรื่อง ขอแจ้งความประสงค์จะกำหนดกรอบอัตราตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เรียน ปลัดเทศบาล / นายกเทศมนตรีตำบลออนใต้

ด้วยสำนัก/กอง ปลัด เทศบาลตำบลออนใต้ ได้ดำเนินการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลออนใต้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยต้องการนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

พนักงานเทศบาล (เพิ่ม/ลด)

๑.	ตำแหน่ง ..... ระดับ.....	ปี	จำนวน ..... อัตรา
๒.	ตำแหน่ง ..... ระดับ.....	ปี	จำนวน ..... อัตรา
๒.	ตำแหน่ง ..... ระดับ.....	ปี	จำนวน ..... อัตรา
๔.	ตำแหน่ง ..... ระดับ.....	ปี	จำนวน ..... อัตรา
๕.	ตำแหน่ง ..... ระดับ.....	ปี	จำนวน ..... อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจและทั่วไป (เพิ่ม/ลด)

๑.	ตำแหน่ง ..... ระดับ.....	ปี	จำนวน ..... อัตรา
๒.	ตำแหน่ง ..... ระดับ.....	ปี	จำนวน ..... อัตรา
๒.	ตำแหน่ง ..... ระดับ.....	ปี	จำนวน ..... อัตรา
๔.	ตำแหน่ง ..... ระดับ.....	ปี	จำนวน ..... อัตรา
๕.	ตำแหน่ง ..... ระดับ.....	ปี	จำนวน ..... อัตรา

ลงชื่อ ..... ผู้ให้ข้อมูล
(นายสานิส พึ่งพรชัย)
หัวหน้าสำนักปลัด
หัวหน้า/ผู้อำนวยการกอง.....

โปรดรวบรวมส่งที่งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลออนใต้ ภายในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลออนใต้

ที่ ชม ๖๘๙๐๑ / **วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐**

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐)

เรียน คณะกรรมกาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามที่เทศบาลตำบลออนใต้ จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ และได้ดำเนินการแต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งเทศบาลตำบลออนใต้ ที่ ๑๐๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ไปแล้วนั้น

จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ในวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลออนใต้ โดยพร้อมเพรียงกัน

(นายประเวศน์ โปธิตา)
ประธานกรรมการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลออนใต้

ที่ ชม ๖๘๙๐๑ / **วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐**

เรื่อง ขอส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามที่เทศบาลตำบลออนใต้ จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ และแผนพัฒนา ซึ่งจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จก่อนวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ เพื่อให้ ก.ท.จ.เชียงใหม่พิจารณาให้ความเห็นชอบ และให้ประกาศโดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เทศบาลตำบลออนใต้ จึงได้ดำเนินการแต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งเทศบาลตำบลออนใต้ ๑๐๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและให้ท่านปฏิบัติหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(นายประเวศน์ โปธิตา)
นายกเทศมนตรีตำบลออนใต้

รับทราบ

- .....
- .....
- .....
- .....
- .....

[redacted]

ท่านประธานสภาฯ และสมาชิกสภาเทศบาลตำบลออนใต้

บัดนี้ถึงเวลาที่คณะผู้บริหารของเทศบาลตำบลออนใต้ จะได้เสนอร่างเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อสภาเทศบาลตำบลออนใต้อีกครั้งหนึ่ง ฉะนั้น ในโอกาสนี้ คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลออนใต้จึงขอชี้แจงให้ท่านประธานและสมาชิกทุกท่านได้ทราบถึงสถานะการคลังตลอดจนหลักการและแนวนโยบายการดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ดังต่อไปนี้

1. สถานะการคลัง

1.1 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2560 ณ วันที่ 22 สิงหาคม พ.ศ.2560 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสถานะการเงิน ดังนี้

1.1.1 เงินฝากธนาคาร จำนวน 21,447,162.49 บาท

1.1.2 เงินสะสม จำนวน 8,276,215.65 บาท

1.1.3 เงินทุนสำรองเงินสะสม จำนวน 8,131,829.67 บาท

1.1.4 รายการที่ได้กันเงินไว้แบบก่อหนี้ผูกพันและยังไม่ได้เบิกจ่าย จำนวน 0 โครงการ รวม 0.00 บาท

1.1.5 รายการที่ได้กันเงินไว้โดยยังไม่ได้ก่อหนี้ผูกพัน จำนวน 2 โครงการ รวม 300,635.00 บาท

1.2 เงินกู้คงค้าง จำนวน 0.00 บาท

2. การบริหารงบประมาณ ในปีงบประมาณ 2560 ณ วันที่ 22 สิงหาคม พ.ศ.2560

(1) รายรับจริง จำนวน 32,900,834.32 บาท ประกอบด้วย

หมวดภาษีอากร	จำนวน	493,614.25	บาท
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	จำนวน	245,670.90	บาท
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	จำนวน	146,643.84	บาท
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภคและการพาณิชย์	จำนวน	0.00	บาท
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	จำนวน	32,305.00	บาท
หมวดรายได้จากทุน	จำนวน	0.00	บาท
หมวดภาษีจัดสรร	จำนวน	14,706,004.33	บาท
หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป	จำนวน	17,276,596.00	บาท

(2) เงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบุวัตถุประสงค์ จำนวน 0.00 บาท

(3) รายจ่ายจริง จำนวน 26,826,061.04 บาท ประกอบด้วย

งบกลาง	จำนวน	10,238,960.56	บาท
งบบุคลากร	จำนวน	9,326,648.00	บาท
งบดำเนินงาน	จำนวน	6,112,833.15	บาท
งบลงทุน	จำนวน	221,070.00	บาท
งบรายจ่ายอื่น	จำนวน	0.00	บาท
งบเงินอุดหนุน	จำนวน	926,549.33	บาท

(4) รายจ่ายที่จ่ายจากเงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบุวัตถุประสงค์ จำนวน 0.00 บาท

(5) รายจ่ายที่จ่ายจากเงินสะสม จำนวน 1,695,000.00 บาท

(6) รายจ่ายที่จ่ายจากเงินทุนสำรองเงินสะสม 0.00 บาท



	รายรับจริง ปี 2559	ประมาณการ ปี 2560	ประมาณการ ปี 2561
รายได้จัดเก็บเอง			
หมวดภาษีอากร	566,757.47	405,000.00	440,000.00
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	227,514.20	265,400.00	237,800.00
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	178,896.34	200,000.00	100,000.00
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภคและการพาณิชย์	0.00	0.00	0.00
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	128,985.00	50,000.00	70,000.00
หมวดรายได้จากทุน	0.00	0.00	0.00
รวมรายได้จัดเก็บเอง	1,102,153.01	920,400.00	847,800.00
รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดภาษีจัดสรร	16,917,291.83	16,079,600.00	16,152,200.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	16,917,291.83	16,079,600.00	16,152,200.00
รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป	4,347,531.00	17,000,000.00	18,000,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4,347,531.00	17,000,000.00	18,000,000.00
รวม	22,366,975.84	34,000,000.00	35,000,000.00

คำแถลงงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

รายจ่าย	รายจ่ายจริงปี 2559	ประมาณการ ปี 2560	ประมาณการ ปี 2561
จ่ายจากงบประมาณ			
งบกลาง	677,991.73	11,707,549.00	12,861,280.00
งบบุคลากร	8,581,103.00	11,185,200.00	11,844,120.00
งบดำเนินงาน	7,078,512.54	9,165,500.00	8,759,000.00
งบลงทุน	2,516,026.63	909,000.00	1,055,600.00
งบรายจ่ายอื่น	28,600.00	40,000.00	40,000.00
งบเงินอุดหนุน	628,800.00	992,751.00	440,000.00
รวมจ่ายจากงบประมาณ	19,511,033.90	34,000,000.00	35,000,000.00
รวม	19,511,033.90	34,000,000.00	35,000,000.00