



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

เทศบาลตำบลแม่ฮ้อย
อำเภอแม่ฮ้อย จังหวัดเชียงใหม่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔

บทนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแม่เอย อำเภอแม่เอย จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่เอย ใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด ตลอดจนการพัฒนากำลังคนในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า เพื่อให้สามารถดำเนินงานตามภารกิจของเทศบาลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่า และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลแม่เอย

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาล	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการและตำแหน่ง	๑๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๙
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๔๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง	๔๖
๑๔. ภาคผนวก	
- ภาคผนวก ก. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งตามยุทธศาสตร์การพัฒนา	
- ภาคผนวก ข. การคำนวณปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เพื่อนำมา กำหนดตำแหน่งของแต่ละส่วนราชการ	
- ภาคผนวก ค. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน/รายงานการประชุมคณะกรรมการ จัดทำแผน	
- ภาคผนวก ง. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ	
- ภาคผนวก จ. สำเนาค่าแถมงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลึงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลึง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลึง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ ได้ให้ความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลแม่เมาะ อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดให้เทศบาลจัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ รวมถึงการกำหนดกอง หรือส่วนราชการ ที่จำเป็น ให้สอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว โดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลแม่เมาะ และแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ของเทศบาลตำบลแม่เมาะ อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลแม่เมาะ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่เมาะ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่เมาะ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลึง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) สามารถตรวจสอบกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่เอย สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลแม่เอย เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่เอย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลแม่เอย ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลแม่เอยเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้มีขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลแม่เอย ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารเทศบาล และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลแม่เอย เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลแม่เอยบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลแม่เอยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายในกำลังคน เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับขั้นที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริงในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้ทรัพยากรกำลังคนมากกว่า นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นในส่วนราชการการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมมากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่นการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์

อัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การเก็บข้อมูลหน่วยงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ สภาพทั่วไป

เทศบาลตำบลแม่เอย ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของจังหวัดเชียงใหม่บริเวณบ้านใหม่ปู่แช่ ตำบลแม่เอย อำเภอแม่เอย จังหวัดเชียงใหม่ ระยะทางห่างจากตัวจังหวัดเชียงใหม่ ๑๗๔ กิโลเมตร ห่างจากตัวจังหวัดเชียงใหม่ ๑๐๗ กิโลเมตร หากจากกรุงเทพมหานคร ๙๐๐ กิโลเมตร โดยได้เปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลแม่เอยเป็นเทศบาลตำบลแม่เอยเมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบล พ.ศ. ๒๕๔๒ มีพื้นที่ ๔๐ ตารางกิโลเมตรและมีอาณาเขต ดังนี้

ทิศเหนือ ตั้งแต่หลักเขตที่ ๑ ตั้งอยู่ริมทางไปดอยกลางด้านตะวันตก ตรงกิโลเมตรที่ ๒,๔๐๐ เลียบตามเส้นแบ่งเขตหมู่ที่ ๑ กับหมู่ที่ ๙ และหมู่ที่ ๖ ตำบลมะลิกา ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ถึงหลักเขตที่ ๒ ซึ่งตั้งอยู่ริมทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๑๐๗ ฝาง – ท่าตอน ด้านเหนือตรงกิโลเมตรที่ ๑๘,๘๐๐

ทิศตะวันออก จากหลักเขตที่ ๒ เลียบตามเส้นแบ่งเขตหมู่ที่ ๒ ตำบลแม่เอยกับหมู่ที่ ๖ ตำบลมะลิกาไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ จนถึงหลักเขตที่ ๓ ซึ่งตั้งอยู่ริมแม่น้ำฝางฝั่งเหนือบนเส้นแบ่งเขตตำบลแม่เอยกับตำบลแม่เอนาวาง

ทิศใต้ จากหลักเขตที่ ๓ เลียบตามริมน้ำฝางฝั่งเหนือไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ถึงหลักเขตที่ ๔ ซึ่งตั้งอยู่ตรงจุดบรรจบของแม่น้ำฝางกับลำน้ำแม่สาวฝั่งเหนือ จากหลักเขตที่ ๔ เลียบตามแนวเส้นแบ่งเขตตำบลแม่เอยกับตำบลแม่สาว ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือถึงหลักเขตที่ ๕ ซึ่งตั้งอยู่ริมทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๐๗ ถนนฝาง – ท่าตอน ฝางตะวันตก ตรงกิโลเมตร ๑๑,๕๐๐

ทิศตะวันตก จากหลักเขตที่ ๕ เลียบตามแนวเส้นแบ่งเขตตำบลแม่เอยกับตำบลแม่สาวไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ระยะทาง ๕๐๐ เมตร ถึงหลักเขตที่ ๖ และจากหลักเขตที่ ๖ เลียบตามแนวเส้นแบ่งเขตของหมู่ที่ ๙ หมู่ที่ ๘ หมู่ที่ ๔ และหมู่ที่ ๕ ตำบลแม่เอยไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือบรรจบหลักเขตที่ ๑

เขตการปกครองและการบริหาร

เทศบาลตำบลแม่เอยมีพื้นที่เขตการปกครองและบริหารครอบคลุมพื้นที่ ๒ ตำบล ๑๙ หมู่บ้าน ดังนี้

๑. ตำบลแม่เอย จำนวน ๑๐ หมู่บ้าน ได้แก่

๑. บ้านดอยแก้ว	หมู่ที่ ๑	๖. บ้านโองน้อย	หมู่ที่ ๖
๒. บ้านดอนชัยใต้	หมู่ที่ ๒	๗. บ้านโองหลวง	หมู่ที่ ๗
๓. บ้านดอนชัยเหนือ	หมู่ที่ ๓	๘. บ้านโองเหนือ	หมู่ที่ ๘
๔. บ้านใหม่ปู่แช่	หมู่ที่ ๔	๙. บ้านแม่หลง	หมู่ที่ ๑๐
๕. บ้านแม่เอยหลวง	หมู่ที่ ๕	๑๐. บ้านแม่หลงหลวง	หมู่ที่ ๑๑

๒. ตำบลมะลิกา จำนวน ๙ หมู่บ้าน ได้แก่

๑. บ้านป่าบง	หมู่ที่ ๒	๖. บ้านชัยสถาน	หมู่ที่ ๗
๒. บ้านสันตันม่วง	หมู่ที่ ๓	๗. บ้านเอก	หมู่ที่ ๘
๓. บ้านสันป่าเหียว	หมู่ที่ ๔	๘. บ้านป่าบงใต้	หมู่ที่ ๙
๔. บ้านสันผักหละ	หมู่ที่ ๕	๙. บ้านมงคลนิมิต	หมู่ที่ ๑๐
๕. บ้านสันโค้ง	หมู่ที่ ๖		

จำนวนประชากรในเขตเทศบาลตำบลแม่ฮ้อย จำนวน ๑๐,๒๘๔ คน

(ข้อมูลประชากรจากสำนักทะเบียนราษฎรเทศบาลตำบลแม่ฮ้อย ณ วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๓)

ตำบล	หมู่ที่	หมู่บ้าน	จำนวนประชากร		
			ชาย	หญิง	รวม
แม่ฮ้อย	๑	ดอยแก้ว	๓๕๓	๓๕๓	๗๐๖
	๒	ดอนชัยใต้	๒๐๒	๒๔๖	๔๔๘
	๓	ดอนชัยเหนือ	๒๖๑	๒๘๐	๕๔๑
	๔	ใหม่ปุ่แซ่	๙๓๘	๘๖๗	๑,๘๐๕
	๕	แม่ฮ้อยหลวง	๒๕๔	๒๕๕	๕๐๙
	๖	โ้ียงน้อย	๑๙๘	๑๘๓	๓๘๑
	๗	โ้ียงหลวง	๓๒๗	๔๐๘	๗๓๕
	๘	โ้ียงเหนือ	๔๔๔	๔๗๒	๙๑๖
	๑๐	แม่เหล็ก	๒๐๘	๒๒๗	๔๓๕
	๑๑	แม่เหล็กหลวง	๑๓๕	๑๕๘	๒๙๓
	มะลิกา	๒	ป่าบาง	๑๑๕	๑๒๐
๓		สันต้นม่วง	๑๔๒	๑๖๔	๓๐๖
๔		สันป่าเหี้ยว	๑๗๐	๑๙๗	๓๖๗
๕		สันฝักหละ	๑๙๑	๑๗๓	๓๖๔
๖		สันโค้ง	๒๒๙	๒๗๕	๕๐๔
๗		ชัยสถาน	๒๒๑	๒๔๘	๔๖๙
๘		เอ็ก	๒๙๒	๓๕๓	๖๔๕
๙		ป่าบางใต้	๑๒๖	๑๕๖	๒๘๒
๑๐		มงคลนิมิต	๑๗๖	๑๖๗	๓๔๓

๔.๒ สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๔.๒.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปัญหา

(๑) เนื่องจากมีพื้นที่รับผิดชอบกว้าง พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ทางการเกษตร ทำให้และการสัญจร เป็นหลุม เป็นบ่อ ฝุ่น ไม่สะดวกในการสัญจร ทำให้การลำเลียงผลผลิตทางการเกษตรไม่สะดวก ลำบาก

(๒) ถนนบางสายยังไม่มีรางระบายน้ำ จึงเกิดปัญหาน้ำท่วมขัง น้ำท่วมถนน ไหลเข้าสู่บ้านเรือนประชาชน

(๓) ระบบประปาส่วนภูมิภาคยังไม่ครอบคลุมทั่วพื้นที่ ทำให้ระบบประปาภูเขา น้ำไม่สะอาด

ความต้องการ

- (๑) มีถนนคอนกรีตเข้าพื้นที่การเกษตรอย่างทั่วถึง
- (๒) สร้างรางระบายน้ำและขยายผิวถนน
- (๓) ระบบประปาที่สะอาด มีมาตรฐาน

๔.๒.๒ ด้านเศรษฐกิจ**ปัญหา**

- (๑) ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ และผลผลิตมีปริมาณมากกว่าความต้องการ
- (๒) ขาดความรู้ ทักษะในการนำผลผลิตทางการเกษตรมาแปรรูปเพื่อเพิ่มคุณค่าผลผลิต

ทางการเกษตร

- (๓) ไม่มีตลาดในการจำหน่าย
- (๔) ปัญหาหนี้สินเกษตรกร

ความต้องการ

- (๑) ให้ความรู้ฝึกอบรมส่งเสริมการฝึกหัดอาชีพ
- (๒) ให้ความรู้ฝึกอบรมการนำผลผลิตทางการเกษตรแปรรูป
- (๓) จัดสร้างตลาดในชุมชนเพื่อจำหน่ายผลผลิตและหาตลาดส่งออก

๔.๒.๓ ด้านสังคม**ปัญหา**

- (๑) ยาเสพติดในชุมชน
- (๒) มีประชากรผู้สูงอายุจำนวนมากขึ้น
- (๓) ปัญหาการว่างงาน

ความต้องการ

- (๑) รณรงค์ป้องกันยาเสพติด
- (๒) ให้การสงเคราะห์แก่ผู้ด้อยโอกาส คนชรา เด็กยากจน คนพิการ
- (๓) ส่งเสริมให้จัดตั้งกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๔.๒.๔ ด้านการเมือง การบริหาร**ปัญหา**

- (๑) การขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน
- (๒) การขาดความรู้ความเข้าใจของประชาชน
- (๓) การขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ สำนักงาน
- (๔) การขาดความรู้ความเข้าใจในการทำงานที่ถูกต้อง

ความต้องการ

- (๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- (๒) การจัดประชาคม อบรมให้ความรู้ประชาชนเกี่ยวกับองค์กร
- (๓) จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในสำนักงาน
- (๔) จัดอบรมบุคลากรในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๔.๒.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติ**ปัญหา**

- (๑) ปัญหาขยะเพิ่มปริมาณมากขึ้น
- (๒) ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในการจัดการขยะอย่างถูกวิธี
- (๓) ปริมาณขยะในแหล่งน้ำ

ความต้องการ

- (๑) ส่งเสริมการอนุรักษ์ส่งเสริมการปลูกป่า
- (๒) เสริมสร้างและพัฒนามาตรการลดขยะในครัวเรือนและในชุมชน
- (๓) ปรับปรุงและพัฒนาระบบการเก็บ ขน และการกำจัดขยะสิ่งปฏิกูลให้มีมาตรฐาน ถูกสุขลักษณะ

๔.๒.๖ ด้านการสาธารณสุข**ปัญหา**

- (๑) การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก
- (๒) การขาดความรู้ด้านสุขภาพ
- (๓) บุคลากรทางด้านสาธารณสุขมีจำกัด ซึ่งมีความจำเป็นต้องอาศัยผู้ที่มีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา

ความต้องการ

- (๑) ส่งเสริมสุขภาพอนามัยในชุมชน
- (๒) ให้ความรู้และพัฒนาระบบการสาธารณสุขให้แก่คนในชุมชน
- (๓) สรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานให้เพียงพอ

๔.๒.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**ปัญหา**

- (๑) ขาดเงินอุดหนุน ขาดการสนับสนุน ประเพณีงานบุญท้องถิ่น
- (๒) การเสื่อมถอยของศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นดั้งเดิม
- (๓) การพัฒนาระบบการเรียน การสอนให้ได้มาตรฐาน

ความต้องการ

- (๑) ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา สนับสนุนงบประมาณจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณี งานบุญ กิจกรรม ในตำบล
- (๒) สนับสนุนงบประมาณจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยใช้ในการเรียน การสอน ปรับปรุงอาคารเรียน
- (๓) สนับสนุนงบประมาณจ้างครูสอนต่างประเทศ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล**วิสัยทัศน์ การกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาท้องถิ่น****๕.๑ วิสัยทัศน์ในการพัฒนาท้องถิ่น**

“เทศบาลตำบลแม่เอย เมืองน่าอยู่ เขตชุมชนธรรม ก้าวล้ำด้านการศึกษา”

๕.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลแม่เอย

- (๑) ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ
- (๓) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ยุทธศาสตร์ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ฟื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- (๖) ยุทธศาสตร์การป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยในชุมชน
- (๗) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๕.๓ ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๕.๓.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจ เช่น

- (๑) จัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๒) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมและขนส่งทางการเกษตร
- (๓) พัฒนาระบบสาธารณูปโภค
- (๔) การบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ

๕.๓.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจ เช่น

- (๑) การจัดและส่งเสริมการศึกษาให้ประชาชน
- (๒) การพัฒนาระบบสาธารณสุข การป้องกัน การบำบัดโรค
- (๓) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๔) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๕) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๖) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ
- (๗) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

๕.๓.๓ ด้านการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัยและรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยในชุมชน มี

ภารกิจ เช่น

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้มีความพร้อมกับการเผชิญเหตุภัยพิบัติ
- (๒) ส่งเสริมกิจกรรมการสร้างภูมิคุ้มกันเรื่องยาเสพติด

๕.๓.๔ ด้านเศรษฐกิจ มีภารกิจ เช่น

- (๑) การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม
- (๒) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนา
ระดับอำเภอ

๕.๓.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ เช่น

- (๑) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๒) การส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนมีการคัดแยกขยะ
- (๓) การส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๓.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) ส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่น

๕.๓.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ เช่น

- (๑) สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงานของเทศบาล
- (๓) เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น
- (๔) การให้บริการแก่กลุ่ม องค์กร ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ ประชาชนหรือ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๕.๔ การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลแม่ฮ้อย แบบองค์รวม มีดังนี้

จากอำนาจหน้าที่และแนวทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลแม่ฮ้อย ซึ่งมุ่งเน้นที่จะให้บริการสาธารณะด้านต่าง ๆ แก่ประชาชนในพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมาย บุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลแม่ฮ้อย ให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ ดังนั้น เพื่อจะได้ทราบถึงศักยภาพในการจัดบริการสาธารณะของเทศบาลตำบลแม่ฮ้อย และสามารถป้องกันหรือหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงสามารถสรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ swot analysis ดังนี้

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strengths : S)

- ❖ มีการจัดโครงสร้างทางด้านบุคลากรที่เหมาะสมและครอบคลุมในงานทุกด้านสอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับ การถ่ายโอน
- ❖ ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานท้องถิ่น
- ❖ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร โดยจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มความรู้อย่างต่อเนื่อง
- ❖ ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน
- ❖ มีการแบ่งงานและหน้าที่รับผิดชอบตรงตามตำแหน่ง
- ❖ สถานที่ทำการและบริเวณโดยรอบกว้างขวาง สามารถรองรับอัตรากำลังที่เพิ่มขึ้นในอนาคต
- ❖ สามารถสรรหาพนักงานจ้างเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นตามภารกิจที่มีอยู่ เป็นการลดภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล และแก้ไขปัญหาการโอน(ย้าย) ของพนักงานเทศบาล
- ❖ ผู้บริหารมีนโยบายในการบริหารงานโดยสุจริตต่อต้านการคอร์รัปชัน
- ❖ สถานที่ตั้งติดกับถนนสายหลักและส่วนราชการ ทำให้คมนาคมสะดวก
- ❖ ที่ตั้งอยู่ใกล้กับศูนย์ราชการประจำอำเภอ ทำให้การติดต่อประสานงานสะดวก รวดเร็ว
- ❖ พนักงานส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ทำให้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชนและให้บริการดูญาติมิตร

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

- ❖ บุคลากรที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ ขาดประสบการณ์ในการทำงานและไม่มีพี่เลี้ยงคอยสอนงาน
- ❖ บุคลากรที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งมีการโอน(ย้าย) บ่อยทำให้การทำงานต้องใช้ระยะเวลาในการสาน ต่องานเดิมและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสามารถปฏิบัติงานได้
- ❖ ไม่สามารถสรรหาพนักงานในตำแหน่งสายงานผู้บริหารได้เอง จึงทำให้มีอัตราว่างของสายบริหารจำนวน หลายอัตราส่งผลให้ต่อการบริหารงานของส่วนราชการภายในเทศบาล
- ❖ ขาดแคลนบุคลากรในสายงานวิชาชีพเฉพาะ เช่น สายงานช่าง วิศวกร การเงินและการบัญชี ทำให้ขาด บุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทาง
- ❖ บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและคิดค้นนวัตกรรมหรือแนวทางการให้บริการใหม่ ๆ

ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunities : O)

- ❖ สมาชิกสภาเทศบาล และผู้นำชุมชนให้ความร่วมมือในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลแม่เอยเป็นอย่างดี
- ❖ ได้รับการจัดสรรงบประมาณด้านโครงสร้างพื้นฐานเพื่อกระจายงบประมาณให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบของเงินอุดหนุน
- ❖ มีงบประมาณในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่นเป็นของตนเอง ทำให้สามารถบริหารและพัฒนาได้เต็มศักยภาพ
- ❖ มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกและความรวดเร็ว
- ❖ บุคลากรส่วนใหญ่มีถิ่นที่อยู่กระจายอยู่ในพื้นที่ในเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ปัญหาและทัศนคติของประชาชนได้ดี
- ❖ การสรรหาพนักงานเข้าสู่ตำแหน่ง ดำเนินการโดยส่วนกลางทำให้ได้คนที่มีความรู้ ความสามารถมาปฏิบัติงาน

อุปสรรค (Threat : T)

- ❖ รายได้หลักของเทศบาลมาจากเงินจัดสรรจากรัฐบาลทำให้ขาดความคล่องตัวในการดำเนินงานตามนโยบายหากได้รับสนับสนุนเงินมาไม่เต็มจำนวน หรือล่าช้า
- ❖ ที่ตั้งอยู่ห่างไกลจากศูนย์ราชการประจำจังหวัด ทำให้การเดินทางติดต่อราชการล่าช้า ใช้เวลานานหลายชั่วโมง
- ❖ การสรรหาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเพื่อแทนตำแหน่งที่ว่างจะต้องร้องขอให้กสธ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน ทำให้ประสบปัญหาเนื่องจากผู้ที่ขึ้นบัญชีไว้มีไม่เพียงพอ
- ❖ สภาพพื้นที่อยู่ห่างไกลและติดชายแดน ทำให้ไม่มีคนมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง
- ❖ พื้นที่ส่วนใหญ่รับผิดชอบมีขนาดกว้าง ซึ่งจำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมากในการดูแลด้านโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมพื้นที่
- ❖ ประชาชนใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวในการเข้ารับบริการ
- ❖ การเดินทางเพื่อไปติดต่อราชการในจังหวัดเชียงใหม่ได้ต้องระยะเวลาในการเดินทางเพราะอยู่ห่างไกล

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

๖.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ภารกิจหลัก

- (๑) พัฒนาปรับปรุงเส้นทางคมนาคมภายในเขตเทศบาลให้ได้มาตรฐาน และมีโครงสร้างเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำ
- (๒) จัดวางระบบผังเมืองรวมในชุมชน ให้สามารถรับการเจริญของชุมชนภายในอนาคต จำแนกโซนการใช้ที่ดินแต่ละประเภท เช่น แหล่งเกษตรกรรม แหล่งพาณิชย์กรรม แหล่งอุตสาหกรรม แหล่งที่อยู่อาศัย แหล่งประกอบการด้านปศุสัตว์
- (๓) พัฒนาปรับปรุงระบบไฟฟ้าสาธารณะ ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ในเขตเทศบาล อย่างเป็นระบบและได้มาตรฐาน โดยเฉพาะถนนสายหลักและตรอกซอยต่างๆ ในเขตเทศบาล

ภารกิจรอง

- (๑) พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- (๒) พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค ให้มีปริมาณน้ำเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- (๓) ก่อสร้างระบบระบายน้ำภายในชุมชนให้ได้มาตรฐานและสามารถระบายน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (๔) ปรับปรุงระบบการจราจรให้ได้มาตรฐาน สร้างวินัยจราจรให้ประชาชนในท้องถิ่น

๖.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ภารกิจหลัก

- (๑) เสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กับประชาชน จัดการสาธารณสุขมูลฐานให้ทั่วถึง
- (๒) ปัญหาด้านยาเสพติดในชุมชน
- (๓) สนับสนุนด้านสวัสดิการ พัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้ด้อยโอกาสในสังคม
- (๔) พัฒนาปรับปรุงกิจการโรงงานฆ่าสัตว์ ให้ได้มาตรฐาน
- (๕) สนับสนุนส่งเสริมให้หน่วยงาน องค์กร ชุมชน และประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคม
- (๖) ดูแลจัดการด้านสวัสดิการแก่ชุมชน เช่น คนชรา เด็ก ผู้ติดเชื่อเอดส์
- (๗) พัฒนาปรับปรุงด้านสุสาน ฌาปนสถานให้ได้มาตรฐาน

ภารกิจรอง

- (๑) ส่งเสริมการกีฬาให้กลุ่มเยาวชนได้มีใช้เวลาว่างทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์
- (๒) สนับสนุนส่งเสริมด้านการศึกษาของเยาวชน ประชาชน ในท้องถิ่นทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน

๖.๓ ด้านการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัยและรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยในชุมชน

ภารกิจหลัก

- (๑) การรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน
- (๒) พัฒนาปรับปรุงด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- (๓) ส่งเสริม วางแผน จัดการด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- (๔) ควบคุมดูแล การประกอบกิจการตลาดให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕ อย่างเคร่งครัด

ภารกิจรอง

- (๑) รณรงค์ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดระเบียบภายในชุมชน

๖.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

ภารกิจหลัก

- (๑) พัฒนาส่งเสริมอาชีพให้กลุ่มอาชีพต่างๆ สนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพต่างๆ ส่งเสริมด้านการผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร

ภารกิจรอง

- (๑) พัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๖.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจหลัก

- (๑) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย เช่น จัดหาสถานที่ทิ้งขยะถาวร ศึกษาวิธีการกำจัดขยะให้เหมาะสมกับศักยภาพของเทศบาล
- (๒) การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๓) พัฒนาปรับปรุงด้านสุสาน ฌาปนสถานให้ได้มาตรฐาน

ภารกิจรอง

- (๑) รวบรวมส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดการบำรุงรักษาการใช้ประโยชน์ในที่ดิน การดูแลรักษาที่ดินสาธารณะประโยชน์

๖.๖ ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภารกิจหลัก

- (๑) สนับสนุนส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- (๒) สนับสนุนส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น แก่เยาวชนและผู้สนใจ

ภารกิจรอง

- (๑) สนับสนุนช่วยเหลืองานกิจกรรมประเพณีที่ชุมชนเป็นผู้จัด

๖.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจหลัก

- (๑) ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงานของเทศบาล มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น

ภารกิจรอง

- (๑) สนับสนุนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลแม่เอย มุ่งเน้นในการพัฒนา ๒ ปัจจัยหลัก คือ การพัฒนาทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการทางสาธารณสุขปกศ สาธารณูปการที่ดี พร้อมกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน โดยการส่งเสริมทางการศึกษา การสาธารณสุข ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในเขตเทศบาล และส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลแม่เอยจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง นอกจากนี้เทศบาลตำบลแม่เอย ยังได้เน้นให้ “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

พึ่งตนเองในท้องถิ่น โดยเทศบาลตำบลแม่เอย ได้นำยุทธศาสตร์การพัฒนาที่กำหนดไว้มาทำการวิเคราะห์ว่าในการดำเนินงานตามภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามยุทธศาสตร์พัฒนานั้น จะต้องมีการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในตำแหน่งใดไว้บ้าง และกำหนดจำนวนไว้เท่าใด จึงจะทำให้ภารกิจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแม่เอย บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงที่มีโครงสร้างส่วนราชการและภารกิจใกล้เคียงกัน มาประกอบกรวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

การวิเคราะห์เปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ชื่อ อปท.	ส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	จำนวนพนักงานตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี					
			พนักงานเทศบาล	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนง.จ้างภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป	รวม
เทศบาลตำบลแม่เอย อำเภอแม่เอย จังหวัดเชียงใหม่	๕	๘๗,๕๐๐,๐๐๐	๓๓	๑๓	๕	๒๑	๔๒	๑๑๔
เทศบาลตำบลเวียงฝาง อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่	๖	๘๘,๕๐๐,๐๐๐	๓๘	๑๘	๑๑	๔	๕๗	๑๒๘
เทศบาลตำบลสันทราย อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่	๕	๘๐,๑๕๘,๐๐๐	๔๓	๕	-	๑๑	๒๑	๘๐

กรอบอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (เดิม)

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวนพนักงานตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ใหม่						
		พนักงานเทศบาล	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนง.จ้างภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป	รวม	+เพิ่ม/-ลด
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	๓	-	-	-	-	๓	-
๒	สำนักปลัดเทศบาล	๑๐	-	๒	๑๓	๑๐	๓๗	-๑/+๓
๓	กองคลัง	๗	-	-	-	๓	๑๐	-
๔	กองช่าง	๕	-	๑	-	๒	๘	-
๕	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๕	-	๑	๔	๒๐	๓๐	-
๖	กองการศึกษา	๔	๑๓	-	๕	๘	๓๐	-
๗	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	-	-	+๑
รวมจำนวนทั้งสิ้น								๑๑๗

กรอบอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ใหม่)

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวนพนักงานตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ใหม่						
		พนักงาน เทศบาล	พนักงาน ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พจน.จ้าง ภารกิจ	พจน. จ้างทั่วไป	รวม	+เพิ่ม/ -ลด
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	๓	-	-	-	-	๓	-
๒	สำนักปลัดเทศบาล	๑๐	-	๒	๑๓	๑๐	๓๕	-
๓	กองคลัง	๗	-	-	-	๓	๑๐	-
๔	กองช่าง	๕	-	๑	-	๒	๘	-
๕	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๕	-	๑	๔	๒๐	๓๐	-
๖	กองการศึกษา	๔	๑๓	-	๕	๘	๓๐	-
๗	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	-	-	-
รวมจำนวนทั้งสิ้น								๑๑๗

เทศบาลตำบลแม่เมาะ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาและหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานสามัญ พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างไว้จำนวนทั้งสิ้นจำนวน ๑๑๗ อัตรา แยกเป็นพนักงานเทศบาลสามัญ จำนวน ๓๕ อัตรา พนักงานครูเทศบาลจำนวน ๑๓ อัตรา ลูกจ้างประจำจำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔๓ อัตรา โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลแม่เมาะ ได้มีการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงาน พบว่ามีบางตำแหน่งงานที่มีปริมาณงานเพิ่มขึ้น และมีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ ทำให้ประสบปัญหาในการทำงาน ได้แก่ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และงานธุรการ สำนักปลัดเทศบาล อีกทั้งเทศบาลตำบลแม่เมาะยังได้กำหนดหน่วยงานตรวจสอบภายในขึ้น เพื่อทำหน้าที่ในการให้บริการข้อมูลแก่ฝ่ายบริหาร และเป็นหลักประกันของเทศบาลในด้านการประเมินประสิทธิผล และประสิทธิภาพของระบบการควบคุมความเสี่ยงที่เหมาะสม ทั้งด้านการเงิน การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สินและการบริหารงาน เป็นการป้องกันการประพฤติมิชอบเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลแม่เมาะให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งจากการเปรียบเทียบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังเดิมกับแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ และเปรียบเทียบอัตรากำลังกับเทศบาลข้างเคียงที่มีขนาดโครงสร้าง และภารกิจหน้าที่ที่เหมือนหรือใกล้เคียงกัน พบที่มีการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน คือ มีงบประมาณในการดำเนินงานที่สูงกว่าและมีภารกิจงานที่มากกว่า จึงมีความจำเป็นต้องมีการกำหนดอัตรากำลังมากกว่า เพื่อจะได้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์และนโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน ซึ่งรายละเอียดของจำนวนงบประมาณ จำนวนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงได้แสดงไว้ข้างต้นแล้ว

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการและตำแหน่ง

๘.๑ จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลแม่เอย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (รวมทั้งที่แก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)</p> <p>๑. สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)</p> <p>๑.๑ ฝ่ายปกครอง หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)</p> <p>๑.๑.๑ งานกาารเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๑.๒ งานนิติการ</p> <p>๑.๑.๓ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน</p> <p>๑.๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๑.๕ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตรและพัฒนาอาชีพ</p> <p>๑.๑.๗ งานธุรการ</p> <p>๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)</p> <p>๑.๒.๑ งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๑.๒.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับกลาง)</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)</p> <p>๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๑.๓ งานธุรการ</p> <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)</p> <p>๒.๒.๑ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</p> <p>๒.๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๒.๓ งานพัฒนารายได้</p> <p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับกลาง)</p> <p>๓.๑ งานวิศวกรรม</p> <p>๓.๒ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <p>๓.๔ งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>๓.๕ งานธุรการ</p>	<p>ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)</p> <p>๑. สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)</p> <p>๑.๑ ฝ่ายปกครอง หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)</p> <p>๑.๑.๑ งานกาารเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๑.๒ งานนิติการและการพาณิชย์</p> <p>๑.๑.๓ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน</p> <p>๑.๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๑.๕ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๑.๑.๖ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)</p> <p>๑.๒.๑ งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๑.๒.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับกลาง)</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)</p> <p>๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๑.๓ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)</p> <p>๒.๒.๑ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</p> <p>๒.๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับกลาง)</p> <p>๓.๑ งานวิศวกรรมโยธา</p> <p>๓.๒ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <p>๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมระดับต้น) <u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u> หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมระดับต้น)</p> <p>๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๓ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๔.๔ งานรักษาความสะอาด ๔.๕ งานสัตว์แพทย์ ๔.๖ งานสวนสาธารณะ ๔.๗ งานธุรการ</p> <p>๕. กองการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น) <u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u> หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)</p> <p>๕.๑ งานการศึกษาปฐมวัยและการศึกษานอกระบบ ๕.๒ งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรมและกิจการศาสนา ๕.๓ งานธุรการ</p> <p>๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมระดับต้น) <u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u> หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมระดับต้น)</p> <p>๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๒ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๔.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๔ งานรักษาความสะอาด ๔.๕ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๕. กองการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น) <u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u> หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)</p> <p>๕.๑ งานการศึกษาในระบบ ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๓ งานกิจการโรงเรียน ๕.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน</p>

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลแม่เมาะ ได้ทำการกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะมีความเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๘.๒.๑ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สสำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงาน

อนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมี การคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมา คาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและ น่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

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

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

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์ สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มทีหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

เทศบาลตำบลแม่เอย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักปลัดเทศบาล								
พนักงานเทศบาลสามัญ								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักง.ดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักง.ดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักง.ดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักง.ดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง								
<u>พนักงานเทศบาลสามัญ</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
<u>พนักงานเทศบาลสามัญ</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม
นายช่างโยธา อาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
<u>พนักงานเทศบาลสามัญ</u>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

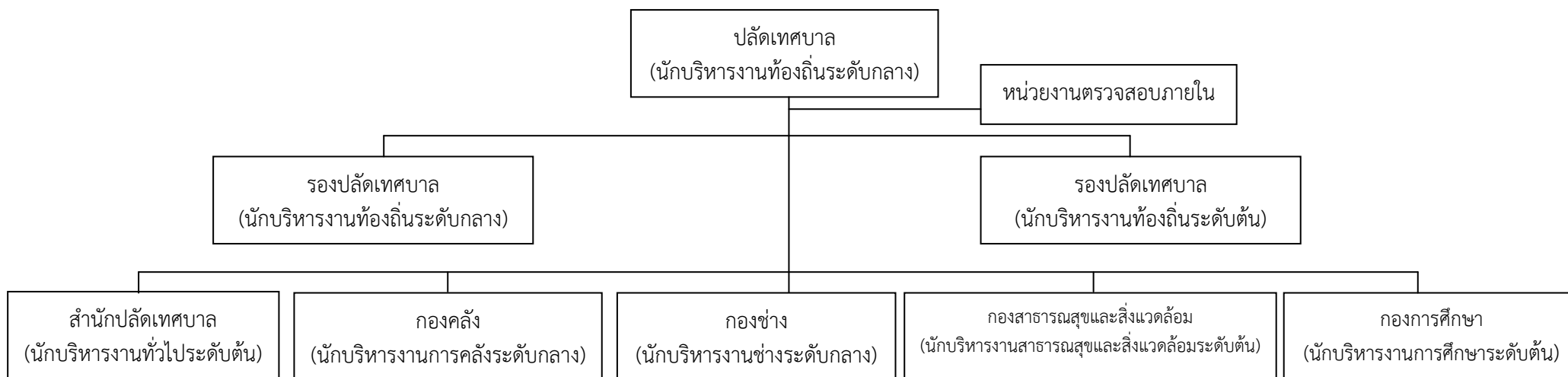
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
<u>พนักงานครูเทศบาล</u>								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลแม่เฒ่า(บ้านเด่น)</u>								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม
รวม	๑๑๗	๑๑๗	๑๑๗	๑๑๗	-	-	-	

(นายสมพงษ์ คงคำดี)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลแม่เฒ่า

“อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท.”

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแม่เอย อำเภอแม่เอย จังหวัดเชียงใหม่

โครงสร้างการบริหารงานเทศบาลตำบลแม่เอย



๑. ฝ่ายปกครอง
(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)

- ๑.๑ งานกรรณการเจ้าหน้าที่
- ๑.๒ งานนิติกรและการพาณิชย์
- ๑.๓ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน
- ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม
- ๑.๗ งานบริหารงานทั่วไป

๒. ฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)

- ๒.๑ งานประชาสัมพันธ์
- ๒.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ

๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง
(นักบริหารงานการคลังระดับต้น)

- ๑.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๑.๓ งานบริหารงานทั่วไป
- ๒. ฝ่ายพัฒนารายได้
(นักบริหารงานการคลังระดับต้น)
- ๒.๑ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
- ๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๑.๑ งานวิศวกรรมโยธา

- ๑.๒ งานสาธารณูปโภค
- ๑.๓ งานผังเมือง
- ๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป

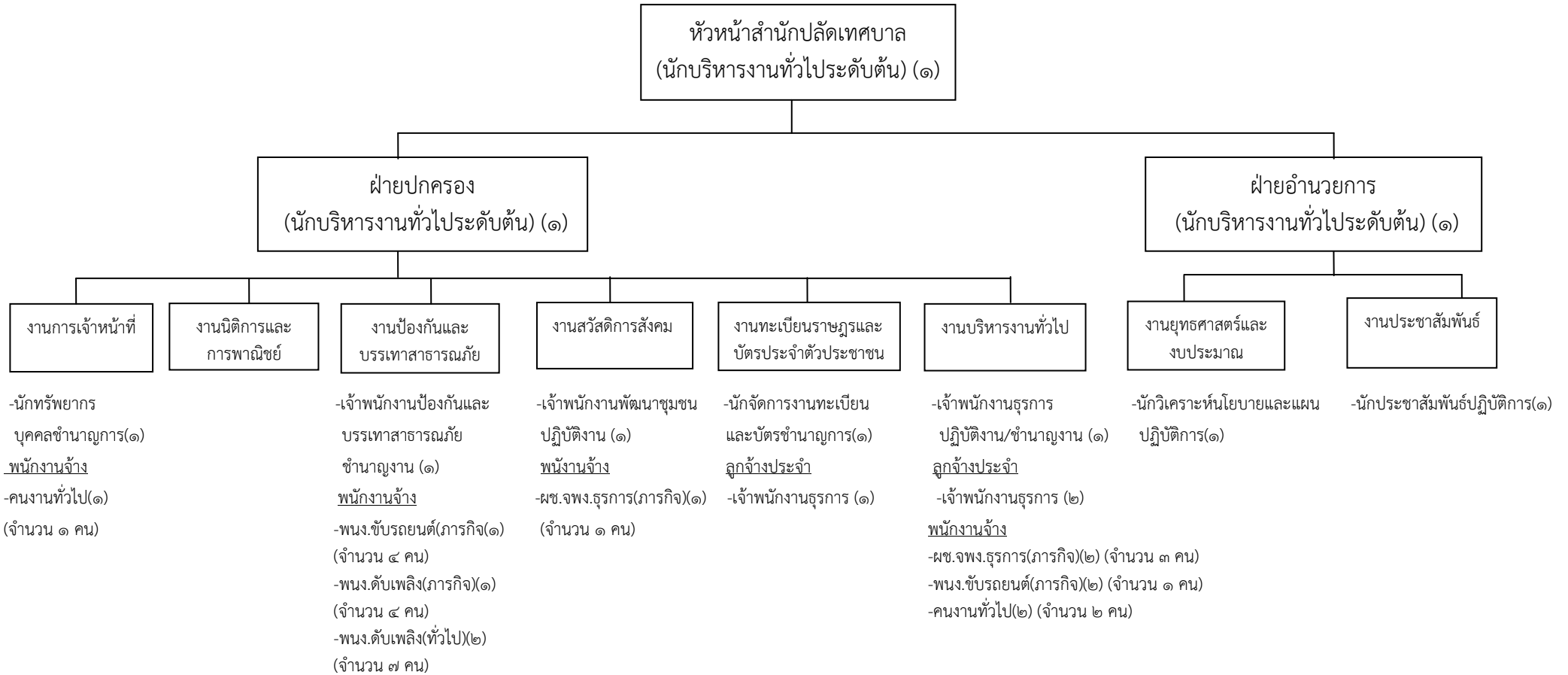
๑. ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมระดับต้น)

- ๑.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ
- ๑.๒ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
- ๑.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค
- ๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป

๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)

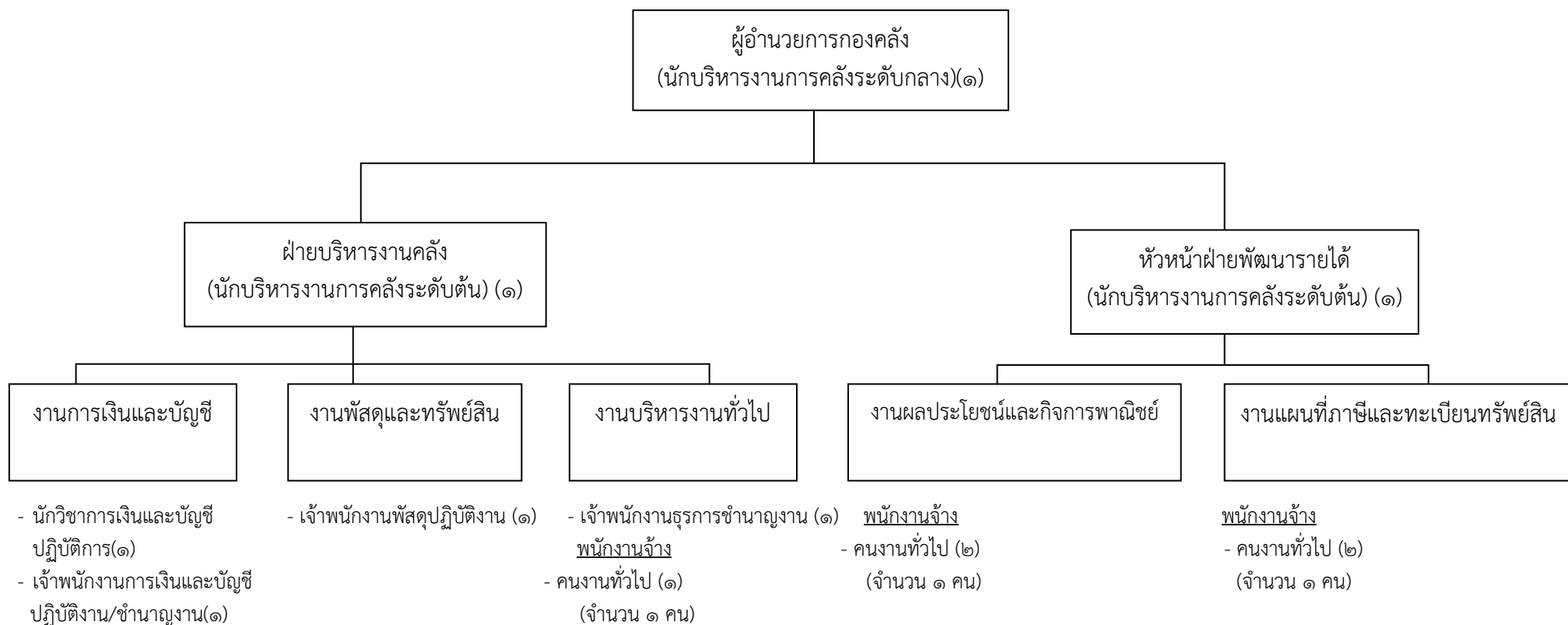
- ๑.๑ งานการศึกษาในระบบ
- ๑.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๓ งานบริหารงานทั่วไป

โครงสร้างของสำนักงานปลัดเทศบาล



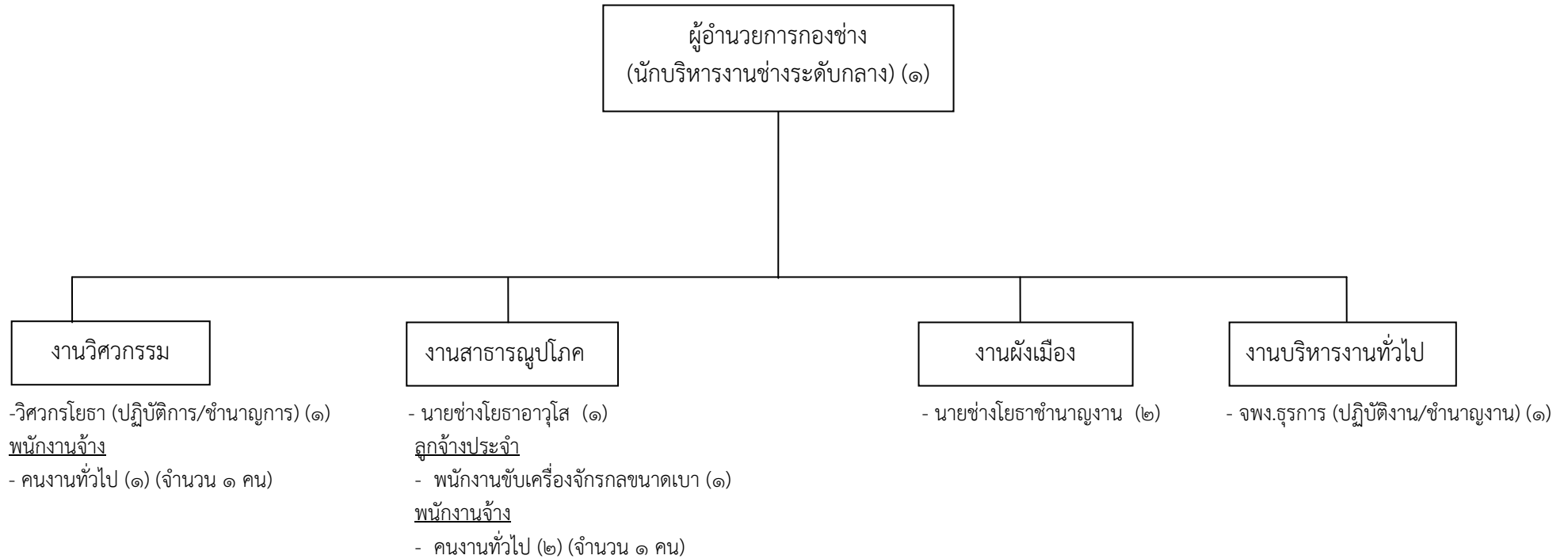
ระดับ	อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๓	๒	๒	๑	๒	๒	๑๓	๑๐

โครงสร้างการบริหารงานกองคลัง



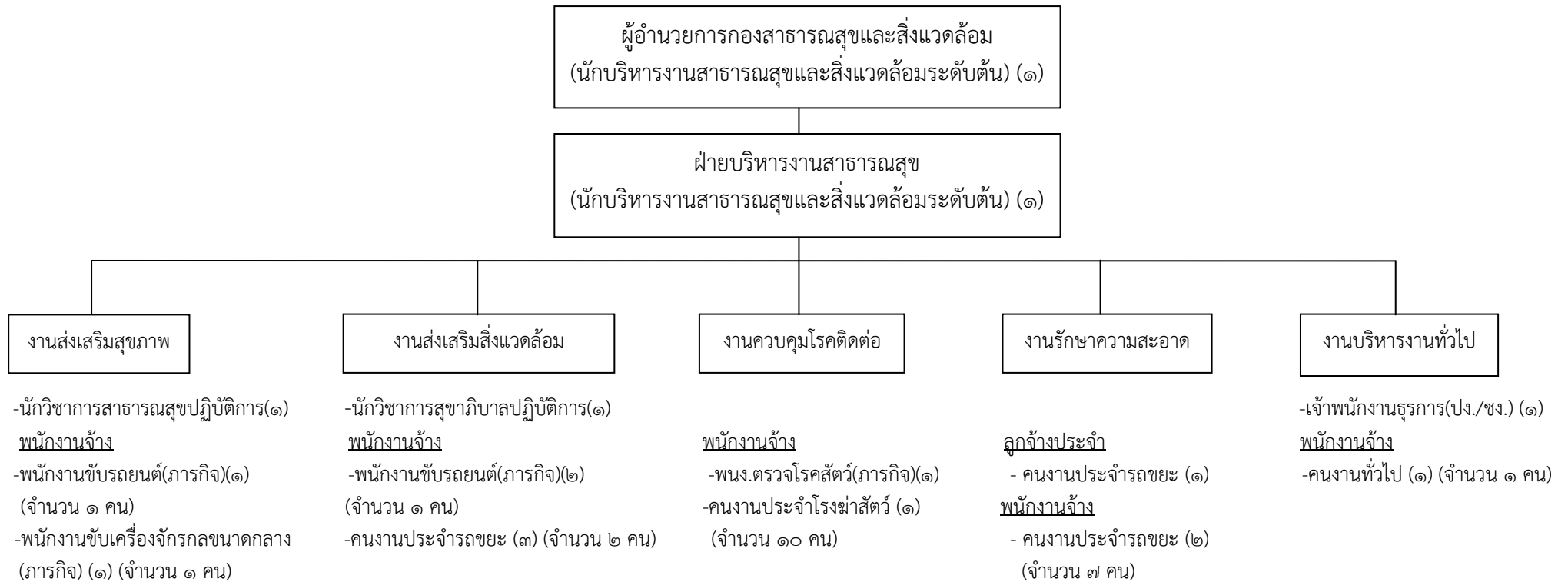
ระดับ	อำนาจการกลาง	อำนาจการต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๒	๑	๒	๑	-	-	๓

โครงสร้างการบริหารงานกองช่าง



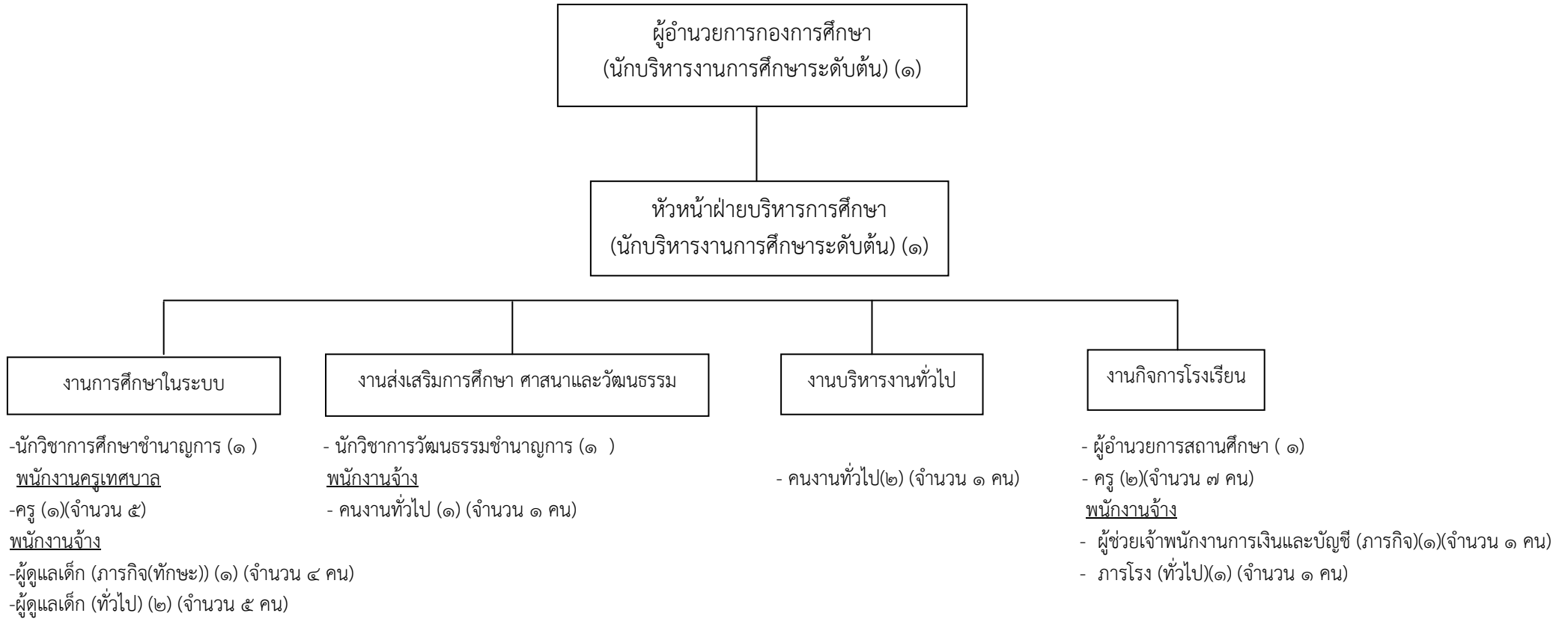
ระดับ	อำนวยการกลาง	อำนวยการต้น	อาวุโส	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	๒

โครงสร้างการบริหารงานกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนาจการต้น	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	๒	๑	๑	๔	๒๐

โครงสร้างการบริหารงานกองการศึกษา



ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	๒	-	๑	๑๒	-	๕	๘

หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ(๑)

ระดับ	ปฏิบัติการ
จำนวน	๑

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลแม่ฮ้อย กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงานและทุกระดับให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะศตวรรษที่ ๒๑ และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมีกำหนดระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลแม่ฮ้อย จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบข้าราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชา ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อหรือรับบริหารหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้โดยตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและหรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร. ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง(Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เช่น จัดทำระบบสำรวจทักษะด้านดิจิทัลรายบุคคล และจัดหาเครื่องมือและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ ตลอดจนพัฒนานวัตกรรมการให้บริการ

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมการศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

แนวทางการพัฒนาบุคลากร

๑. การสอนงานการให้คำปรึกษาโดยผู้บังคับบัญชา
๒. โครงการฝึกอบรม และทัศนศึกษาดูงานพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้างและสมาชิกสภาเทศบาล
๓. การประชุมเชิงปฏิบัติการในหลักสูตรต่างๆ ที่สถาบันพัฒนาบุคลากรหรือหน่วยงานของรัฐจัดประชุมหรือส่วนราชการอื่นเป็นผู้จัด
๔. การฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบของพนักงานเทศบาลทั้งสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติ

เป้าหมายการพัฒนา

๑. เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เกิดความรู้ ความเข้าใจในทักษะทัศนคติต่อการ ปฏิบัติราชการในยุคแห่งการปฏิรูประบบราชการและสามารถปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับแผนการกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เกิดความชำนาญและปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายที่มีการประกาศใช้ได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล
๓. เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ได้รับความรู้เกี่ยวกับด้านเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร (IT) ได้ทันกับภาวะการณ์ปัจจุบันและสามารถพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างเหมาะสม
๔. เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้าง มีการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กันไป กับการปฏิบัติราชการ
๕. เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการที่ดีจากบุคลากรของภาครัฐ ภายใต้กรอบกฎหมายรัฐธรรมนูญ

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล หลังจากการที่พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้างได้รับการพัฒนาในแต่ละหลักสูตร ให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนามำรายงานสรุปผลการเข้ารับการฝึกอบรม หรือสัมมนาให้ผู้บังคับบัญชา ทราบตามลำดับชั้น หลังเสร็จสิ้นการอบรมในแต่ละหลักสูตร หรือจัดทำคู่มือปฏิบัติราชการโดยใช้ความรู้จากการ ฝึกอบรม
๒. ประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบครึ่งปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในสังกัดเทศบาลตำบลแม่อาจ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการประทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก