

1. หลักการและเหตุผล

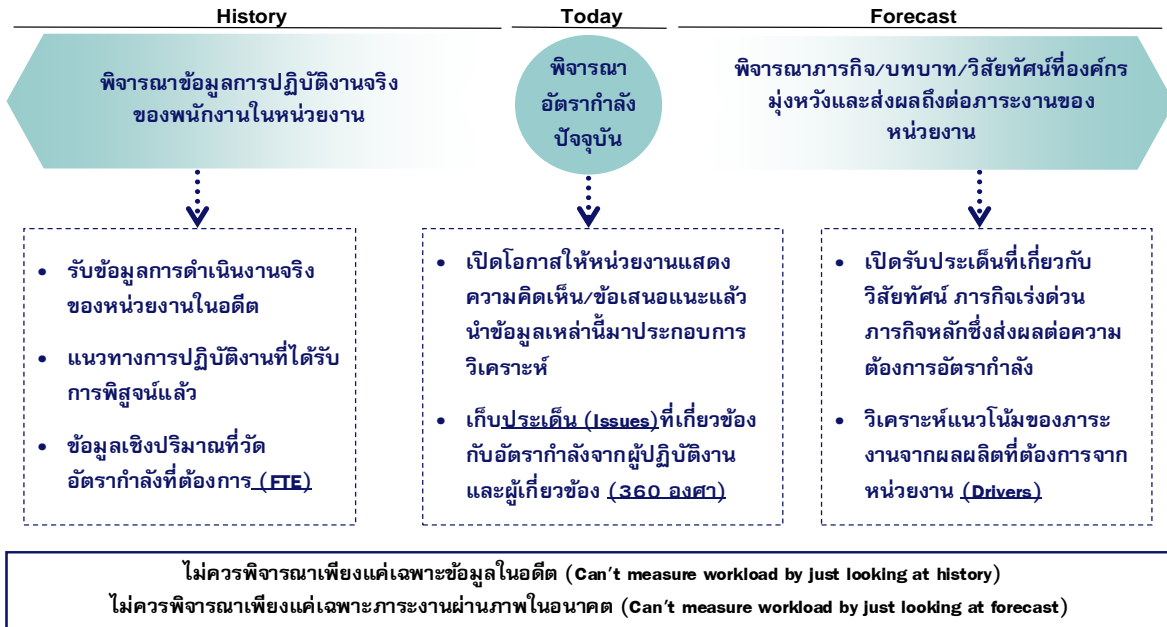
การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ของเทศบาลตำบลสระแก้ว จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2566 ดังนั้น เทศบาลตำบลสระแก้ว จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลสระแก้ว จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลสระแก้ว แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

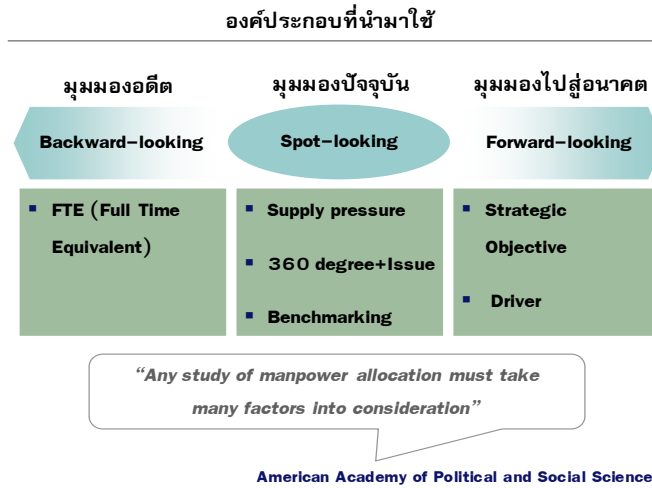
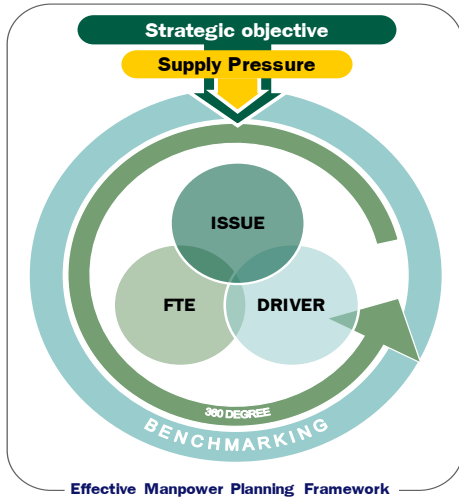
1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลสระแก้ว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ



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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังตำบลนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลสระแก้ว ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ 1 Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลสระแก้ว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลสระแก้ว จะพิจารณาคณะกรรมการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ 2 Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลสระแก้ว ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลสระแก้ว ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกต์ที่ 3 Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- **พิจารณางานพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลสระแก้ว
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลสระแก้ว ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี x 6 = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ 82,800 นาที

หมายเหตุ

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ 82,800 นาที

กระจกด้านที่ 4 Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลสระแก้ว (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลสระแก้ว) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลสระแก้ว (การตรวจประเมิน LPA)

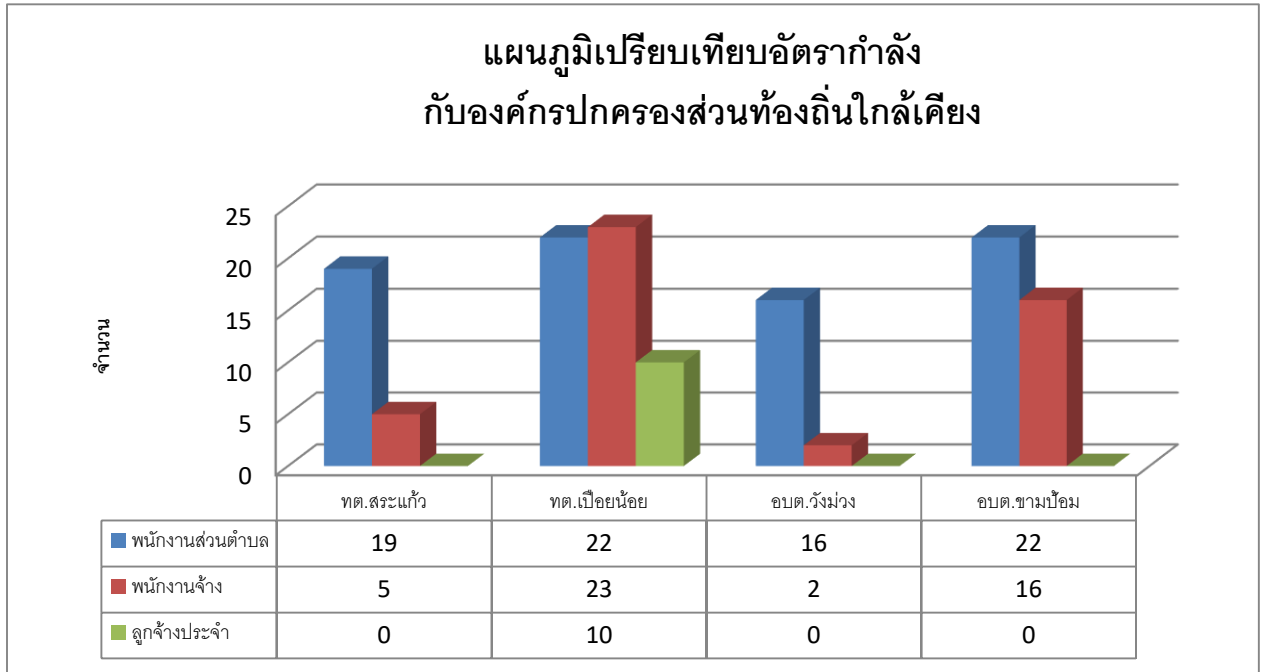
กระจกด้านที่ 5 360° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลสระแก้ว พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 4 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา

- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลสระแก้ว เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบลสระแก้ว รองนายกเทศมนตรีตำบลสระแก้ว ปลัดเทศบาลตำบลสระแก้ว และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 4 ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลสระแก้ว เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ 6 Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลเบ็ญน้อย เทศบาลวังม่วงและเทศบาลขามป้อม ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสามแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสระแก้ว - เทศบาลตำบลเบ็ญน้อย เทศบาลวังม่วง และ เทศบาลขามบ่อม ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของหน่วยงานทั้ง 4 แห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ของเทศบาลตำบลสระแก้ว จึงยังมีความจำเป็นต้องเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใดและจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลสระแก้ว ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ 2567 – 2569 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569

เทศบาลตำบลสระแก้ว ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี งบประมาณ 2567 – 2569 ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลเป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเป็นเลขานุการและมีนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.2.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลสระแก้ว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจ

ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลสระแก้ว

3.2.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

3.2.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

3.2.4 กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลสระแก้ว โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการในเทศบาลตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

3.2.5 กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลสระแก้ว

3.2.6 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

3.2.7 ให้นักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3.3 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลการกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลสระแก้ว สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

3.3.1 ทำให้เทศบาลตำบลสระแก้ว สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลสระแก้วสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลสระแก้ว จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

3.3.2 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลสระแก้ว จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3.3.3 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลสระแก้ว ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลสระแก้ว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3.3.4 ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

3.3.5 ช่วยให้เทศบาลตำบลสระแก้ว สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลสระแก้ว บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลสระแก้ว โดยรวม

3.3.6 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสระแก้ว เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569

3.4.1 แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2 ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลสระแก้ว

3.4.2.2 ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลสระแก้ว เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

3.4.2.3 วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

3.4.3 เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีของเทศบาลตำบลสระแก้ว และส่งคณะกรรมการ
เพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

3.4.4 เทศบาลตำบลสระแก้ว ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อ
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น

3.4.5 เทศบาลตำบลสระแก้ว ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 –
2569

3.4.6 เทศบาลตำบลสระแก้ว จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และ
จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เทศบาลตำบลสระแก้ว

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิ.ย.66	แต่งตั้งคณะกรรมการ	
ก.ค.66	ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจ อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
	จัดส่งร่างแผนให้คณะกรรมการพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี
ก.ค.66	เสนอคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง 3 ปี จังหวัดขอนแก่นพิจารณา	
ก่อน 31 ก.ค.66	ก.ท.จ.ขอนแก่น ประชุมพิจารณาให้ความ เห็นชอบ	
ก.ย.66	จังหวัดจัดส่งมติ ก.ท.จ. ให้ ทต.สระแก้ว	ปลายเดือน ก.ย.66
ต.ค.66	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี	1 ต.ค.67 – 30 ก.ย.69
ต.ค.66	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี	จังหวัดขอนแก่น , อำเภอเบ็ญ้อยน้อย

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการ สํารวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลสระแก้ว พบปัญหาและ
ความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี 2566 – 2570
แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

4.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง

- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

4.2 ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปสรรคในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้

4.3 ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

4.4 ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาล

4.5 ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตเทศบาล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ

- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.6 ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

4.7 ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสระแก้ว

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลสระแก้วนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี 2566 – 2570 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลสระแก้ว คือ “มุ่งพัฒนาสู่ “บ้านเมืองน่าอยู่ ก้าวทันเทคโนโลยี ดำรงอยู่บนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียงสืบสานประเพณีท้องถิ่น ใส่ใจทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้เทศบาลตำบลสระแก้วเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลสระแก้ว ได้กำหนดไว้ 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพคนและสังคม

เป้าประสงค์ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ชุมชนเข้มแข็ง สาธารณูปโภคครอบคลุมทั่วทั้งตำบล สามารถยกระดับการศึกษาภายในตำบลสระแก้วตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ประชาชนให้ความสำคัญกับศาสนา สืบสานวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม รongรับประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการพัฒนาเมืองและชุมชนน่าอยู่

ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ชุมชนเข้มแข็ง ภายในตำบลมีความสงบเรียบร้อย สาธารณูปโภคครอบคลุมทั่วทั้งตำบลรองรับประชาคมอาเซียน อุดมสมบูรณ์ไปด้วยแหล่งน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชน เพื่อการแข่งขัน

เกษตรกรมีความรู้ด้านการเกษตรเพิ่มขึ้น สามารถพัฒนาผลผลิตสินค้าด้านการเกษตรได้อย่างมีคุณภาพพร้อมต่อการส่งออกสู่ตลาดทุกระดับประชาชนมีความรู้ด้านอาชีพ สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ การว่างงานในตำบลลดลง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และการเกษตร

เพื่อเป็นการพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้มีสภาพที่สมบูรณ์ และสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนรักสิ่งแวดล้อม เพื่อความสมบูรณ์ของป่าไม้และความสมดุลของธรรมชาติ ไม่ให้ทำลายต้นไม้ไปมากกว่านี้ ปรับปรุงภูมิทัศน์หรือสวนหย่อมรวมทั้งเพิ่มพื้นที่สีเขียวภายในตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี

ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่นมากขึ้น มีคุณธรรมจริยธรรม รอบรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง การบริหารจัดการของเทศบาลตำบลสระแก้วมีการจัดสรรทรัพยากรทำให้เกิดความพร้อมต่อการให้บริการประชาชนมากยิ่งขึ้น

การวิเคราะห์ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ของ เทศบาล ตาม พระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 14 พ.ศ. 2562 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า เทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ. 2496 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา 16 (2) มาตรา 50(2) และมาตรา 51 (8))
- (2) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16 (4))
- (3) การสาธารณสุขการ (มาตรา 16 (5))
- (4) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16 (28))
- (5) การจัดให้มีและควบคุมตลาดท่าเทียบเรือท่าข้ามและที่จอดเรือ(มาตรา 16)
- (6) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา 16 (26))
- (7) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา 51 (1))
- (8) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีการอื่น (มาตรา 51 (7))

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 50 (4))
- (2) การให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา 50 (6))
- (3) การพัฒนาสตรี เด็กเยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา 50 (7))
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16 (10) และมาตรา 50 (6))
- (5) การจัดการศึกษา (มาตรา 16 (6) และมาตรา 50(6))
- (6) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา 16 (14))
- (7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา 16)
- (8) ให้มีโรงฆ่าสัตว์และควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา 51 (2) และมาตรา 16 (23))

ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจ ดังนี้

- (1) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา 50 (1))
- (2) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา 16 (23))

- (3) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา 16 (30))
- (4) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา16,12)
- (5) การจัดให้มีสุสานและควบคุมสุสานและฌาปนสถานมาตรา51(4)และมาตรา 16 (20))
- (6) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน ฯลฯ (มาตรา 50(3)และมาตรา 16 (17))
- (7) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 16 (29) และ มาตรา 50 (5))
- (8) การผังเมือง (มาตรา 16 (25))

ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา 51 (3) และมาตรา 16 (3))
- (2) การบำรุงส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา 51 (5))
- (3) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา 16 (6))
- (4) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16 (7))
- (5) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา 16 (8))

ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา 16 (27))
- (3) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา 16 (18))
- (4) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา 16 (13))

ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 50 (8) และมาตรา 16 (11))

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน(มาตรา16(15))
- (2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา51 (5))
- (3) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล (มาตรา 50 (4) และมาตรา 16

ภารกิจทั้ง 7ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลสระแก้วได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ เทศบาลตำบลสระแก้ว จะดำเนินการ มีดังนี้

6.1 ภารกิจหลัก

6.1.1 ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

6.1.1 ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

6.1.2 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

6.1.3 ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6.1.4 ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

6.1.5 ด้านการส่งเสริมการศึกษา

6.1.6 ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

6.2 ภารกิจรอง

6.2.1 การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

6.2.2 การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

6.2.3 การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

6.2.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลสระแก้ว

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน

โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลสระแก้ว (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
<ol style="list-style-type: none"> 1. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ ทต. และพื้นที่ใกล้เคียง ทต. 2. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - 4๐ ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต 4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ ทต. 2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ 3. มีภาระหนี้สิน

<p>5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</p>	
<p><u>โอกาส</u> O</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ ทต.ในฐานะตัวแทน 	<p><u>ข้อจำกัด</u> T</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ 2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน 3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ 4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของเทศบาลตำบลสระแก้ว (ระดับองค์กร)

<p><u>จุดแข็ง</u> S</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย 2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ ทต.ในฐานะตัวแทน 4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร 5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน 6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p><u>จุดอ่อน</u> W</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ 2. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี 3. อาคารสำนักงานคับแคบ
<p><u>โอกาส</u> O</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา ทต.ดี 2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน 3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต ทต. ทำให้รู้ 	<p><u>ข้อจำกัด</u> T</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง

สภาพพื้นที่ ที่สนใจของประชาชนได้ดี	น้อง
4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น	2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ ทต.
5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลสระแก้ว ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ol style="list-style-type: none"> 1. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง 2. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น 	<ol style="list-style-type: none"> 1. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง 2. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น 	
3. สำนักปลัดเทศบาล <ol style="list-style-type: none"> 3.1 งานบริหารทั่วไป 3.2 งานการเจ้าหน้าที่ 3.3 งานแผนและงบประมาณ 3.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 	3. สำนักปลัดเทศบาล <ol style="list-style-type: none"> 3.1 งานบริหารทั่วไป 3.2 งานการเจ้าหน้าที่ 3.3 งานแผนและงบประมาณ 3.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 	
4. กองคลัง <ol style="list-style-type: none"> 4.1 งานการเงินและบัญชี 4.2 งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ 	4. กองคลัง <ol style="list-style-type: none"> 4.1 งานการเงินและบัญชี 4.2 งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ 	

5. กองช่าง 5.1 งานสาธารณูปโภค	5. กองช่าง 5.1 งานสาธารณูปโภค	
6. กองการศึกษา 6.1 งานการศึกษาปฐมวัย 6.2 งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม	6. กองการศึกษา 6.1 งานการศึกษาปฐมวัย 6.2 งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม	
7. หน่วยตรวจสอบภายใน 7.1 งานตรวจสอบภายใน	7. หน่วยตรวจสอบภายใน 7.1 งานตรวจสอบภายใน	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ 8.1 โครงสร้าง เทศบาลตำบลสระแก้ว วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564 – 2566)	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567 – 2569)	หมายเหตุ
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (1)	1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (1)	
2	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (1)	2	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (1)	
3	สำนักปลัดเทศบาล 3.1 หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ต้น (1)	3	สำนักปลัดเทศบาล 3.1 หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ต้น (1)	
	- งานบริหารทั่วไป 3.2 นักจัดการงานทั่วไป ปก. (1) 3.3 นักพัฒนาชุมชน ปก. (1) 3.4 เจ้าพนักงานธุรการ ปง. (1)		- งานบริหารทั่วไป 3.2 นักจัดการงานทั่วไป ปก. (1) 3.3 นักพัฒนาชุมชน ปก. (1) 3.4 เจ้าพนักงานธุรการ ปง. (1)	
	-งานการเจ้าหน้าที่ 3.5 นักทรัพยากรบุคคล ปก. (1)		-งานการเจ้าหน้าที่ 3.5 นักทรัพยากรบุคคล ปก. (1)	

	-งานแผนและงบประมาณ 3.6 นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.(1)		-งานแผนและงบประมาณ 3.6 นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.(1)	
	-งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 3.7 เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง.(1)		-งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 3.7 เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง.(1)	
4	-กองคลัง 4.1 ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ต้น (1)	4	-กองคลัง 4.1 ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ต้น (1)	ว่าง
	-งานการเงินและบัญชี 4.2 นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.(1) 4.3 ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (1)		-งานการเงินและบัญชี 4.2 นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.(1) 4.3 ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (1)	
	-งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ 4.4 เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง. (1) 4.5 เจ้าพนักงานพัสดุ ชง. (1)		-งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ 4.4 เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง. (1) 4.5 เจ้าพนักงานพัสดุ ชง. (1)	
5	-กองช่าง 5.1 ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ต้น (1)	5	-กองช่าง 5.1 ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ต้น (1)	
	-งานสาธารณูปโภค 5.2 นายช่างโยธา ปง./ชง (1)		-งานสาธารณูปโภค 5.2 นายช่างโยธา ปง./ชง (1)	ว่าง
6	-กองการศึกษา 6.1 ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	6	-กองการศึกษา 6.1 ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ว่าง
	-งานการศึกษาปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระแก้ว 6.2 ครูผู้ดูแลเด็ก (1) 6.3 ผู้ดูแลเด็ก (1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดแจ้งอรุณศิลป์ 6.4 ครูผู้ดูแลเด็ก (1) 6.5 ผู้ดูแลเด็ก (2)		-งานการศึกษาปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระแก้ว 6.2 ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (1) 6.3 ครูผู้ดูแลเด็ก (1) 6.4 ผู้ดูแลเด็ก (1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดแจ้งอรุณศิลป์ 6.5 ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (1) 6.6 ครูผู้ดูแลเด็ก (1) 6.7 ผู้ดูแลเด็ก (2)	กำหนดใหม่ ว่าง กำหนดใหม่ ว่าง(1)
7	หน่วยตรวจสอบภายใน งาตรวจสอบภายใน 7.1 นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.(1)	7	หน่วยตรวจสอบภายใน งาตรวจสอบภายใน 7.1 นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.(1)	ว่าง

เมื่อได้จำนวนพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลสระแก้ว ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของเทศบาลตำบลสระแก้ว ใน 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพคนและสังคม
2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการพัฒนาเมืองและชุมชนน่าอยู่
3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชน เพื่อการแข่งขัน
4. ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
5. ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพคนและสังคม	- ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ชุมชนเข้มแข็ง สาธารณูปโภคครอบคลุมทั่วทั้งตำบล สามารถยกระดับการศึกษาภายในตำบลสระแก้วตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ประชาชนให้ความสำคัญกับศาสนา สืบสานวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม	- ปลัด ทต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการพัฒนาเมืองและชุมชนน่าอยู่	- ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ชุมชนเข้มแข็ง ภายในตำบลมีความสงบเรียบร้อย สาธารณูปโภคครอบคลุมทั่วทั้งตำบลรองรับประชาคมอาเซียน อุดมสมบูรณ์ไปด้วยแหล่งน้ำ	- ปลัด ทต. - พนักงานผู้ช่วยเหลือจนท. - พนักงานขับ (รถขยะ) - คนงานรถขยะ - คนงาน
	- ให้การศึกษากับเด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬา และนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษา นอก	- ปลัด ทต. - ผอ.กองการศึกษา - ผช.นักวิชาการศึกษา - ครู /ผช.ครู/ ผดต

	<p>สถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา</p>	
	<p>- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็กเยาวชน สตรี คนชราผู้ด้อยโอกาส</p>	<p>- ปลัด ทต. - นักพัฒนาชุมชน</p>
	<p>- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคการปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ</p>	<p>- ปลัด ทต. - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ - จพง.ป้องกันฯ</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชน เพื่อการแข่งขัน</p>	<p>- เกษตรกรมีความรู้ด้านการเกษตรเพิ่มขึ้น สามารถพัฒนาผลิตผลสินค้าด้านการเกษตรได้อย่างมีคุณภาพพร้อมต่อการส่งออกสู่ตลาดทุกระดับประชาชนมีความรู้ด้านอาชีพ สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ การว่างงานในตำบลลดลง</p>	<p>- ปลัด ทต. - หน.สำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน</p>
	<p>- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ</p>	<p>- ปลัด ทต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ - นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ - นายช่างโยธา</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการเกษตร</p>	<p>- เพื่อเป็นการพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้มีสภาพที่สมบูรณ์ และสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนรักสิ่งแวดล้อม เพื่อความสมบูรณ์ของ</p>	<p>- ปลัด ทต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักทรัพยากรบุคคล</p>

	<p>ป่าไม้และความสมดุลของธรรมชาติ ไม่ให้ทำลาย ต้นไม้ไปมากกว่านี้ ปรับปรุงภูมิทัศน์หรือ สวนหย่อมรวมทั้งเพิ่มพื้นที่สีเขียวภายในตำบล</p>	
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการ พัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี</p>	<p>ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการปกครอง ระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมของประชาชน ในการบริหารจัดการท้องถิ่นมากขึ้น มีคุณธรรม จริยธรรม รอบรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>พนักงานเทศบาลทุก ระดับ</p>

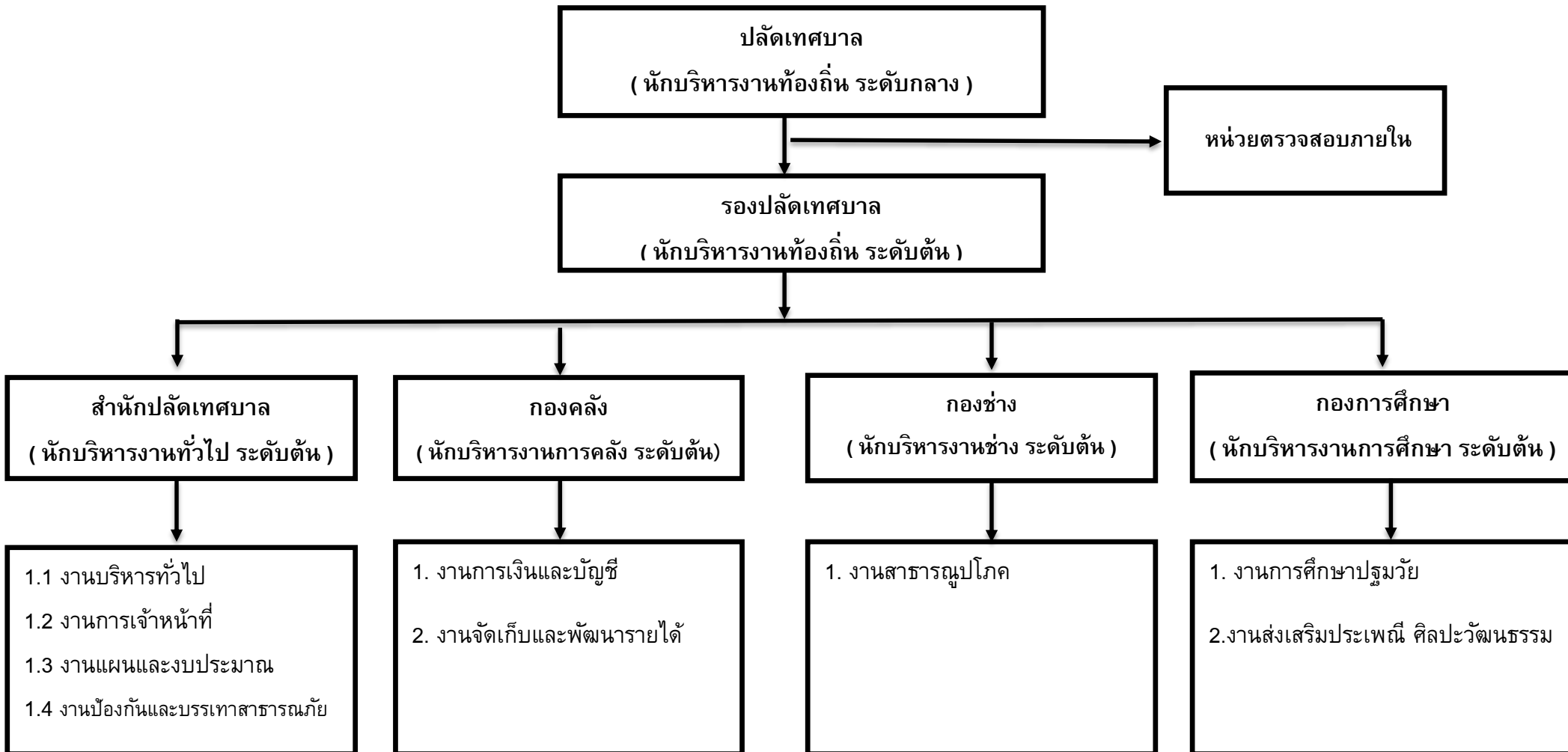
กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2567 – 2569 ของ เทศบาลตำบลสระแก้ว อำเภอเป็ยน้อย จังหวัดขอนแก่น

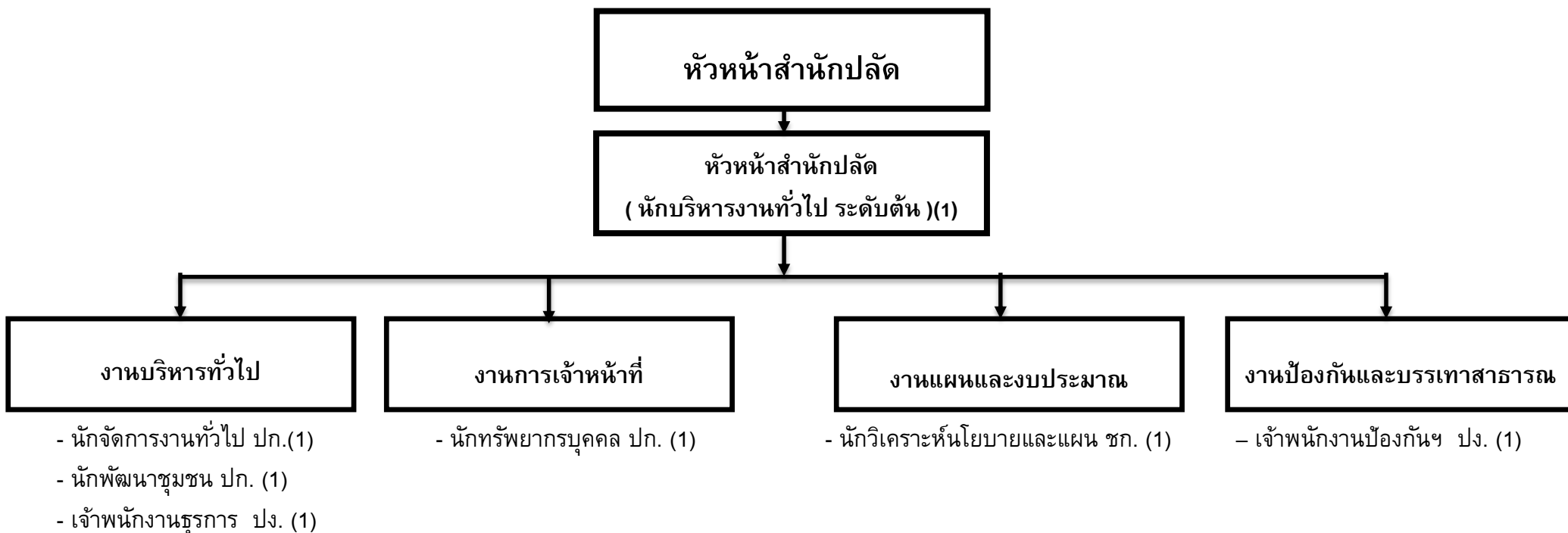
ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) กลาง	1	1	1	1	-	-	-	-
2	รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น) ต้น	1	1	1	1	-	-	-	-
	สำนักปลัดเทศบาล (01)								
3	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ต้น	1	1	1	1	-	-	-	-
	งานบริหารทั่วไป								
4	นักจัดการงานทั่วไป ปก.	1	1	1	1	-	-	-	-
5	นักพัฒนาชุมชน ปก.	1	1	1	1	-	-	-	-
6	เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	1	1	1	1	-	-	-	-
	งานการเจ้าหน้าที่								
7	นักทรัพยากรบุคคล ปก.	1	1	1	1	-	-	-	-
	งานแผนและงบประมาณ								
8	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	1	1	1	1	-	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
9	เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง.	1	1	1	1	-	-	-	-
	กองคลัง (04)								
10	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ต้น	1	1	1	1	+1	+1	+1	ว่าง
	งานการเงินและบัญชี								
11	นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	1	1	1	1	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
12	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	-
	งานจัดเก็บและพัฒนารายได้								
13	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.	1	1	1	1	-	-	-	-
14	เจ้าพนักงานพัสดุ ชง.	1	1	1	1	-	-	-	-
	กองช่าง (05)								
15	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานกองช่าง) ต้น	1	1	1	1	-	-	-	-
	งานสาธารณูปโภค								
16	นายช่างโยธา ปง./ชง.	1	1	1	1	+1	+1	+1	ว่าง
	กองการศึกษา (08)								
17	ผอ.กองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา) ต้น	1	1	1	1	-	-	-	-
	งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม								
	งานการศึกษาปฐมวัย								
18	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	2	2	2	+2	+2	+2	กำหนดใหม่
19	ครูผู้ดูแลเด็ก	2	2	2	2	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
20	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	3	3	3	3	+1	+1	+1	ว่าง(2)
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
	งานตรวจสอบภายใน								
21	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	1	1	1	1	+1	+1	+1	ว่าง
	รวม	23	25	25	25	+6	+6	+6	

																24,000,000.00	25,200,000.00	26,460,000.00	27,783,000.00	
9. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น																				
ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องไขในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
					จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	นายสมิทธิ์ ศรีชัยวงษา	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	568,560	168,000	1	1	1	-	-	-	19,560	19,920	20,400	756,120	776,040	796,440	(47,380)
2		รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	-	401,940	42,000	1	1	1	-	-	-	15,060	15,060	15,060	459,000	474,060	489,120	ว่างเต็ม
		สำนักปลัด (01)																		
3	นางอุไร จันทร์ลา	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	490,800	42,000	1	1	1	-	-	-	15,720	16,440	16,920	548,520	564,960	581,880	(40,900)
4	นางสาววิภาดา บุตรโธษ	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	1	1	280,080	0	1	1	1	-	-	-	9,000	9,360	9,600	289,080	298,440	308,040	(23,340)
5	นายสกลี พระพิณิจ	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	1	1	354,840	0	1	1	1	-	-	-	14,640	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	(29,570)
6	พันจาดศรีสุดิณี อินทร์ธิดา	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง.	1	1	341,160	0	1	1	1	-	-	-	10,920	11,400	11,640	352,080	363,480	375,120	(28,430)
7	จำเริญวาทย์ คำเกษร	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	1	1	277,680	4,320	1	1	1	-	-	-	9,120	8,880	12,240	291,120	300,000	312,240	(23,140)
8	จำเริญวาทย์ คำเกษร	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	1	1	312,960	7,440	1	1	1	-	-	-	10,080	10,560	10,680	330,480	341,040	351,720	(26,080)
9	นายชาติชายกร เกียรติภรณ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	1	1	369,480	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	382,560	396,000	409,320	(30,790)
		สำนัก/กองคลัง (04)																		
10		ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม
11	นางชนนวรรณ แสนศรี	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	1	1	409,320	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	422,640	435,720	448,920	(34,110)
12	นางทัศนีย์ ศรีนาถ	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ช.ก.	1	1	313,440	0	1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,040	324,360	335,520	346,560	(26,120)
13	นางศุภรารท เสนาวงษ์	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ช.ก.	1	1	259,440	0	1	1	1	-	-	-	10,440	10,560	10,800	269,880	280,440	291,240	(21,620)
		พนักงานจ้าง																		
14	นางอรพิม เจริญสว่าง	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	1	1	237,120	0	1	1	1	-	-	-	9,600	9,960	10,320	246,720	256,680	267,000	(19,760)
		สำนัก/กองช่าง (05)																		
15	นายประจักษ์ พันธุ์พิทักษ์	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	1	1	462,240	0	1	1	1	-	-	-	13,320	15,240	15,720	475,560	490,800	506,520	(38,520)
16		นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ก.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
		สำนัก/กองการศึกษา (08)																		
17		ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	0	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	407,220	420,840	434,460	ว่างเต็ม
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านสระแก้ว)																		
18		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	0	0	0	0	0	0	กำหนดเพิ่ม
19	นางสมจิตร หล้าใหญ่	ครู	คศ.2	1	1	341,400	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	341,400	341,400	341,400	(28,450)
		พนักงานจ้าง																		
20		ผู้ดูแล	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,560	4,800	4,560	9,120	13,920	ว่างเต็ม
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (วัดแจ้งอรุณศิลป์)																		
21		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	0	0	0	0	0	0	กำหนดเพิ่ม
22	นางสมญา เพิ่มทอง	ครู	คศ.2	1	1	342,960	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	342,960	342,960	342,960	(28,580)
		พนักงานจ้าง																		
23		ผู้ดูแลเด็ก	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,560	4,800	4,560	9,120	13,920	ว่างเต็ม
24	นางอริสรา นิ่มนโรสง	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	192,240	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	192,240	192,240	192,240	(16,020)
		หน่วยตรวจรถสองขาใน (12)																		
25		นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม
(5)		รวม		25	16	7,396,080	305,760	25	25	25	+2	-	-	232,860	236,220	242,940	7,934,700	8,170,920	8,413,860	
(6)		ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%															1,190,205	1,225,638	1,262,079	
(7)		รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															9,124,905	9,396,558	9,675,939	
(8)		คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															36.21	35.51	34.83	

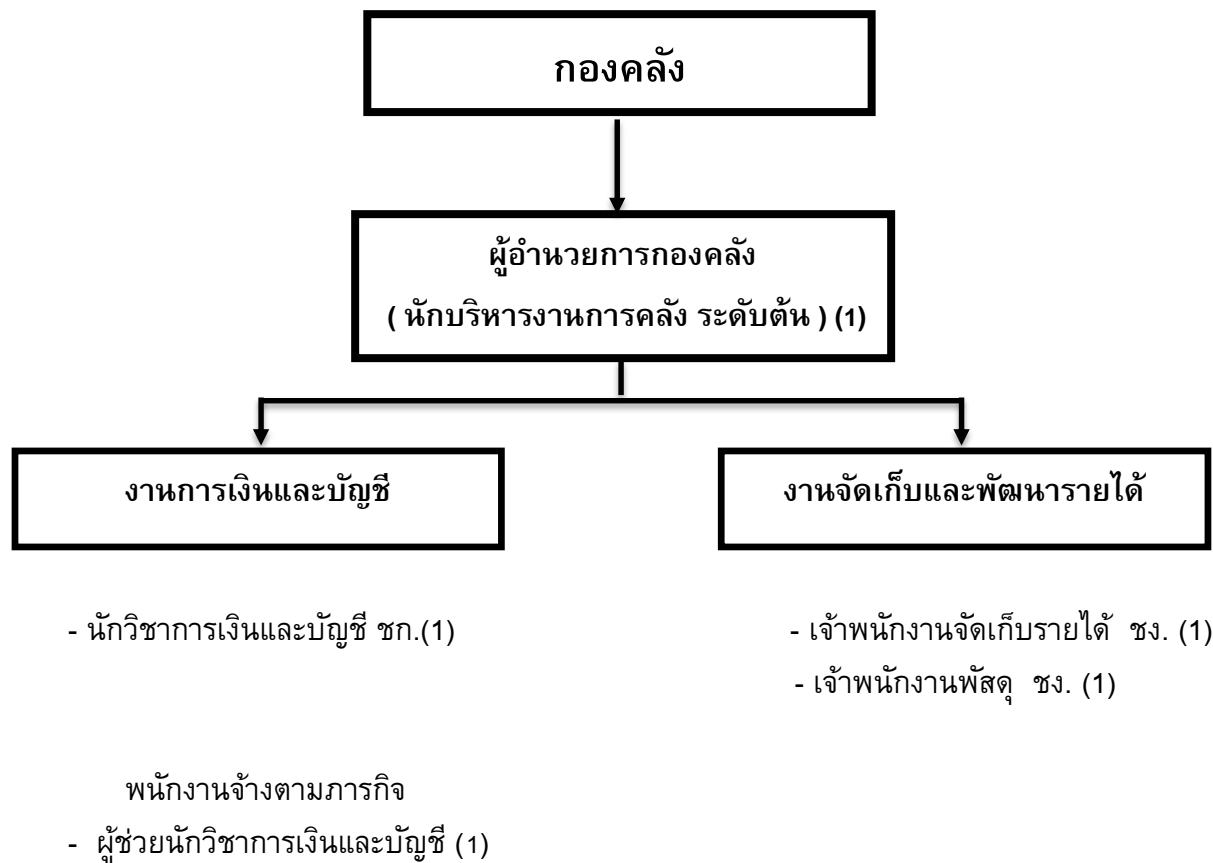
		2565	2566	2567	2568	2569	
แผน อัตร กำลัง	งบประมาณรายจ่ายประจำปี	23,000,000.00	24,000,000.00	25,200,000.00	26,460,000.00	27,783,000.00	เพิ่ม 5 %
		1 ▼	2 ▼				
	(5) ยอดรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง			7,793,220.00	8,040,060.00	8,294,820.00	
	(6) และประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %			1,168,983.00	1,206,009.00	1,244,223.00	
	(7) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	0.00	0.00	8,962,203.00	9,246,069.00	9,539,043.00	
(8) คิดเป็นร้อยละ 40	0.00	0.00	35.56	34.94	34.33		
		3 ▼	4 ▼	5 ▼	6 ▼	7 ▼	
งบ ประมาณ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (ตั้งจริง)	23,000,000.00	24,000,000.00				ตามจริง ตามจริง/ตั้งจริง
	ประโยชน์ตอบแทนอื่น (จ่ายจริง)						
				15.00	15.00	15.00	
		2565	2566	2567	2568	2569	
งบ บุคคล	งบประมาณรายจ่ายประจำปี	23,000,000.00	24,000,000.00	25,200,000.00	26,460,000.00	27,783,000.00	เพิ่มตามจริง
	(5) ยอดรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง	0.00	0.00	7,793,220.00	8,040,060.00	8,294,820.00	
	(6) และประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %	0.00	0.00	1,168,983.00	1,206,009.00	1,244,223.00	
	(7) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	0.00	0.00	8,962,203.00	9,246,069.00	9,539,043.00	
	(8) คิดเป็นร้อยละ 40	-	-	35.56	34.94	34.33	

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี พ.ศ. 2567 - 2569

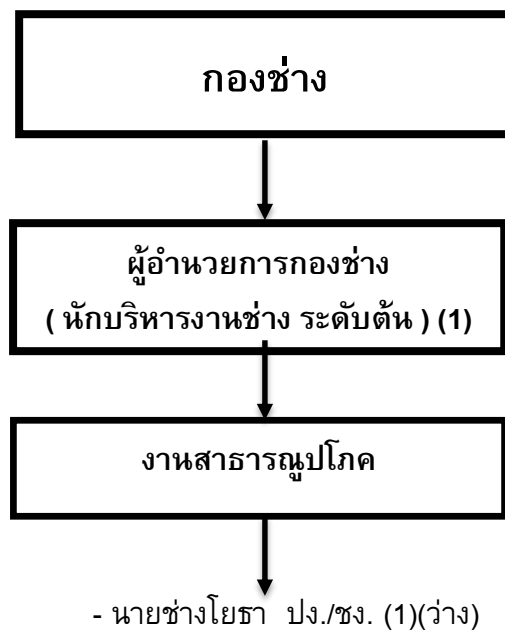




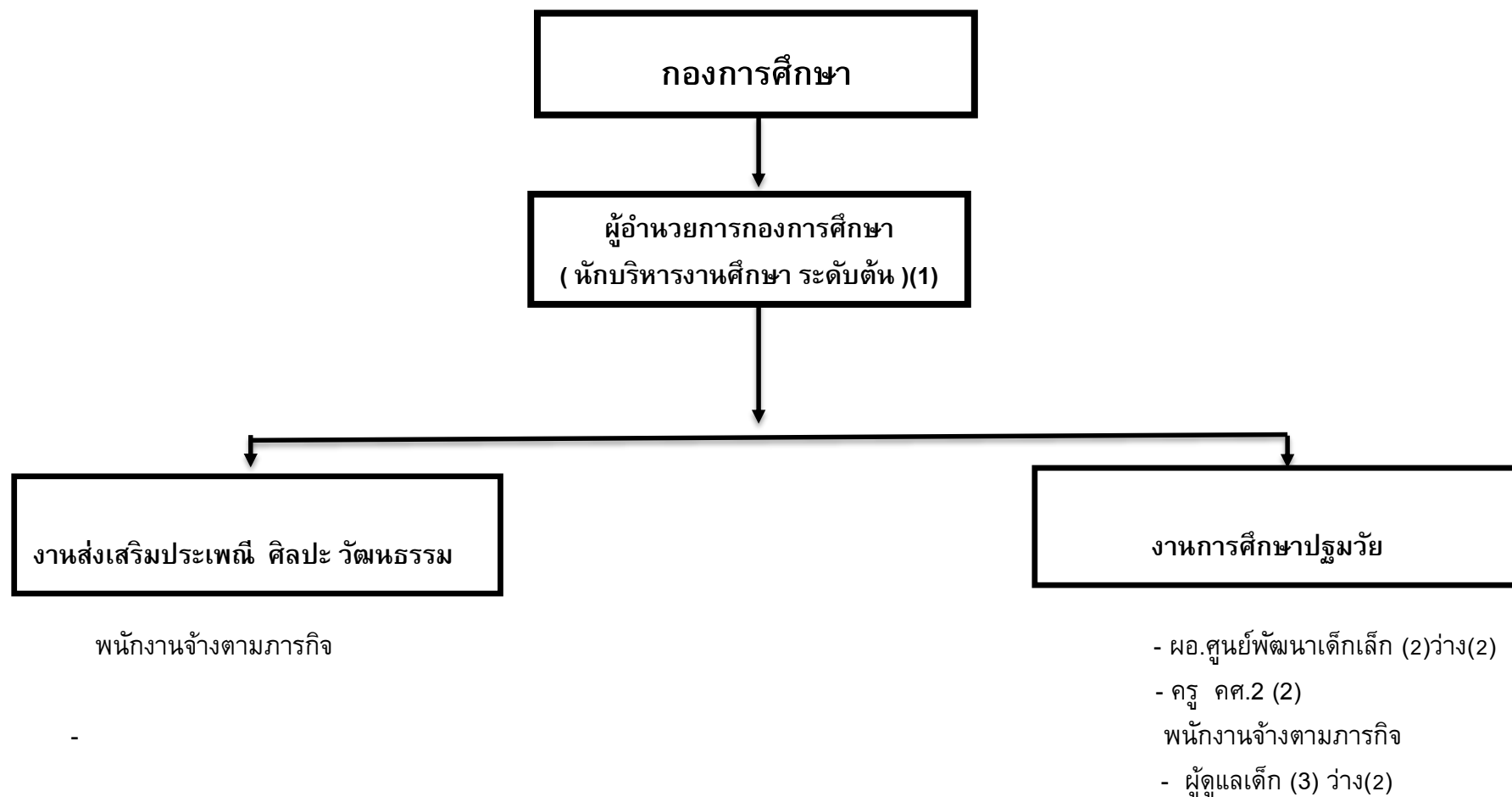
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	1	-	-	4	-	-	2	-	-	-	-	7



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	1	-	-	1	-	-	2	-	-	1	-	5



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ครู	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	3	-	-	-	-	-	-	-	2	3	-	8

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
1	นายสฤติย์ ศรีเขียงสา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	052001101001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	052001101001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	568,560 (47,380 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	736,560
2	นายบุญวัฒน์ ธรรมสาร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	052001101002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	052001101002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	448,920 (37,410 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	490,920
3	นางอุไร จันทร์ลา	ศิลปศาสตรบัณฑิต	052002101001	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	052002101001	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	490,800 (40,900 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	532,800
4	นางสาววิภาดา บุตรโพธิ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	052013101001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	052013101001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	280,080 (23,340 x 12)	-	-	280,080
5	นายสุกิจ พระพินิจ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	052013801001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	052013801001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	354,840 (29,570 x 12)	-	-	354,840
6	พันจัตวัญชัย อินทพิศดา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	052014101001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	052014101001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	341,160 (28,430 x 12)	-	-	341,160
7	จำเภาวาทีย์ คำเกษร	ประกาศนียบัตร(นักเรียนจำ)	052014805001	เจ้าพนักงานมือกัมและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	052014805001	เจ้าพนักงานมือกัมและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	277,680 (23,140 x 12)	-	4,320 (360 x 12)	282,000
8	จำเภาสันต์ หวานเสนาะ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	052013102001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	052013102001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	312,960 (26,080 x 12)	-	7,440 (620 x 12)	320,400
9	นางสาวศิริดารรณ์ เข็มทอง	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	052013103001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	052013103001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	369,480 (30,790 x 12)	-	-	369,480
10			052042102001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	052042102001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500 x 12)	-	(ว่างเดิม) 435,600
11	นางธมนวรรณ แสนศรี	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	052043803001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	052043803001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	409,320 (34,110 x 12)	-	-	409,320
12	นางทัศนีย์ ศิรินารถ	บริหารธุรกิจ(บัญชี)	052044204001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	052044204001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	313,440 (26,120 x 12)	-	-	313,440
13	นางศุภวรากร เสนาวงษ์	บริหารธุรกิจ(บัญชี)	052044203001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	052044203001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	259,440 (21,620 x 12)	-	-	259,440
14	นางอรพิม เจริญสว่าง	ศิลปศาสตรบัณฑิต	04ก001	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	04ก001	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	237,120 (19,760 x 12)	-	-	237,120
15	นายประจักษ์ พันธุ์ทิพย์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	052052103001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	052052103001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	462,240 (38,520 x 12)	-	-	462,240
16			052054701001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	052054701001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 297,900
17			052082107001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	052082107001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 393,600
18			-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
19	นางสมจิตร หล้าหาญ	ครุศาสตรบัณฑิต	052086600268	ครู	คศ.2	052082201889	ครู	คศ.2	341,400 (28,450 x 12)	-	-	341,400
20			08อ001	ผู้ดูแลเด็ก	-	08อ001	ผู้ดูแล	-	-	-	-	(ว่างเดิม)

12. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลสระแก้ว กำหนดแนวทางการของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลสระแก้ว ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นเทศบาลตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

2. เทศบาลตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลสระแก้ว มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

3. เป็นเทศบาลตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย เทศบาลตำบลสระแก้ว มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันท่วงทีต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีอนามัยถ้ายโอน ทำให้เทศบาลตำบลสระแก้ว สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากร และงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสระแก้ว ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุม

เชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลสระแก้ว เล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลสระแก้ว ประกอบด้วย

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

13. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของเทศบาลตำบลสระแก้ว

เทศบาลตำบลสระแก้ว ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

1. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
4. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
5. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
6. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำความผิดทางวินัย

ภาคผนวก

ภาคผนวก

- (๑) ประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
- (๒) ประกาศกำหนดส่วนราชการของเทศบาลตำบลสระแก้ว
- (๓) ประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำบลสระแก้ว
- (๔) คำสั่งการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

