



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ของเหลวบาลตามศรีวิชัย
อำเภอจี จังหวัดลำพูน

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลศรีวิชัย อำเภอตี้ จังหวัดลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้กำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลศรีวิชัย ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลศรีวิชัย สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและการกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนา พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ตลอดจนสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีอีกด้วย

เทศบาลตำบลศรีวิชัย ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๐) ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังกล่าว ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เทศบาลตำบลศรีวิชัย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อประกาศใช้ใน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ และใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคน ให้ สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลศรีวิชัย ให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เทศบาลตำบลศรีวิชัย
อำเภอตี้ จังหวัดลำพูน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๕
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖
๔. สภาพปัจจุบัน ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๒
๗. สรุปปัจจุบันและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๐
๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๐
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๓๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๔๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	๖๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้าง	๘๑
๑๔. ภาคผนวก	๙๗

๑. หลักการและเหตุผล

๑. การบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นมิตินึงที่หลายๆ คนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งหัวใจสำคัญคือ การกระจายอำนาจการบริหารไปยังผู้บริหาร หรือที่เรารอเรียกว่า “Let the manager manages”

๒. การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ฯ มักมีอกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคนึงที่สอดรับกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

๒.๑. ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางแผนบุคคลไว้ที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กรและสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

๒.๒. การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคนหรือการสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบดีว่าในแต่ละสายอาชีพจะมีรอบการเปลี่ยนผ่านหรือการหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งเรียกว่า จักรสายอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด สำหรับการวางแผนกำลังคนนั้นเป็นจัยต่างๆ ที่อาจดำเนินถึงได้แก่

๒.๒.๑ ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

๒.๒.๒ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไหร่ที่จะเกษียณอายุหรือคิดจะลาออกจากเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากการของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าจะขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อได้และจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

๒.๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าจะขาดกำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ได้และตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถหาบทางคนที่องค์กรต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

๒.๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าจะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปี ปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีไห่ที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรกและฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหาร

สามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตัวแทนที่สามารถหากำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

๓. สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์การ การใช้คนและการควบคุมคน โดยที่องค์การจะต้องมั่นใจว่าองค์กรมีปริมาณคน มีคนที่มีคุณสมบัติ คุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสมและในเวลาที่ต้องการ รวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์การ ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๓.๑ การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของกำลังคน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือกและการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

๓.๒. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ

๓.๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแต่ละเศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแต่ละโครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๓.๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์การหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังนี้ สามารถสรุปได้ดังนี้

๓.๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์การสามารถคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๓.๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ดียุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๓.๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์การ

๓.๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่พนักงานผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์การตั้งไว้

๓.๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในระยะต้น

๓.๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ห้องเรียนและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๓.๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนที่การประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๓.๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลา many

จากประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานที่นำไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและความคุณภาพงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลหรือลูกจ้างเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

ตามหนังสือ ด่วนมาก ที่ว่าการอำเภอ ที่ ลพ ๐๐๒๓.๑๒/ว๘๗๙ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ได้สำเนาหนังสือ จังหวัดลำพูน ด่วนมาก ที่ ลพ ๐๐๒๓.๒/ว๑๑๘๐๖ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ได้ซักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และการกิจ ให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ จังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่นสีปี (๒๕๖๑-๒๕๖๔) และการพิจารณากำหนดอัตรากำลัง โดยมิให้เกิดภาวะล้มคันหรือคันลื้นงาน

บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน ให้เป็นไปตามข้อมูลปริมาณงานโครงการ กิจกรรมโดยให้แสดงข้อมูลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างไว้ในฉบับเดียวกัน

บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตราค่ากลางเงินเดือนของตำแหน่งนั้น ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕

ให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ภาระค่าใช้จ่าย โดยอาจใช้การเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใกล้เคียง

เมื่ององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับความเห็นชอบแผนอัตรากำลังแล้ว ให้จัดสรรเงินงบประมาณตามภาระค่าใช้จ่ายในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเครื่องครัด

กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติ (ประเภทที่นำไปและประเภทวิชาการ) รวมถึงตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี ให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสม โดยอาจยุบเลิก หรือเปลี่ยนตำแหน่งดังกล่าว พร้อมทั้งให้กำกับการใช้ตำแหน่งที่รายงานให้ กสต. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันด้วยเพื่อมิให้เกิดปัญหาการใช้ตำแหน่งช้าช้อนชี้นี้ได้

การรายงาน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเนาแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการตรวจสอบการใช้อัตราตำแหน่งให้ถูกต้องตรงกันทุกครั้ง

ความจำเป็นในการทำแผนอัตรากำลัง

๑. การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่งต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง ล่วงหน้า ๓ ปี

๒. ต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของเทศบาลและแผนงบประมาณ (แผนงบแบบ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน)

๓. การทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเกลี่ยงาน และเกลี่ยคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาน้ำที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน

๔. เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลศรีวิชัย อำเภอสี จังหวัดลำพูน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๖๐ ขึ้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลศรีวิชัย เป็นไปตามโครงสร้างของเทศบาลและเพื่อให้เทศบาลตำบลศรีวิชัย มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาเทศบาลตำบลศรีวิชัยต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีวิชัย มีโครงสร้างการแบ่งงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีวิชัย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลศรีวิชัย ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลสามัญว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลศรีวิชัย

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีวิชัย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลศรีวิชัย เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีวิชัย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ ภารกิจและความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลศรีวิชัย ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัจจัยภายในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลศรีวิชัย เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการ มีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดได้อย่างอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ วิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการกำลังคนว่า ในช่วง ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อไป ข้างหน้าว่ามีความจำเป็นต้องใช้กำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการ และตำแหน่งใดที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องใดบ้าง จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลศรีวิชัย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน เทศบาลตำบลศรีวิชัย สามารถพิจารณาได้จากการกิจและประมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมีเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งอาจพิจารณาได้จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารและสภาพปัจจัยภายในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลศรีวิชัย

๓.๔ วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและตำแหน่ง เพื่อให้มีการใช้กำลังคนเกิดประโยชน์สูงสุด

๓.๕ ทำการสำรวจ ประเมินความรู้ ความสามารถของข้าราชการในเทศบาลตำบลศรีวิชัย เพื่อวางแผนการพัฒนา หรือฝึกอบรมกำลังคนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้พนักงานเทศบาลสามัญ พนักงานครุเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลัง มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานของเทศบาลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้

๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร

๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน

๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์

๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมกับแผนอัตรากำลัง งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตราลั่งลด-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกลี่ยคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และหน้าที่ความรับผิดชอบควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ เช่น งานทะเบียนที่ดิน การศึกษา ในระดับอุดมศึกษา การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ มีข้อพิจารณาดังนี้

๑. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก ในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การก่อสร้างถนนสายพาน สวนหย่อมสวนสาธารณะ การกำหนดขยะมูลฝอย

๒. เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่นงานดับเพลิง

๒.๑ เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก เช่น การจัดให้มีหน่วยบริหารทางสาธารณสุขจัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็กและคนชราเป็นต้น

๒.๒ เป็นงานที่เกี่ยวกับการพาณิชย์ท้องถิ่น หากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการอาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควรจะเป็น จัดให้มีโรงรับจำนำ การจัดตลาดและงานต่างๆ ที่มีรายได้ โดยสามารถเรียกค่าบริการจากประชาชน

๓. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรับรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดลำพูนได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๔. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๕. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๖. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๘. ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลศรีวิชัย ตั้งอยู่เลขที่ ๓๘๙ หมู่ที่ ๑๑ ตำบลศรีวิชัย อำเภอจังหวัดลำพูน อยู่ห่างจากอำเภอจังหวัดลำพูน ระยะทาง ๒๗ กิโลเมตรเดิมเป็นส่วนหนึ่งของตำบลแม่ตีน เมื่อปี ๒๕๓๐ ได้แยกเป็นตำบลศรีวิชัย มีการปกครองเป็น ๓ หมู่บ้าน ได้รับ ยกฐานะจากสภាងตำบลเมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์กรบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๓๙ และประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับประกาศทว่าไป เล่ม ๑๓๓ ตอนพิเศษ ๕๒ ง ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๓๙ และได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลศรีวิชัย ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์กรบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย อำเภอจังหวัดลำพูน เป็นเทศบาลตำบลศรีวิชัย ลงวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๒ มีเนื้อที่ประมาณ ๑๘๔ ตารางกิโลเมตร คิดเป็นเนื้อที่ ๑๙๕,๒๐๕ ไร่ มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับเขต	เขตองค์กรบริหารส่วนตำบลป้าพลู อำเภอป้าพลู จังหวัดลำพูน
----------	--------------	--

ทิศใต้	ติดต่อกับเขต	เขตองค์กรบริหารส่วนตำบลแม่ตีน อำเภอจังหวัดลำพูน
--------	--------------	---

ทิศตะวันออก	ติดต่อกับเขต	ติดต่อ อำเภอทุ่งหัวช้าง จังหวัดลำพูน
-------------	--------------	--------------------------------------

ทิศตะวันตก	ติดต่อกับเขต	ติดต่อ อำเภอหอด จังหวัดเชียงใหม่ ภูมิประเทศ
------------	--------------	---

ภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นภูเขาและที่ราบ ซึ่งเหมาะสมสำหรับการเกษตรและปศุสัตว์ ดินส่วนใหญ่มีปัญหาคือ ดินมีกรด thereby ทำให้เกิดการขาดแคลนน้ำ

หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่มีเขตติดต่อ/ตำบลที่มีการติดต่อ

- เทศบาลตำบล จำนวน ๑ แห่ง (เทศบาลตำบลแม่ตีน อำเภอจังหวัดลำพูน)

- องค์กรบริหารส่วนตำบล จำนวน ๔ แห่ง ดังนี้

- ๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลเรียงแก้ว อำเภอจังหวัดลำพูน

- ๒. องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านตาล อำเภอจังหวัดเชียงใหม่

- ๓. องค์กรบริหารส่วนตำบลป้าพลู อำเภอป้าพลู จังหวัดลำพูน

- ๔. องค์กรบริหารส่วนตำบลตะเคียนปม อำเภอทุ่งหัวช้าง จังหวัดลำพูน

ประชากร

จำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น ๗,๖๔๒ คน โดยจำแนกได้ดังนี้

หมู่ที่	จำนวนประชากร			จำนวนบ้าน	จำนวนครัวเรือน
	ชาย	หญิง	รวม		
๑	๒๖๙	๒๖๖	๕๓๕	๒๓๕	๒๓๕
๒	๒๑๔	๑๙๔	๔๐๘	๑๖๓	๑๖๓
๓	๒๗๗	๓๐๕	๕๘๒	๒๖๒	๒๖๒
๔	๒๔๕	๒๒๖	๔๗๑	๑๔๖	๑๔๖
๕	๒๙๙	๒๙๒	๕๙๑	๓๑๙	๓๑๙
๖	๔๓๑	๔๕๐	๘๘๑	๓๕๖	๓๕๖
๗	๒๘๕	๒๙๐	๕๗๕	๒๑๖	๒๑๖
๘	๓๗๔	๓๖๓	๗๓๗	๒๕๒	๒๕๒

๙	๒๗๓	๒๓๓	๕๐๖	๑๘๙	๑๙๙
๑๐	๓๒๔	๓๓๓	๖๖๑	๒๓๐	๒๓๐
๑๑	๓๑๗	๓๓๑	๖๔๘	๒๒๓	๒๒๓
๑๒	๒๑๙	๒๓๙	๔๕๗	๑๕๐	๑๕๐
๑๓	๓๐๖	๒๙๔	๖๐๐	๑๙๐	๑๙๐
รวม	๓,๔๓๖	๓,๔๐๖	๗,๖๔๙	๒,๙๒๐	๒,๙๒๐

(ที่มา : สำนักงานเบียนcombe ข้อมูล ณ วันที่ ๑๗ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗)

สภาพทางเศรษฐกิจ

มีครัวเรือนที่มีรายได้เฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๒๓,๐๐๐ บาท / ปี ที่ผ่านเกณฑ์สำรวจ จำนวน ๑
จำนวน ๒,๙๒๐ ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ ๑๐ ของครัวเรือนทั้งหมด

การเกษตรกรรม

ประชากรส่วนใหญ่ร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพเกษตรกรรมมีพื้นที่เพาะปลูก
๘,๔๖๐ ไร่ และปลูกหม่อนแดงกับข้าว สำหรับผลผลิตลำไยออกเป็นประจำทุกปี

การหัตถกรรม

มีผ้าฝ้ายทอมีอนิยมทำใน ๒ หมู่บ้าน เป็นอาชีพเสริมหลังจากเสร็จสิ้นจากการเกษตรกรรม

การประกอบการค้า

ปั้มน้ำมัน	จำนวน	๓	แห่ง
ปั้มน้ำมันแบบหลอดแก้วหมุนเมือง	จำนวน	๘	แห่ง
โรงสี	จำนวน	๔	แห่ง
ร้านขายของชำ	จำนวน	๖๔	แห่ง
อู่ซ่อมรถ	จำนวน	๗	แห่ง

สภาพสังคม

การศึกษา

มีการจัดระบบการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน มีสถานศึกษาในระบบตั้งแต่
อนุบาลถึงประถมศึกษาตอนปลาย ๔ แห่ง ถึงมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓) ๑ แห่ง สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เขต ๒ มีจำนวนนักเรียน ๔๖๗ คน มีครู ๔๗ คน และการศึกษานอก
ระบบมีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนประจำตำบล ๑ แห่ง สังกัด ศบอ. ลี มีจำนวนนักเรียน ๘๕ คน มีครู
๓ คน นอกจากนี้มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔ แห่ง สังกัดเทศบาลตำบลศรีวิชัย มีจำนวนเด็กเล็ก ๑๙๖ คน
มีผู้ดูแลเด็ก ๑๓ คน

ศาสนา

ประชากรส่วนใหญ่ร้อยละ ๙๐ นับถือศาสนาพุทธ มีวัดทั้งหมด ๕ วัด มีพระภิกษุ

๔๐ รูป

การสาธารณสุข

มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบลจำนวน ๒ แห่ง มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานจำนวน
๖ คน มีอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน (อสม.) จำนวน ๒๑๑ คน

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

มีตู้ยามประจำ ๒ แห่ง มีเจ้าหน้าที่สำรวจปฏิบัติงาน ๕ คน มีรายภูมารยาสามัคตรสำรวจ
ชุมชน ๑๐๐ คน มีอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) จำนวน ๒๐๐ คน

สภาพทางเศรษฐกิจ

รายได้ประชากร

มีครัวเรือนที่มีรายได้เฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๒๓,๐๐๐ บาท/ปี ผ่านเกณฑ์การสำรวจข้อมูลความจำเป็นขั้นพื้นฐาน(จปฐ.๑) จำนวน ๒,๗๗๑ ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของครัวเรือนทั้งหมด

การเกษตรกรรม

ประชากรส่วนใหญ่ร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีพื้นที่เพาะปลูก ๙,๕๖๐ ไร่ และปลูกห้อมแดง กระเทียม ข้าว ข้าวโพด สำหรับผลผลิตลำไยออกเป็นประจำทุกปี

การหัตถกรรม

มีผ้าฝ้ายทอมีอนิยมทำใน ๓ หมู่บ้าน เป็นอาชีพเสริมหลังจากเสร็จสิ้นจากการ

เกษตรกรรม

การประกอบการค้า

ปั้มน้ำมัน	จำนวน	๓	แห่ง
ปั้มน้ำมันแบบมือหมุนและหยอดเหรียญ	จำนวน	๗	แห่ง
โรงสี	จำนวน	๔	แห่ง
ร้านขายของชำ	จำนวน	๖๔	แห่ง
อู่ซ่อมรถ	จำนวน	๙	แห่ง
ร้านอาหาร	จำนวน	๙	แห่ง
ร้านขายปุ๋ย	จำนวน	๒	แห่ง

การบริการพื้นฐาน

การคมนาคม

ทางหลวงแผ่นดิน ๑๐๖ (ถนนพหลโยธิน สายลี - ลำพูน) เป็นเส้นทางหลักที่ใช้ติดต่อกับจังหวัดและอำเภอ

การโทรคมนาคม

- ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลขสาขา	จำนวน	๑	แห่ง
- ตู้โทรศัพท์สาธารณะ	จำนวน	๒๒	แห่ง

การไฟฟ้า

มีหมู่บ้านที่ใช้ไฟฟ้า ๑๓ หมู่บ้าน ร้อยละ ๙๘ ของแต่ละหมู่บ้านมีไฟฟ้าใช้ อีกร้อยละ ๒ ยังไม่ได้รับการขยายเขตไฟฟ้า เนื่องจากมีครัวเรือนขยายเพิ่มขึ้นในแต่ละหมู่บ้าน

แหล่งน้ำธรรมชาติ

- แม่น้ำ จำนวน	๑	สาย (แม่น้ำลี)
- ลำห้วย จำนวน	๒๕	สาย
- อ่างเก็บน้ำ จำนวน	๒	แห่ง
- บ่อน้ำตื้น จำนวน	๓๑	แห่ง
- ประปาหมู่บ้าน จำนวน	๑๓	แห่ง
- ประปาญา จำนวน	๒	แห่ง

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เนื่องด้วยเทศบาลตำบลศรีวิชัย มีพื้นที่ราบ เหมาะสมแก่การเพาะปลูก มีภูเขาและทันน้ำมีที่เป็นแหล่งต้นน้ำ แต่ปัจจุบันได้เกิดปัญหาตัดไม้ทำลายป่าทำให้ต้นไม้ลดลงไปมาก

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลศรีวิชัย มีความครบถ้วน เทศบาลตำบลศรีวิชัย สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลศรีวิชัย ได้รวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่าง ๆ มากวิเคราะห์และสรุปผล โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลศรีวิชัย

" พัฒนาคน พัฒนาการศึกษา พัฒนาเศรษฐกิจ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มุ่งการพัฒนาที่ยั่งยืน "

๒. วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดลำพูน

" เมืองแห่งความสุข บนความพอเพียง "

พันธกิจ (Mission) พันธกิจของเทศบาลตำบลศรีวิชัย

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและคมนาคม

๒. จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

๓. ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพและยกระดับรายได้ของประชาชน

๔. ส่งเสริมพลานามัย ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ประชาชนปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ

๕. ส่งเสริมโภcasการเรียนรู้ทางการเมือง การบริหารแก่ประชาชน

๖. ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. ส่งเสริมการท่องเที่ยวและความปลอดภัย

พันธกิจ (Mission) พันธกิจของจังหวัดลำพูน

๑. ด้านสังคมและความมั่งคง : พัฒนาจังหวัดลำพูนให้เป็นสังคมแห่งดุลยภาพ สุข สงบ

เข้มแข็ง เชื่อมโยงฐานความรู้ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นกับการพัฒนาในทุกมิติของ

สังคม

๒. ด้านเศรษฐกิจ: ส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด สู่เศรษฐกิจสีเขียว และเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ทั้งในภาคเกษตร อุตสาหกรรม ท่องเที่ยว หัตถอุตสาหกรรม โดยใช้วัฒนธรรมเป็นฐานในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด และเน้นฐานการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมไม่ส่งผลกระทบทางลบต่อวิถีชีวิต และความหลากหลายทางชีวภาพของชุมชน

๓. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม: อนุรักษ์ พื้นฟู และรักษาความมั่นคง สมดุลของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของจังหวัดด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม โดยใช้ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และแนวทางการจัดการแบบชุมชนเป็นฐาน เป็นเครื่องมือในการพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม

๔. ด้านบริหารจัดการ: พัฒนาระบบบริหารจัดการ สมรรถนะบุคลากรของจังหวัดให้มีคุณภาพมีประสิทธิภาพ เน้นการบริหารงานแบบบูรณาการ ให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างแท้จริง เพื่อเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาจากประชาชน รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน ภายใต้ปรัชญาของการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลศรีวิชัย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลศรีวิชัย แบ่งยุทธศาสตร์การพัฒนาออกเป็น ๗ ด้าน

ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและแหล่งท่องเที่ยว
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา กีฬา ศาสนาและวัฒนธรรม

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง - การบริหาร
แนวทางการพัฒนาของเทศบาลศรีวิชัย ตามยุทธศาสตร์ดังนี้

๑. แนวทางการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ แนวทางการพัฒนาโครงสร้าง, ปรับปรุง, บำรุงรักษา ถนน ท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ แนวทางการพัฒนาโครงสร้าง, ปรับปรุง, บำรุงรักษา ระบบประปา
- ๑.๓ แนวทางการพัฒนาปรับปรุงและพัฒนาระบบไฟฟ้า
- ๑.๔ แนวทางการพัฒนาปรับปรุงและพัฒนาแหล่งน้ำ
- ๑.๕ แนวทางการพัฒนาปรับปรุงและพัฒนาสิ่งสาธารณูปการ

๒. แนวทางการพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

- ๒.๑ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตเด็ก, สตรี, คนชราและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- ๒.๒ แนวทางการพัฒนาส่งเสริม ป้องกัน แก้ไขและปราบปรามยาเสพติด
- ๒.๓ แนวทางการพัฒนาให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ
- ๒.๔ แนวทางการพัฒนาส่งเสริม สนับสนุนกลุ่มอาสาสมัคร

๓. แนวทางการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและแหล่งท่องเที่ยว

- ๓.๑ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมพัฒนาอาชีพแก่ประชาชน
- ๓.๒ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

๔. แนวทางพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนจิตสำนึกรักการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๒ แนวทางการพัฒนาบำบัดและกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕. แนวทางพัฒนาการศึกษา กีฬา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๕.๑ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชนและประชาชนด้านการศึกษา
- ๕.๒ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนด้านกีฬาแก่ประชาชนและเยาวชน
- ๕.๓ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเด็ก เยาวชนและประชาชน
- ๕.๔ แนวทางการพัฒนาส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรม

๖. แนวทางการพัฒนาด้านการสาธารณสุข

- ๖.๑ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสาธารณสุข
- ๖.๒ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและพัฒนาระบบสาธารณสุข
- ๖.๓ แนวทางการพัฒนาป้องกันและควบคุมโรคระบาด

๗. แนวทางพัฒนาด้านการเมือง - การบริหาร

- ๗.๑ แนวทางการพัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน
- ๗.๒ แนวทางการพัฒนาส่งเสริม และเพิ่มศักยภาพบุคลากร
- ๗.๓ แนวทางการพัฒนาปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ สถานที่ปฏิบัติงาน
- ๗.๔ แนวทางการพัฒนาปรับปรุงและพัฒนารายได้ของท้องถิ่น

- ๗.๕ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
 ๗.๖ แนวทางการพัฒนาสนับสนุนงานบริหารทั่วไป
 ๗.๗ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อย
 ๗.๘ แนวทางการพัฒนาอุดหนุนกิจกรรมส่วนราชการ
 ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา
สภาพปัจจุบัน
 ๑. ปัจจุบันโครงสร้างพื้นฐาน
 (๑) เส้นทางคมนาคม
 (๒) ไฟฟ้าสาธารณูปโภคและแสงสว่างภายในหมู่บ้าน
 (๓) ระบบการบริการสาธารณูปโภค เช่น การโทรคมนาคมไม่ทั่วถึง
 (๔) น้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
 (๕) น้ำสะอาดสำหรับอุปโภคและบริโภคไม่เพียงพอ
๒. ปัจจุบันสังคมและคุณภาพชีวิต
 (๑) ปัจจุบันเสพติด
 (๒) ปัจจุบันขาดการรวมกลุ่ม พลังมวลชนและแก้ปัญหางานสังคม
 (๓) ปัจจุบันอุบัติเหตุตามท้องถนน
 (๔) ขาดสวัสดิการหรือกองทุนสงเคราะห์ให้แก่เด็กกำพร้า คนชรา คนพิการผู้ป่วยเอดส์ และเด็กที่ได้รับผลกระทบอย่างเพียงพอ
 (๕) ปัจจุบันผู้ด้อยโอกาส เช่น คนพิการ, คนชรา ผู้ติดเชื้อเอดส์, เด็กกำพร้าของผู้ติดเชื้อเอดส์, คนยากจน ขาดโอกาสทางสังคม
๓. ปัจจุบันเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
 (๑) ไม่มีอาชีพรองรับและประชาชนมีรายได้น้อย
 (๒) ผลผลิตตกต่ำและไม่มีคุณภาพ
 (๓) ไม่มีตลาดรองรับผลผลิต
 (๔) ขาดความรู้และทักษะในการแปรรูปผลผลิต
 (๕) ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
 (๖) ขาดเครื่องมือในการประกอบอาชีพ
 (๗) โบราณสถานสำคัญขาดการสนับสนุนให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว
 (๙) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ธรรมชาติให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว
๔. ปัจจุบันทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 (๑) ขาดจิตสำนึกรักษาความตระหนักรู้ในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดี
 (๒) ขาดอาสาสมัครอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 (๓) ขาดการบำบัดและจัดการขยะที่ถูกวิธี
 (๔) ป่าไม้ถูกทำลาย หน้าดินถูกชะล้าง ดินขาดความอุดมสมบูรณ์ และมีไฟป่าในฤดูแล้ง
 (๕) ขาดแหล่งน้ำธรรมชาติและที่มีอยู่เดิมตื้นเขินรวมทั้งเน่าเสียก่อให้เกิดมลพิษ
- (๖) ปัจจุบันการใช้สารเคมีในการเกษตร ที่เป็นพิษต่อสิ่งแวดล้อม
๕. ปัจจุบันการศึกษา กีฬา ศาสนาและวัฒนธรรม
 (๑) ขาดการศึกษาที่ต่อเนื่อง
 (๒) ขาดเงินเป็นทุนในการศึกษา

- (๓) ขาดอุปกรณ์ในการออกกำลังกาย
 (๔) เยาวชน, ประชาชน ขาดความตระหนักในการด้านจริยธรรมและประเพณีเก่าแก่และภูมิปัญญาท้องถิ่นไทย

(๕) ประชาชนไม่ให้ความสำคัญวันสำคัญทางศาสนา

๖. ปัญหาการสาธารณสุข

- (๑) ขาดการรณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันโรคติดต่อต่าง ๆ ที่ต่อเนื่อง
 (๒) ขาดการส่งเสริมการสร้างความเข้าใจในหลักการบริโภคอาหารที่ถูกสุขลักษณะและมีคุณค่าตามหลักโภชนาการครบ ๕ หมู่

(๓) ขาดสถานที่บริการด้านสาธารณสุขในหมู่บ้าน

(๔) ประชาชนขาดความรู้ด้านสาธารณสุข

(๕) โรคติดต่อ เช่น โรคเอดส์, ไข้เลือดออก ยังเป็นปัญหาของสังคม

๗. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

(๑) บุคลากรได้รับการอบรมทางวิชาการน้อย

(๒) เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานมีน้อย

(๓) ประชาชนรับข้อมูลในการเรื่องการเมืองการปกครองน้อย

(๔) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเป็นศูนย์ประสานส่วนราชการต่าง ๆ ให้ประชาชน

ในตำบล

ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(๑) ก่อสร้างและปรับปรุงซ่อมแซมเส้นทางคมนาคม

(๒) ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะและแสงสว่างภายในหมู่บ้านและไฟฟ้าเพื่อการเกษตร

(๓) เพิ่มระบบการบริการสาธารณสุข เช่น การโทรคอมนาคมให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

(๔) จัดทำแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

(๕) จัดทำน้ำสะอาดสำหรับอุปโภคและบริโภคให้เพียงพอ

๒. ความต้องการด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

- (๑) รณรงค์และฝึกอบรมให้เยาวชน ประชาชน หรือผู้ปกครองให้เข้าถึงพิษภัยของสิ่งเสพติดและช่วยสอดคล้อง ดูแลชุมชนเกี่ยวกับการแพร่ระบาดของยาเสพติด

(๒) ขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่สำรวจสถานการณ์ตอนกลางคืน

(๓) จัดทำป้ายจราจรหรือจัดทำสติ๊กเกอร์สะท้อนแสงติดรถเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ

(๔) จัดตั้งกลุ่มพลังมวลชนภายในตำบลเพื่อเป็นการรวมกลุ่มแก้ปัญหาสังคม

๓. ความต้องการด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

(๑) มืออาชีพหลักและอาชีพเสริมรองรับทำให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น

(๒) ฝึกอบรมให้ความรู้เพื่อปรับปรุงผลผลิตให้มีคุณภาพและราคาดี

(๓) จัดหาตลาดรองรับผลผลิตที่ออกมานา

(๔) ฝึกอบรมให้ความรู้และทักษะในการแปรรูปผลผลิต

(๕) จัดทำเงินทุนในการประกอบอาชีพให้กับกลุ่มอาชีพ เช่น กองทุนหมุนเวียน

(๖) จัดทำเครื่องมือในการประกอบอาชีพให้กับกลุ่มอาชีพ

(๗) พัฒนาโบราณสถาน วัดบ้านปาง, และแหล่งทรัพยากรธรรมชาติเป็นแหล่งท่องเที่ยว

๔. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 (๒) จัดฝึกอบรมอาสาสมัครอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 (๓) จัดหาสถานที่บำบัดและจัดการขยะที่ถูกวิธี
 (๔) ส่งเสริมให้มีการจัดทำแนวกันไฟเพื่อป้องกันไฟไหม้ป่าและปลูกป่าเพิ่มเติม
 (๕) ปรับปรุงแหล่งน้ำธรรมชาติให้มีความอุดมสมบูรณ์และสามารถใช้ประโยชน์ได้
 (๖) ให้ความรู้ในด้านการเกษตรเกี่ยวกับสารเคมีที่เป็นผลพิษต่อสิ่งแวดล้อม
 (๗) ส่งเสริมการเกษตรด้านชีวภาพ
๕. ความต้องการด้านการศึกษา กีฬา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๑) จัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนและอาคาร สถานที่, บุคลากรสำหรับไว้ในการเรียน การสอนอย่างเพียงพอ
- (๒) จัดตั้งแหล่งค้นหาข้อมูลและการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ
 (๓) ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของเด็กนักเรียน เพื่อเป็นการพัฒนาด้านการศึกษาและ ร่างกาย, จิตใจ
- (๔) จัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนการจัดการแข่งขันกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์
 (๕) จัดการแข่งขันกีฬาของเยาวชน, นักเรียน, ประชาชน เพื่อลดปัญหายาเสพติดและเป็น การส่งเสริมด้านกีฬาในตำบล
- (๖) จัดหาอุปกรณ์กีฬาส่งเสริมเยาวชน, นักเรียนประชาชน เพื่อเป็นการส่งเสริมการเล่นกีฬา และออกกำลังกาย
- (๗) อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- (๘) ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข
- (๑) รณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันโรคติดต่อต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
 (๒) ส่งเสริมการสร้างความเข้าใจในหลักการบริโภคอาหารที่ถูกสุขลักษณะและมีคุณค่า ตามหลักโภชนาการครบ ๕ หมู่
- (๓) จัดตั้งสถานที่บริการด้านสาธารณสุขในท้องถิ่น
๗. ความต้องการด้านการเมืองและการบริหาร
- (๑) ฝึกอบรมบุคลากรของเทศบาลให้มีคุณภาพ
 (๒) ปรับปรุงการบริหารงาน โดยนำเทคนิคสารสนเทศ คอมพิวเตอร์มาใช้ในสำนักงาน
 (๓) ขอความร่วมมือและสนับสนุนจากองค์กรของรัฐ องค์กรเอกชน และองค์กรประชาชน
 (๔) พัฒนาจัดเก็บภาษีรายได้ให้มีประสิทธิภาพ
 (๕) เพิ่มงบประมาณในการบริหาร

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนา ในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT ANALYSIS

(๑) จุดแข็ง (Strength)

- ๑.๑ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบและพื้นที่เหมาะสมแก่การเกษตร เช่น ปลูกกระเทียม หอมแดง เลี้ยงสัตว์ ปลูกผลไม้ ไม้ยืนต้นทางเศรษฐกิจ เป็นต้น
- ๑.๒ ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตรเป็นหลัก
- ๑.๓ ทำเลที่ตั้งเหมาะสมสำหรับการตั้งโรงงานอุตสาหกรรมการแปรรูปผลิตทางการ

เกษตร

๑.๔ มีสถานที่ท่องเที่ยวและเป็นแหล่งสืบสานประเพณีวัฒนธรรมเก่าแก่ที่น่าสนใจ และสวยงาม

(๒) จุดอ่อน (Weakness)

- ๒.๑ ประชาชนส่วนหนึ่งมีรายได้ต่ำไม่พอแก่การเลี้ยงชีพ
- ๒.๒ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในการประกอบอาชีพเสริม
- ๒.๓ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานของรัฐ
- ๒.๔ เส้นทางคมนาคมและแหล่งน้ำมีไม่เพียงพอ กับความต้องการของประชาชน

(๓) โอกาส (Opportunity)

๓.๑ นโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลเกี่ยวกับการกระจายอำนาจในท้องถิ่น ได้แก่ สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) กองทุนหมู่บ้าน การพัฒนาชุมชนให้แก่เกษตร การขึ้นทะเบียนคน ยากจน รวมทั้งการส่งเสริมการประกอบธุรกิจขนาดย่อม (SME) ฯลฯ

๓.๒ ความร่วมมือในการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในตำบล อำเภอ จังหวัด ภูมิภาค ประเทศรวมทั้งประเทศไทยเพื่อนบ้านด้วย

(๔) อุปสรรค (Threat)

- ๔.๑ งบประมาณไม่เพียงพอ

๔.๒ ขาดแคลนบุคลากรผู้ชำนาญงาน

๔.๓ ขาดความรู้ ความเข้าใจ และความร่วมมือระหว่างองค์กรต่าง ๆ

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพศักยภาพขององค์กรด้วยเทคนิค SWOT ANALYSIS สามารถสรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

๑. บุคลากรในองค์กรส่วนใหญ่รับราชการมานานนับได้ว่าล้วนเป็นระดับชำนาญกันแล้วถือได้ว่ามีประสบการณ์ทำงานสูง

๒. สำนักงานมีที่ตั้งติดอยู่กับทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๑๐๖ ทำให้สะดวกต่อการติดต่อราชการ

๓. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ หรือพื้นที่ใกล้เคียง ทำให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพื้นที่ ตลอดจนการเข้าถึงประชาชน และหน่วยงานราชการใกล้เคียงได้เป็นอย่างดี

๔. บุคลากรยึดถือปฏิบัติประเพณีวัฒนธรรม เช่นเดียวกันกับประชาชน ทำให้ไม่เกิดความแตกต่างกัน

๕. บุคลากรในองค์กรมีความรัก สามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน และค้อยช่วยเหลือระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

จุดอ่อน (Weakness)

๑. บุคลากรมีภาระค่าใช้จ่ายสูง และมีหนี้สินกันมาก

๒. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในการประกอบอาชีพเสริม

๓. บุคลากรด้านช่างยังขาดแคลนสายงานผู้ปฏิบัติงาน ที่ยังว่างตามกรอบอัตรากำลัง และยังไม่มีผู้ประสงค์โอนย้ายเข้าสู่ตำแหน่ง

๔. บุคลากรด้านงานสาธารณสุขยังขาดแคลนสายงานผู้ปฏิบัติงาน ที่ยังว่างตามกรอบอัตรากำลัง และยังไม่มีผู้ประสงค์โอนย้ายเข้าสู่ตำแหน่ง

๕. สถานที่ทำงานคับแคบ ไม่สะดวกต่อการจัดระเบียบ ให้เป็นสัด เป็นส่วน หรือกระทั่ง การรองรับการบริการ หรือประกอบกิจกรรม ที่เกี่ยวข้องกับประชาชนที่ล่มาก ๆ ได้

๖. การปฏิบัติงานด้านป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย มีบุคลากรไม่เพียงพอ และ หมายความกับการให้บริการพื้นที่ทั้งหมด ซึ่งส่งผลต่อความล่าช้า และไม่ท่วถึง

๗. บุคลากรบางคนปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงตามตำแหน่ง

โอกาส (Opportunity)

๑. ในปัจจุบันมีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่สะดวกมากยิ่งขึ้น และมีความหลากหลายทาง

๒. ประชาชนมีการเรียนรู้ และมีความเข้าใจในระบบราชการท้องถิ่นมากขึ้น ส่งผลที่ดีต่อ การประสานงาน และการเข้ามาติดต่อราชการ

๓. มีเทคโนโลยีที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพได้มากขึ้น

๔. สำหรับตำแหน่งในสายงานปฏิบัติที่ว่างอยู่ ได้มีโอกาสขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จาก กสศ. ซึ่งจะช่วยให้สามารถแก้ไขในเรื่องการขาดแคลนบุคลากรได้

อุปสรรค (Threat)

๑. สำนักงานมีที่ตั้งติดอยู่ใกล้จากศาลากลางจังหวัดลำพูน ทำให้เมื่อต้องไปติดต่อราชการ กับจังหวัดต้องใช้เวลานานทั้งวัน

๒. เส้นทางคมนาคมบางพื้นที่ไม่สะดวกต่อการเข้าถึงในการปฏิบัติงาน เช่น ทางลูกรัง ที่ ถนนจะลื่นในฤดูฝน และในงานซ่อมบำรุงไฟฟ้าสาธารณูบัติมีกิ่งต้นลำไย ซึ่งเป็นพืชเศรษฐกิจของ ชุมชน หากจะตัดก็อาจทำให้เกิดปัญหากับชุมชนได้

๓. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลทางราชการให้แก่ประชาชนเป็นไปได้ช้า เนื่องจากมีพื้นที่กว้าง และการเข้าถึงโดยการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อใหญ่บ้านเป็นหลัก

๔. งบประมาณไม่เพียงพอ

๕. การติดต่อประสานงาน หรือการร่วมมือระหว่างหน่วยงานราชการ ยังมีความล่าช้าใน ด้านงานสารบรรณ

จากยุทธศาสตร์การพัฒนา การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนา และสภาพปัจุบันใน ท้องถิ่น ดังข้างต้น สามารถนำไปวิเคราะห์ค่างานและกำหนดตำแหน่งอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ได้ทั้งหมด ๓๕ สายงาน ๖๖ อัตรา ดังนี้

๑. นักบริหารงานเทศบาล

๑.๑ ปลัดเทศบาล

จำนวน ๑ อัตรา

๒. นักบริหารงานทั่วไป

๒.๑ หัวหน้าสำนักปลัด

จำนวน ๑ อัตรา

๒.๒ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

จำนวน ๑ อัตรา

๒.๓ หัวหน้าฝ่ายปกครอง

จำนวน ๑ อัตรา

๓. นักจัดการงานทั่วไป

จำนวน ๑ อัตรา

๔. นักทรัพยากรบุคคล

จำนวน ๑ อัตรา

๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

จำนวน ๑ อัตรา

๖. นักวิชาการเกษตร

จำนวน ๑ อัตรา

๗. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

จำนวน ๑ อัตรา

๘. เจ้าพนักงานธุรการ

จำนวน ๒ อัตรา

๙. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน ๑	อัตรา
๑๐. นักบริหารงานการคลัง	จำนวน ๑	อัตรา
๑๐.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง	จำนวน ๑	อัตรา
๑๐.๒ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	จำนวน ๑	อัตรา
๑๐.๓ หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	จำนวน ๑	อัตรา
๑๑. นักวิชาการเงินและบัญชี	จำนวน ๑	อัตรา
๑๒. นักวิชาการคลัง	จำนวน ๑	อัตรา
๑๓. นักวิชาการพัสดุ	จำนวน ๑	อัตรา
๑๔. เจ้าพนักงานการเงินและการบัญชี	จำนวน ๒	อัตรา
๑๕. เจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๑	อัตรา
๑๖. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑	อัตรา
๑๗. นักบริหารงานช่าง	จำนวน ๑	อัตรา
๑๗.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง	จำนวน ๑	อัตรา
๑๗.๒ หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	จำนวน ๑	อัตรา
๑๗.๓ หัวหน้าฝ่ายโยธา	จำนวน ๑	อัตรา
๑๘. นายช่างโยธา	จำนวน ๒	อัตรา
๑๙. นายช่างไฟฟ้า	จำนวน ๑	อัตรา
๒๐. นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวน ๑	อัตรา
๒๐.๑ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวน ๑	อัตรา
๒๐.๒ หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข	จำนวน ๑	อัตรา
๒๑. นักวิชาการสาธารณสุข	จำนวน ๑	อัตรา
๒๒. เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	จำนวน ๑	อัตรา
๒๓. นักบริหารงานการศึกษา	จำนวน ๑	อัตรา
๒๓.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา	จำนวน ๑	อัตรา
๒๓.๒ หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	จำนวน ๑	อัตรา
๒๔. นักวิชาการศึกษา	จำนวน ๑	อัตรา
๒๕. ครู/ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๑๑	อัตรา
๒๖. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	จำนวน ๑	อัตรา
๒๖.๑ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	จำนวน ๑	อัตรา
๒๖.๒ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑	อัตรา
๒๗. นักพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑	อัตรา
๒๘. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑	อัตรา
๒๙. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑	อัตรา
๓๐. ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	จำนวน ๑	อัตรา
๓๑. คนงานทั่วไป	จำนวน ๔	อัตรา
๓๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๒	อัตรา
๓๓. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๕	อัตรา
๓๔. ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๒	อัตรา
๓๕. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑	อัตรา

๔. การกิจ อำนวยหน้าที่ของเทศบาลตำบลศรีวิชัย

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลศรีวิชัยนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลศรีวิชัย ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน ภายใต้วิสัยทัศน์การพัฒนา “พัฒนาคน พัฒนาการศึกษา พัฒนาเศรษฐกิจ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มุ่งการพัฒนาที่ยั่งยืน” การพัฒนาเทศบาลตำบลศรีวิชัย จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลศรีวิชัย ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึงตนเองในท้องถิ่น และภูมิปัญญาท้องถิ่น

การวิเคราะห์การกิจ อำนวยหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ.๒๕๔๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลศรีวิชัย กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา ตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรฐาน ๑๖ (๑))
- (๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรฐาน ๑๖ (๒))
- (๓) การสาธารณูปการ (มาตรฐาน ๑๖ (๓))
- (๔) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรฐาน ๑๖ (๔))
- (๕) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรฐาน ๕๐(๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรฐาน ๑๖ (๒๕))
- (๗) การขนส่ง และการวิศวกรรม (มาตรฐาน ๑๖ (๒๖))
- (๘) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรฐาน ๑๖ (๒๗))
- (๙) หน้าที่เกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล (มาตรฐาน ๕๐ (๙))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรฐาน ๑๖ (๙))
- (๒) การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ (มาตรฐาน ๑๖ (๑๔))
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรฐาน ๑๖ (๑๙))
- (๔) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการจำกัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรฐาน ๕๐(๔))
- (๕) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรฐาน (๕๐(๔))
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและพิการ (มาตรฐาน ๕๐(๗))

- (๗) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๙) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๑๐) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑ (๖))
- (๑๑) การปรับปรุงแหล่งชุมชนและอัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- (๑๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๑๓) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- (๑๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๓))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงพยาบาลและสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๗) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))

๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมากินของราชภูร (มาตรา ๕๑ (๕))
- (๒) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๓) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารัตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๔))
- (๒) ให้ราชภูรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐ (๖))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๓) สนับสนุนสถาบันและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
(มาตรา ๔๕ (๓))

(๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทรงราชกิจการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๕) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
(มาตรา ๑๗ (๓))

(๖) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลศรีวิชัย เมื่อพิจารณาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ การดำเนินงานของเทศบาลให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัดนโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลแล้ว เทศบาลตำบลศรีวิชัย มีศักยภาพในการพัฒนาเพียงพอ

หมายเหตุ : มาตรา ๕๐,๕๑ หมายถึง พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ.๒๕๖๒

มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๒

๖. การกิจหลักและการกิจรอง ที่เทศบาลตำบลศรีวิชัยจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลศรีวิชัย ได้พิจารณาจากการกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย ศักยภาพ ความต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหาร ประกอบกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาของเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาเทศบาล จึงกำหนดการกิจที่เทศบาลดำเนินการ ดังนี้

๑. การกิจหลัก

(๑) การให้มีบำรุงทางบกและทางน้ำ
 (๒) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะ มูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

(๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
 (๔) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
 (๕) การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
 (๖) การให้ราษฎรได้รับการศึกษา อบรม
 (๗) การส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการผู้ด้อยโอกาส
 (๘) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๒. ผู้ด้อยโอกาส

(๙) การบำรุงรักษาศิลปะ จาริตรประเทศไทย ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมท้องถิ่น
 (๑๐) การให้มีโรงฆ่าสัตว์ การจัดให้มีและควบคุมสัตว์
 (๑๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
 (๑๒) การบำรุงรักษาและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
 (๑๓) การให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
 (๑๔) การให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
 (๑๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
 (๑๖) การสาธารณูปการ
 (๑๗) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
 (๑๘) ส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ
 (๑๙) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
 (๒๐) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
 (๒๑) การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
 (๒๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
 (๒๓) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
 (๒๔) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
 (๒๕) การจัดการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒๖) การฝังเมือง
 (๒๗) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
 (๒๘) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
 (๒๙) การควบคุมอาคาร

- (๓๐) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๑) การพัฒนาบุคลากรและทรัพยากรมนุษย์
- (๓๒) การพัฒนาการบริหารเทศบาลและการพัฒนาการเมืองการบริหาร

๒. ภารกิจของ

- (๑) การให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๒) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และ保管สถาน
- (๓) การให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๔) การพานิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
- (๕) การจัดการศึกษา
- (๖) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๗) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงพยาบาลและสาธารณสถานอื่น ๆ
- (๘) การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๙) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลศรีวิชัย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองซ่่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และกองสวัสดิการสังคม กำหนดกรอบอัตรากำลังเดิมจำนวน ๖๔ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลศรีวิชัย มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัด และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น โดยการตัดโอนตำแหน่งให้มีความเหมาะสมกับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งสามารถสรุปการกำหนดกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ได้ทั้งหมด ๓๕ สายงาน ๖๗ อัตรา โดยสามารถสรุปตามส่วนราชการได้ดังนี้

๑. สำนักปลัด

ส่วนราชการสำนักปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๒ ฝ่าย ได้แก่

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของหน่วยงานบริหารทั่วไปในด้าน งานบริหารงานทั่วไป , งานนโยบายและแผน , งานกฎหมายและคดี , งานกิจการสภาเทศบาล , งานส่งเสริมการท่องเที่ยว และงานเจ้าหน้าที่

๑.๒ ฝ่ายปกครอง มีหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของหน่วยงานในด้าน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย , งานรักษาความสงบเรียบร้อยและมั่นคง และงานส่งเสริมการเกษตร

ความต้องการอัตรากำลังจากผลการวิเคราะห์ปริมาณงาน ทำให้ทราบว่ามีความต้องการอัตรากำลัง ทั้งหมด ๑๖ อัตรา แยกได้ดังนี้

สายงานบริหาร ประกอบด้วย หัวหน้าสำนักปลัด , หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ และหัวหน้าฝ่ายปกครอง รวมจำนวน ๓ อัตรา

สายงานผู้ปฏิบัติ รวมจำนวน ๑๓ อัตรา

ประเภทวิชาการ ประกอบด้วย นักจัดการงานทั่วไป , นักจัดการงานทั่วไป , นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการเกษตร และนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมจำนวน ๕ อัตรา

ประเภททั่วไป ประกอบด้วย เจ้าพนักงานธุรการ และเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมจำนวน ๒ อัตรา

ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ประกอบด้วย พนักงานขับรถ และผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร รวมจำนวน ๒ อัตรา

ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ประกอบด้วย คนงานทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา

๒. กองคลัง

ส่วนราชการกองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับพิจารณาศึกษาวิเคราะห์ ทำความเห็นเสนอแนะ และดำเนินการปฏิบัติงานบริหารงานคลังที่ต้องให้ความชำนาญ โดยตรวจสอบการจัดการต่าง ๆ เช่น งานการคลัง งานการเงินและบัญชี งานจัดเก็บรายได้ งานรวมรวมสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ งานพัสดุ งานธุรการ งานจัดการเงินกู้ งานจัดระบบงานบุคคลงานตรวจสอบรับรองความถูกต้องเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงิน งานจัดทำเช็ค งานจ่ายเงินงบประมาณและนอกงบประมาณ งานรับรองสิทธิการเบิกเงินงบประมาณ การควบคุมการเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาทรัพย์สินที่มีค่า และหลักฐานแทนตัวเงิน พิจารณาตรวจสอบรายการเงินต่าง ๆ รายงานการปฏิบัติงาน สรุปเหตุผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ พิจารณาวินิจฉัยผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้อง วางแผนงานด้านต่าง ๆ ให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานคลัง มีประสิทธิภาพ ตลอดจนควบคุมการตรวจสอบ และประเมินผลการทำรายงาน การใช้จ่ายเงินงบประมาณ พิจารณาปรับปรุงแก้ไขศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับรายได้ รายจ่ายจริง เพื่อประกอบการพิจารณาประมาณการรายรับ รายจ่าย กำหนดรายจ่ายของหน่วยงานเพื่อให้เกิดการชำระภาระและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ อย่างทั่วถึง ตรวจสอบการหลักเลี่ยงภาระและนำร่องการปฏิบัติงาน พิจารณาเสนอแนะการเพิ่มแหล่งที่มาของรายได้ ควบคุม ตรวจสอบการเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ การจัดซื้อ จัดจ้าง ร่วมเป็นกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายโดยมีการแบ่งส่วนราชการในกองคลัง ออกเป็น ๒ ฝ่าย ได้แก่

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง มีหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของหน่วยงานในด้าน งานบริหารทั่วไปและควบคุมงบประมาณ ,งานการเงินและบัญชี ,งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ และงานธุรการ

๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ มีหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของหน่วยงานในด้าน งานจัดเก็บ และพัฒนารายได้ และงานแผนที่ภายนอกและทะเบียนทรัพย์สิน

ความต้องการอัตรากำลังจากผลการวิเคราะห์ปริมาณงาน ทำให้ทราบว่ามีความต้องการอัตรากำลัง ทั้งหมด ๑๑ อัตรา แยกได้ดังนี้

สายงานบริหาร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองคลัง ,หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง และหัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ รวมจำนวน ๓ อัตรา

สายงานผู้ปฏิบัติ รวมจำนวน ๘ อัตรา

ประเภทวิชาการ ประกอบด้วย นักวิชาการเงินและบัญชี ,นักวิชาการคลัง และนักวิชาการพัสดุ รวมจำนวน ๓ อัตรา

ประเภททั่วไป ประกอบด้วย เจ้าพนักงานเงินและบัญชี ๒ อัตรา ,เจ้าพนักงานพัสดุ และเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ รวมจำนวน ๔ อัตรา

ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ประกอบด้วย ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ไม่มี

๓. กองช่าง

ส่วนราชการกองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพสตุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การรวมประวัติก่อสร้างและซ่อมบำรุงถนน สะพาน อาคาร และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการในกองช่าง ออกเป็น ๒ ฝ่าย ได้แก่

๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง มีหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของหน่วยงานในด้าน งานวิศวกรรม ,งานสถาปัตยกรรม ,งานผังเมือง ,งานธุรการ และงานจัดทำภูมิทัศ และการพัสดุกองช่าง

๓.๒ ฝ่ายโยธา มีหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของหน่วยงานในด้าน งานโยธา ,งานออกแบบและควบคุมอาคาร ,งานระบบประปา และงานจัดสถานที่ และไฟฟ้า สาธารณณะ

ความต้องการอัตรากำลังจากผลการวิเคราะห์ปริมาณงาน ทำให้ทราบว่ามีความต้องการ อัตรากำลัง ทั้งหมด ๗ อัตรา แยกได้ดังนี้

สายงานบริหาร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองช่าง ,หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและ ก่อสร้าง และหัวหน้าฝ่ายโยธา รวมจำนวน ๓ อัตรา

สายงานผู้ปฏิบัติ รวมจำนวน ๔ อัตรา

ประเภททรัพยากร ไม่มี

ประเภททั่วไป ประกอบด้วย นายช่างโยธา ๒ อัตรา ,นายช่างไฟฟ้า และ เจ้าพนักงานธุรการ รวมจำนวน ๒ อัตรา

ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ไม่มี

ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ไม่มี

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ส่วนราชการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ สาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย กองป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม และงาน อื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ โดยมีการแบ่งส่วนราชการในกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ออกเป็น ๑ ฝ่าย ได้แก่

๔.๑ ฝ่ายบริการสาธารณสุข มีหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ หน่วยงานในด้าน งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ,งานวางแผนสาธารณสุข ,งานศูนย์บริการ สาธารณสุข ,งานรักษาความสะอาด ,งานเผยแพร่และฝึกอบรม ,งานส่งเสริมสุขภาพ ,งานป้องกันและ ควบคุมโรคติดต่อ ,งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ,งานสัตวแพทย์ และงานธุรการ งานการเงินและ บัญชี

ความต้องการอัตรากำลังจากผลการวิเคราะห์ปริมาณงาน ทำให้ทราบว่ามีความต้องการ อัตรากำลัง ทั้งหมด ๕ อัตรา แยกได้ดังนี้

สายงานบริหาร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข รวมจำนวน ๒ อัตรา

สายงานผู้ปฏิบัติ รวมจำนวน ๒ อัตรา

ประเภทวิชาการ ประกอบด้วย นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา

ประเภททั่วไป ประกอบด้วย เจ้าพนักงานสุขาภิบาล จำนวน ๑ อัตรา

ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ไม่มี

ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ไม่มี

๕. กองการศึกษา

ส่วนราชการกองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ การบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษากองระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา โดยให้มี งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ เครือข่ายทางการศึกษา งานกิจกรรมศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษาอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการในกองการศึกษา ออกเป็น ๓ ฝ่าย ได้แก่

๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา มีหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของหน่วยงานในด้าน งานบริหารการศึกษา ,งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ,งานกีฬาและนันทนาการ ,งานศาสนา และวัฒนธรรม ,งานธุรการ ,งานการเงินและบัญชี ,งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร ,งานการเจ้าหน้าที่บุคลากรทางการศึกษา ,งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษาอกโรงเรียน ,งานการเงิน และจัดทำฎีกា และงานการพัสดุกองการศึกษา

ความต้องการอัตรากำลังจากผลการวิเคราะห์ปริมาณงาน ทำให้ทราบว่ามีความต้องการอัตรากำลัง ทั้งหมด ๒๒ อัตรา แยกได้ดังนี้

สายงานบริหาร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองการศึกษา และหัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา รวมจำนวน ๒ อัตรา

สายงานผู้ปฏิบัติ รวมจำนวน ๒ อัตรา

ประเภทวิชาการ ประกอบด้วย นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา

ประเภททั่วไป ไม่มี

ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ประกอบด้วย ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

๑ อัตรา

ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ไม่มี

สายงานการสอน รวมจำนวน ๑๘ อัตรา

ประเภทข้าราชการครู/พนักงานครู ประกอบด้วย ครู จำนวน ๕ อัตรา และครูผู้ช่วยเด็ก จำนวน ๖ อัตรา รวมจำนวน ๑๑ อัตรา

ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ประกอบด้วย ผู้ช่วยครูผู้ช่วยเด็ก จำนวน ๕ อัตรา

ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ประกอบด้วย ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา

๖. กองสวัสดิการสังคม

ส่วนราชการกองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของในด้าน งานสังคมสงเคราะห์ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน งานพัฒนาชุมชน และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการในกองสวัสดิการสังคม ออกเป็น ๑ ฝ่าย ได้แก่

๖.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน มีหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของหน่วยงานในด้าน งานสวัสดิการและพัฒนาสังคม ,งานสังคมสงเคราะห์ ,งานส่งเสริมอาชีพและสตรี ,งานเศรษฐกิจชุมชน ,งานกิจการสปาเด็กและเยาวชน ,งานธุรการ และงานจัดทำภูมิภาค และการพัสดุกองสวัสดิการสังคม

ความต้องการอัตรากำลังจากผลการวิเคราะห์ปริมาณงาน ทำให้ทราบว่ามีความต้องการอัตรากำลัง ทั้งหมด ๕ อัตรา แยกได้ดังนี้

สายงานบริหาร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม และหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน รวมจำนวน ๒ อัตรา

สายงานผู้ปฏิบัติ รวมจำนวน ๒ อัตรา

ประเภทวิชาการ ประกอบด้วย นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

ประเภททั่วไป ประกอบด้วย เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

๑ อัตรา

ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ไม่มี