



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖



ของเทศบาลตำบลดอยฮาง
อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลดอยฮาง อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๙
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๕
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๔๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๔๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการของเทศบาลตำบลดอยฮาง	๔๔
๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ	๔๖
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของเทศบาลตำบลดอยฮาง	๔๗
- อัตรากำลังที่ต้องการแต่ละส่วนราชการ	๕๔
- บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน	๕๕
- การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๕๙
- กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๖๓
- ตารางภาระค่าใช้จ่าย	๖๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๗๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๗๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๘๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๘๒
๑๔. ภาคผนวก	
- ร่างประกาศ อปท. เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	
- ร่างประกาศ อปท. เรื่องโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	
- ร่างประกาศ อปท. เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- บันทึกข้อความเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ของเทศบาลตำบลดอยฮาง

อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานภาครัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจาก การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนประโยชน์ ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลดอยฮาง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้น เทศบาลตำบลดอยฮาง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและ สัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลดอยฮาง ให้มี ความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลง วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้ คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้ง ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการ กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการ กำลังคน วิเคราะห์การ วางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการ กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลดอยฮาง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอยฮาง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอยฮาง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จังหวัด) สามารถตรวจสอบกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอยฮาง

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอยฮาง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลดอยฮาง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอยฮาง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน นโยบายของเทศบาล และตอบสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอยฮาง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ประโยชน์ที่จะได้รับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑) ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒) เทศบาลตำบลดอยฮาง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และรักษาคนดี และคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๓) การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้



๔) การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ได้

๕) การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๖) เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลดอยฮาง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลดอยฮาง เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาลตำบลดอยฮาง หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลดอยฮาง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๘๖ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและปัญหาสภาพพื้นที่ของเทศบาลตำบลดอยฮาง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลดอยฮาง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดทำระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลดอยฮาง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง



๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของงบประมาณรายจ่ายเฉลี่ยของปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบัน

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Workprocess) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าอย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดมาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้อาจงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกินตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด



๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ เทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกันโดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนโดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลัง ที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งหมายให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นที่กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้นี้น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางในส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน



- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้องรวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

๑) The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนอัตรากำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้น ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังใน ความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

๒) International Personnel Management Association (IPMA)

ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนคือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจจะเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

๓) ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมทั้งตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้นยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

๔) สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดตกลงวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงาน



ในเวลาที่ต้องการโดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่ออํารงรักษา กำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

๕) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในคู่มือการจัดทำแผน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่าการวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรม หรืองานในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายและวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และ อุปทานกำลังงานเพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอหรือกล่าว โดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวน อัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อ ปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากร มนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการระบุว่ องค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กร สามารถปฏิบัติการกิจกรรมบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางแผนประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความ เหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหาร จัดการ มีความคล่องตัวและมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณา กรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลดอยฮาง ดังนี้

พนักงานเทศบาล ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิง เทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมี อำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงาน เทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล
- สายงานอํานวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี



พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุนงานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงาน เริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท ได้แก่พนักงานจ้างตามภารกิจ, พนักงานจ้างทั่วไป และจ้างเหมาบริการ

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ตรงกับบทบาทภารกิจของเทศบาลตำบล มากยิ่งขึ้นโดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ เทศบาลตำบลคอยหาได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันมีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองคลังจะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

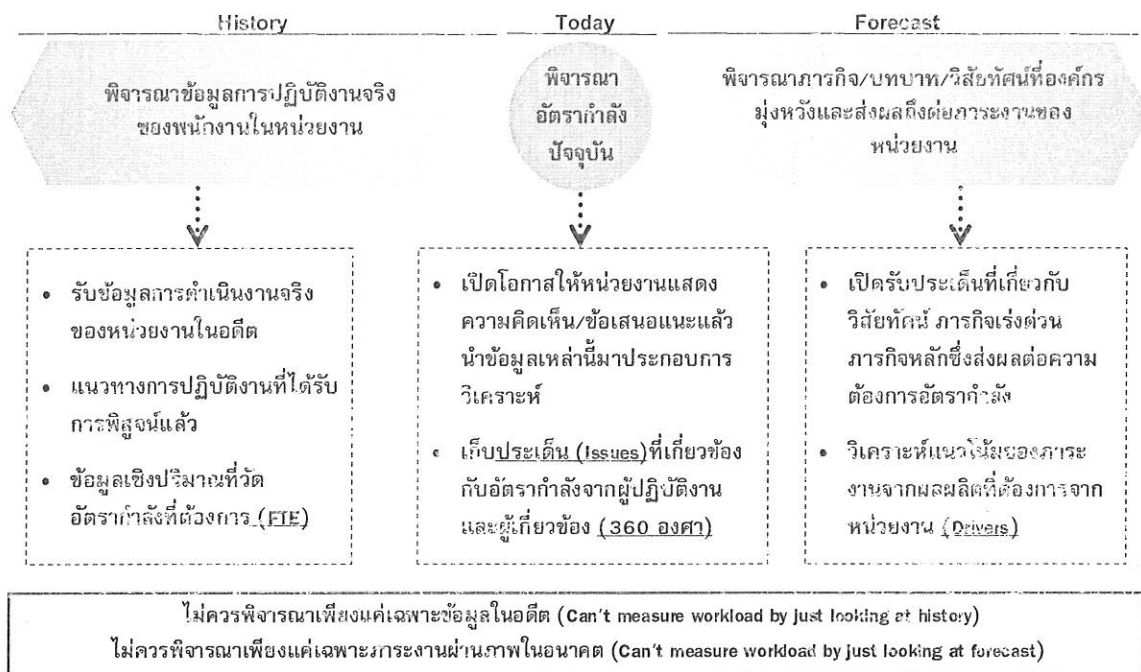
กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ แต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองช่างส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองการศึกษา คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี



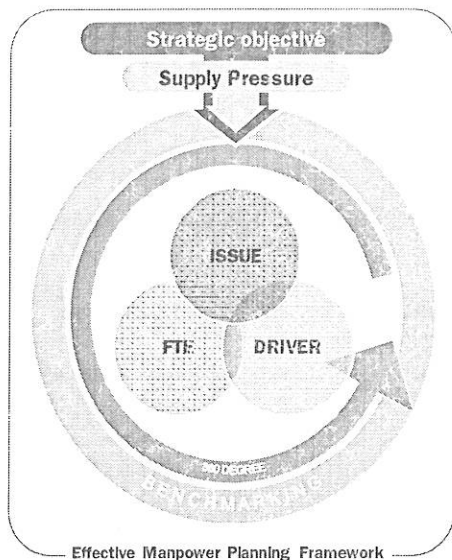
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงานแบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้

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

"Any study of manpower allocation must take many factors into consideration"

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของข้าราชการ (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว) โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น



กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานของเจ้าหน้าที่แต่ละสายงานว่า
 - สอดคล้องกับหน่วยงาน/ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของหน่วยงาน
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการมาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้นโดยเทศบาลตำบลดอยฮาง ได้ใช้วิธีจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวันใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการเป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวนวัน คูณด้วย จำนวนชั่วโมง/๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลดอยฮาง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลดอยฮาง) มายึดโยงกับจำนวนรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการสอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลดอยฮาง (การตรวจประเมิน LPA)



กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะส่งผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลดอยฮางพิจารณาพบว่าหากกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา
- ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลดอยฮาง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่องและสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้
- มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบลดอยฮาง รองนายกเทศมนตรีตำบลดอยฮาง ปลัดเทศบาลตำบลดอยฮาง และหัวหน้าส่วนราชการทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลดอยฮาง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลแม่ยาว เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน แต่จำนวนประชากร จำนวนหมู่บ้าน อาจมีความต่างกัน แต่มีภูมิประเทศ บริบทในลักษณะเดียวกัน

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน

ประเภทพนักงาน	เทศบาลตำบลดอยฮาง (อัตรา)	เทศบาลตำบลแม่ยาว (อัตรา)
พนักงานเทศบาล	๑๙	๔๘
พนักงานครูเทศบาล	๕	๑๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๐	๑๓
พนักงานจ้างทั่วไป	๗	๓๒
รวม	๔๑	๑๐๓



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน

เทศบาลตำบลดอยฮาง			เทศบาลตำบลแม่ยาว		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่ง ที่มีคน ครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง		ตำแหน่ง ที่มีคน ครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	-	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	-
			รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงาน ท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	-
สำนักปลัดเทศบาล			สำนักปลัดเทศบาล		
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	-	๑
นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	-	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	-
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	-	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	-
นิติกร (ปก./ชก.)	-	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	-	นิติกร (ชก.)	๑	-
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	-	นักวิชาการเกษตร (ชก.)	๑	-
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	-	๑	นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๑	-
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง.)	๑	-	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	-
			นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ชก.)	๑	-
			นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	-
			นักป้องกันและบรรเทาฯ (ปก.)	๑	-
			เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	-
			เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	-
			เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง.)	๑	-
			เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง.)	๑	-
			เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง./ชง.)	-	๑



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลคอยช้าง			เทศบาลตำบลแม่ยาว		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่ง ที่มีคน ครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง		ตำแหน่ง ที่มีคน ครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	ผู้ช่วย จพง.ส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	-
			ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-
			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	-
			พนักงานขับรถยนต์	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงาน	๓	-	คนงาน	๑๓	-
กองคลัง			กองคลัง		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงาน การคลัง ระดับ ต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ กลาง)	-	๑
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	-	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	-	๑
นักวิชาการคลัง (ชก.)	๑	-	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	
			นักวิชาการคลัง (ชก.)	๑	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.)	๑	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	๑	-
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	-	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.)	๑	๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ			เจ้าพนักงานการเงินฯ (ปง./ชง.)		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-	นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)	-	๑
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงาน	๑	-	คนงาน	๑	-



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลดอยฮาง			กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลแม่ยาว		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่ง ที่มีคน ครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง		ตำแหน่ง ที่มีคน ครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง
กองช่าง			กองช่าง		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงาน ช่าง ระดับ ต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงาน ช่าง ระดับ กลาง)	๑	-
นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	๑	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	-	๑
			วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	-
			นายช่างโยธา (อส.)	๑	-
			นายช่างโยธา (ขง.)	๒	-
			นายช่างไฟฟ้า (ขง.)	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-			
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงาน	๑	-	คนงาน	๔	-
			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		
			ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข/กลาง)	-	๑
			หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข/ต้น)	-	๑
			นักวิชาการสุขาภิบาล (ชก.)	๑	-
			พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	๑	-
			นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	-
			นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	-
			พนักงานจ้างทั่วไป		
			คนงาน	๗	-



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลดอยฮาง			เทศบาลตำบลแม่ยาว		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่ง ที่มีคน ครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง		ตำแหน่ง ที่มีคน ครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง
กองการศึกษา			กองการศึกษา		
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	-	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	-
นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	-	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	-	๑
ครู	๕	-	นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	-
			นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	-	๑
			เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	-
			เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	-
			ครู	๙	-
			ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๕	-
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	-			
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงาน	๑	-	คนงาน	๓	-
ผู้ดูแลเด็ก	๑	-	ผู้ดูแลเด็ก	๔	-
			หน่วยตรวจสอบภายใน		
			นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	๑	-
รวมทั้งสิ้นของ ทต.ดอยฮาง	๔๑ อัตรา		รวมทั้งสิ้นของ ทต.แม่ยาว	๑๐๓ อัตรา	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓			งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓		
จำนวน ๓๒,๒๓๕,๐๐๐ บาท			จำนวน ๙๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท		



จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลดอยฮาง และเทศบาลตำบลแม่ยาว ซึ่งเป็นท้องถิ่นใกล้เคียง จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังที่แตกต่างกัน เนื่องจากขนาดของเทศบาลต่างกัน และจำนวนงบประมาณต่างกัน ดังนั้นการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลดอยฮาง จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้องลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด เนื่องจากกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลดอยฮาง ยังคงมีกรอบว่าง จำนวน ๕ ตำแหน่ง ซึ่งถ้าได้รับการสรรหาครบทุกตำแหน่ง คาดว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีข้างหน้า จำนวน และปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบันเพียงพอ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญเป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลดอยฮาง และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาลตำบลดอยฮาง การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลดอยฮาง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้ง ทำให้การจัดหา การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้เทศบาลตำบลดอยฮาง สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลดอยฮาง สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวได้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลดอยฮางจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล ลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลดอยฮาง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลดอยฮาง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลดอยฮาง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ต้องการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้เทศบาลตำบลดอยฮาง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลดอยฮาง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลดอยฮางโดยรวม



๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลดอยฮาง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จโดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
๒. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
 - ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลดอยฮาง
 - ทบทวนข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลดอยฮาง เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายในและกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
 - วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)
๓. จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลดอยฮาง และส่งคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของแผนอัตรากำลัง
๔. เทศบาลตำบลดอยฮาง ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย
๕. เทศบาลตำบลดอยฮาง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
๖. เทศบาลตำบลดอยฮาง จัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลดอยฮางนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ซึ่งกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลดอยฮาง คือ “เทศบาลตำบลดอยฮาง เป็นเมืองที่น่าอยู่ บริหารจัดการก้าวหน้า รักษาสิ่งแวดล้อมยั่งยืน” ประกอบกับนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร โดยยึดหลักการตามระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมและบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งถือเป็นกฎหมายสูงสุดในการปกครองประเทศ รวมถึงกรอบอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาลและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีเจตนารมณ์ที่จะพัฒนาเทศบาลตำบลดอยฮางให้เป็นสังคมและครอบครัวที่มีความอยู่ดีมีสุขทุกคน ทุกครอบครัว ภายใต้นโยบายที่ได้ให้ไว้เมื่อครั้งอาสาเข้ามาบริหารงานว่า “กล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลง มีผลงาน บริหารเป็น เน้นความร่วมมือ” ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลดอยฮางเป็นไปตามเจตนารมณ์ สามารถบรรลุภารกิจและเป้าหมาย สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลดอยฮาง ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านสาธารณูปโภคพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริมการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยก่อสร้าง พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่นเส้นทางคมนาคม ทางระบายน้ำ ไฟฟ้า น้ำประปา ระบบโทรคมนาคม

๒. การบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๓. การบำรุง รักษาสภาพแวดล้อม โดยการพัฒนาสิ่งแวดล้อม การปรับปรุงภูมิทัศน์ ก่อสร้าง พัฒนาและปรับปรุงสวนสาธารณะ รักษาสภาพแวดล้อมแม่น้ำลำคลอง จัดให้มีระบบการรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๔. การส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจ โดยการส่งเสริมอาชีพ การค้า และการลงทุนชายแดน การพัฒนาศักยภาพเกษตรกร และการพัฒนาด้านการเกษตร ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ



๕. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต โดยการส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนา และแก้ไขปัญหาด้านสังคม การส่งเสริมการดูแลสุขภาพอนามัยและการกีฬา การส่งเสริมการศึกษา การเรียนรู้ ข้อมูลข่าวสาร

๖. การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยส่งเสริมเอกลักษณ์ ศิลปวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมกิจการด้านศาสนา

๗. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ โดยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน การพัฒนาบุคลากร พัฒนา สถานที่และอุปกรณ์ในการปฏิบัติราชการ การสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล และยุทธศาสตร์การ พัฒนาจังหวัด

๘. สร้างความพร้อมของตำบลสู่ประชาคมอาเซียน

คำเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณูปโภคพื้นฐาน	ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ระบบ ระบายน้ำ พัฒนาระบบจราจร พัฒนาระบบไฟฟ้า พัฒนา ระบบประปา พัฒนาสาธารณูปโภคพื้นฐาน จัดวางผัง พัฒนาเมืองฯลฯ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม	สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปรับปรุงภูมิทัศน์ เมืองให้น่าอยู่ บริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล อย่างเป็นระบบ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา	ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาให้ได้อย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีประสิทธิภาพ อนุรักษ์ พื้นฟูเผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพ และความมั่นคงปลอดภัยให้แก่คนในชุมชน	ส่งเสริมสุขภาพ อนามัยของประชาชนให้ดีขึ้น สร้างคุณภาพชีวิตและความมั่นคงปลอดภัยให้แก่คนใน ชุมชน
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการ บริหาร	ส่งเสริมความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของประชาชนใน การพัฒนาท้องถิ่น สร้างความปรองดองสมานฉันท์ บนพื้นฐานความถูกต้อง ยุติธรรมและการยอมรับของ ทุกภาคส่วน



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านสาธารณูปโภคพื้นฐาน

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษากถนน สะพาน ทางเท้า ระบบระบายน้ำ	จำนวนถนนที่เพิ่มขึ้น และได้รับการบำรุงรักษา
๒. พัฒนาระบบจราจร	จำนวนป้ายจราจรที่ได้รับการติดตั้ง
๓. พัฒนาระบบไฟฟ้า	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของการขยายเขตไฟฟ้า
๔. พัฒนาระบบประปา	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของการขยายเขตประปา
๕. พัฒนาสาธารณูปโภคพื้นฐาน	จำนวนสาธารณูปโภค สาธารณูปโภคที่เพิ่มขึ้นและได้รับการบำรุงรักษา
๖. จัดวางผังพัฒนาเมือง	การจัดวางผังพัฒนาเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน	จำนวนกลุ่มอาชีพที่ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมการประกอบอาชีพ ร้อยละของจำนวนประชากรที่ได้รับฝึกอบรมการประกอบอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	จำนวนต้นไม้ที่ปลูกในที่สาธารณะเพิ่มขึ้น
๒. ปรับปรุงภูมิทัศน์เมืองน่าอยู่	จำนวนพื้นที่สาธารณะที่ได้รับการดูแล บำรุงรักษา (ขุดลอก/ กำจัดวัชพืช) ถนนหนทางไม่รกร้าง
๓. บริหารการเก็บขนและการกำจัดขยะ	จำนวนขยะมูลฝอยที่ลดน้อยลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษา

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาให้ได้อย่างทั่วถึง เท่าเทียมและมีประสิทธิภาพ	จำนวนประชากรที่รู้หนังสือ
๒. อนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น	จำนวนกิจกรรมที่ได้รับการอนุรักษ์



ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมสุขภาพ อนามัยของประชาชนให้ดีขึ้น	จำนวนผู้ป่วยในรอบปี
๒. สร้างคุณภาพชีวิตและความมั่นคงปลอดภัยให้แก่คนในชุมชน	จำนวนคดีอาชญากรรม/ ยาเสพติดในพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น	จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ตามระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
๒. สร้างความโปร่งใส สมานฉันท์ บนพื้นฐานของความถูกต้อง ยุติธรรมและการยอมรับของทุกภาคส่วน	จำนวนข้อร้องเรียน/ ร้องทุกข์ในรอบปี
๓. พัฒนาประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาและการบริการประชาชน	ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการแก้ไขปัญหาและการบริการประชาชน
๔. ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับประชาธิปไตยและเสรีภาพของประชาชน	จำนวนประชาชนที่ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาประชาธิปไตยภาคพลเมือง การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนและประชาชน ทั่วไป
๕. พัฒนาคุณภาพและศักยภาพบุคลากรของเทศบาล	จำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลดอยฮาง มุ่งพัฒนา ๖ ด้าน ได้แก่ การพัฒนาด้านสาธารณูปโภคพื้นฐาน การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม การพัฒนาด้านการศึกษา การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๕ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้



องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เทศบาลตำบลดอยฮาง มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

ผลการวิเคราะห์ปัญหา ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนา

(๑) โครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) เส้นทางคมนาคมภายในหมู่บ้าน ระหว่างหมู่บ้าน และตำบล ยังไม่ได้มาตรฐาน
- (๒) ตลิ่งลำน้ำกกพังทลายทำให้เสียพื้นที่ที่อยู่อาศัย และที่ทำกิน
- (๓) เอกสารสิทธิในการถือครองที่ดิน
- (๔) ระบบไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ และหมู่บ้านในพื้นที่ห่างไกลยังไม่มีกระแสไฟฟ้าใช้
- (๕) ระบบประปาไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

ความต้องการของประชาชน

- (๑) ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า การโทรคมนาคมและการสื่อสารให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- (๒) ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- (๓) จัดระบบประปาเพื่ออุปโภค บริโภคในพื้นที่
- (๔) ปรับปรุงสนามกีฬาให้ได้มาตรฐาน

(๒) เศรษฐกิจ

- (๑) ผลผลิตทางด้านเกษตรและหัตถอุตสาหกรรมในครัวเรือนราคาตกต่ำ
- (๒) ต้นทุนการผลิตมีราคาสูง ทั้งภาคเกษตร และหัตถอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๓) การไม่มีตลาดรองรับสินค้าทั้งภาคเกษตร และหัตถอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๔) สินทรัพย์ไม่มีเอกสารสิทธิไม่สามารถนำไปค้ำประกันแหล่งทุนได้
- (๕) ขยายขอบเขตการพัฒนาด้านธุรกิจเพื่อการท่องเที่ยว

ความต้องการของประชาชน

- (๑) ประสานหน่วยงานราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- (๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- (๓) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้กับประชาชน
- (๔) จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- (๕) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่



(๓) สังคม

- (๑) เกิดภาวะว่างงานหลังเหตุการณ์พายุ
- (๒) เกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดในพื้นที่
- (๓) การสังคมสงเคราะห์จากหน่วยงานของรัฐไม่ต่อเนื่องและไม่เพียงพอ
- (๔) การให้ความช่วยเหลือในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ความต้องการของประชาชน

- (๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) จัดหาอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน
- (๓) จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๔) จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- (๕) จัดหาวัสดุการเรียนการสอนให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด

(๔) การเมืองและการบริหาร

- (๑) งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อการดำเนินการตามแนวทางพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ขาดการประสานความร่วมมือจากองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชนและประชาชนในพื้นที่

ความต้องการของประชาชน

- (๑) จัดระบบและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลตำบล และพนักงานเทศบาลเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
- (๒) จัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย

(๕) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) ประชาชนบางส่วนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) ไม่มีที่ทิ้งขยะรวมของตำบล

ความต้องการของประชาชน

- (๑) จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) จัดระบบการจัดการแก๊สพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๕) จัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะและสิ่งแวดล้อม
- (๖) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- (๗) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรม



ภารกิจทั้ง ๕ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลดอยฮางได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ -๒๕๗๙) แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลตำบลดอยฮาง เป็นสำคัญ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาของเทศบาลตำบลดอยฮางนั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลดอยฮาง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลดอยฮางจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน อย่างจริงจัง เทศบาลตำบลดอยฮาง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่พึ่งตนเองในท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลดอยฮาง เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลดอยฮาง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลดอยฮาง จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลดอยฮางยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่พึ่งตนเองในท้องถิ่น การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลดอยฮาง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิคการ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลดอยฮาง มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT เทศบาลตำบลดอยฮาง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐- ๒๕๗๙) แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้



๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๔) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๕) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๗) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน

ปัจจัยภายใน

S จุดแข็ง (STRENGTH)

- ผู้บริหารท้องถิ่น ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยกำหนดไว้ในนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนา ทั้งนี้ เทศบาลตำบลดอยฮาง อยู่ไม่ไกลจากตัวอำเภอเมืองเชียงราย มีการคมนาคมสะดวกทั้งทางบกและทางน้ำ มีแหล่งท่องเที่ยวในอาณาบริเวณใกล้เคียงที่มีชื่อเสียงของจังหวัดเชียงราย คือ หาดเชียงราย ไร่แม่ฟ้าหลวง และมีการเดินทางโดยเรือหางยาว (ข้าม – ล่อง) ตามลำน้ำกกผ่านหมู่บ้านและแหล่งท่องเที่ยวของตำบล รวมทั้งเป็นจุดแวะพักการล่องแพ จากพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่สู่จังหวัดเชียงราย

- เทศบาลตำบลดอยฮาง มีบุคลากรที่มีความสามารถในการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน

W จุดอ่อน (WEAKNESS)

- เทศบาลตำบลดอยฮาง มีพื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าอนุรักษ์ ทำให้เกิดปัญหาในการบุกรุกเขตพื้นที่ป่าไม้ ปัญหาที่ดินที่ทำกินทับซ้อนพื้นที่ป่า และปัญหาที่อยู่อาศัย

- เทศบาลตำบลดอยฮาง มีจำนวนบุคลากรที่มีความสามารถในการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน ไม่เพียงพอ

ปัจจัยภายนอก

O โอกาส (OPPORTUNITIES)

เทศบาลตำบลดอยฮาง ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา/ส่งเสริมการท่องเที่ยวไว้เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ



T อุปสรรค (THREATS)

(๑) ขาดงบประมาณและการส่งเสริมด้านการท่องเที่ยวอย่างจริงจังจากหน่วยงานภาครัฐ

(๒) พื้นที่ของตำบลส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าอนุรักษ์ของอุทยานแห่งชาติลำน้ำกก ชาวบ้านที่มีพื้นที่ทำกิน และที่อยู่อาศัยอยู่ในเขตป่าสงวน มักจะเกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างชาวบ้าน กับเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลอยู่เสมอ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาทางด้านความสัมพันธ์ และทัศนคติที่ไม่ดีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อันจะเกิดผลกระทบต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาในอนาคต

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

ปัจจัยภายใน

S จุดแข็ง (STRENGTH)

- ผู้บริหารท้องถิ่น ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

W จุดอ่อน (WEAKNESS)

- ประชาชนในพื้นที่ยังไม่รู้สิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในส่วนของการเสริมสร้างสุขภาพ ยังขาดแคลนอุปกรณ์และผู้เชี่ยวชาญในการฝึกสอนกีฬา และชาวไทยภูเขายังขาดความรู้ด้านการคุมกำเนิด พื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ในเขตทุรกันดารห่างไกล ทำให้ขาดความรู้ด้านการสาธารณสุขที่ดี ซึ่งเป็นสาเหตุของโรคภัยไข้เจ็บ และโรคติดต่อต่าง ๆ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคมาลาเรีย เป็นต้น

- เทศบาลตำบลดอยฮาง ขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถในการบริการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่

ปัจจัยภายนอก

O โอกาส (OPPORTUNITIES)

เทศบาลตำบลดอยฮาง มีสถานพยาบาล ตลอดทั้งสถาบันทางศาสนาที่สามารถรองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการฟื้นฟูและพัฒนาคุณภาพชีวิตและมีหลายองค์กรที่ให้การสนับสนุน เช่น เขตพัฒนาราชภูมบนพื้นที่สูงยางคำนุ เกษตรประจำตำบล เป็นต้น



T อุปสรรค (THREATS)

- ขาดงบประมาณและการส่งเสริมด้านการท่องเที่ยวอย่างจริงจังจากหน่วยงานภาครัฐ

- พื้นที่ของตำบลส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าอนุรักษ์ของอุทยานแห่งชาติลำน้ำกก ชาวบ้านที่มีพื้นที่ทำกิน และที่อยู่อาศัยอยู่ในเขตป่าสงวน มักจะเกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างชาวบ้าน กับเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลอยู่เสมอ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาทางด้านความสัมพันธ์ และทัศนคติที่ไม่ดีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อันจะเกิดผลกระทบต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาในอนาคต

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๒) การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน/ สังคม/ การรักษาความสงบเรียบร้อย

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ปัจจัยภายใน

S จุดแข็ง (STRENGTH)

- เทศบาลตำบลดอยฮาง มีหลักการทำงานโดยมุ่งไปที่ให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตัวเองได้ เทศบาลตำบลดอยฮางจึงมีความพยายามที่จะกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนและประชาชน ซึ่งเริ่มจากการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา มีการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหมู่บ้านในเบื้องต้นอย่างรวดเร็วและทั่วถึง มีการแต่งตั้งประชาคมหมู่บ้านร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อ/จัดจ้างเป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนรวมทั้งให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดงานประเพณีท้องถิ่น เช่น งานสืบสานประเพณีปีใหม่เมือง งานสืบสานประเพณีฮ่อเป้ง เป็นต้น จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่าง เทศบาลกับประชาชนค่อนข้างใกล้ชิดกัน และประชาชนให้ความไว้วางใจ นอกจากนั้นความสัมพันธ์ระหว่างคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล และพนักงาน เป็นไปในลักษณะที่เสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดีเสมอด้วยดี

ในด้านการบริหาร ผู้บริหารได้เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงานโดยเน้นการทำงานเป็นทีมและเน้นความสามัคคี นอกจากนี้ในเทศบาลตำบลดอยฮาง มีการประชุมพนักงานประจำเดือนทุกเดือน เพื่อเป็นการรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ ติดตามงาน และสรุปผลการดำเนินงานของแต่ละส่วนราชการ จึงทำให้การทำงานของทุกส่วนราชการมีการแลกเปลี่ยนกันอยู่เสมอ และมีโครงการอบรมทบทวนคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ ให้แก่พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เป็นประจำทุกปี เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และการกำหนดแผนงาน โครงการ และเป้าหมายการทำงาน เป็นการกำหนดร่วมกันของทุกส่วนราชการ ตลอดจนฝ่ายบริหาร ฝ่ายสภา ข้าราชการ และประชาชน นอกจากนี้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเป็นผู้มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ดี



W จุดอ่อน (WEAKNESS)

ในด้านการเมือง ถึงแม้ประชาชนจะมีการตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองสูง แต่เยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็นเสรีภาพตามกฎหมาย และยังมีความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อย และการติดต่อสื่อสารกับชาวไทยภูเขายังมีปัญหาเรื่องภาษา และการเดินทางเนื่องจากอยู่ห่างไกล ทั้งนี้ เทศบาลตำบลคอยฮางยังขาดแคลนบุคลากรที่จะช่วยจัดระเบียบชุมชน

ปัจจัยภายนอก

O โอกาส (OPPORTUNITIES)

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนั้นกระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

T อุปสรรค (THREATS)

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลยังขาดความแน่นอนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานระยะยาว นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการเป็นอำนาจจากกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๒) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๓) การท่องเที่ยว
- (๔) การผังเมือง



ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ปัจจัยภายใน

S จุดแข็ง (STRENGTH)

พื้นที่ตำบลดอยฮาง มีภูมิประเทศเป็นภูเขาสูงและพื้นที่ราบติดลำน้ำกก เป็นแหล่งท่องเที่ยวตามธรรมชาติที่สวยงามและเป็นพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการประกอบอาชีพการเกษตรกรรม ประชากรในพื้นที่เป็นคนพื้นเมือง และชนเผ่าที่มีความหลากหลาย ทั้งปาเกะยอ (กะเหรี่ยง) อาข่า มูเซอ ลีซอ จีนฮ่อ มีประเพณีวัฒนธรรมและวิถีการดำรงชีวิตที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติอันอุดมสมบูรณ์ มีพื้นที่ป่าไม้ทั้งในเขตพื้นที่ป่าสงวน ป่าอนุรักษ์ ป่าชุมชน แร่หินปูน แหล่งทรายในลำน้ำกก บ่อน้ำร้อน มีน้ำตกที่สวยงามหลายแห่ง

W จุดอ่อน (WEAKNESS)

ประชากรส่วนใหญ่ของเทศบาลตำบลดอยฮาง มีอาชีพเกษตรกรรมจึงมักมีปัญหาการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวและการตั้งกลุ่มอาชีพไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชาชนไม่มีความรู้ทางด้านการพัฒนาอาชีพและการแปรรูป

ปัจจัยภายนอก

O โอกาส (OPPORTUNITIES)

แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ได้เปลี่ยนแปลงแนวทางในการบริหาร โดยเน้นหลักการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมจึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง

T อุปสรรค (THREATS)

ค่าครองชีพสูง รายได้ไม่แน่นอน ความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ในระบบทุนนิยม ทำให้เกิดหนี้สินภาคประชาชน หนี้ในระบบ และความเจริญทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามากขึ้น ทำให้ความต้องการของประชาชนมากขึ้น จึงก่อให้เกิดหนี้สิน และรายจ่ายมากกว่ารายได้

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ



ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ปัจจัยภายใน

S จุดแข็ง (STRENGTH)

ผู้บริหารท้องถิ่น ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมีโครงการที่จะดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างกายภาพและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

W จุดอ่อน (WEAKNESS)

เทศบาลตำบลดอยฮาง ยังขาดแคลนบุคลากรที่รับผิดชอบ ที่มีความรู้เฉพาะทางในการดำเนินงานที่ผ่านมาต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น การดำเนินงานที่ผ่านมาไม่สามารถประเมินผลงานของกลุ่มเป้าหมายได้ และขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน นอกจากนั้นในประเด็นของสิ่งแวดล้อมค่อนข้างที่จะต้องใช้งบประมาณในการดำเนินงานที่สูง เช่นการ จัดการขยะโดยใช้เทคโนโลยีเตาเผาขยะปลอดมลพิษ หรือวิธีการฝังกลบซึ่งต้องใช้พื้นที่จำนวนมากในการจัดการขยะ ที่สำคัญประชาชนในพื้นที่ยังไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การคัดแยกขยะของครัวเรือน การใช้สารเคมีทางการเกษตร เป็นต้น

ปัจจัยภายนอก

O โอกาส (OPPORTUNITIES)

เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นการแสวงหาวิถีชีวิตที่มีการอนุรักษ์ตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยงานดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร ช่วยปลูกสร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดจนการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก มีการตั้งเครือข่ายอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เป็นต้น

T อุปสรรค (THREATS)

การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในชุมชน การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่น บ่อฝังกลบ เตาเผาขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย จะต้องระงับมิให้กระทบต่อชุมชน ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม คือยังไม่สามารถให้ความร่วมมือในการคัดแยกขยะ เป็นต้น

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม



ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
ปัจจัยภายใน

S จุดแข็ง (STRENGTH)

ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษาที่มีความพร้อมเรื่องแผนงานการจัดการศึกษา โครงสร้างการบริหารจัดการ และบุคลากรตามโครงสร้างด้านการศึกษา และวัฒนธรรม ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญและส่งเสริมโดยการจัดทำโครงการคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเยาวชนอย่างต่อเนื่องและให้การสนับสนุนด้านงบประมาณในการจัดงานประเพณีประจำปีของกลุ่มคนพื้นเมือง และกลุ่มชาวไทยภูเขา

W จุดอ่อน (WEAKNESS)

ภารกิจด้านการศึกษาเป็นงานที่หลากหลาย และขาดแคลนบุคลากรตามโครงสร้างแต่ก็ต้องอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารงานศึกษาอย่างสูง ซึ่งปัจจุบันบุคลากรด้านการศึกษาขาดประสบการณ์ ส่วนเยาวชนในพื้นที่ยังขาดความสนใจในหลักธรรม คำสอนของศาสนา

ปัจจัยภายนอก

O โอกาส (OPPORTUNITIES)

ในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงราย มีสถาบันการศึกษาทุกระดับชั้น ตั้งแต่ ระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา และระดับมหาวิทยาลัย ทำให้เยาวชนมีทางเลือกที่เข้าไปศึกษาในสถาบันต่าง ๆ ได้มากขึ้น

T อุปสรรค (THREATS)

ปัจจุบันการถ่ายโอนการศึกษาไปยังท้องถิ่น จะมีอุปสรรคเรื่องของความล่าช้า ขาดความชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจ เรื่องการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้กระทบต่อแผนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทคโนโลยีใหม่ ๆ และความเจริญเข้ามารวมถึงวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาอาจทำให้วิถีชีวิตของชาวไทยภูเขาเปลี่ยนแปลงไป และเยาวชนอยู่ห่างไกลศาสนามากขึ้น

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด
- (๔) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๕) การสาธารณสุข
- (๖) การส่งเสริม การฝึกอบรม และประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว



(๔) การจัดการศึกษา

(๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(๑๔) การส่งเสริมกีฬา

(๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

(๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

(๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

(๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย และสาธารณสุขสถานอื่น ๆ

(๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒๕) การผังเมือง

(๒๖) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๒๗) การควบคุมอาคาร

(๒๘) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๒๙) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๓๐) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

(๓๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร

(๓๒) การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(๓๓) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินอันเป็นของเทศบาลตำบล

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของเทศบาลตำบลดอยฮาง ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)



แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาเทศบาลตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายกเทศมนตรีตำบลดอยฮาง เป็นสำคัญ

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์รอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านบุคลากรและทรัพยากรบุคคลในพื้นที่ (Man)

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>๑. อัตรากำลังคนทำงานในองค์กรมีจำนวนน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรที่มีรายได้เทียบเท่ากันแต่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. ประชากรในพื้นที่เป็นคนพื้นเมือง และชนเผ่าที่มีความหลากหลาย ทั้งปาเกะยอ (กะเหรี่ยง) อาข่า มูเซอ ลีซอ จินฮ่อ มีประเพณีวัฒนธรรมและวิถีการดำรงชีวิตที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง</p> <p>๓. ประชากรมีประมาณสี่พันกว่าคนถือเป็นจำนวนที่เหมาะสมไม่มากไม่น้อยเกินไปทำให้สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างทั่วถึง</p> <p>๔. มีการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งในพื้นที่หลายกลุ่ม เช่น กลุ่มออมทรัพย์ชุมชน กลุ่มพัฒนาสตรีหมู่บ้าน กลุ่ม อสม. ตำบลฯลฯ</p>	<p>๑. ปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลที่มีน้อยเกินไป เช่น งานด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ซ่อมไฟฟ้าต้องใช้ระยะเวลาในการซ่อมนานเนื่องจากคนน้อย</p> <p>๒. ปัญหาการไร้สัญชาติของประชาชนในบางพื้นที่</p> <p>๓. มีความเสี่ยงที่จะเกิดปัญหาโรคติดต่อของประชาชนในบางพื้นที่</p> <p>๔. มีความเสี่ยงในปัญหาอาชญากรรมของประชาชนในบางพื้นที่</p> <p>๕. ประชาชนส่วนใหญ่มีฐานะยากจน ประกอบอาชีพทางด้านเกษตรกรรมและหาของป่าขาดทักษะพื้นฐานที่จะนำไปสู่การประกอบอาชีพอื่นที่มีรายได้เพิ่มขึ้น</p>
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการเพิ่มเติมอัตรากำลังในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ เช่น ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก โดยไม่ใช้งบประมาณของเทศบาล</p>	<p>๑. กรมส่งเสริมจัดสรรเงินค่าตอบแทนครูผู้ดูแลเด็กไม่ครบตามเงินเดือนที่แท้จริง ให้เทศบาลต้องจ่ายส่วนเพิ่ม</p>
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
<p>๑. จำนวนบุคลากรมีจำนวนน้อยแต่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. จะมีวิธีการเพิ่มจำนวนบุคลากรในงบประมาณที่จำกัดอย่างไร</p>



๒. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านการเงิน (Money)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. ปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญระบบ e-laas หลายคน ๒. มีการตั้งงบประมาณแบบสมดุล	๑. ปัญหาด้านระบบบัญชี การเงิน คคือความต่างๆในอดีตมีจำนวนมาก จนทำให้หน่วยตรวจสอบ เช่น สตง.มองว่าเป็นองค์กรที่มีความเสี่ยงด้านการเงิน ๒. วัฒนธรรมการจัดสรรงบประมาณแบบเอาหมู่บ้านเป็นเกณฑ์ ไม่ได้นำเอาปัญหาและความต้องการเป็นเกณฑ์
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. ได้รับสนับสนุนงบประมาณจากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในการเป็น เทศบาลต้นแบบ ด้านสวัสดิการสังคม	๑. รัฐจัดสรรงบประมาณให้ท้องถิ่นค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจ และส่วนใหญ่เป็นเงินผ่าน เช่น งบอาหารกลางวัน เบี้ยผู้สูงอายุ ผู้พิการ เอดส์ งบสาธารณสุขมูลฐาน
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. การดำเนินงานด้านสังคม สวัสดิการ และสังคมสงเคราะห์ที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหลายหน่วยงานของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทำให้ประหยัดงบประมาณในด้านนี้ สามารถนำงบประมาณไปเสริมในด้านอื่นๆที่ยังเป็นจุดอ่อน	๑. การแก้ไขงานด้านระบบบัญชีให้ถูกต้องตรวจสอบน้อยที่สุด ๒. จะมีวิธีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการจัดสรรงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาด้านงบประมาณได้อย่างไร

๓. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านทรัพย์สิน วัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือเครื่องใช้ (Material)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีรถพาร์ทแทรกเตอร์(รถไถ) ไว้คอยช่วยเหลือประชาชน เช่นจัดการปัญหาดินสไล่น้ำข้างทาง เป็นต้น	๑. ที่ทำงานไกลจากชุมชนต้องเดินทางมาติดต่อขอรับบริการ ๒. การเรียกใช้รถพาร์ทแทรกเตอร์(รถไถ) ได้ง่ายทำให้บางครั้งนำไปดำเนินการในสิ่งที่ไม่จำเป็นเร่งด่วน ทำให้เกิดการสิ้นเปลืองโดยใช่เหตุ
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. สามารถประสานยืมครุภัณฑ์ยานพาหนะที่มีราคาแพงจาก อบท.ข้างเคียง เช่น รถพ่นหมอกควัน จากอบจ. เชียงราย	๑. ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ที่มีอยู่เริ่มชำรุดและล้าสมัย



ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. การมีรถฟาร์มแทรกเตอร์(รถไถ) ทำให้ประหยัดงบประมาณในการจ้างเหมาเอกชน	๑. จะมีวิธีการปรับปรุงที่ทำการให้ทัดเทียมกับ อปท.อื่นๆ ได้อย่างไรภายใต้งบประมาณที่จำกัด

๔. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านการบริหารจัดการ (Management)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. การถ่ายโอนภารกิจทำให้ อปท.มีภารกิจที่ได้รับเพิ่มมากขึ้น ทำให้มีองค์ความรู้ด้านต่างๆ มากขึ้น	๑. การได้รับงบประมาณเงินอุดหนุนจากภาครัฐในสัดส่วนที่น้อยมาก โดยศักยภาพของพื้นที่นั้นไม่สามารถจัดเก็บภาษีได้มาก จึงทำให้งบประมาณที่จะนำมาพัฒนาพื้นที่ตำบลไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีเว็บไซต์รวมหนังสือสั่งการต่างๆ รวมระเบียบกฎหมาย รวมระบบสารสนเทศต่างๆ	๑. ปัญหาในระเบียบข้อกฎหมายที่ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของประชาชน เช่น ไฟไหม้บ้านหลังเดียว รัฐให้การช่วยเหลือไม่ได้ เป็นต้น ๒. ปัญหาข้อระเบียบกฎหมายที่ไม่ชัดเจนของส่วนกลางในด้านการบริหารการศึกษา เช่น เด็กปฐมวัยที่ไร้สัญชาติจะมีสิทธิได้รับสวัสดิการอาหารกลางวัน อาหารเสริมนมหรือไม่ เป็นต้น ๓.สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบ อปท.อย่างเข้มข้น บางครั้งปัญหาไม่ได้เกิดที่ อปท.แต่เป็นปัญหาระเบียบกฎหมายที่ส่วนกลางกำหนดตามมีปัญหาในทางปฏิบัติ เช่น ปัญหาฉีควัคซีนโรคพิษสุนัขบ้าได้หรือไม่ ฯลฯ
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
	๔. ราชการส่วนกลางถ่ายโอนภารกิจมากมายให้ท้องถิ่นแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณให้ท้องถิ่นเพื่อเป็นค่าบริหารจัดการ เช่น การถ่ายโอนถนนมาให้ท้องถิ่นแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณเพื่อบำรุงรักษาซ่อมแซม พื้นที่ของตำบลส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าอนุรักษ์ของ



ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. มีองค์ความรู้ด้านการจัดและบริหารการศึกษามากกว่า อปท.อื่น ๆ	๑. จะทำให้บุคลากรมีความรู้เรื่องระเบียบกฎหมายให้ถ่อง แท้เพื่อการปรับใช้ในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ อย่างไร

๔. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านบริบทของพื้นที่ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>๑. ลักษณะที่ตั้งของตำบลดอยฮางอยู่ไม่ไกลจากตัวอำเภอ เมืองเชียงราย มีการคมนาคมสะดวกทั้งทางบกและทางน้ำ มีแหล่งท่องเที่ยวในอาณาบริเวณใกล้เคียงที่มีชื่อเสียงของ จังหวัดเชียงรายคือ หาดเชียงราย, ไร่แม่ฟ้าหลวงและมีการ เดินทางโดยเรือหางยาว (ข้าม – ล่อง) ตามลำน้ำกกผ่าน หมู่บ้านและแหล่งท่องเที่ยวของตำบล รวมทั้งเป็นจุดแวะ พักการล่องแพ จากพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่สู่จังหวัดเชียงราย</p> <p>๒. ภูมิประเทศเป็นภูเขาสูงและพื้นที่ราบติดลำน้ำกก เป็น แหล่งท่องเที่ยวตามธรรมชาติที่สวยงามและเป็นพื้นที่ที่ เหมาะสำหรับการประกอบอาชีพการเกษตรกรรม</p> <p>๓. แหล่งทรัพยากรธรรมชาติอันอุดมสมบูรณ์ มีพื้นที่ป่าไม้ ทั้งในเขตพื้นที่ป่าสงวนป่าอนุรักษ์ป่าชุมชนแร่หินปูน แหล่ง ทรายในลำน้ำกก บ่อน้ำร้อนมีน้ำตกที่สวยงามหลายแห่ง</p>	<p>๑. พื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าอนุรักษ์ ทำให้เกิดปัญหาใน การบุกรุกเขตพื้นที่ป่าไม้ ปัญหาที่ดินที่ทำกินทับซ้อนพื้นที่ ป่า และปัญหาที่อยู่อาศัย</p> <p>๒. มีโรงโม่หินในพื้นที่อาจทำให้เกิดโรคทางเดินหายใจ</p> <p>๓. พื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ในเขตทุรกันดารห่างไกล ทำให้ขาด ความรู้ด้านการสาธารณสุขที่ดี ซึ่งเป็นสาเหตุของโรคภัย ไข้เจ็บ และโรคติดต่อต่าง ๆ เช่น โรคไข้เลือดออก โรค ขาดสารอาหาร โรคเอดส์</p> <p>๔. มีความเสี่ยงจากปัญหาอันเนื่องมาจากยาเสพติด ตาม ปัจจัยของสภาพพื้นที่ติดลำน้ำกกจะมีแนวเขตภูเขาสูงที่ อาจเป็นเส้นทางลำเลียงยาเสพติดที่สำคัญ และเป็นจุดพัก ยาเสพติดก่อนจะทำการติดต่อซื้อขาย</p> <p>๕. ปัญหาการลักลอบการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและ พื้นที่ป่าที่เป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร</p>
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑. การเข้าสู่ AEC จะทำให้มีนักท่องเที่ยวมาเที่ยวในพื้นที่ มากขึ้น สร้างรายได้ให้แก่ราษฎรในพื้นที่</p> <p>๒. การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา/ส่งเสริมการ ท่องเที่ยวไว้เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ</p>	<p>๑. มีถนนหลายสายในพื้นที่ที่เป็นทรัพย์สินของหน่วยงาน อื่น เช่น กรมทางหลวงชนบท องค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นกับถนนได้รับการแก้ไขที่ล่าช้า</p> <p>๒. อุทยานแห่งชาติลำน้ำกก ชาวบ้านที่มีพื้นที่ทำกิน และที่ อยู่อาศัยอยู่ในเขตป่าสงวน มักจะเกิดปัญหาความขัดแย้ง ระหว่างชาวบ้าน กับเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลอยู่เสมอ ซึ่งก่อให้เกิด ปัญหาทางด้านความสัมพันธ์ และทัศนคติที่ไม่ดีต่อการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อันจะเกิดผลกระทบต่อการ ดำเนินงานด้านการพัฒนาในอนาคต</p>



โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
	๓. ขาดงบประมาณและการส่งเสริมด้านการท่องเที่ยวอย่างจริงจังจากหน่วยงานภาครัฐ

ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. ท่าเลที่ตั้งของตำบลมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงาม ๒. การกำหนดให้จังหวัดเชียงรายเป็นพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและมีการกระจายความเจริญทางด้านเศรษฐกิจ ให้เกิดความสมดุลทั่วทั้งจังหวัด	๑. การทำอย่างไรเพื่อบริหารจัดการกับปัญหาคนไร้สถานะทางทะเบียน ยาเสพติด โสเภณีเด็ก เด็กไม่เข้าศึกษาในสถานศึกษา ปัญหาที่อยู่อาศัยที่ไม่มีเอกสารสิทธิ ๒. วางนโยบายไม่รับถ่ายโอนภารกิจที่ไม่พร้อมจะดำเนินการ

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๑) การเปลี่ยนแปลงในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อเทศบาล

- รัฐธรรมนูญฉบับใหม่จะส่งผลกระทบต่อกรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไร
- แนวโน้มการควมรวมอพท. เป็นเทศบาลที่กำหนดทั่วประเทศ
- แนวโน้มการควมรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ในตำบลเดียวกันให้มีองค์กรเดียว
- การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของการจัดสรรเงินงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาคที่จะส่งผลกระทบต่อเทศบาล

AEC หรือ Asean Economics Community คือการรวมตัวของชาติในอาเซียน ๑๐ประเทศ โดยมี ไทย พม่า ลาว เวียดนาม มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา บรูไน เพื่อที่จะให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจร่วมกัน จะมีรูปแบบคล้ายๆ กลุ่ม Euro Zone นั้นเอง จะทำให้ผลประโยชน์อำนาจต่อรองต่างๆ กับคู่ค้าได้มากขึ้น และการนำเข้า ส่งออกของชาติในอาเซียนก็จะเสรี ยกเว้นสินค้าบางชนิดที่แต่ละประเทศอาจจะขอไว้ไม่ลดภาษีนำเข้า (เรียกว่าสินค้าอ่อนไหว)

Asean จะรวมตัวเป็น ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและมีผลเป็นรูปธรรม ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ณ วันนั้นจะทำให้ภูมิภาคนี้เปลี่ยนไปอย่างมากโดย AEC Blueprint (แบบพิมพ์เขียว) หรือแนวทางที่จะให้ AEC เป็นไปคือ

๑. การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน
๒. การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง
๓. การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน
๔. การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก



จากการที่เทศบาลตำบลดอยฮาง ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ไว้จำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้ จึงวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาค หรือการเข้าสู่ AEC ที่จะส่งผลกระทบต่อเทศบาลตำบลดอยฮาง ในยุทธศาสตร์ต่างๆ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณูปโภคพื้นฐาน

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของไทย ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งเทศบาลตำบลดอยฮาง ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการหลั่งไหลเข้ามาของประชากรประเทศเพื่อนบ้านไม่ว่าจะเข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว คนทำงาน หรือการอื่นใด การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ เช่น ถนน บ้ายจราจรที่มีภาษาอังกฤษ และภาษาต่างประเทศที่จำเป็น เป็นต้น

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

เทศบาลตำบลดอยฮาง ต้องเร่งบูรณาการร่วมกับแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ ไม่ว่าจะเป็น บ่อน้ำพุร้อน ผาเสริญ น้ำตกห้วยแก้ว รวมทั้งร่วมบูรณาการการทำงานกับโรงแรม รีสอร์ท ที่พักในพื้นที่ เพื่อพัฒนาไปสู่ความยั่งยืนของแหล่งท่องเที่ยว เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจในตำบลดอยฮางต่อไป

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

การบุกรุกพื้นที่ป่าอาจมีมากขึ้น ด้วยสาเหตุทั้งที่เกิดจากคนไทยและชาวต่างชาติ สาเหตุที่เกิดจากคนไทยคือการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรทำให้ที่ทำกินไม่เพียงพอต่อความต้องการ หรือการขายที่ดินให้นายทุนต่างชาติแล้วไม่มีที่ทำกินจึงต้องไปเปิดป่าใหม่ ส่วนสาเหตุจากชาวต่างชาติ อาจมีนายทุนเข้ามาทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การตัดไม้เพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ การเข้าสัมปทานเหมืองแร่หรือทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญอื่นๆ มลพิษจากของเสียข้ามแดน เช่น อาจมีขยะข้ามแดน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา

ภาษาอังกฤษยังเป็นภาษาที่คนไทยมีความเชี่ยวชาญในการสื่อสารน้อยกว่าประเทศอื่นๆ ในอาเซียน ดังนั้นเทศบาลตำบลดอยฮางจึงได้เริ่มต้นสนับสนุน ส่งเสริมการนำอาจารย์จากมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงเข้ามาสอนภาษาอังกฤษ โดยนำร่องบุคลากรในเทศบาลตำบลดอยฮาง เพื่อไปสู่โครงการอื่นๆ ในการเร่งรัดพัฒนาให้บุคลากรและประชาชนในพื้นที่มีทักษะในการสนทนาภาษาอังกฤษเพิ่มมากขึ้น

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของไทย ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งเทศบาลตำบลดอยฮาง ต้องให้ความสำคัญกับการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อยมากขึ้น เนื่องจากกฎหมายและวัฒนธรรมของแต่ละชนชาติอาจมีความแตกต่างกัน ดังนั้น อาจมีการฝ่าฝืนกฎหมายจากชาวต่างประเทศในไทยมากขึ้นทั้งโดยตั้งใจและความไม่รู้กฎหมาย อีกทั้ง อาจเกิดปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด เพิ่มมากขึ้นจากการหลั่งไหลของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในไทยมากขึ้น



๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

ด้านการเมืองในระดับชาติอาจยังมีความขัดแย้งด้านการเมืองระหว่างรัฐสมาชิกด้วยตนเอง รวมทั้งปัญหาการก่อการร้ายที่เป็นผลมาจากการเมือง ซึ่งประเทศใดประเทศหนึ่งไม่สามารถแก้ไขได้โดยลำพัง

การบริหารภาครัฐต้องเร่งรัดพัฒนาให้ตอบสนองการให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้บริการในด้านการอนุญาต อนุมัติ ต่างๆ ซึ่งต้องมีคู่มือภาษาอังกฤษ จีน เป็นต้น เพื่อสื่อสารกับชาวต่างชาติที่ต้องการทำนิติกรรมต่างๆซึ่งเกี่ยวกับรัฐ เช่น การเสียภาษีบำรุงท้องที่ การเสียภาษีป้าย เป็นต้น อีกทั้งเจ้าหน้าที่ภาครัฐจำเป็นต้องพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษให้อยู่ในระดับที่สื่อสารกับผู้ให้บริการที่เป็นชาวต่างชาติ

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลดอยฮาง วิเคราะห์ภารกิจตามข้อ ๕ แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. การส่งเสริมผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรีและคนชรา
๕. การส่งเสริมอาชีพ การเกษตร สนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน การมีรายได้ให้แก่ประชาชน
๖. การส่งเสริมการศึกษา
๗. การพัฒนาการเมืองการบริหาร

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬา
๓. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ในการรักษาความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของเทศบาลตำบลดอยฮาง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กรซึ่งจะช่วยให้



ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพอยู่ จุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่นจุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือ จุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลมาจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก SWOT

ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลดอยฮาง (ระดับตัวบุคคล)

จุดแข็ง S (Strengths)	จุดอ่อน W (Weaknesses)
๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ เทศบาล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจของเทศบาลตำบล ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ



โอกาส O (Opportunities)	ข้อจำกัด T (Threats)
<p>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย</p> <p>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาเทศบาลอุทิศตนได้ตลอดเวลา</p> <p>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของเทศบาล ในฐานะตัวแทน</p>	<p>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ</p> <p>๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน</p> <p>๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</p> <p>๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด</p> <p>๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</p>

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก SWOT
ของเทศบาลตำบลตอยฮาง(ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S (Strengths)	จุดอ่อน W (Weaknesses)
<p>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</p> <p>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</p> <p>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของเทศบาลในฐานะตัวแทน</p> <p>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</p> <p>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</p> <p>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ขาดความกระตือรือร้น</p> <p>๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่</p> <p>๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ</p> <p>๔. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาการทำให้งานสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น เกษตร นิติกร</p> <p>๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ</p>
โอกาส O (Opportunities)	ข้อจำกัด T (Threats)
<p>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลเป็นอย่างดี</p> <p>๒. มีความคุ้นเคยกับทุกคน</p> <p>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่</p>	<p>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล</p> <p>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</p>



โอกาส O (Opportunities)	
<p>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดัตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</p> <p>๕. ผู้บริหารและบังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</p>	

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. การสรรหากรอบอัตรากำลังที่ว่างไม่ได้ผู้มาดำรงตำแหน่งตามระยะเวลา
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ
๔. การกำหนดตำแหน่ง/ การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไปหรือไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไข้ปัญหา

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคคล เกรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะสมกับงานหรือ Put the right man on the right job
๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัลตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิกิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการ ทัศนคติ รูปแบบและ



วิธีการบริหารงานของหน่วยงานไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลายๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการของเทศบาลตำบลดอยฮาง

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากที่เทศบาลตำบลดอยฮาง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองเพื่อดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลดอยฮาง ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลดอยฮาง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง



กองการศึกษา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษาในระบบการศึกษา เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

สรุปตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่ชื่อเหมือนกับพนักงานเทศบาล

ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่รวมทั้งกรอบว่าง (ชื่อเหมือนพนักงานเทศบาล)	พนักงานเทศบาลทั้งหมด (รวมกรอบอัตรว่าง)
๑.พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง) จำนวน ๙ อัตรา	๑.พนักงานเทศบาล (มีนครองตำแหน่ง) จำนวน ๒๐ อัตรา
๒.พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตรว่าง) จำนวน ๑ อัตรา	๒.พนักงานเทศบาล (อัตรว่าง) จำนวน ๔ อัตรา
๓.รวมทั้งสิ้น ๑๐ อัตรา	๓.รวมทั้งสิ้น ๒๔ อัตรา
สรุป พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนกับพนักงานเทศบาล มีจำนวนร้อยละ ๔๑.๖๗ ของกรอบ พนักงานเทศบาลทั้งหมด $\frac{(\text{จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ} \times ๑๐๐)}{\text{จำนวนพนักงานเทศบาลทั้งหมด}} = \frac{๑๐ \times ๑๐๐}{๒๔} = ๔๑.๖๗\%$	



ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานแผนและงบประมาณ ๑.๓ งานธุรการ ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๘ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานแผนและงบประมาณ ๑.๓ งานธุรการ ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๘ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานสถิติการคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๕ งานธุรการ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานสถิติการคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๕ งานธุรการ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานวิศวกรรม ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานธุรการ ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานวิศวกรรม ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานธุรการ ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	
๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ๔.๓ งานธุรการ	๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ๔.๓ งานธุรการ	
หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	



การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

วิสัยทัศน์การพัฒนาของเทศบาลตำบลดอยฮาง (Vision)

“เทศบาลตำบลดอยฮาง เป็นเมืองที่น่าอยู่ บริหารจัดการก้าวหน้า รักษาสิ่งแวดล้อมยั่งยืน”

พันธกิจ (Mission)

- (๑) ส่งเสริมประชาชนให้มีความรู้ความเข้าใจในขอบเขต อำนาจหน้าที่ ตลอดจนการบริหารงานและการปฏิบัติงานของเทศบาล
- (๒) เสริมสร้างศักยภาพการท่องเที่ยวให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาและต่อยอดเศรษฐกิจพื้นฐาน
- (๓) ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภค การคมนาคม ระบบประปาและพัฒนาแหล่งน้ำให้ตอบสนองประชาชนได้อย่างครอบคลุมทุกพื้นที่
- (๔) ส่งเสริม การศึกษา และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาของท้องถิ่น
- (๕) ส่งเสริมความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตประชาชน
- (๖) ป้องกันและระงับโรคติดต่อที่อาจเกิดขึ้นในชุมชน
- (๗) ส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา (Goal)

- (๑) ประชาชนมีการศึกษา นับถือศาสนา สืบสานวัฒนธรรม ดีพร้อมสุขอนามัย
- (๒) กลุ่มอาชีพเข้มแข็ง แหล่งท่องเที่ยวลดนิยม
- (๓) อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และการพัฒนาสิ่งแวดล้อม
- (๔) มีความพร้อมทางด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
- (๕) มีความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลดอยฮาง เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณูปโภคพื้นฐาน

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของไทย ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งเทศบาลตำบลดอยฮาง ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสาธารณูปโภคพื้นฐานเพื่อรองรับการหลั่งไหลเข้ามาของประชากรประเทศเพื่อนบ้านไม่ว่าจะเข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว คนทำงาน หรือการอื่นใด การพัฒนาสาธารณูปโภคพื้นฐานที่สำคัญ เช่น ถนน ป้ายจราจรที่มีภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศที่จำเป็น เป็นต้น



๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

เทศบาลตำบลดอยฮาง ต้องเร่งบูรณาการร่วมกับแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ ไม่ว่าจะเป็น บ่อน้ำพุร้อน ผาเสด็จ น้ำตกห้วยแก้ว รวมทั้งร่วมบูรณาการการทำงานกับโรงแรม รีสอร์ท ที่พักในพื้นที่ เพื่อพัฒนาไปสู่ความยั่งยืนของแหล่งท่องเที่ยว เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่ตำบลดอยฮาง

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

การบุกรุกพื้นที่ป่าอาจมีมากขึ้น ด้วยสาเหตุทั้งที่เกิดจากคนไทยและชาวต่างชาติ สาเหตุที่เกิดจากคนไทย คือการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรทำให้ที่ทำกินไม่เพียงพอต่อความต้องการ หรือการขายที่ดินให้นายทุนต่างๆชาติแล้วไม่มีที่ทำกินจึงต้องไปเปิดป่าใหม่ ส่วนสาเหตุจากชาวต่างชาติ อาจมีนายทุนเข้ามาทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การตัดไม้เพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ การเข้าสัมปทานเหมืองแร่หรือทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญอื่นๆ มลพิษจากหมอกควันข้ามแดน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา

ภาษาอังกฤษยังเป็นภาษาที่คนไทยมีความเชี่ยวชาญในการสื่อสารน้อยกว่าประเทศอื่นๆในอาเซียน ดังนั้นเทศบาลตำบลดอยฮางจึงได้เริ่มต้นสนับสนุน ส่งเสริมการนำอาจารย์จากมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงเข้ามาสอนภาษาอังกฤษ โดยนำร่องบุคลากรในเทศบาลตำบลดอยฮาง เพื่อไปสู่โครงการอื่นๆในการเร่งรัดพัฒนาให้บุคลากรและประชาชนในพื้นที่มีทักษะในการสนทนาภาษาอังกฤษเพิ่มมากขึ้น

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน

ปัญหาสังคมจะรุนแรงถ้าไม่ได้รับการวางแผนที่ดี เนื่องจากจะมีขยะจำนวนมากขึ้น ปัญหาการแบ่งชนชั้น ถ้าคนไทยทำงานกับคนต่างชาติที่ดีน้อยกว่า อาจมีการแบ่งชนชั้นกันได้จะมีชุมชนสลัมเกิดขึ้น และอาจมี พม่าทาว์น ลาวทาว์น กัมพูชาทาว์น ปัญหาอาชญากรรมจะรุนแรง สถิติการก่ออาชญากรรมจะเพิ่มขึ้นอย่างมากจากชนวนที่มีปัญหาคนจะทำผิดกฎหมายมากขึ้นเนื่องจากไม่รู้กฎหมาย

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

ด้านการเมืองในระดับชาติอาจยังมีความขัดแย้งด้านการเมืองระหว่างรัฐสมาชิกด้วยกันเอง รวมทั้งปัญหาการก่อการร้ายที่เป็นผลมาจากการเมือง ซึ่งประเทศใดประเทศหนึ่งไม่สามารถแก้ไขได้โดยลำพัง

การบริหารภาครัฐต้องเร่งรัดพัฒนาให้ตอบสนองการให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้บริการในด้านการอนุญาต อนุมัติ ต่างๆ ซึ่งต้องมีคู่มือภาษาอังกฤษ จีน เป็นต้น เพื่อสื่อสารกับชาวต่างชาติที่ต้องการทำนิติกรรมต่างๆซึ่งเกี่ยวกับรัฐ เช่น การเสียภาษีบำรุงท้องที่ การเสียภาษีป้าย เป็นต้น อีกทั้งเจ้าหน้าที่ภาครัฐต้องพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษให้อยู่ในระดับที่สื่อสารกับผู้ให้บริการที่เป็นชาวต่างชาติ



จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของเทศบาลตำบลดอยฮาง เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ ดังนี้

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลตำบลดอยฮาง และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลตำบลดอยฮาง โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลตำบลดอยฮาง ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลดอยฮาง มีกรอบอัตรากำลังสำหรับปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓. นักจัดการงานทั่วไป ระดับ ชำนาญการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๔. นิติกร (ปฏิบัติกร /ชำนาญการ)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง (ว่าง)
๕. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ชำนาญงาน	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๗. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง (ว่าง)
๘. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๑๑. คนงานทั่วไป	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๑๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๑๓. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับ ชำนาญการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓. นักวิชาการคลัง ระดับ ชำนาญการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง



๔. เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับชำนาญงาน	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๗. คนงาน	จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. นายช่างโยธา ระดับชำนาญงาน	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓. นายช่างโยธา ระดับ(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง (ว่าง)
๔. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๖. คนงาน	จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กองการศึกษา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเทศบาลตำบลดอยฮาง อันได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมความพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง (ว่าง)
๒. นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓. ครู (อันดับ คศ.๒)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๔. ครู (อันดับ คศ.๑)	จำนวน ๔ ตำแหน่ง
๕. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	จำนวน ๒ ตำแหน่ง



๕. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง (ว่าง)
๖. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๘. คนงาน	จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของเทศบาลตำบลดอยฮาง

ขั้นตอนการวิเคราะห์การกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ
๓. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และความมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้พนักงานจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร



ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ คือ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์ จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำการ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๑๒๐	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

สูตรการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ



๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนหาอัตราส่วนปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เทศบาลตำบลดอยฮาง จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

เทศบาลตำบลดอยฮาง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลดอยฮาง และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลดอยฮาง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (รายละเอียดตามเอกสารประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เล่มที่ ๒) และอีกทั้งการวิเคราะห์ตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ยังขึ้นอยู่กับ

นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร นโยบายเกี่ยวกับประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑.การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และสอดคล้องกับภารกิจ พันธกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๒.พัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

๓.ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล

นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

๑.จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นการวางแผนด้านอัตรากำลังให้เหมาะสม สามารถตอบสนองการทำงาน ofเทศบาลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน นโยบายของเทศบาลและนโยบายของรัฐบาล

๒.การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจของเทศบาล

๓.ปรับปรุงระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจงาน อำนาจหน้าที่ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้หรือองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

๑.ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้ตามสายงานปีละ ๑ ครั้ง



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อัตรากำลังที่ต้องการแต่ละส่วนราชการ

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑		ปลัดเทศบาล	บริหารงานท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒	สำนักปลัด	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๓		นักวิเคราะห์นโยบาย	วิชาการ	๑	๑	-	
๔		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	๑	๑	-	
๕		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	๑	๑	-	
๖		นิติกร	วิชาการ	๑	-	๑	
๗		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๘		เจ้าพนักงานป้องกัน	ทั่วไป	๑	๑	-	
๙		เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	๑	-	๑	
๑๐		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	พนัก.จ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนัก.จ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๒		ผช. พนักงานพัฒนาชุมชน	พนัก.จ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๓		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
๑๔		พนักงานขับเครื่องจักรกล	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
๑๕		พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
รวม ๑๓ ตำแหน่ง				๑๕	๑๓	๒	
๑	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	๑	๑	-	
๓		นักวิชาการคลัง	วิชาการ	๑	๑	-	
๔		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๕		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	๑	๑	-	
๖		ผช.เจ้าพนักงานการเงิน	พนัก.จ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๗		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
รวม ๗ ตำแหน่ง				๗	๗	-	
๑	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		นายช่างโยธา	ทั่วไป	๒	๑	๑	



ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๓	กองช่าง	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	พนง.จ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๔		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนง.จ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๕		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
		รวม ๕ ตำแหน่ง		๖	๕	๑	
๑	กอง การศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	๑	-	๑	
๒		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	๑	๑	-	
๓		ครู	คศ.๒	๑	๑	-	
๓		ครู	คศ.๑	๔	๔	-	
๔		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	พนง.จ้างตามภารกิจ	๒	๒	-	
๕		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนง.จ้างตามภารกิจ	๑	-	๑	
๖		ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
๗		ผช.จพง.การเงินและบัญชี	พนง.จ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๘		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
		รวม ๗ ตำแหน่ง		๑๓	๑๔	๒	
		รวมทั้งสิ้นทุกส่วนราชการ		๔๑	๓๖	๕	

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน

เทศบาลตำบลดอยช้าง มีความต้องการพนักงานเทศบาล ประเภทบริหารท้องถิ่น จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) จำนวน ๑ อัตรา

สำนักปลัดเทศบาล มีความต้องการพนักงานเทศบาลทั้งหมด จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา แยกเป็น
ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๔ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้าง
ตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา ปัจจุบันในสำนักปลัดเทศบาล มีจำนวน
อัตรากำลังทั้งหมด ๑๓ ตำแหน่ง ตำแหน่งว่าง ๒ อัตรา รวม ๑๕ อัตรา และตามประกาศคณะกรรมการพนักงาน
เทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๖
ประกาศ ณ วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๖ จึงได้แก้ไขชื่อตำแหน่งคนงานทั่วไป จากแผนอัตรากำลัง ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
เป็นตำแหน่งคนงาน ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)



กองคลัง มีความต้องการพนักงานเทศบาลทั้งหมด จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา แยกเป็น ประเภท
อำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๒ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตาม
ภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด
๗ ตำแหน่ง รวม ๗ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง

กองช่าง มีความต้องการพนักงานเทศบาลทั้งหมด จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา แยกเป็น ประเภท
อำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้าง
ทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในกองช่าง มีจำนวนทั้งหมด ๕ ตำแหน่ง รวม ๖ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา

กองการศึกษา มีความต้องการพนักงานเทศบาลทั้งหมด จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา แยกเป็น
ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้าง
ตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ปัจจุบันในกองการศึกษา มีจำนวนทั้งหมด ๑๓
ตำแหน่ง รวม ๑๓ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๒ อัตรา

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการของเทศบาลตำบลดอยฮาง ทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๔๑ อัตรา
ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาล (มีนครอง)	จำนวน ๑๕ อัตรา
๒. พนักงานเทศบาล (อัตรารว่าง)	จำนวน ๔ อัตรา
๓. พนักงานครูเทศบาล (มีนครอง) (สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	จำนวน ๕ อัตรา
๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครอง)	จำนวน ๙ อัตรา
๕. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตรารว่าง)	จำนวน ๑ อัตรา
๖. พนักงานจ้างทั่วไป (มีนครอง)	จำนวน ๗ อัตรา

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่สำหรับสำนัก
ปลัดเทศบาล กองคลัง และกองช่างมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานในส่วนราชการนั้นแล้ว จึงให้คง
อัตรากำลังไว้เท่าเดิม ทั้งนี้ เทศบาลตำบลดอยฮาง สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุ
ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐ/นโยบายของจังหวัดเชียงราย/นโยบายของผู้บริหารได้

แต่กองการศึกษา สำหรับอัตรากำลังที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งตามประกาศ ก.ท.จังหวัดเชียงราย เรื่อง
หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙
กันยายน ๒๕๕๘ ซึ่งได้กำหนดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งของเทศบาลตำบลดอยฮาง มีตำแหน่ง อัตรากำลังและ
ประสบการณ์ ดังนี้



๑. ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีจำนวน ๑ คน

๒. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐ : ๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไปให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน

ซึ่งหากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ออัตราส่วนครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็กแล้ว ยังไม่เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว โดยยังขาดอัตราตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กอีกหลายอัตราแต่ในอนาคต หากเทศบาลตำบลดอยฮางไม่สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังให้เพียงพอต่อจำนวนเด็กได้ เทศบาลตำบลดอยฮางอาจมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังในส่วนของตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก(พนักงานครูเทศบาล)/ ครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิหรือผู้มีทักษะ) ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นต่อไป

ปัจจุบันเทศบาลตำบลดอยฮาง มีจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๖ ศูนย์ รวมทั้งหมด ๑๓๑ คน แยกเป็น

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยางค่าน มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๔๗ คน
ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๕ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๓ คน

๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่งน้ำร้อน มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑๘ คน
ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๒ คน

๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจะเดื่อ มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒๐ คน
ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๑ คน

๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผาเสี้ยว มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑๘ คน
ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๑ คน

๕. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านฮ่องฮ้อ มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑๖ คน
ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๑ คน

๕. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอยฮาง มีนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑๒ คน
ต้องการอัตรากำลังครู/ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ คน ปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๑ คน
(รายละเอียดจำนวนนักเรียนตามเอกสารประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)

เมื่อได้จำนวนพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลดอยฮาง ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถเพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลดอยฮาง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ห้าปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ใน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านสาธารณูปโภคพื้นฐาน	เพื่อพัฒนาสาธารณูปโภคพื้นฐาน	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์/ผช.นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างไฟฟ้า - ผช.จพง.ธุรการ (กองช่าง)
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	เพื่อพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - นักจัดการงานทั่วไป - ผช.จพง.พัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม	เพื่อพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - เจ้าพนักงานสาธารณสุข
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษา	เพื่อพัฒนาด้านการศึกษา	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก - ผช.จพง.การเงินฯ/ คณงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพและ ความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน	เพื่อพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพและ ความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - เจ้าพนักงานป้องกันฯ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการ บริหาร	เพื่อพัฒนาด้านการเมืองและการ บริหาร	- พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ทุกคน



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลดอยฮาง วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลดอยฮาง และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลดอยฮาง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเต็ม) ๑๐/๓/๖๓ รับโอน
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเต็ม) ๑๐/๓/๖๓ รับโอน
เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	(ว่างเดิม ๑) ๙/๔/๖๒ รับโอน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา (๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม) ๒๗/๖/๖๑ อยู่ระหว่างรอ การสรรหา ของ ก.ท.
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผาเสด็จ ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านฮ่องฮ่อ ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยางค้ำ ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม) ๙/๔/๖๒
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่งน้ำร้อน ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจะเตือ ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา (๐๘)								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอยฮาง พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๕๑	๕๑	๕๑	๕๑	-	-	-	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลคอยฮาง ได้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน ของพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่ง ดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือการคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ขั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน)

(๔) ภาระค่าใช้จ่ายรวม ในแต่ละปีคิดจาก (๑)+(๒)+(๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่น ในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่นเงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๗) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๑) สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลังดังนี้

- พนักงานเทศบาล	จำนวน	๘	อัตรา	มีคนครอง	๖	อัตรา	ตำแหน่งว่าง	๒	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๓	อัตรา	มีคนครอง	๓	อัตรา	ตำแหน่งว่าง	-	อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๓	อัตรา	มีคนครอง	๓	อัตรา	ตำแหน่งว่าง	-	อัตรา



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท)	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	พนักงานเทศบาล						
๑	นักบริหารท้องถิ่น (ปลัด ทต.) ๑๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๔๖,๕๖๐ (๗,๐๐๐+๗,๐๐๐) X ๒	๗๒๖,๗๒๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๘๐
๒	นักบริหารงานทั่วไป (หน.สป.) ๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๓๔,๑๓๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๔๕๑,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๓	นักจัดการงานทั่วไป (ชก.) ๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๓๑,๘๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) ๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๒๕,๙๗๐	๓๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) ๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๓๒,๔๕๐	๓๘๙,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐
๖	นิติกร (ปก./ชก.) ๑๒-๒-๐๑-๓๔,๐๕-๐๐๑	-	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) ๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๒๔,๗๓๐	๒๙๖,๗๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐
๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) ๑๒-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	-	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา ๑๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๑	๑๑,๕๑๐	๑๓๘,๑๒๐	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๒๑,๑๙๐	๒๕๔,๒๘๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๖๘๐	๑๑,๐๔๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๔,๕๒๐	๑๗๔,๒๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑๒,๔๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๓	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒) กองคลัง มีอัตรากำลังดังนี้

- พนักงานเทศบาล จำนวน ๕ อัตรา มีคนครอง ๕ อัตรา ตำแหน่งว่าง - อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา ตำแหน่งว่าง - อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา ตำแหน่งว่าง - อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท)	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	ข้าราชการ						
๑	นักบริหารงานการคลัง(ผอ.กองคลัง) ๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	๑	๓๖,๓๑๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๔๓๗,๗๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.) ๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๓๑,๓๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๓	นักวิชาการคลัง (ชก.) ๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	๑	๓๐,๗๙๐	๓๖๙,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.) ๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	๒๐,๐๔๐	๒๔๐,๔๘๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.) ๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	๑	๒๐,๓๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๒,๕๗๐	๑๕๐,๘๔๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๗	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓) กองช่าง มีอัตรากำลังดังนี้

- พนักงานเทศบาล จำนวน ๓ อัตรา มีคนครอง ๒ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา มีคนครอง ๒ อัตรา ตำแหน่งว่าง - อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา ตำแหน่งว่าง - อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท)	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	ข้าราชการ						
๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง) ๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๓๓,๕๖๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๔๐๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐๐	๑๓,๐๘๐๐	๑๓,๐๘๐๐
๒	นายช่างโยธา (ขง.) ๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๒๐,๓๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐
๓	นายช่างโยธา (ปง./ขง.) ๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	-	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๓,๒๑๐	๑๕๘,๕๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๒,๐๘๐	๑๔๔,๙๖๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๖	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๔) กองการศึกษา มีอัตรากำลังดังนี้

- พนักงานเทศบาล จำนวน ๒ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา
- พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๕ อัตรา มีคนครอง ๕ อัตรา ตำแหน่งว่าง - อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา มีคนครอง ๓ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา มีคนครอง ๒ อัตรา ตำแหน่งว่าง - อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท)	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษา) ๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	-	๓๒,๘๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการการศึกษา (ชก.) ๑๒-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	๑	๒๙,๖๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๐,๖๘๐	๑๕,๘๔๐
๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๙,๕๖๐	๙,๘๐๐	๙,๙๒๐
๔	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผาเจริญ ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑) ๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๑	๑	-	-	-	-	-
๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านฮ่องอ้อ ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑) ๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๒	๑	-	-	-	-	-
๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยางคำนุ ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒) ๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๓	๑	-	-	-	-	-
๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑๕,๔๕๐	๑๘๕,๕๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐
๙	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	-	-
๑๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่งน้ำร้อน ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒) ๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๔	๑	-	-	-	-	-



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท)	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๑	ผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-	-
๑๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่บ้านจะเตือ ครู (รับเงินเดือนอันดับ กศ.๑) ๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๕	๑	-	-	-	-	-
๑๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอยฮาง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑๖,๓๘๐	๑๙๖,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐

ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มีความต้องการสรรหาตำแหน่ง จำนวน ๕ ตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒ x ๑๒
๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กอง การศึกษา) ๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑๕,๔๓๐	๕๐,๑๗๐	๓๕,๓๐๐
๒	นิติกร (ปก./ชก.) ๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	๑	๙,๗๔๐	๔๙,๔๘๐	๓๕,๕๑๐
๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) ๑๒-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	๑	๘,๗๕๐	๔๐,๙๐๐	๒๙,๗๕๐
๔	นายช่างโยธา (ปง./ชง.) ๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	๑	๘,๗๕๐	๔๐,๙๐๐	๒๙,๗๕๐
๕	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	-	-	-

ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ปี ๒๕๖๔ (บาท)	ปี ๒๕๖๕ (บาท)	ปี ๒๕๖๖ (บาท)
๓๓,๘๔๖,๗๕๐	๓๕,๕๓๙,๐๘๘	๓๗,๓๑๖,๐๔๒

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่มขึ้น ๕%

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ที่ปฏิบัติงาน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๕,๕๖๒.๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๘๐	๗๖๕,๕๖๐	(๔๖,๕๖๐)
๒	สำนักงานปลัดเทศบาล (๑๑) หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป) นักจัดการงานทั่วไป นักบริหารงานบุคคล นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นิติกร	ต้น	๑	๑	๔๐,๙๓๒.๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๖๐	๔๙๗,๙๒๐	(๓๔,๑๑๐)
๓		ชก.	๑	๑	๓๙,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐	(๓๔,๘๘๐)
๔		ชก.	๑	๑	๓๑,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๔๙,๓๒๐	(๒๕,๙๗๐)
๕		ชก.	๑	๑	๓๘,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๖๘๐	๔๒๙,๒๘๐	(๓๒,๕๕๐)
๖		ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕,๕๓๒.๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเดิม ๑๐/๗/๖๓
๗		ช.ก.	๑	๑	๒๙,๖๗๖.๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๒๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๒๐	๓๑๙,๓๒๐	(รับโอน)
๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๒๙,๙๖๐.๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๙,๓๒๐	ว่างเดิม ๑๓/๗/๖๓
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๑	๑	๑๓,๘๑๒.๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๕๙,๖๔๐	(รับโอน)
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๒๕,๕๖๒.๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๖๘๐	๑๑,๐๔๐	๒๘๖,๒๐๐	(๒๑,๑๙๐)
๑๑		-	๑	๑	๑๗,๕๖๐.๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๖,๒๐๐	(๑๕,๕๖๐)
๑๒		-	๑	๑	๑๔,๕๖๒.๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๑๒๐	๖,๒๔๐	๑๖๖,๐๐๐	(๑๒,๕๔๐)
๑๓		-	๑	๑	๑๐,๘๐๐.๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๔	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๐,๘๐๐.๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐,๘๐๐.๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๖	รวมสำนักงานปลัดเทศบาล กองคลัง (๑๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการคลัง เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี พนักงานจ้างทั่วไป	ต้น	๑	๑	๔๐,๙๓๒.๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๖๐	๔๙๗,๙๒๐	(๓๔,๑๑๐)
๑๗		ชก.	๑	๑	๓๙,๕๖๐.๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐	(๓๔,๘๘๐)
๑๘		ชก.	๑	๑	๓๑,๖๔๐.๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๖๘๐	๓๔๙,๓๒๐	(๓๒,๕๕๐)
๑๙		ป.ก.	๑	๑	๒๙,๖๗๖.๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๙,๓๒๐	(๒๑,๑๙๐)
๒๐		ช.ก.	๑	๑	๒๙,๙๖๐.๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๒๐	๑๑,๑๒๐	๑๑,๑๒๐	๓๑๙,๓๒๐	(๒๑,๑๙๐)
๒๑		-	๑	๑	๑๕,๐๘๔.๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๑๖๙,๓๒๐	(๑๒,๕๗๐)
๒๒	รวมกองคลัง กองช่าง (๑๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) นายช่างโยธา นายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๐,๘๐๐.๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๓	รวมสำนักงานปลัดเทศบาล กองช่าง (๑๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) นายช่างโยธา นายช่างโยธา	ต้น	๑	๑	๔๐,๙๓๒.๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๖๐	๔๙๗,๙๒๐	(๓๔,๑๑๐)
๒๔		ช.ก.	๑	๑	๓๙,๕๖๐.๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	(๒๑,๑๙๐)
๒๕		ป.ก./ช.ก.	๑	-	๒๙,๙๖๐.๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๒๐	๑๑,๑๒๐	๑๑,๑๒๐	๓๑๙,๓๒๐	ว่างเดิม ๑๔/๗/๖๓

หมายเหตุ : สถานการณ์คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ให้ใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสาธารณสุขเทศบาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในเทศบัญญัติให้นำมากรณเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

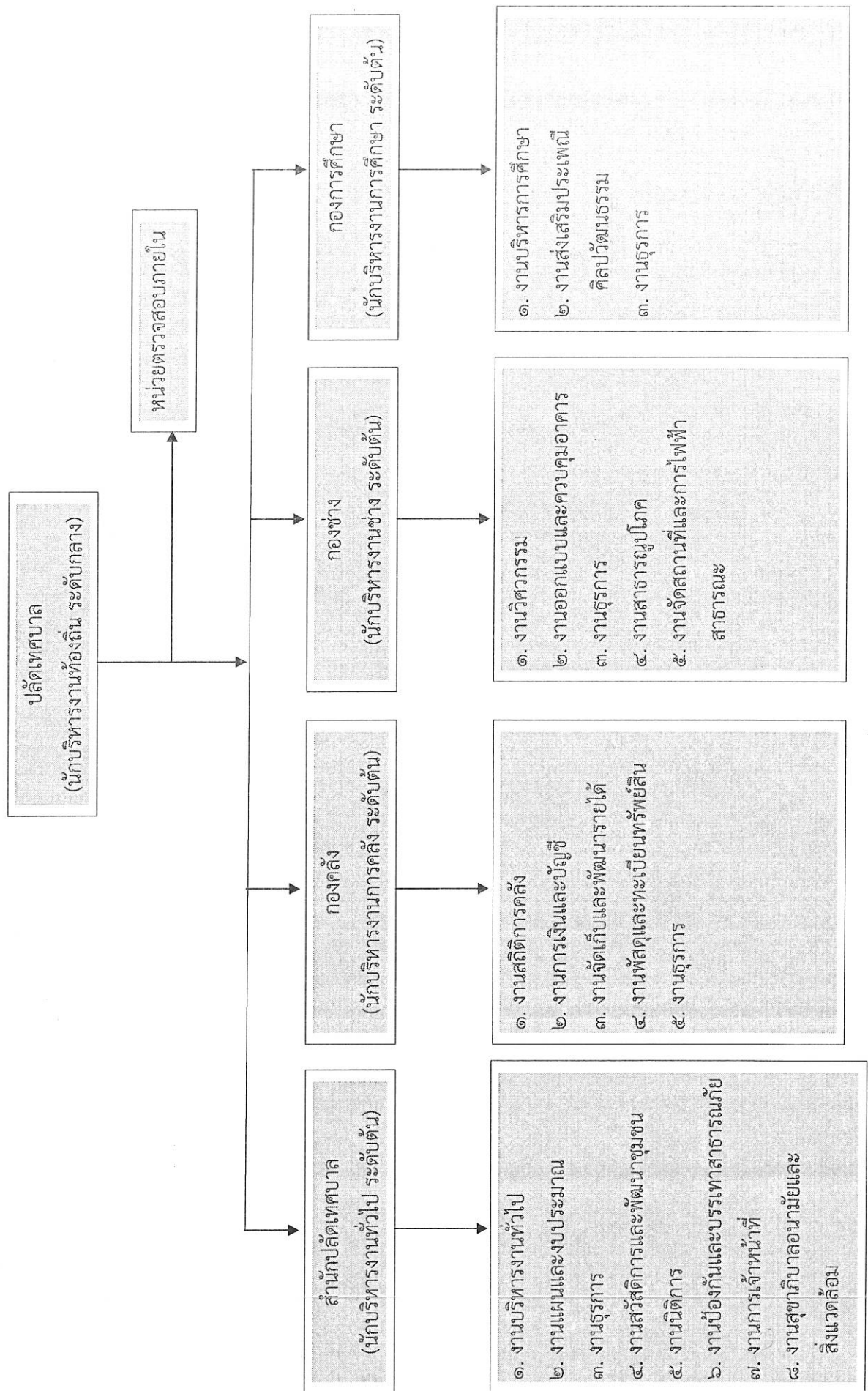
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๑๒,๒๓๕,๐๐๐)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๓๓,๘๔๖,๓๕๐ = (๑๒,๒๓๕,๐๐๐ x ๕%) + ๑๒,๒๓๕,๐๐๐ = ๓๓,๘๔๖,๓๕๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๓๕,๕๓๙,๐๘๘ = (๓๓,๘๔๖,๓๕๐ x ๕%) + ๓๓,๘๔๖,๓๕๐ = ๓๕,๕๓๙,๐๘๘
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๓๗,๓๑๖,๐๔๒ = (๓๕,๕๓๙,๐๘๘ x ๕%) + ๓๕,๕๓๙,๐๘๘ = ๓๗,๓๑๖,๐๔๒
- : ข้าราชการภายใน ลูกจ้างประจำภายใน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ (ตำแหน่งที่มีแก่สีกุลในตัวอย่าง)
- : ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่องการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครู พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.พ. และก.อบต. ค่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘
- : ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.พ. และก.อบต. ค่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘
- : ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ
- : ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ

(ลงชื่อ).....ผู้จัดทำข้อมูล
(นายอินทร ปัญญาวงศ์)
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

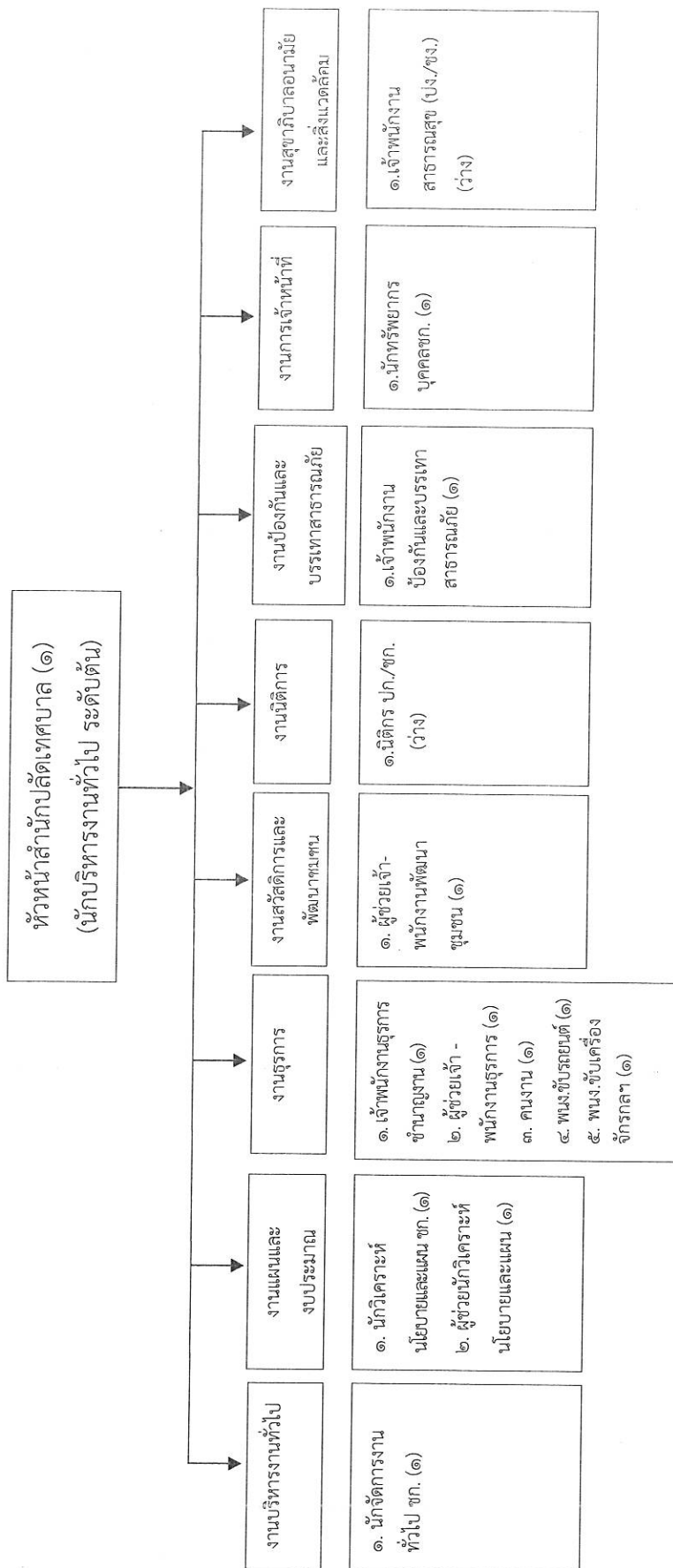
(ลงชื่อ).....ผู้รับรองข้อมูล
(นายชนกฤต รงค์)
ปลัดเทศบาลตำบลอยายาง

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองข้อมูล
(นายวิชัย เทพวัลย์)
นายกเทศมนตรีตำบลอยายาง

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

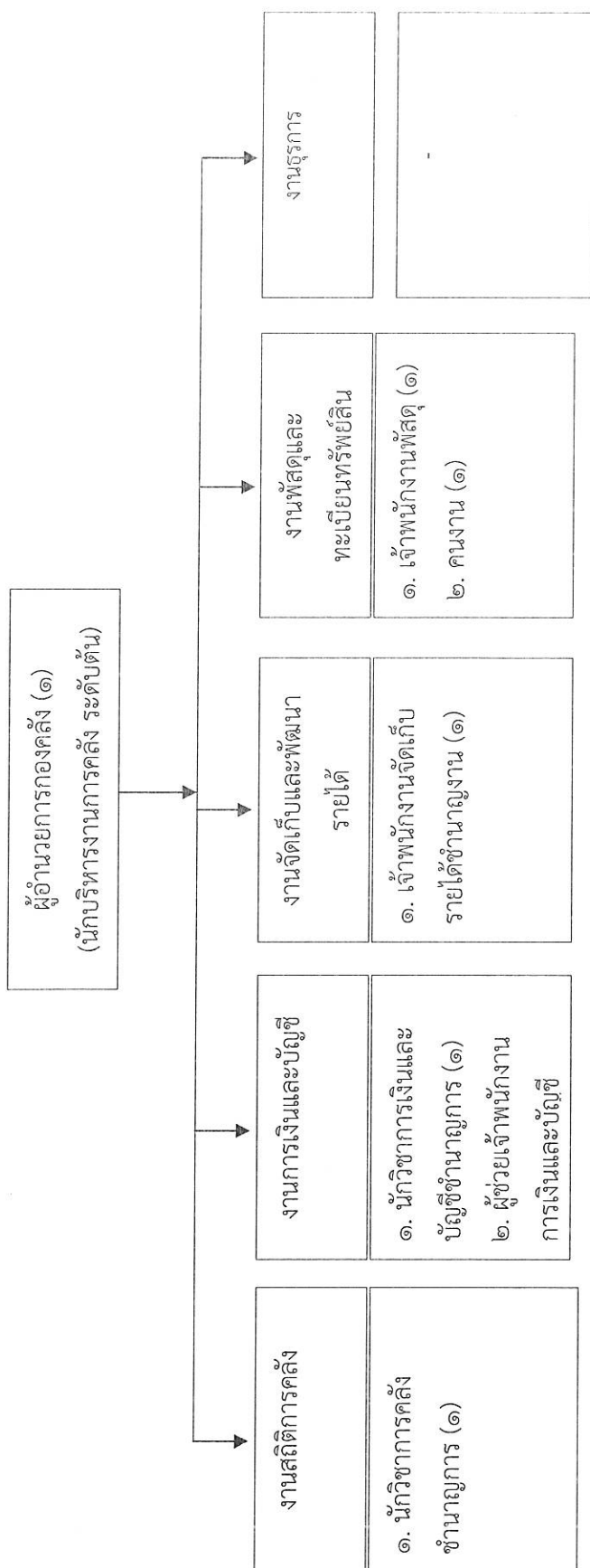


โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



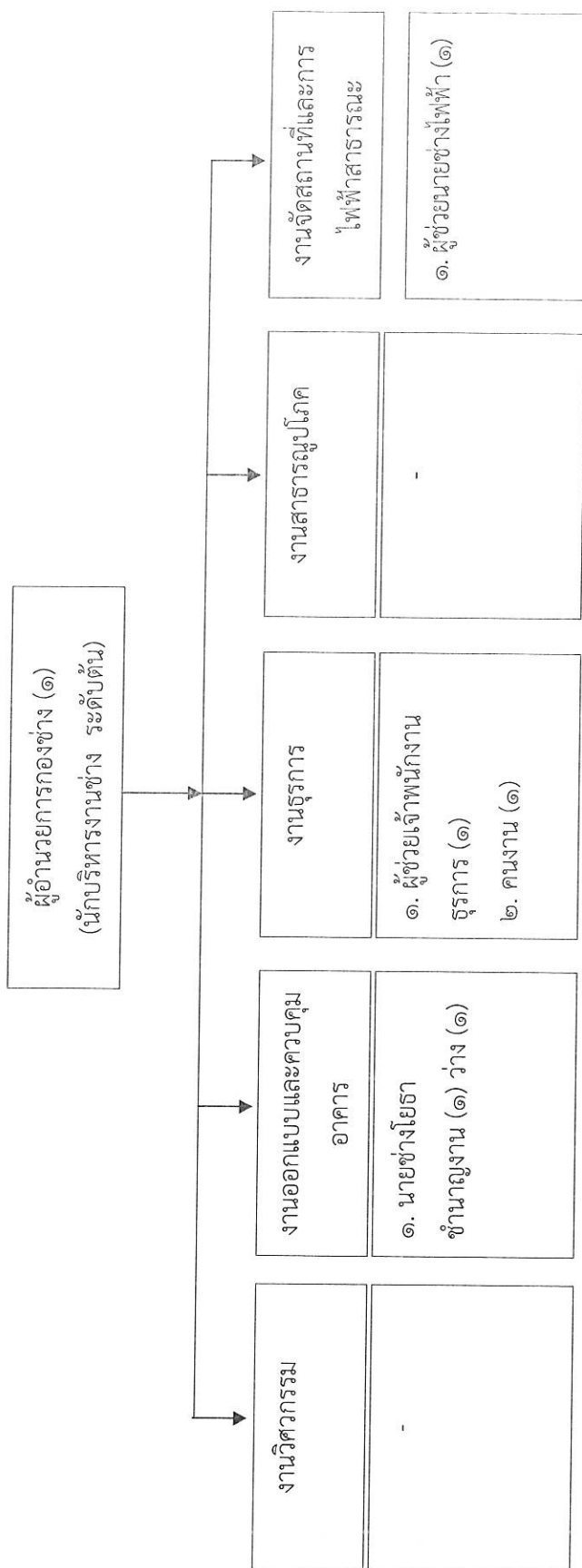
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		
ระดับ												
จำนวน	-	-	๑	-	-	๓	-	-	๑	๑	๓	๓

โครงสร้างของกองคลัง



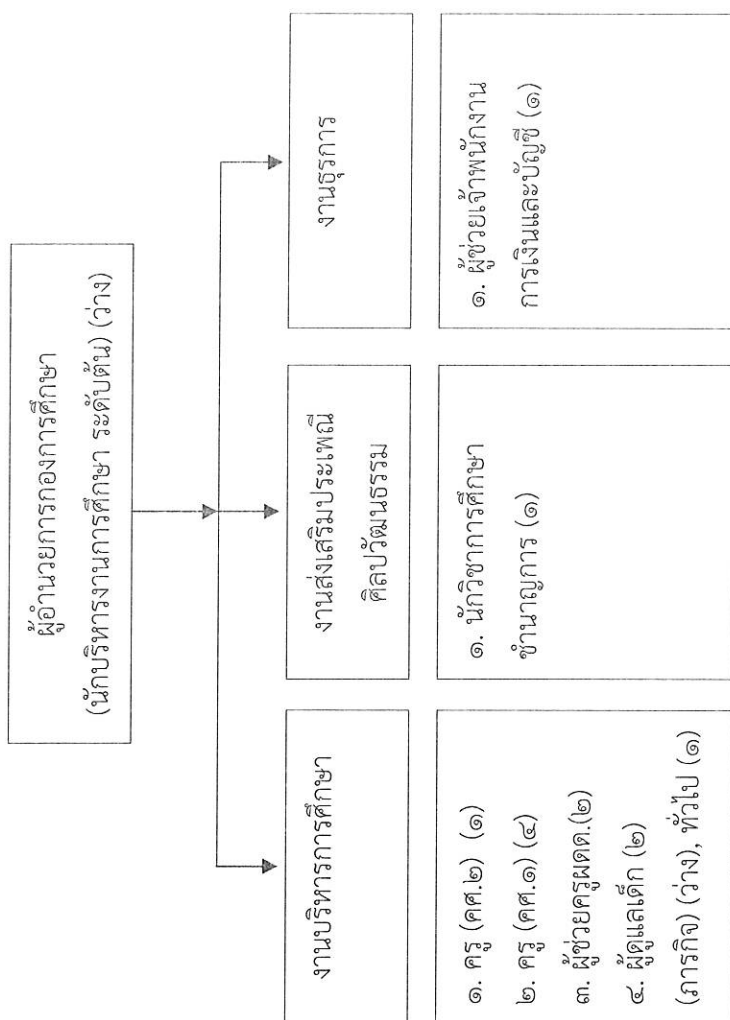
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงาน จ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชำนาญ การ พิเศษ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	พนักงาน ตามภารกิจ
จำนวน	-	-	๑	-	๒	-	-	๑	๑	๑

โครงสร้างของกองช่าง



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		พนักงาน จ้าง จ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญ พิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติงาน	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	
ระดับ										
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๑

โครงสร้างของกองการศึกษา



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป		อันดับ		พนักงานจ้างทั่วไป	
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการอาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	คศ.๒	คศ.๑		
ระดับ														
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๔	๓	๒

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง'ในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลดอยฮาง อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายชนกฤต งามศรี	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	บพ.	กลาง	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๕๕,๕๗๒.๐๐ (๔๖,๕๖๐ x ๑.๒)	๔๔,๐๐๐ (๓๗,๐๐๐ x ๑.๒)	๔๔,๐๐๐ (๓๗,๐๐๐ x ๑.๒)	๓๒๖,๓๒๐
สิ้นปีงบเลืงเทศบาล														
๒	นายอินทร ปัญญาวงศ์	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สังคมศาสตร์)	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๔๐,๙๓๒.๐๐ (๓๔,๑๑๐ x ๑.๒)	๔๒,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐ x ๑.๒)	-	๔๕๕,๓๒๐
๓	นางวิไลวัลย์ สุดาทิพย์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์-บริหารรัฐกิจ)	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิจการ	ชก.	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิจการ	ชก.	๓๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ x ๑.๒)	-	-	๓๕๒,๕๖๐
๔	นางริ้วมัย คุณาธรรม	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิจการ	ชก.	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิจการ	ชก.	๓๑,๑๖๔.๐๐ (๒๕,๙๖๐ x ๑.๒)	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๕	นางณัฐกานต์ ใจกล้า	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิจการ	ชก.	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิจการ	ชก.	๓๘,๙๖๐ (๓๘,๙๖๐ x ๑.๐๐)	-	-	๓๘๙,๔๐๐
๖	นาง (ว่าง)	-	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	วิจการ	ป.ก./ชก.	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	วิจการ	ป.ก./ชก.	๓๕,๕๓๒.๐๐ (๒๙,๗๕๐ + ๔๙,๔๘๐) / ๒ * ๑.๒	-	-	(ว่างเดิม)
๗	นางณัฐรัตน์ สิงห์สุวรรณ	ครุศาสตรบัณฑิต (การประถมศึกษา)	๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๒๕,๖๗๐ (๒๔,๗๓๐ x ๑.๒)	-	-	๒๕๖,๓๖๐
๘	นาง (ว่าง)	-	๑๒-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ทั่วไป	ป.ก./ชง.	๑๒-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ทั่วไป	ป.ก./ชง.	๒๗,๙๐๐ (๘,๗๕๐ + ๔๐,๘๐๐) / ๒ * ๑.๒	-	-	(ว่างเดิม)
๙	นายเอก อินธิวงค์	ปวส. (สาขาอิเล็กทรอนิกส์)	๑๒-๒-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ป.ก.	๑๒-๒-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ป.ก.	๑๓,๕๒๐ (๑๑,๕๑๐ x ๑.๒)	-	-	๑๓๕,๑๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๑๐	นางจิตติมา จิระวงศ์วาน	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ผู้มีความรู้)	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ผู้มีความรู้)	-	-	๒๕,๖๒๘.๐๐ (๒๑,๑๘๐ x ๑.๒)	-	-	๒๕๔,๒๘๐
๑๑	นายบุญยาริทธิ์ ไร่พุทธา	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ (ผู้มีความรู้)	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ (ผู้มีความรู้)	-	-	๑๓,๕๖๐ (๑๔,๕๖๐ x ๑.๒)	-	-	๑๓๕,๒๕๐
๑๒	น.ส.วรฤดี พรไพโรจน์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	-	-	๑๘,๖๒๐ (๑๖,๔๔๐ x ๑.๒)	-	-	๑๘๙,๒๘๐
พนักงานจ้างทั่วไป														
๑๓	นางสุภาวดี พรหมเล็ก	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐,๘๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑.๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นายกิตติชัย จริณกรนก	ม.๓	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๐,๘๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑.๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายพงษ์ศักดิ์ สิงห์ชัยรัตน์	ปวส. (การก่อสร้าง)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๐,๘๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑.๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	การขออัตราจ้างเดิม				การขออัตราจ้างใหม่				เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
๑๖	นางสุรัชดา ล้อยอด	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	๔๓,๕๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๗,๗๐๐	
๑๗	นางกุลปริยา พุทธิพงษ์	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบริหารธุรกิจ)	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ช.ก.	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ช.ก.	๓๗,๒๐๐	-	-	๓๗,๐๘๐	
๑๘	นางกรรณสุรีย์ อารีรินทร์	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ช.ก.	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ช.ก.	๓๖,๙๔๐	-	-	๓๖,๘๔๐	
๑๙	นายเจกณิพัทธ์ ฉัตรบรรณิรินทร์	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่คลัง	ทั่วไป	ป.ง.	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่คลัง	ทั่วไป	ป.ง.	๒๔๐,๘๔๐	-	-	๒๔๐,๘๔๐	
๒๐	นางพิทยา ไชยจักร	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบัญชี)	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารได้	ทั่วไป	ช.ก.	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารได้	ทั่วไป	ช.ก.	๒๔๕,๓๒๐	-	-	๒๔๕,๓๒๐	
๒๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑๕๐,๘๔๐	-	-	๑๕๐,๘๔๐	
๒๒	น.ส.ณัฏฐาณันท์ สันธิ	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	๑๐๕,๐๐๐	
๒๓	นายวรพจน์ เดชะ	วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารงานก่อสร้าง)	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	๔๖๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๕,๓๒๐	
๒๔	นายธีรภัทร์ เกิดแก้ว	ปวช. (ก่อสร้าง)	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ช.ก.	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ช.ก.	๒๔๕,๓๒๐	-	-	๒๔๕,๓๒๐	
๒๕	(ว่าง)	-	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง./ช.ก.	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง./ช.ก.	๒๔๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)	
๒๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	๑๕๕,๕๒๐	-	-	๑๕๕,๕๒๐	
๒๗	นางสาวกาญจนา เรือนเป็น	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๕๕,๙๖๐	-	-	๑๕๕,๙๖๐	
๒๘	พนักงานจ้างทั่วไป	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	๑๐๕,๐๐๐	
๒๙	พนักงานจ้าง	-	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	ต้น	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	ต้น	๓๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)	
๓๐	นางสาวสรีดา คำแผ้วชัย	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ช.ก.	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ช.ก.	๓๕๖,๑๖๐	-	-	๓๕๖,๑๖๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่า-เดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๓๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
	น.ส.จิตพนา สุดดวงคำ	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐ x ๑.๒)	-	-	๑๒,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๓๒	นางสาวประภัสสร นารีน	ปวส. (เกษตรศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐,๕๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑.๒)	-	-	๑๐,๕๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผาสร้อย													
๓๓	น.ส.พรวิมล สิงห์ชัย	ครูศาสตรบัณฑิต (๕ ปี) (การศึกษาปฐมวัย)	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๑	ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑)	สายการสอน	คศ.๑	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๑	ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑)	สายการสอน	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุนฯ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองอี													
๓๔	นางประภาภรณ์ เจริญจิตร	ครูศาสตรบัณฑิต (๕ ปี) (การศึกษาปฐมวัย)	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๒	ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑)	สายการสอน	คศ.๑	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๒	ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑)	สายการสอน	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุนฯ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยางคำ													
๓๕	น.ส.บุษผา พันตรี	ครูศาสตรบัณฑิต (๕ ปี) (การศึกษาปฐมวัย)	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๓	ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒)	สายการสอน	คศ.๒	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๓	ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒)	สายการสอน	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุนฯ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๓๖	น.ส.พองคำ แซ่ฮ้อ	ครูศาสตรบัณฑิต (๕ ปี) (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้ไม่ควบคุม)	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้ไม่ควบคุม)	-	-	๑๘,๕๐๐ (๑๕,๕๕๐ x ๑.๒)	-	-	๑๘,๕๐๐
	(ว่าง)													
๓๗														
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่งน้ำร้อน													
๓๘	น.ส.สาธิตี เตมียะ	ครูศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๔	ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒)	สายการสอน	คศ.๒	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๔	ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒)	สายการสอน	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุนฯ
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๓๙	นางสาวแพรวรัตน์ เรือนปั้น	ครูศาสตรบัณฑิต (๕ ปี) (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ไม่ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุนฯ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจะดือ													
๔๐	นางสุภาวีย์ คำพิชัย	ครูศาสตรบัณฑิต (๕ ปี) (การศึกษาการระบบ)	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๕	ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑)	สายการสอน	คศ.๑	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๕	ครู (รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑)	สายการสอน	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุนฯ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอยช้าง													
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๔๑	น.ส.กัญญกานันท์ แซ่ฮ้อ	ครูศาสตรบัณฑิต (๕ ปี) (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้ไม่ควบคุม)	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้ไม่ควบคุม)	-	-	๑๘,๕๐๐ (๑๖,๓๘๐ x ๑.๒)	-	-	๑๘,๕๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน													



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลดอยฮาง กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ตี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่นการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นเทศบาลตำบลดอยฮาง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอก สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างในกลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยตนเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์



ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self -Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

โดยเทศบาลตำบลดอยฮาง ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตน กับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐ หรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคคลให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้เทศบาลตำบลดอยฮาง เป็นผู้จัดอบรม หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเอง หรือผู้ชำนาญงาน หรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กร หรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้ หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชนเพื่อให้ประชาชนหรือผู้ขอรับบริการได้รับความพึงพอใจจาก การให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หรือระยะเวลาในการบริการประชาชน ลดความซ้ำซ้อนของงาน และการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น



๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลดอยฮาง ได้จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลดอยฮาง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลดอยฮาง

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลดอยฮาง
ครบกำหนดใช้บังคับ เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์
และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับหนังสือ
สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการ
พนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบการจัดทำ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลดอยฮาง จึงประกาศใช้
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ).....

(นายวิชัย เทพวัลย์)

นายกเทศมนตรีตำบลดอยฮาง



ประกาศเทศบาลตำบลดอยฮาง
เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๗ (๕) ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามบัญชีโครงสร้างส่วนราชการฯ แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ).....

(นายวิชัย เทพวัลย์)

นายกเทศมนตรีตำบลดอยฮาง

โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน
เทศบาลตำบลดอยฮาง อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย
(แนบท้ายประกาศเทศบาลตำบลดอยฮาง ลงวันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓)

โครงสร้างส่วนราชการ	การแบ่งงานภายใน	หมายเหตุ
๑. <u>สำนักปลัดเทศบาล</u>	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานแผนและงบประมาณ ๑.๓ งานธุรการ ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานกรรเจ้าหน้าที ๑.๘ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม	
๒. <u>กองคลัง</u>	๒.๑ งานสถิติการคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๕ งานธุรการ	
๓. <u>กองช่าง</u>	๓.๑ งานวิศวกรรม ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานธุรการ ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	
๔. <u>กองการศึกษา</u>	๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ๔.๓ งานธุรการ	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>	- งานตรวจสอบภายใน	

(ลงชื่อ).....
(นายวิชัย เทพวัลย์)
นายกเทศมนตรีตำบลดอยฮาง



ประกาศเทศบาลตำบลดอยฮาง

เรื่อง กำหนดส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการเทศบาลตำบลดอยฮาง

เพื่อให้เป็นไปตาม ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ข้อ ๒๕๑ - ๒๕๓ และ ๒๕๕ ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลดอยฮาง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศกำหนดส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการเทศบาลตำบลดอยฮาง รายละเอียดดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยแบ่งหน่วยงานภายในสำนักปลัดเทศบาล ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานแผนและงบประมาณ
- ๑.๓ งานธุรการ
- ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- ๑.๕ งานนิติการ
- ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๘ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบดุลของประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งหน่วยงานภายในกองคลัง ดังนี้

- ๒.๑ งานสถิติการคลัง
- ๒.๒ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้
- ๒.๔ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน
- ๒.๕ งานธุรการ

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ งานออกแบบ และเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน การก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งหน่วยงานภายในกองช่าง ดังนี้

๓.๑ งานวิศวกรรม

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๓.๓ งานธุรการ

๓.๔ งานสาธารณูปโภค

๓.๕ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ

๔. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย โดยแบ่งหน่วยงานภายในกองการศึกษา ดังนี้

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

๔.๒ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม

๔.๓ งานธุรการ

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบบัญชี เอกสาร การเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุ และการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งหน่วยงานภายในของหน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

๕.๑ งานตรวจสอบภายใน

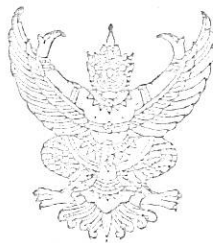
ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ).....

(นายวิชัย เทพวัลย์)

นายกเทศมนตรีตำบลออยฮาง



คำสั่งเทศบาลตำบลดอยฮาง

ที่ ๓๙๑ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕ หมวด ๒ ข้อ ๑๖ ประกอบกับหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลดอยฮาง ดังนี้

- | | |
|---------------------------|-------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลดอยฮาง | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลดอยฮาง | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการดังกล่าวข้างต้น มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนการระคำใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายวิชัย เทพวัลย์)

นายกเทศมนตรีตำบลดอยฮาง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลดอยฮาง

ที่ ชร ๕๙๑๐๑/๕๓๓

วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง เชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ

เรียน ปลัดเทศบาล/ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล/ ผู้อำนวยการกองคลัง และผู้อำนวยการกองช่าง

ตามที่เทศบาลตำบลดอยฮาง ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลดอยฮาง ที่ ๓๙๑/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ และคำสั่งเทศบาลตำบลดอยฮาง ที่ ๓๙๒/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลดอยฮาง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม ในวัน ศุกร์ ที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลดอยฮาง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาเข้าร่วมประชุมต่อไป

(ลงชื่อ).....ประธานกรรมการ

(นายวิชัย เทพวัลย์)

นายกเทศมนตรีตำบลดอยฮาง

รับทราบ

ปลัดเทศบาล.....

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล.....

ผู้อำนวยการกองคลัง.....

ผู้อำนวยการกองช่าง.....

ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
และคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

วัน ศุกร์ ที่ ๒๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลดอยฮาง

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ แจ้งการครบกำหนดการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลดอยฮาง

ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

๑.๒ แจ้งคำสั่ง ที่ ๓๔๑/๒๕๖๓ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑.๓ แจ้งคำสั่ง ที่ ๓๔๒/๒๕๖๓ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๒ การพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

-



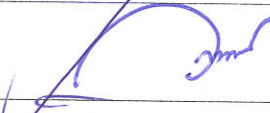


รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลคอยช้าง อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

วันที่ ๒๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลคอยช้าง

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายวิชัย เทพวัลย์ นายกเทศมนตรีตำบล	ประธานกรรมการ		
๒	นายธนกฤต ธงศรี ปลัดเทศบาล	กรรมการ		
๓	นายวรพจน์ เดชะ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ		
๔	นายอินทร ปัญญาวงศ์ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ		
๖	นางเรียม คุณาธรรม นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ		

ผู้ไม่มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสุรัชชา ลือยอด ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	-	ลาพักผ่อน

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อม และครบองค์ประชุมแล้วนายวิชัย เทพวัลย์ นายกเทศมนตรีตำบลคอยช้าง ได้กล่าวเปิดประชุมและทำหน้าที่ประธานการประชุม ได้ดำเนินการประชุมตามวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายวิชัย เทพวัลย์

ประธานกรรมการ

- ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลคอยช้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลคอยช้าง (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ฉบับเดิมครบกำหนด จึงได้แต่งตั้งทุกท่านร่วมเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคอยช้าง รายละเอียดตามคำสั่งเทศบาลตำบลคอยช้าง ที่ ๓๙๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และคำสั่งเทศบาลตำบลคอยช้าง ที่ ๓๙๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ที่ประชุม

- รับทราบ

/-๒- ระเบียบวาระที่ ๒...

ระเบียบวาระที่ ๒	เรื่องรับรองรายงานการประชุม - ไม่มี
ระเบียบวาระที่ ๓	เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา
นายวิชัย เทพวัลย์ นายอินทร ปัญญาวงศ์ กรรมการ/เลขานุการ	<p>๓.๑ การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p> <p>- ขอเชิญทางเลขานุการได้ชี้แจงระเบียบและแนวทางปฏิบัติในการจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี</p> <p>- ตามหนังสืออำเภอเมืองเชียงราย ที่ ชร ๐๐๒๓.๖/๓๘๖๓ ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓</p> <p>เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ได้แจ้งแนวทางปฏิบัติและคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี โดยมีสาระสำคัญคือให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และฉบับแก้ไข พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจะต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างในตำแหน่งใดและจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวต้องปฏิบัติตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งกำหนดให้ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี รอบปัจจุบันจะแตกต่างจากรอบเดิมคือการคิดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น การคิดประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นจากแผนอัตรากำล้างในรอบปัจจุบันให้คิดไม่เกินร้อยละ ๑๕ ส่วนแผนอัตรากำล้าง ๓ ปีฉบับเดิม คิดประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่เกินร้อยละ ๒๐</p> <p>(รายละเอียดตามเอกสารคู่มือที่ได้แจกให้คณะกรรมการทุกท่าน)</p> <p>- ก่อนที่จะทำการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งตามภารกิจหน้าที่ ให้ทางผู้ช่วยเลขานุการ แจ้งยอดบุคลากรตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ในปัจจุบัน และแจ้งค่าใช้จ่ายจริง ด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (จ่ายจริง) ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ตั้งจ่าย) ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ และภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี</p> <p>เพื่อประกอบการพิจารณา</p> <p>- ในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ มีกรอบอัตรากำล้างทั้งสิ้น ๔๑ อัตรา โดยแยกเป็น ปลัดเทศบาล ๑ อัตรา</p> <p>สำนักปลัดเทศบาล มีกรอบพนักงานเทศบาล ๘ อัตรา มีกรอบว่าง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งนิติกรและตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ตำแหน่งว่างเนื่องจาก ได้กำหนดตำแหน่งดังกล่าวเพิ่มในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๓ ซึ่งงานการเจ้าหน้าที่ ได้ประชาสัมพันธ์รับโอนตามวงรอบแล้ว โดยตำแหน่งนิติกรมีผู้สอบถามการโอน (ย้าย) เบื้องต้นแล้ว และจะทำหนังสือสอบถามการโอนมาในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ นี้ และตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข งานการเจ้าหน้าที่ กำลังสรรหาโดยวิธีรับโอน</p> <p>ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา</p> <p>รวม สำนักปลัดเทศบาล มีกรอบอัตรากำล้าง ๑๔ อัตรา</p>
นางเรียม คุณาธรรม ผู้ช่วยเลขานุการ	-/๓- กองคลัง...

นางเรียม คุณาธรรม
ผู้ช่วยเลขานุการ

กองคลัง มีกรอบพนักงานเทศบาล ๕ อัตรา ไม่มีกรอบว่าง พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา รวมกองคลัง มีกรอบอัตรากำลัง ๗ อัตรา
กองช่าง มีกรอบพนักงานเทศบาล ๓ อัตรา มีกรอบว่าง ๑ อัตรา ซึ่งกรอบว่างดังกล่าวงาน
การเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการสรรหา โดยวิธีการรับโอน
พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา
รวม กองช่าง มีกรอบอัตรากำลัง ๖ อัตรา

กองการศึกษา มีกรอบพนักงานเทศบาล ๒ อัตรา มีกรอบว่าง ๑ อัตรา ได้แก่ตำแหน่ง
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ซึ่งที่ผ่านมาเทศบาลได้ร้องขอให้ กสอ.ดำเนินการสรรหา แต่ไม่มีผู้
มาดำรงตำแหน่ง เนื่องจากหมดบัญชี ซึ่งขณะนี้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้มีหนังสือ
แจ้งกรณีตำแหน่งบริหารที่ไม่มีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหรือมีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาแต่มีการ
เรียกใช้บัญชีครบทั้งบัญชี (หมดบัญชี) สามารถดำเนินการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งสายงาน
บริหารที่ว่าง โดยการย้าย การโอน การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นในประเภทเดียวกัน ระดับ
เดียวกันกับตำแหน่งว่าง ตั้งแต่วันที่ ๑ ก.ค. - ๓๑ ส.ค. ๒๕๖๓ ซึ่งหากเลยกำหนดเวลา
ดังกล่าวแล้วเทศบาลสรรหาไม่ได้ ต้องรายงานให้กรมฯ สรรหา ต่อไป

พนักงานครูเทศบาล ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา มีกรอบว่าง ๑
อัตรา ได้แก่ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา

- ภาระค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้างประโยชน์ตอบแทนอื่น (จ่ายจริง) ปีงบประมาณ ๒๕๖๒
ร้อยละ ๓๐.๔๔
- ภาระค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้างประโยชน์ตอบแทนอื่น (ตั้งจ่าย) ปีงบประมาณ ๒๕๖๓
ร้อยละ ๓๕.๑๐
- ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓
(ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี) ร้อยละ ๓๔.๙๓

นายวิชัย เทพวัลย์
ประธานกรรมการ

- จากที่ผู้ช่วยเลขานุการได้แจ้งมาแต่ละส่วนราชการยังคงมีกรอบว่างที่กำลังสรรหาอยู่
และภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ในปี ๒๕๖๓ ค่อนข้างสูง มีส่วนราชการไหนที่จะเสนอ
ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือยุบเลิกตำแหน่ง หรือเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมเชิญครับ

นายธนกฤต ธงศรี
กรรมการ

- กองการศึกษา ยังไม่กำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือยุบเลิก เนื่องจากยังคงมีตำแหน่งว่างในกอง
๒ อัตรา ซึ่งหากได้รับการสรรหาครบแล้ว คาดว่าจะมีบุคลากรปฏิบัติงานเพียงพอและ
เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

นายอินทร ปัญญาวงศ์
กรรมการ/เลขานุการ

- สำนักปลัด ยังไม่กำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิก เนื่องจากยังคงมีตำแหน่งว่าง ใน
แผนอัตรากำลังฯ จำนวน ๒ อัตรา ซึ่งหากได้รับการสรรหา คาดว่าจะมีบุคลากรปฏิบัติงาน
อย่างเพียงพอกับการกิจ และปริมาณงาน

นายวรพจน์ เดชะ

- กองช่าง ยังไม่กำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือยุบเลิก เนื่องจากยังมีตำแหน่งนายช่างโยธาว่าง
จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งหากได้รับการสรรหาตำแหน่งว่างดังกล่าวแล้ว คาดว่าจะมีบุคลากร
ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

นายธนกฤต ธงศรี

- สำหรับกองคลัง มีอัตราตำแหน่งที่ครบ และไม่มีกรอบอัตราว่างในกอง

/-๔- นายวิชัย...

นายวิชัย เทพวัลย์ ประธานกรรมการ	- จากที่หัวหน้าส่วนราชการได้วิเคราะห์อัตรากำลังของแต่ละกองมาแล้ว ไม่มีสำนักหรือกองใดกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือยุบเลิก เนื่องจากแต่ละกองยังคงมีตำแหน่งพนักงานว่าง ที่จะต้องดำเนินการสรรหา ประกอบกับเทศบาลตำบลคอยอ่าง มีภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้างประโยชน์ตอบแทนอื่น ที่ค่อนข้างสูงเนื่องจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีเรามีไม่มาก ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ในรอบนี้ จึงยังคงอัตราตำแหน่งเดิม ไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิก
มติที่ประชุม นายวิชัย เทพวัลย์ นางเรียม คุณารธรรม ผู้ช่วยเลขานุการ	- มีมติเห็นชอบตามที่เสนอ - มีท่านใดที่จะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เชิญครับ - เสนอขอแก้ไขชื่อพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป ขอแก้ไขเป็น ตำแหน่ง คนงาน แก้ไขตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๖ ประกาศ ณ วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๖
มติที่ประชุม นายวิชัย เทพวัลย์ ประธานกรรมการ	- มีมติเห็นชอบให้แก้ไขชื่อตำแหน่งดังกล่าว ตามเสนอ - แจ้งให้ทางฝ่ายเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการ รวบรวมเอกสาร ในการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ตามแนวทางหนังสือสั่งการ และส่ง เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ให้ทันตามกำหนดเวลาต่อไป
นายวิชัย เทพวัลย์ นายอินทร ปัญญาวงศ์ กรรมการ/เลขานุการ	๓.๒ การพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) - ขอเชิญทางเลขานุการได้ชี้แจงระเบียบและแนวทางปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร - ด้วยประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ได้กำหนดให้ เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและ จริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการจัดทำ แผนพัฒนาเทศบาลต้องกำหนดกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามที่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนา พนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล และเสนอให้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ - ในเบื้องต้นงานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร สังกัดเทศบาลตำบลคอยอ่าง ทุกตำแหน่ง เพื่อนำผลการสำรวจมาวางแผนหลักสูตรในการจัด ฝึกอบรม (รายละเอียดตามร่างแผนพัฒนาบุคลากรที่แจกให้คณะกรรมการ)
นายวิชัย เทพวัลย์ ประธานกรรมการ	- คณะกรรมการท่านใดมีโครงการ หรือหลักสูตรอบรมที่จะเพิ่มในแผนพัฒนาบุคลากร อีกหรือไม่เชิญครับ
นายอินทร ปัญญาวงศ์ กรรมการ	- ขอเสนอเพิ่มโครงการอบรมหลักสูตรอบรมทางด้านงานนิติการ, งานสาธารณสุข, งาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามที่สถาบันพัฒนาบุคลากร เป็นหน่วยจัดฝึกอบรม เนื่องจากตำแหน่งดังกล่าวได้กำหนดเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๓
มติที่ประชุม	- มีมติเห็นชอบตามที่เสนอ

นายธนภุต จงศรี
กรรมการ

- ขอเสนอโครงการฝึกอบรมทางด้านการพัฒนาความรู้ผู้สอน เพิ่มในแผนพัฒนาบุคลากร
- การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ควรจะกำหนดแผนการฝึกอบรมครบทุกตำแหน่งทุกสายงาน และฝึกอบรมกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ

มติที่ประชุม

นายวิชัย เทพวัลย์
ประธานกรรมการ

- มีมติเห็นชอบตามที่เสนอ
- ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ตามที่ทางฝ่ายเลขานุการได้เสนอมาค่อนข้างสมบูรณ์ ขอให้เพิ่มเติมในส่วนที่คณะกรรมการได้เสนอหลักสูตรอบรมเพิ่มเติมตามที่เสนอ ไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอยฮาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และให้รวบรวมจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร เสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ให้ทันตามกำหนดต่อไป

นายอินทร ปัญญาวงศ์ - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี

นายวิชัย เทพวัลย์
ประธานกรรมการ

- คณะกรรมการท่านใดมีเรื่องซักถามเพิ่มเติมอีกหรือไม่ หากไม่มีแล้ว ผมขอปิดการประชุม

ปิดประชุม

เวลา ๑๕.๓๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นางเรียม คุณาธรรม)
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายวิชัย เทพวัลย์)
ประธานกรรมการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลดอยฮาง

ที่ ขร ๕๕๑๐๑/๕๖๒

วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลดอยฮาง

เรื่องเดิม

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลดอยฮาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จะกำหนดครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น

ข้อเท็จจริง

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลดอยฮาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนฯ ฉบับเดิมครบกำหนด

ระเบียบ/กฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕
๒. หนังสืออำเภอเมืองเชียงราย ที่ ขร ๐๐๒๓.๖/๓๘๖๓ ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
๓. หนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนที่สุด ที่ ขร ๐๐๒๓.๖/๔๙๔ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

ข้อพิจารณา

เห็นควรอนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลดอยฮาง และแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลดอยฮาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาต่อไป

(ลงชื่อ)

(นางเรียม คุณาธรรม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(นายอินทร ปัญญาวงค์)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาล

พร้อมทั้งให้เทศบาลจัดพิมพ์
ใบปลิว 3 ปี

ธศ.

(นายธนฤต ธงศรี)

ปลัดเทศบาลตำบลคอยช้าง

ความเห็นของนายกเทศมนตรี

นาย

วิชัย

(นายวิชัย เทพวัลย์)

นายกเทศมนตรีตำบลคอยช้าง

บัญชีค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น

ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ที่ตั้งจ่ายในงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2564

เทศบาลตำบลดอยฮาง อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	รายการ	ตั้งจ่ายปี 2564 (บาท)	หมายเหตุ
1	<u>เงินเดือนและเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน</u>		
	1) เงินเดือน (พนักงานเทศบาล)	7,815,820.00	
	2) เงินประจำตำแหน่ง	252,000.00	
	3) เงินวิทยฐานะ	42,000.00	
	4) เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น		
	- เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)	-	
	- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)	-	
	- เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)	-	
	- เงินเพิ่มต่าง ๆ ของพนักงานเทศบาล (ค่าตอบแทนพิเศษรายเดือน)	84,000 00	
	- เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว (พนักงานเทศบาล)	15,900.00	
2	<u>ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน</u>		
	1) ค่าจ้างลูกจ้างประจำ (เดิม)	-	
	2) ค่าจ้างพนักงานจ้าง	2,471,010.00	
	3) เงินเพิ่มค่าครองชีพพนักงานจ้าง	136,320.00	
	<u>ค่าตอบแทนที่เป็นสวัสดิการ</u>		
3	เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (สปพ.)	-	
4	เงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้	-	
5	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึงเงินทุนสนับสนุนการศึกษาแก่ บุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครและข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร	164,600.00	
6	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	-	
7	เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการ และในวันหยุดราชการเฉพาะสำหรับข้าราชการ/พนักงาน ส่วนท้องถิ่นเฉพาะสำหรับข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ) อันตรายหรือป่วยเจ็บเพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่	-	

ลำดับที่	รายการ	ตั้งจ่ายปี 2564 (บาท)	หมายเหตุ
8	เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางด้านการ ทันตแพทย์ และ เภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว	-	
9	ค่าเช่าบ้าน	372,000.00	
10	เงินค่าทำขวัญข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างซึ่งได้รับ อันตรายหรือป่วยเจ็บเพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่	-	
11	เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างซึ่งถึงแก่ ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ	-	
12	บำเหน็จลูกจ้างประจำ	-	
13	เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำเหน็จของข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นที่มีใช้ตำแหน่งครู (ชคบ.) รวมถึงเงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญ ซึ่งลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุของกรุงเทพมหานคร (ชรบ.)	-	
14	เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	130,529.00	
15	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร	-	
16	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.บ.ท.)	344,000.00	
17	บำเหน็จความชอบค่าทดแทนและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และผู้ ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการเนื่องในการป้องกันอธิปไตยและ รักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ	-	
18	เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงิน รางวัลประจำปีแก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและ พนักงานจ้าง	140,000.00	
19	ทุนการศึกษา	-	
20	เงินเกษียณอายุก่อนกำหนด	-	
21	เงินสมทบกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน	5,000.00	

(ลงชื่อ).....
(นางสุรัชชา ล้อยอด)
ผู้อำนวยการกองคลัง

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น	11,973,179.00	ช่อง 1
ยอดตั้งจ่าย	32,235,000.00	ช่อง 2
คิดเป็นร้อยละ	37.14	ช่อง 3

(ลงชื่อ).....
(นายธนฤต ธงศรี)
ปลัดเทศบาลตำบลดอยฮาง

(ลงชื่อ).....
(นายวิชัย เทพวัลย์)
นายกเทศมนตรีตำบลดอยฮาง

ช่อง 1 x 100 = ช่อง 3
ช่อง 2

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
ของเทศบาลตำบลดอยฮาง อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

สรุบบ้างประมาณ	เงินเดือน ค่าจ้าง ตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	รวม	เทศบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี พ.ศ....	ภาระค่าใช้จ่าย ร้อยละ
พ.ศ.๒๕๖๒ (ปีที่ผ่านมา)	๘,๑๔๔,๑๔๐.๐๐	๑,๖๐๓,๓๓๑.๙๓ (ยอดจ่ายจริง ปีงบประมาณ ๒๕๖๒)	๙,๗๔๗,๔๗๑.๙๓	๒๙,๒๒๒,๓๙๖.๘๐	๓๓.๓๖
พ.ศ.๒๕๖๓ (ปีดำเนินการสรรหา)	๘,๙๒๘,๓๓๐.๐๐	๒,๐๔๗,๑๘๙.๐๐	๑๐,๙๗๕,๕๑๙.๐๐	๓๒,๒๓๕,๐๐๐.๐๐	๓๔.๐๕
				ค่าเฉลี่ย ๒ ปี	๓๓.๗๑

ผู้กรอกข้อมูล



(นางเรียม คุณารม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ตรวจสอบและรับรองถูกต้อง



(นายธนภิต จงศรี)

ปลัดเทศบาลตำบลดอยฮาง



(นายวิชัย เทพวัลย์)

นายกเทศมนตรีตำบลดอยฮาง



เทศบัญญัติ

เรื่อง

งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2564

ของ

เทศบาลตำบลดอยฮาง

อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
ของ เทศบาลตำบลคอยยาง
อ.เมืองเชียงราย จ.เชียงราย

ด้าน	ยอดรวม
ด้านบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	11,306,026
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	115,000
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	7,228,790
แผนงานสาธารณสุข	660,000
แผนงานเคหะและชุมชน	2,076,583
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	80,000
แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ	310,000
ด้านการเศรษฐกิจ	
แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	2,343,500
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	8,115,101
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	32,235,000