



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลโยนก

อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลโยนก

อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๖๐

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖)
๒. สำเนาหนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
๔. รายชื่อผู้เข้าร่วมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๕. ประกาศแผนอัตรากำลังแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
๖. ประกาศกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๗. ประกาศโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใต้ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๘. การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลมาตรา ๓๕ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๓
๙. บัญชีค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลโยนก จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นเทศบาลตำบลโยนก จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลโยนก จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงรายทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้เทศบาลตำบลโยนก แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลโยนก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลโยนก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลโยนก มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโยนก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลโยนก ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโยนก

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลโยนก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลโยนก เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลโยนก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้เทศบาลตำบลโยนกดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลโยนกมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาล

๒.๑.๘ สร้างและรักษานักวิชาการไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาผลงานทางวิชาการ สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- ต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ/ชำนาญการ ใช้ความรู้อย่างลึกซึ้งและกว้างขวาง มีประสบการณ์และระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน

- ปฏิบัติงานโดยอิสระเป็น ปฏิบัติงานด้วยตนเองมากกว่า ๘๐ %
 - ลักษณะงานเป็นการวิเคราะห์วิจัยทางวิชาการระดับสูง/ถ่ายทอดความรู้/พัฒนาการทางด้านวิชาการ
 - กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยั่งยืนเพื่อประโยชน์ทางราชการ
 - กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง
 - มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายเท เป็นตำแหน่งที่กำหนดเป็นการเฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ

- มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง
 - การวัดผลงานใช้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจากผลงานย้อนหลัง

๒.๑.๙. การปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง โดยต้อง

- ตรวจสอบระบบการบริหารงานบุคคลมีอะไรต้องทำบ้าง มีปัญหาอย่างไร และต้องปรับปรุงอะไร
 - ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลทั้งงานประจำและงานวิชาการ
 - ต้องมีบุคลากรที่เข้มแข็ง มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี

๒.๑.๑๐. เพื่อให้เทศบาลตำบลโยนก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๑๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลโยนก มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,เทศบาล) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๑๒. เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๑๓. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโยนก

๒.๑.๑๔. เพื่อให้เทศบาลตำบลโยนก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลโยนกเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๑๕. เพื่อให้เทศบาลตำบลโยนกสามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลโยนก มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญ กำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถ เตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และ วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิด ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลโยนก โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรี เป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการและมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลโยนกตาม พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด-แผนพัฒนา อำเภอก่อน แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาล เพื่อให้การ ดำเนินการของเทศบาล บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสม กับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรง ตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบ อัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำ ให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้ รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงรายได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน ประกอบด้วย

๓.๒.๑ สำนักปลัดเทศบาล

๓.๒.๒ กองคลัง

๓.๒.๓ กองช่าง

๓.๒.๔ กองการศึกษา

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลัง : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรร่วมท้องถิ่น (ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างงานใดที่ต้องมีประบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคส่วนราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงาน ที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อเกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้าง ที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปใน ส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการ สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการ เกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทน ตำแหน่งที่จะเกษียณอายุ เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วน ราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจ ทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในส่วนกำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบ จำนวน กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณ งานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้เทศบาลมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการ พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบ อัตรากำลังคนเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่ เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดกรอบตำแหน่ง ในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ใน สายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลยโดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางการให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์ อย่างเพียงพอในการอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละ ส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง มีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมไปถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการแบะเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการจัดเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๔ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของ การวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถ

อย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตราากำลังที่เหมาะสมและคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าการต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๔.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลโยนก ดังนี้

- **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

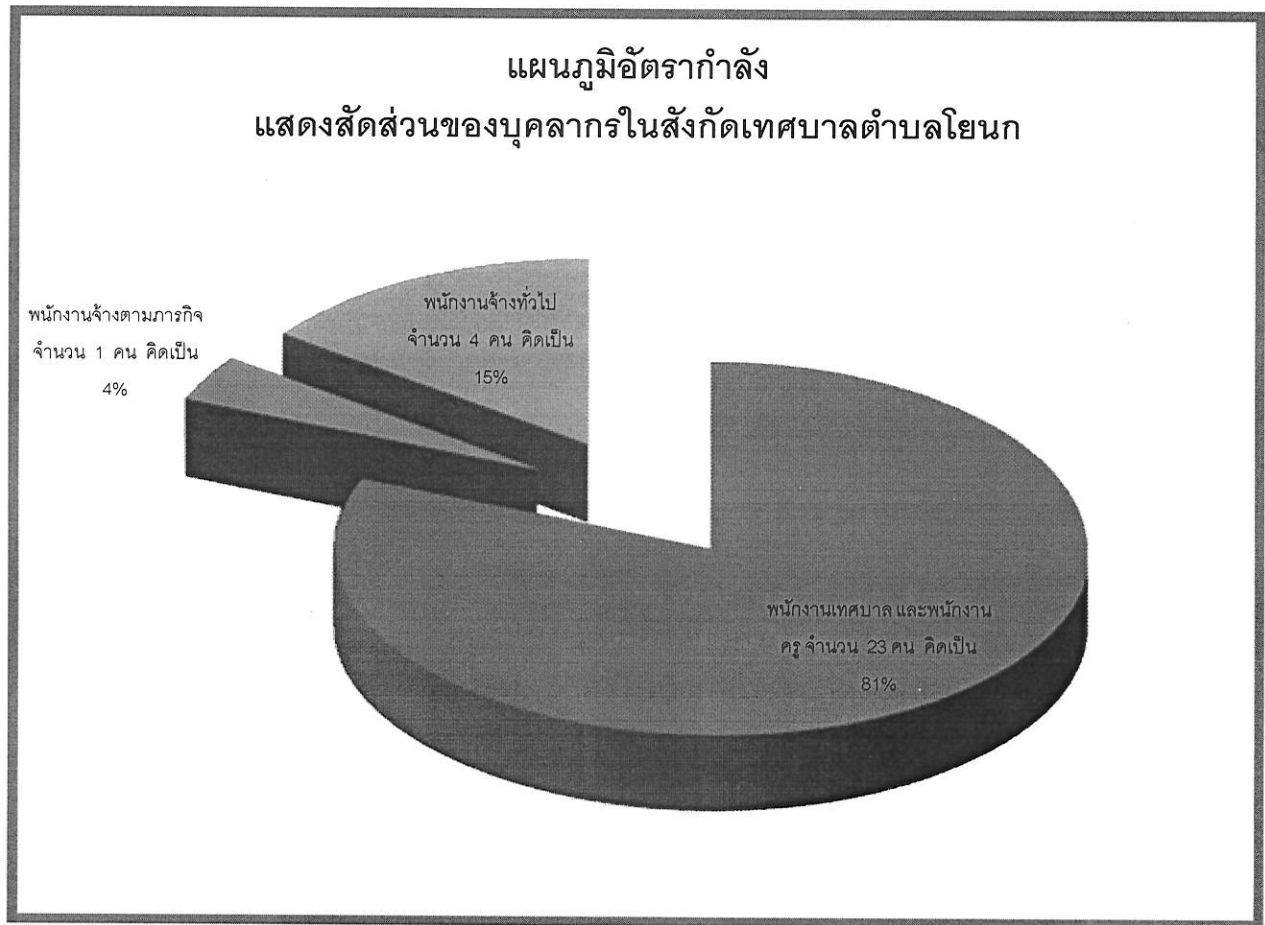
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลโยนกเป็นเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเชื่อมต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลโยนก ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลังจะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด

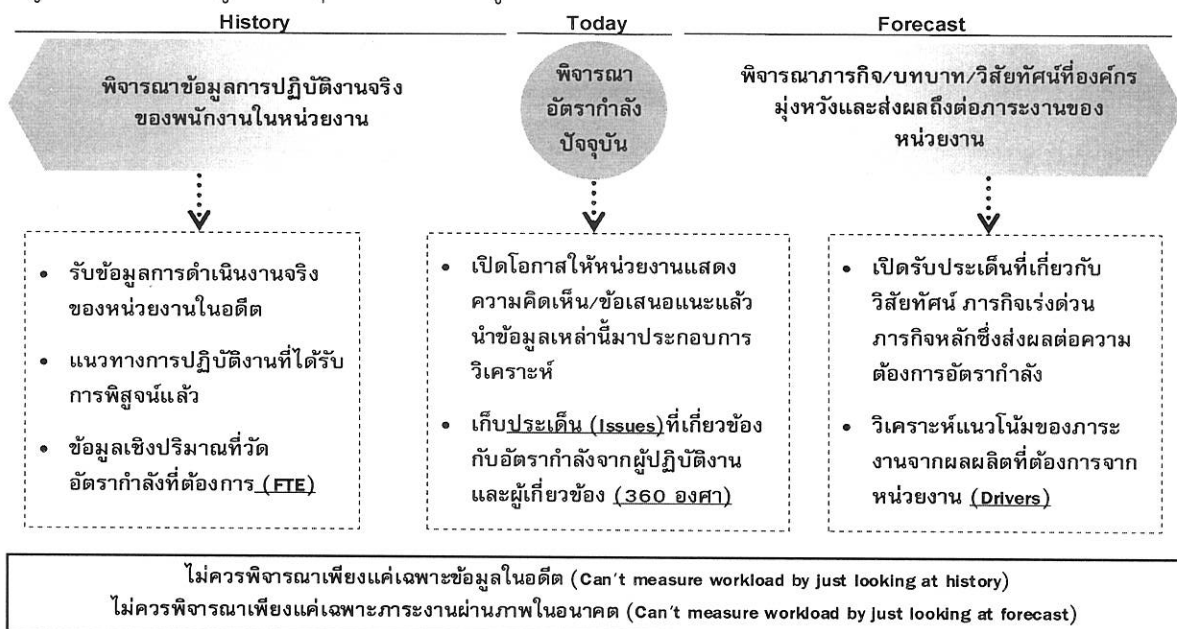
ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

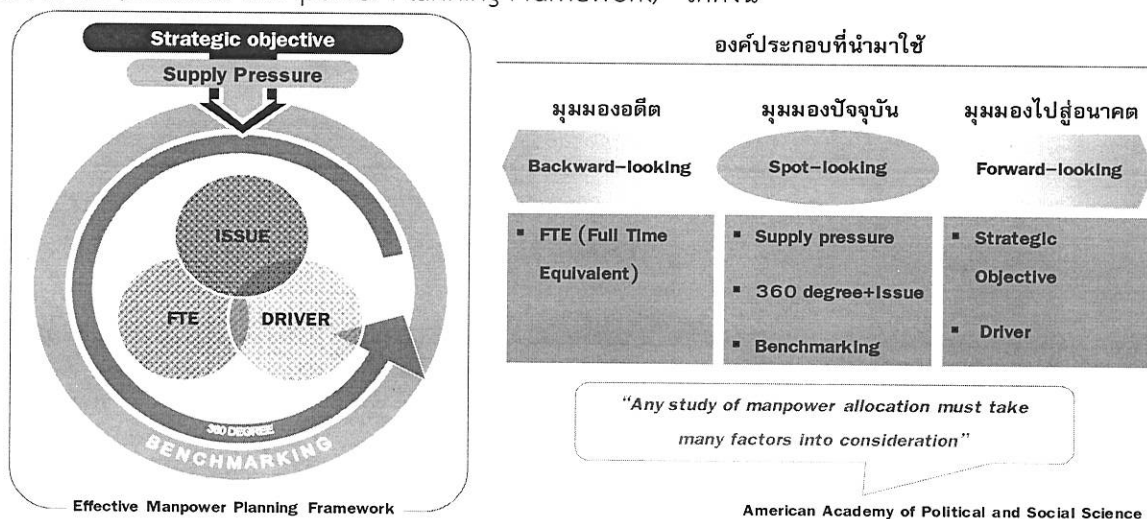
๓.๔.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลโยนก ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลโยนก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลโยนก ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลโยนก ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

○ **พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลโยนก
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลโยนก ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า

๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

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

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลโยนก (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลโยนก) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลโยนก (การตรวจประเมิน LPA)

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

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลโยนก พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงาน ปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา

■ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลโยนก เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลัง

ที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลโยนก รองนายกเทศบาลตำบลโยนก ปลัดเทศบาลตำบลโยนก และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลโยนก เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลเวียง ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

เทศบาลตำบลโยนก			เทศบาลตำบลเวียง		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	-	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	-
-	-	-	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	-
สำนักงานปลัดเทศบาล นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	๑	-	สำนักงานปลัดเทศบาล นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	๑	-
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	-	๑	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	๑	-
-	-	-	นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	-
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	-	-	-	-
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	-	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	-	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	-
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	-	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	-
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	-	-	-	-
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	-	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	-
			เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	-

พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	๒ ๑ ๒	- - -
พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๙	๒
กองคลัง นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	-	๑	กองคลัง นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	-
นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง)	-	๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง)	๑	-
			นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้)	๑	-
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	-	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	-	๑
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	-			
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	-			
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	-	นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	-
			เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	-
			เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑ ๑ ๑	- - -
พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	-	๑	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๑	-
กองช่าง นักบริหารงานการช่าง ระดับ ต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	-	กองช่าง นักบริหารงานการช่าง ระดับ ต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	-
			นักบริหารงานการช่าง ระดับ ต้น (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	๑	-
			วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	-
นายช่างโยธา ปง./ชง	๒	-			
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑ ๑	- -	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๑	-
กองการศึกษา นักบริหารการศึกษา ระดับ ต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	-	กองการศึกษา นักบริหารการศึกษา ระดับ ต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	-

นักบริหารการศึกษา (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	-	๑	นักบริหารการศึกษา (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	๑	-
			นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	-
			พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอยจัน ครู คศ.๒	๑	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสบรวก		
ครู คศ.๑	๑	-	ครู คศ. ๑	๓	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสันธาตุ ครู คศ.๒	๑	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสบคำ		
			ครู คศ.๑	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก	๑	-	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก	๑	-
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเกียง ครู คศ.๑	๒	-
			พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑
หน่วยตรวจสอบภายใน			หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	-
รวมทั้งสิ้น	๒๓	๕	รวมทั้งสิ้น	๕๐	๖

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลโยนกและเทศบาลตำบลเวียง ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังที่แตกต่างกัน เนื่องจากสัดส่วนรายได้ที่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลโยนก จึงยังไม่มีจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่งลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใดและจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลโยนก ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในเทศบาลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลโยนก แตกต่าง ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	การกำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๒	กรอบตำแหน่งพนักงานเทศบาล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑.	ทต.เวียง	๔ ส่วน	๕๐,๗๒๒,๖๙๒	๓๐	๒๖	
๒.	ทต.โยนก	๔ ส่วน	๓๕,๑๐๐,๐๐๐	๒๓	๕	

๓.๕ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลโยนก ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการเป็น คณะทำงานมีหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหา ครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๕.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลโยนกตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของ เทศบาลตำบลโยนก

๓.๕.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๕.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงาน ต่างๆ

๓.๕.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลโยนก โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการ เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจ หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำใน เทศบาล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล ตำบลโยนก

๓.๕.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕.๗ ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๖ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาล และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลโยนก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการ กำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๖.๑ ทำให้เทศบาลตำบลโยนก สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการ เปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลโยนกสามารถวางแผน กำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่ เทศบาลตำบลโยนก จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๖.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลโยนก จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๖.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลโยนก ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลโยนก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๖.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๖.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลโยนก สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลโยนก บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้จนจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลโยนกโดยรวม

๓.๖.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลโยนก เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๗ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๗.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๗.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๗.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลโยนก

๓.๗.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลโยนก เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๗.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๗.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลโยนก และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๗.๔ เทศบาลตำบลโยนก ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย

๓.๗.๕ เทศบาลตำบลโยนก ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๓

๓.๗.๖ เทศบาลตำบลโยนก จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลโยนก ได้พิจารณารูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลโยนกคือ

“ รักษาวัฒนธรรมประเพณี สิ่งแวดล้อมดี สถานที่ท่องเที่ยวพัฒนา ส่งเสริมการศึกษา พัฒนาศักยภาพบุคคล ชุมชนมีส่วนร่วมบริหาร โครงสร้างพื้นฐานดี มีอาชีพรายได้ สุขภาพอนามัยสมบูรณ์ เพิ่มพูนความมั่นคงปลอดภัย ”

ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลโยนกเป็นเมืองน่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลโยนกได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และระบบโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ ที่จำเป็นในเขตองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

พันธกิจ : สร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน การท่องเที่ยว การเกษตร และอุตสาหกรรม แปรรูปเพื่อสร้างรายได้ให้ประชาชนในพื้นที่ โดยสนับสนุนปัจจัยพื้นฐานการผลิต ได้แก่ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การพัฒนาที่ดินให้มีประสิทธิภาพ ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์ : เพื่อพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการ ให้มีมาตรฐานและทั่วถึงเพียงพอ เพื่อรองรับ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ :

๑. โครงสร้างพื้นฐานมีการขยายพื้นที่การพัฒนาย่างครอบคลุมและเพิ่มขึ้น
๒. โครงสร้างพื้นฐานได้รับการปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.๑ การพัฒนาระบบคมนาคมและขนส่ง ทางระบายน้ำ สะพาน ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม ที่จอดรถ ตลอดจนการจัดทำป้ายเส้นทางสองภาษาให้มีความชัดเจนเพื่ออำนวยความสะดวกในการสัญจร และการรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๑. การพัฒนาระบบคมนาคมและขนส่ง ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
๑.๒ การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น ในเขตองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. โครงสร้างพื้นฐานได้รับการพัฒนาครอบคลุมทุกหมู่บ้าน ๒. ระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการครอบคลุมทุกหมู่บ้านและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

๑.๓ พัฒนางานด้านการผังเมือง งานวิศวกรรมจราจร และงานควบคุมอาคาร	๑. มีการบริหารจัดการพื้นที่ถูกต้องตามผังเมือง ๒. มีสัญญาณเตือนการจราจรในจุดที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ
--	---

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กองช่าง กองการศึกษา เทศบาลตำบลโยนก อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย
ความเชื่อมโยง

๑.ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการค้า การลงทุนและบริการโลจิสติกส์ เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัดอาเซียน+๖ และ GMS

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และระบบโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ ที่จำเป็นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

พันธกิจ : สร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน การท่องเที่ยว การเกษตร และอุตสาหกรรมแปรรูป เพื่อสร้างรายได้ให้ประชาชนในพื้นที่ โดยสนับสนุนปัจจัยพื้นฐานการผลิต ได้แก่ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การพัฒนาที่ดินให้มีประสิทธิภาพ ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
เป้าประสงค์ : เพื่อให้ประชาชนได้รับการพัฒนาอาชีพมีการพัฒนาเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์และมีรายได้มากขึ้นและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว พัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการท่องเที่ยว อย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ :

๑. ประชาชนได้รับการพัฒนาอาชีพ มีการพัฒนาเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์และมีรายได้มากขึ้น
๒. มีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว พัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑ ส่งเสริมแนวทางการพัฒนาตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ในการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง เกษตรอินทรีย์ เพื่อให้ประชาชนได้พึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน	จำนวนพื้นที่ที่ได้รับการส่งเสริมดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง เกษตรอินทรีย์
๒. การพัฒนาระบบชลประทาน หรือการพัฒนาแหล่งน้ำ และระบบบริหารจัดการน้ำ เพื่อสนับสนุนผลผลิตทางด้านการเกษตร การปลูกพืชเศรษฐกิจ การขยายพันธุ์พืช และพันธุ์สัตว์ที่ขาดแคลน	จำนวนแหล่งน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภค
๓. ส่งเสริมการสร้างงานและสร้างอาชีพให้แก่ประชาชน กลุ่มแรงงานนอกระบบ กลุ่มผู้มีมีงานทำ กลุ่มผู้สูงอายุและผู้พิการ ทั้งในภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม และหัตถกรรม กลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่มผู้ผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์(OTOP) ตั้งแต่การผลิตจนถึงการตลาด	๑. จำนวนกลุ่มอาชีพได้รับการสนับสนุนงบประมาณ ๒. จำนวนโครงการอบรมการส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน กลุ่มแรงงานนอกระบบ กลุ่มผู้มีมีงานทำ กลุ่มผู้สูงอายุและผู้พิการ

๔. การส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้เกษตรกรในพื้นที่ด้านการผลิต การแปรรูป การจำหน่ายและการตลาด	ส่งเสริม การดำเนินงาน ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรตำบล
๕. พัฒนาการแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นระบบ และมีคุณภาพ และจัดหาแหล่งท่องเที่ยวใหม่ ตามศักยภาพของพื้นที่ให้เป็นโครงข่ายความร่วมมือกับจังหวัด และประเทศ ตลอดจนการส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยว เชิงอนุรักษ์ ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วิถีชีวิต ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น	๑. จำนวนสถานที่ท่องเที่ยว แหล่งพักผ่อนหย่อนใจในตำบลได้รับการปรับปรุงและพัฒนา ๒. โครงการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ
๖. พัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวทุกภาคส่วนให้มีความรู้ ความเข้าใจในด้านการให้บริการด้านภาษา เพื่อเป็นการสร้างมาตรฐานและความประทับใจแก่นักท่องเที่ยว	ส่งเสริมบุคลากรในพื้นที่ที่ได้รับการฝึกอบรมด้านการท่องเที่ยว

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักปลัดเทศบาล , กองช่าง , กองการศึกษา เทศบาลตำบลโยนก อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ความเชื่อมโยง:

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรคุณภาพมาตรฐานสากล
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การดำรงฐานวัฒนธรรมล้านนาเพื่อเพิ่มมูลค่าการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เชิงนิเวศและเชิงคุณภาพ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พันธกิจ : จรรโลงวัฒนธรรม ศาสนา ศิลปะ ทนทางสังคมของล้านนา การพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจัดการศึกษาและสาธารณสุขแบบบูรณาการ

เป้าประสงค์ : เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของประชาชนทุกระดับอย่างทั่วถึงในการรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ : ๑.ส่งเสริมการเรียนรู้ของประชาชนในทั้งระบบและนอกระบบ

๒.ส่งเสริมการศึกษาแก่เด็กและผู้ด้อยโอกาส

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพและตามเกณฑ์มาตรฐาน	จำนวนกิจกรรมที่จัดขึ้นเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
๒. สนับสนุนการเรียนรู้คู่คุณธรรม ร่วมกับสถาบันทางศาสนา รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาที่คำนึงถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมด้านภาษา และการแต่งกายล้านนา	กิจกรรมส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมสำคัญทางศาสนา
๓. พัฒนาสื่อการเรียนการสอน และเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ เพื่อเปิดโอกาสการเรียนรู้อย่างกว้างขวางและทั่วถึง	โครงการที่เข้าร่วมอบรมเพื่อใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับสื่อการเรียนการสอน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กองการศึกษา เทศบาลตำบลโยนก อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด: ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิต เพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

พันธกิจ : เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในพื้นที่และป้องกันและปราบปรามปัญหาอาชญากรรม

เป้าประสงค์ : เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้ และนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมปลูกฝังให้ประชาชนมีคุณธรรมจริยธรรม มีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของพลเมืองดีและอนุรักษ์สืบสานศิลปวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญา

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ :

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๒. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. ผู้ด้อยโอกาส เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ยากไร้ที่ได้รับการสงเคราะห์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบการบริการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวการรักษาพยาบาล การแพทย์ทางเลือก การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อให้มีคุณภาพครอบคลุมโดยการมีส่วนร่วมทุกภาคีเครือข่าย	๑. อัตราการเกิดโรคติดต่อและโรคระบาดต่าง ๆ ในหมู่บ้านมีจำนวนลดลง ๒. ร้อยละของประชาชนในการมีเข้าร่วมโครงการเมื่อเทียบกับเป้าหมาย มากกว่าร้อยละ ๕๐
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส	จำนวนผู้ด้อยโอกาสทางสังคม เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ที่ได้รับการสงเคราะห์
๓. ส่งเสริมและสนับสนุน การศาสนา การอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรมล้านนา จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	จำนวนพื้นที่และกิจกรรมด้านการศาสนา การอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรมล้านนา จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ได้รับการสนับสนุน
๔. สนับสนุนที่พักอาศัยแก่ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากจน ให้มีที่อยู่อาศัยที่ดี คงทน ถาวร และมีสภาพแวดล้อมที่ดี	จำนวนผู้ยากไร้ที่ได้รับการสงเคราะห์
๕. ส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชนในท้องถิ่น ตลอดจนให้ความสำคัญกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้รับอาหารเสริมและอาหารกลางวันอย่างครบถ้วนและเป็นธรรม	จำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับการสนับสนุนอาหารเสริม (นม) และอาหารกลางวัน
๖. ส่งเสริมและพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน งานด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย งานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ	๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่ดำเนินการหรือสนับสนุนการดำเนินการ

ประชาชน ตลอดจนการให้ความสำคัญกับระบบเตือนภัยที่เกิดจากภัยธรรมชาติและภัยพิบัติในท้องถิ่น	๒. อัตราการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในกรณีต่าง ๆ ลดลง
๗. ส่งเสริมและสนับสนุนงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างเป็นระบบ ปัญหาอาชญากรรม และการค้ามนุษย์ ภายใต้การบริหารจัดการอย่างบูรณาการและมีประสิทธิภาพ	๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดที่ดำเนินการหรือให้การสนับสนุน ๒. จำนวนผู้ค้า ผู้เสพ หรือข้องเกี่ยวกับยาเสพติดในพื้นที่มีลดลง
๘. ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ การสร้างสวนสาธารณะ สวนสุขภาพ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ	จำนวนโครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการการกีฬาและนันทนาการ การสร้างสวนสาธารณะที่ดำเนินการหรือให้การสนับสนุน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : กองการศึกษา , สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลโยนก อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ความเชื่อมโยง

- ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิต เพื่อให้ประชาชน อยู่เย็นเป็นสุข ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การรักษาความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน

พันธกิจ : บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยความร่วมมือของทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์ : เพื่อพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้มีความยั่งยืน และได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟูอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ :

- ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการพัฒนา อนุรักษ์ฟื้นฟูอย่างต่อเนื่อง
- ขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสียในชุมชน มลพิษทางอากาศตลอดจนการรักษาความสะอาดของชุมชน มีการบริหารจัดการอย่างถูกวิธีไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสียในชุมชน มลพิษทางอากาศตลอดจนการรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชนและท้องถิ่น	ทุกหมู่บ้านมีการบริหารจัดการขยะที่ถูกวิธีทั้งการจัดเก็บและการทำลาย
๒. เสริมสร้างความร่วมมือและสร้างจิตสำนึกให้กับประชาชน ในการดำเนินการอนุรักษ์การคุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติอื่น ๆ ให้เกิดประโยชน์และเกิดผลสำเร็จอย่างยั่งยืนและตามแนวทางพระราชดำริ	จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการสร้างจิตสำนึกในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดำเนินการหรือให้การสนับสนุน

๓. พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการใช้พลังงานทดแทน เพื่อลดผลกระทบจากภาวะโลกร้อน	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน เพื่อลดผลกระทบจากภาวะโลกร้อนที่ดำเนินการหรือให้การสนับสนุน
๔. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำฝายต้นน้ำ (Check Dam) เพื่อชะลอการไหลของน้ำและตะกอนเสริมความสมบูรณ์ของป่า	จำนวนการก่อสร้างฝายต้นน้ำในพื้นที่

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักปลัดเทศบาล , กองช่าง เทศบาลตำบลโยนก อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ

ความเชื่อมโยง ๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์ และยั่งยืน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

พันธกิจ : ส่งเสริมการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อการบริหารงานแบบบูรณาการตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ : เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการ การบริหารงานของเทศบาลตำบลโยนกให้มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ และส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการทำงานในทุกภาคส่วน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ :

๑. มีการบริหารงานภายใต้กฎหมาย มติคณะรัฐมนตรี ระเบียบ ตลอดจนหนังสือสั่งการต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด
๒. มีการประสานงานแบบมีส่วนร่วมทั้งภายในและภายนอกองค์กรในทุกระดับ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น	จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นที่ดำเนินการหรือให้การสนับสนุน
๒. เสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์ในชุมชนและท้องถิ่น บนพื้นฐานของความถูกต้องยุติธรรมและการยอมรับของทุกภาคส่วน	จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการเสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์ในชุมชนที่ดำเนินการหรือให้การสนับสนุน
๓. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการคลัง วิทยาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และประชาชนมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อการแก้ไขปัญหาของประชาชนและการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ	บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะความรู้อย่างต่อเนื่อง

๔. พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยี ตลอดจนการพัฒนาาระบบจัดหารายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. จำนวนเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่สามารถใช้งานได้ตามปกติ ๒. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดหารายได้
๕. ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการรักษาความปลอดภัย แก้ไขปัญหาจราจร การลดอุบัติเหตุ การบริหารจัดการ	๑. ช่องทางการติดต่อด้านการรักษาความปลอดภัย แก้ไขปัญหาจราจร การลดอุบัติเหตุ การบริหารจัดการผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ ๒. สนับสนุนการดำเนินการของศูนย์ข้อมูลข่าวสาร การจัดซื้อจัดจ้างระดับอำเภอ
๖. เสริมสร้างระบบด้านการประสานเครือข่ายในการพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการบูรณาการร่วมกัน	๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่มีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น ๒. จำนวนเครือข่ายการทำงานทุกภาคส่วน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : ทุกส่วนราชการ เทศบาลตำบลโยนก อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย
ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิต เพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การรักษาความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่จะต้องเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งเป็น ๕ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เทศบาลตำบลโยนก มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- เส้นทางคมนาคมเพื่อการเกษตรไม่ได้รับความสะดวกทุกเส้นทาง
- ขาดแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคที่ได้รับการรับรอง
- ระบบประปาหมู่บ้านให้บริการได้ไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน ไม่สะอาด ไม่ได้มาตรฐาน ไม่มีการบริหารจัดการที่ดีและเป็นระบบ
- เส้นทางคมนาคมภายในหมู่บ้านคับแคบ

ความต้องการของประชาชน

- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเพื่อการเกษตร
- ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค

- ปรับปรุงการระบายน้ำท่วมขังของถนนภายในหมู่บ้าน
- ส่งเสริมให้มีระบบประปาหมู่บ้าน
- ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมภายในหมู่บ้าน

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ราคาสผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ขาดตลาดรองรับ
- ปัญหาการขาดเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน
- เกษตรกรไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง
- ต้นทุนภาคการเกษตรมีราคาสูง เช่น ค่าจ้างแรงงาน บัญ ยากำจัดวัชพืช-ศัตรูพืช
- พื้นที่ตำบลไม่มีแหล่งท่องเที่ยวที่จะสามารถสร้างรายได้ให้กับชุมชนได้
- ปัญหาการว่างงาน

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริม สนับสนุนตลาดรองรับราคาสผลผลิตทางการเกษตร
- ประสานกรมพัฒนาที่ดิน เพื่อการสำรวจ และให้มีเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน
- ส่งเสริมการเกษตรอินทรีย์อย่างเป็นรูปธรรม
- ส่งเสริมให้มีแหล่งท่องเที่ยว และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน
- ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพ

๔.๓ ด้านสังคม - การศึกษา

สภาพปัญหา

- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ปัญหายาเสพติดในชุมชน
- ปัญหาเด็กติดเกมส์ ขาดการปฏิสัมพันธ์และกิจกรรมในครอบครัว
- ปัญหาความก้าวร้าวรุนแรงในเด็กวัยรุ่น
- ปัญหาทางการศึกษา บุคลากรทางการศึกษาไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร
- กลุ่มอาชีพต่างๆ เช่น ขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ ที่ไม่ได้รับการส่งเสริมอย่างเป็นรูปธรรม
- คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม

ความต้องการของประชาชน

- เพิ่มศักยภาพการป้องกันและรักษาความสงบในชุมชนให้เข้มแข็ง
- ร่วมมือ และประสานงานหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อแก้ไขและป้องกันปัญหายาเสพติดในชุมชน
- ส่งเสริมกิจกรรมด้านเด็กและเยาวชน กิจกรรมครอบครัวสัมพันธ์
- ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา
- ส่งเสริมการให้ความรู้แก่กลุ่มอาชีพต่างๆ อย่างเป็นรูปธรรม
- พัฒนาคุณภาพชีวิตคนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม

๔.๔ ด้านการเมือง - การบริหาร

สภาพปัญหา

- ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ
- ประชาชนไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารจากทางราชการเท่าที่ควร
- บุคลากรขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ปัญหาการคอร์รัปชัน การหาผลประโยชน์ทั้งฝ่ายข้าราชการประจำและฝ่ายการเมือง
- นักการเมืองขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง
- นักการเมืองขาดความจริงใจในการพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างยั่งยืน เน้นแต่เรื่องผลประโยชน์ของตนเอง และพวกพ้อง

ความต้องการของประชาชน

- เพิ่มการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการ
- ส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ
- พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารจากทางราชการสู่ประชาชน
- พัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กร
- ปลุกฝังจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลให้กับฝ่ายข้าราชการประจำและฝ่ายการเมือง
- พัฒนานักการเมืองให้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- การบุกรุกพื้นที่ป่าสงวนเพื่อทำการเกษตร
- การกีดเซาะตลิ่งของน้ำทำให้แม่น้ำ ลำห้วย ลำคลอง ลำเหมืองได้รับความเสียหาย
- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในอันตรายและผลกระทบจากการใช้สารเคมีในภาคการเกษตร

ความต้องการของประชาชน

- การส่งเสริมการอนุรักษ์พื้นที่ป่าสงวน
- สร้างฝังกั้นน้ำ เพื่อป้องกันการกีดเซาะตลิ่งของน้ำในแม่น้ำ ลำห้วย ลำคลอง ลำเหมือง
- ส่งเสริมการเกษตรเชิงชีวภาพ

ภารกิจทั้ง ๕ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลนั้นสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโยนก

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลโยนก เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลโยนก ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลโยนกจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหา และมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาาร่วมกันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลโยนกยังได้เน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการให้การศึกษาให้เป็นหลัก โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโยนก

วิเคราะห์ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นของเทศบาล ในการวิเคราะห์ภารกิจใช้หลัก SWOT ซึ่งวิเคราะห์เกี่ยวกับจุดแข็งขององค์กร (Strength) จุดอ่อนขององค์กร (Weakness) โอกาสขององค์กร (Opportunity) และภัยคุกคาม (Threat) เทศบาลตำบลโยนก กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหาร ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑.วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านบุคลากรและทรัพยากรบุคคลในพื้นที่ (Man)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. อัตรากำลังคนทำงานในองค์กรมีน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรที่มีรายได้เทียบเท่ากัน ๒. ประชากรมีประมาณห้าพันคนถือเป็นจำนวนที่เหมาะสมไม่มากไม่น้อยเกินไปทำให้สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างทั่วถึง ๓. มีการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งในพื้นที่หลายกลุ่ม เช่น กลุ่มจักสานบ้านดอยจัน กลุ่มรูปหอมบ้านร่องบง กลุ่มข้าวกลองบ้านกู่เต้า กลุ่มปลูกหม่อนเลี้ยงไหมครบวงจร บ้านสันธาตุ กลุ่มทอผ้าบ้านทุ่งฟ้าฮ่าม กลุ่มเลี้ยงหมู บ้านสันตันเปา และกลุ่มโคมลอยบ้านดอยงาม	๑. ปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลที่มีจำนวนน้อยทำให้ขาดบุคลากรในการทำงาน ๒. มีประชากรต่างด้าวเข้ามาอาศัยในพื้นที่ทำให้ยากต่อการควบคุม ๓. มีความเสี่ยงที่จะเกิดปัญหาโรคติดต่อในบ้านที่ต่างด้าวเข้ามาอาศัย ได้แก่บ้านดอยจัน หมู่ที่ ๑
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. สามารถเพิ่มอัตรากำลังบุคลากรได้	การกำหนดของกฎหมายไม่ให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. จำนวนบุคลากรน้อยทำให้ได้เปรียบองค์กรอื่นในการบริหารจัดการคนในองค์กร	๑. การบริหารคนให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดด้านบุคลากร

๒. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านการเงิน (Money)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
เป็นองค์กรขนาดเล็กจึงไม่จำเป็นต้องใช้งบประมาณในการบริหารจัดการมากนัก	๑. วัฒนธรรมการจัดสรรงบประมาณแบบเอาหม้อบ้านเป็นเกณฑ์ ไม่ได้นำเอาปัญหาและความเดือดร้อนเป็นเกณฑ์ ๒. การจัดสรรงบประมาณจากกรมฯมาจากจำนวนประชากรในพื้นที่ทำให้งบประมาณที่ได้รับน้อยตามไปด้วย
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. ได้รับสนับสนุนงบประมาณจากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในการเป็น อบต.ต้นแบบ ด้านสวัสดิการสังคม	๑. รัฐจัดสรรงบประมาณให้ท้องถิ่นค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจ และส่วนใหญ่เป็นเงินผ่าน เช่น งบอาหารกลางวัน เบี้ยผู้สูงอายุ ผู้พิการ เอดส์ งบสาธารณสุขมูลฐาน
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. การดำเนินงานด้านสังคม สวัสดิการ และสังคมสงเคราะห์ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหลายหน่วยงานของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทำให้ประหยัดงบประมาณในด้านนี้สามารถนำงบประมาณไปเสริมในด้านอื่นๆที่ยังเป็นจุดอ่อน	๑. จะมีวิธีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการจัดสรรงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาด้านงบประมาณได้อย่างไร

๓. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านทรัพย์สิน วัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือเครื่องใช้ (Material)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีเครื่องมือ เครื่องใช้ที่จะสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนเบื้องต้นให้กับประชาชนได้ เช่น รถบรรทุกน้ำดับเพลิง	๑. ที่ทำงานคับแคบ ไม่มีสถานที่ในการจัดเก็บเอกสารให้เป็นสัดส่วน
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. สามารถประสานยืมครุภัณฑ์ยานพาหนะจาก อบท.ข้างเคียงได้ เช่น เครื่องสูบน้ำจากเทศบาลตำบลแม่จัน	๑. การปรับปรุงต่อเติมสถานที่ทำงานค่อนข้างทำได้ยากและมีข้อจำกัด ๒. ไม่มีงบประมาณเพียงพอในการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีราคาสูงเพื่อมาให้บริการประชาชนได้
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. มีโอกาสในการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพสูงมาใช้ให้บริการประชาชน	๑. จะมีวิธีการบริหารจัดการพื้นที่ให้เกิดประโยชน์ ได้อย่างไรภายใต้งบประมาณและพื้นที่ที่จำกัด

๔. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านการบริหารจัดการ (Management)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. จำนวนบุคลากรในองค์กรมีน้อยทำให้การบริหารจัดการและความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กรมีความใกล้ชิดและบริการจัดการได้ง่ายขึ้น	๑. จำนวนข้าราชการในองค์กรมีน้อย ทำให้การมอบหมายงานค่อนข้างช้าซ้อนและไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีเว็บไซต์รวม ระเบียบกฎหมาย และหนังสือสั่งการต่างๆ ทำให้การปฏิบัติงานง่ายขึ้น	๑. ปัญหาในระเบียบข้อกฎหมายที่ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของประชาชน เช่น ไฟไหม้บ้านทั้งหลังแต่ช่วยเหลือได้บางส่วน เป็นต้น ๒. ปัญหาข้อระเบียบกฎหมายที่ไม่ชัดเจนของส่วนกลางในด้านการบริหารการศึกษา เช่น เด็กปฐมวัยที่ไร้สัญชาติจะมีสิทธิได้รับสวัสดิการอาหารกลางวัน อาหารเสริมนมหรือไม่ เป็นต้น ๓. สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบ อปท.อย่างเข้มข้น บางครั้งปัญหาไม่ได้เกิดที่ อปท.แต่เป็นปัญหาระเบียบกฎหมายที่ส่วนกลางกำหนดมามีปัญหาในทางปฏิบัติ เช่น ปัญหาฉีดวัคซีนโรคพิษสุนัขบ้าได้หรือไม่ การจัดแข่งขันกีฬา และงานประเพณีต่าง ๆ ฯลฯ
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. เป็นองค์กรขนาดเล็กมีบุคลากรจำนวนไม่มากและพื้นที่ในความรับผิดชอบ ๘ หมู่บ้าน ประชากรประมาณ ๕,๐๐๐ คน มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ	จะบริหารจัดการองค์กรและพัฒนาพื้นที่ภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพได้อย่างไร

๕. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านบริบทของพื้นที่ ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีแหล่งท่องเที่ยวสำคัญในพื้นที่ ได้แก่ ทะเลสาบเชียงแสน ๒. มีหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ คือ หมู่บ้านทุ่งฟ้าฮ่าม หมู่ที่ ๕ ๓. มีขนาดพื้นที่ประมาณ ๕๐ ตารางกิโลเมตร ทั้งสิ้น ๘ หมู่บ้าน ทำให้การบริการสาธารณะเป็นไปอย่างทั่วถึง	๑. มีปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะในพื้นที่หมู่บ้านดอยจันและบ้านทุ่งฟ้าฮ่าม ๒. มีพื้นที่ลุ่มที่รับน้ำจากแม่น้ำคำทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมซ้ำซากและไม่สามารถแก้ไขได้
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. การเข้าสู่ AEC จะทำให้นักท่องเที่ยวมาเที่ยวในพื้นที่มากขึ้น	๑. มีถนนหลายสายในพื้นที่ที่เป็นทรัพย์สินของหน่วยงานอื่น เช่น กรมทางหลวงชนบท องค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นกับถนนได้รับการแก้ไขที่ล่าช้า ๒. ราชการส่วนกลางถ่ายโอนภารกิจให้ท้องถิ่นแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณให้ท้องถิ่นเพื่อเป็นค่าบริหารจัดการ เช่น การถ่ายโอนถนนแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณเพื่อ

	บำรุงรักษาซ่อมแซม
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. ท่าเรือที่ตั้งของท่าบลมีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญและเป็น ที่รู้จัก คือ ทะเลสาบเชียงแสน	๑. จะแก้ไขและลดปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะในพื้นที่ ได้อย่างไร ๒. จะทำให้คนในพื้นที่เล็งเห็นความสำคัญของ ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่และส่งเสริมพัฒนาให้เกิด ความยั่งยืนได้อย่างไร

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลโยนกได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ เทศบาลตำบลโยนก จะดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๑ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๓ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๔ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๕ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๖ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลโยนก

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลโยนก (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง S</u> ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน W</u> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส O</u> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด T</u> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลโยนก (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ เทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<u>จุดอ่อน</u> W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนางกว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
<u>โอกาส</u> O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<u>ข้อจำกัด</u> T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลโยนก ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติการของเทศบาล

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานควบคุมอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของประชาชน ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬา และนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในด้านงบประมาณ บัญชี ตรวจสอบยอดเงินทศรองราชการคงเหลือให้ตรงตามบัญชีตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชี รวมทั้งการควบคุมเอกสารทางการเงินด้วยตรวจสอบการปฏิบัติงานพร้อมทั้งหลักฐานการทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้และรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ตรวจสอบรายละเอียดรายจ่ายในงบประมาณ และการก่อหนี้ผูกพันงบประมาณรายจ่ายซึ่งรวมถึงเงินยืมและการจ่ายเงินทศรองราชการ ตรวจสอบงบประมาณรายได้ รายจ่ายและเงินนอกงบประมาณทุกประเภท และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑.สำนักงานปลัดเทศบาล</u> -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม -งานนโยบายและแผน -งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน <u>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</u> -งานบริหารทั่วไป -งานการเจ้าหน้าที่ -งานส่งเสริมการเกษตร	<u>๑.สำนักงานปลัดเทศบาล</u> -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม -งานนโยบายและแผน -งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน <u>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</u> -งานบริหารทั่วไป -งานการเจ้าหน้าที่ -งานส่งเสริมการเกษตร	
<u>๒.กองคลัง</u> <u>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</u> -งานการเงินและบัญชี -งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	<u>๒.กองคลัง</u> <u>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</u> -งานการเงินและบัญชี -งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
<u>๓.กองช่าง</u> -งานสำรวจ ออกแบบ ก่อสร้างและควบคุมอาคาร	<u>๓.กองช่าง</u> -งานสำรวจ ออกแบบ ก่อสร้างและควบคุมอาคาร	
<u>๔.กองการศึกษา</u> <u>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานการศึกษา</u> -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	<u>๔.กองการศึกษา</u> <u>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานการศึกษา</u> -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	
<u>๕.หน่วยตรวจสอบภายใน</u> -งานตรวจสอบภายใน	<u>๕.หน่วยตรวจสอบภายใน</u> -งานตรวจสอบภายใน	

การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาเทศบาลตำบลโยนก

“ รักษาวัฒนธรรมประเพณี สิ่งแวดล้อมดี สถานที่ท่องเที่ยวพัฒนา ส่งเสริมการศึกษา พัฒนาศักยภาพบุคคล ชุมชนมีส่วนร่วมบริหาร โครงสร้างพื้นฐานดี มีอาชีพรายได้ สุขภาพอนามัยสมบูรณ์ เพิ่มพูนความมั่นคงปลอดภัย ”

พันธกิจการพัฒนา

พันธกิจที่ ๑ สร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน การท่องเที่ยว การเกษตร และอุตสาหกรรมแปรรูป เพื่อสร้างรายได้ให้ประชาชนในพื้นที่ โดยสนับสนุนปัจจัยพื้นฐานการผลิต ได้แก่ การพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน การบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การพัฒนาที่ดินให้มีประสิทธิภาพ ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจ เพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน

พันธกิจที่ ๓ จรรโลงวัฒนธรรม ศาสนา ศิลปะ ทนทางสังคมของล้านนา การพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจัดการศึกษาและสาธารณสุขแบบบูรณาการ

พันธกิจที่ ๔ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

พันธกิจที่ ๕ เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในพื้นที่ ป้องกันและปราบปรามปัญหายาเสพติด

พันธกิจที่ ๖ ส่งเสริมการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อการบริหารงานแบบบูรณาการตามหลักธรรมาภิบาล

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบันเพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบัน หรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคน และเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสม และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มทีหรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มทีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรฐานและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

- ๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖	ชั่วโมง

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

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

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

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

๒.การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ปัจจุบันวิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การกำหนดอัตรากำลัง ควรพิจารณาถึงเป้าหมาย

โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลโยนก ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และระบบโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ ที่จำเป็นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เทศบาลตำบลโยนก

มีอัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตราว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑		ปลัดเทศบาล	นักบริหารท้องถิ่น (ระดับกลาง)	๑	๑	-	
๑	สำนักงานปลัด	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น) ✓	๑	๑	-	
๒		หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น)	๑	-	๑	
๓		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ (ปก./ชก.) ✓	๑	๑	-	
๔		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ (ปก./ชก.) ✓	๑	๑	-	
๕		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ (ปก./ชก.) ✓	๑	๑	-	
๖		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ (ปก./ชก.) ✓	๑	๑	-	
๗		นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ (ปก./ชก.) ✓	๑	๑	-	
๘		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป (ปง./ชง.) ✓	๑	๑	-	
		รวม		๙	๘	๑	
๑	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น)	๑	-	๑	
๒		หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น)	๑	-	๑	
๓		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ (ปก./ชก.) ✓	๑	๑	-	
๔		นักวิชาการคลัง	วิชาการ (ปก./ชก.) ✓	๑	๑	-	
๕		นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ (ปก./ชก.) ✓	๑	๑	-	
๖		นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ (ปก./ชก.) ✓	๑	๑	-	
๗		คนงานทั่วไป	คนงาน	๑	-	๑	
		รวม		๗	๔	๓	ถ้าเมารถต้อง

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น)	๑	๑	-	
๒		นายช่างโยธา	ทั่วไป (ปง./ชง.)	๒	๒	-	
๓		คนงานทั่วไป	คนงาน	๒	๒	-	
		รวม		๕	๕	-	

๑	กอง	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา (ระดับต้น)	๑	๑	-	
๒	การศึกษา	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา (ระดับต้น)	๑	-	๑	
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคอยจัน					
๓		ครู ค.ศ.๒	ครู (รับเงินเดือนอันดับ ครู ค.ศ.๒)	๑	๑	-	
๔		ครู ค.ศ.๑	ครู (รับเงินเดือนอันดับ ครู ค.ศ.๑)	๑	๑	-	
๕		ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสันธาตุ					
๖		ครู ค.ศ.๒	ครู (รับเงินเดือนอันดับ ครู ค.ศ.๒)	๑	๑	-	
๗		คนงานทั่วไป	คนงาน	๑	๑	-	
		รวม		๗	๖	๑	
รวมทั้งสิ้น(ทุกกอง)				๒๘	๒๓	๕	

สรุปตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่ชื่อเหมือนกับพนักงานเทศบาล

ตำแหน่งลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้างภารกิจที่ รวมทั้งกรอว่า (ชื่อเหมือนพนักงานเทศบาล)	พนักงานเทศบาลทั้งหมด (รวมกรอบอัตราว่าง)
๑.พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง) จำนวน ๑ อัตรา ๒.พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตราว่าง) จำนวน - อัตรา ๓. รวมทั้งสิ้น ๑ อัตรา	๑. พนักงานเทศบาล (มีนครองตำแหน่ง) จำนวน ๑๙ อัตรา ๒. พนักงานเทศบาล (อัตราว่าง) จำนวน ๔ อัตรา ๓. รวมทั้งสิ้น ๒๓ อัตรา
สรุป ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนกับพนักงานเทศบาล มีจำนวนร้อยละ ๔.๓๔ ของกรอบพนักงานเทศบาลทั้งหมด (จำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจ x ๑๐๐) = ๑ x ๑๐๐ = ๔.๓๔% จำนวนพนักงานเทศบาลทั้งหมด ๒๓ อัตรา	

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอรรณ วงศ์ศรี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

เทศบาลตำบลโยนก มีความต้องการพนักงานเทศบาลประเภทบริหารจำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา

สำนักปลัดเทศบาล มีความต้องการพนักงานเทศบาลทั้งหมดจำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๒ อัตราประเภทวิชาการ จำนวน ๕ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในสำนักปลัดเทศบาล มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๘ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๑ อัตรา

กองคลัง มีความต้องการพนักงานเทศบาลทั้งหมดจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน ๒ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๔ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน) จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๗ ตำแหน่ง รวม ๗ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๓ อัตรา

กองช่าง มีความต้องการพนักงานเทศบาลทั้งหมดจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๕ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน) จำนวน ๒ อัตรา ปัจจุบันในกองช่าง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๓ ตำแหน่ง รวม ๕ อัตรา มีตำแหน่งว่าง - อัตรา

กองการศึกษา มีความต้องการพนักงานเทศบาลทั้งหมดจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน ๒ อัตรา พนักงานครู ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในกองการศึกษา มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๗ ตำแหน่ง รวม ๗ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๑ อัตรา

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการของเทศบาลตำบลโยนกทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๒๘ ตำแหน่ง ๒๘ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาล (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๑๖ อัตรา
๒. พนักงานเทศบาล (อัตรารว่าง)	จำนวน ๔ อัตรา
๓. พนักงานครู (มีนครองตำแหน่ง) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๓ อัตรา
๔. พนักงานครู (อัตรารว่าง) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน - อัตรา
๕. ลูกจ้างประจำ (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน - อัตรา
๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๑ อัตรา
๗. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตรารว่าง)	จำนวน - อัตรา
๘. พนักงานจ้างทั่วไป (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๓ อัตรา
๙. พนักงานจ้างทั่วไป (มีอัตรารว่าง)	จำนวน ๑ อัตรา

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการแล้ว จึงให้คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม ทั้งนี้ เทศบาลตำบลโยนก สามารถปรับเปลี่ยนอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดเชียงราย/นโยบายของผู้บริหารได้

สำหรับอัตรากำลังที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็ก ซึ่งตามประกาศ ก.ท.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์ การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ ซึ่งได้กำหนดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งของเทศบาล มีตำแหน่ง อัตรากำลัง และห้องประกอบการณ์ ดังนี้

๑. ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีจำนวน ๑ คน

๒. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน

๑๐:๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน

ซึ่งหากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ออัตราส่วนครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็กแล้ว ยังไม่เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว โดยยังขาดอัตราตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กอีกหลายอัตรา ปัจจุบันได้มีการจ้างเหมาพนักงานจ้างรายเดือนมาช่วยดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอยจัน จำนวน ๓ คน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสันธาตุ จำนวน ๒ คน แต่ในอนาคตหากเทศบาลตำบลโยนกไม่สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังให้เพียงพอต่อจำนวนเด็กได้ เทศบาลตำบลโยนกอาจมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังในส่วน of ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานเทศบาล)/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิหรือผู้มีทักษะ) และผู้ดูแลเด็ก (ประเภททั่วไป) ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นต่อไป

รายชื่อครู ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด เทศบาลตำบลโยนก ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ตำแหน่ง	วุฒิ การศึกษา	จำนวน เด็ก (คน)	จำนวนครู/ ผ.ช.ครูผู้ดูแลเด็ก/ ผู้ดูแลเด็ก มีผู้ครองตำแหน่ง (คน)	กรอบอัตราว่าง ครู/ผ.ช.ครูผู้ดูแลเด็ก/ ผู้ดูแลเด็ก (อัตรา)	ความต้องการครู/ ผ.ช.ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก (เพิ่มเติม)(คน)
๑	นางภัทรา ทาทิสม	ศพด.บ้านสันธาตุ	ครู คศ.๒	ปริญญาโท	๒๖	๑	-	๒
๒	นางสุภาวดี ปีโต	ศพด.บ้านดอยจัน	ครู คศ.๒	ปริญญาโท				
๓	นางอนงค์ ยาสมุทร	ศพด.บ้านดอยจัน	ครู คศ.๑	ปริญญาตรี				
๔	นางสาวจิราณี ยอดผ่านเมือง	ศพด.บ้านดอยจัน	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	ปริญญาตรี	๔๒	๔	-	-
๕	นางทิพพากรณ์ ศาพิงค์	ศพด.บ้านดอยจัน	พนักงานจ้างทั่วไป	ปาส.				
รวม					๖๘	๕		๒

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นางประคอง เก่งนาค)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา

หมายเหตุ - สัดส่วนครู ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ดูแลเด็ก : เด็ก = ๑ : ๑๐ ตามตามประกาศ ก.พ.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่ง พนักงานครูเทศบาลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘

เมื่อได้จำนวนพนักงานเทศบาล ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลโยนก ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลโยนก ใน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และระบบโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ ที่จำเป็นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และ ระบบโครงสร้างพื้นฐาน อื่นๆ ที่จำเป็นในเขต องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น เพื่อรองรับการ เข้าสู่ประชาคมอาเซียน	พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ - นายช่างโยธา
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว	เพื่อให้ประชาชนได้รับการพัฒนาอาชีพมีการพัฒนาเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์และมีรายได้มากขึ้นและเพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง	- ปลัดเทศบาล - หน.สำนักปลัด - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - นักวิเคราะห์ - นักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้าน การศึกษาและการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์	เพื่อยกระดับคุณภาพของประชาชนทุกระดับอย่างทั่วถึงในการรับรองการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	- ผอ.กองการศึกษา - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิต และ สัง ค ม เพื่ อ ให้	เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้ และนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ,เพื่อส่งเสริมสุขภาพ	- ปลัดเทศบาล - หน.สำนักปลัดเทศบาล - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข	อนามัยให้กับประชาชนและป้องกันควบคุมโรคติดต่อในชุมชน, เพื่อส่งเสริมปลูกฝังให้ประชาชนมีคุณธรรมจริยธรรมมีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของพลเมืองดีและอนุรักษ์สืบสานศิลปวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญา	- ผอ.กองการศึกษา - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการสาธารณสุข
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมให้ดำรง ความสมบูรณ์และยั่งยืน	เพื่อพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้มีความยั่งยืน และได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟูอย่างต่อเนื่อง	- ปลัดเทศบาล - หน.สำนักปลัดเทศบาล - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - จพง.ป้องกันฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร	เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการ การบริหารงานของเทศบาลตำบลโยนกให้มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ และส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการทำงานในทุกภาคส่วน	- พนักงานเทศบาลทุกระดับ

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลโยนก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพจึงได้มีการนำข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลโยนก อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	คน ครอง	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล) ๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑) นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล) ๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ) ๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการสรรหา ก.ท. (ว่างเดิม ๑ ต.ค. ๖๐)
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. ๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก.ชก. ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. ๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. ๑๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. ๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. ๑๒-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง	-	-	-	-	-	-	-	-	
กองคลัง (๐๔) นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง) ๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง) ๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการสรรหา ก.ท. (ว่างเดิม ๑ ต.ค. ๖๐)
นักวิชาการคลัง ปก./ชก. ๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. ๑๒-๐-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	คน ครอง	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก ๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก ๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง คนงาน	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ เม.ย. ๖๒
กองช่าง (๐๕) นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง) ๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง. ๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง. ๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง คนงาน	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๗) นักบริหารการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา) ๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารการศึกษา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา) ๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่าง การสรรหา ก.ท. (ว่างเดิม ๑ ต.ค. ๖๐)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอยจัน ครู คศ. ๒	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ. ๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสันธาตุ ครู คศ. ๒	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง คนงาน	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	-	-	
รวม	๒๘	๒๔	๒๘	๒๘	๒๘	-	-	-	

***** หมายเหตุ

- พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป ในแผนอัตรากำลังเดิมได้เปลี่ยนชื่อตำแหน่งใหม่ตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐาน ตำแหน่ง ลูกจ้างเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๖ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๖ จากเดิมชื่อตำแหน่ง “คนงานทั่วไป” เปลี่ยนชื่อตำแหน่ง “คนงาน”

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)				ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	เพิ่ม/ลด	2564	2565	2566	2564	2565	2566		
1	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	511,440	168,000		1	1	1	-	-	18,120	19,440	19,560	717,000	736,560	(42,620)
	สำนักปลัด (01)																	
2	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	435,720	42,000		1	1	1	-	-	13,200	13,320	13,320	504,240	517,560	(36,310)
3	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	-	393,600	18,000		1	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	(ว่างเต็ม 1 คน 60)
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	369,480	0		1	1	1	-	-	13,080	13,440	13,320	396,000	409,320	(30,790)
5	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	349,320	0		1	1	1	-	-	13,320	13,440	13,320	376,080	389,400	(29,110)
6	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1	336,360	0		1	1	1	-	-	12,960	13,320	13,440	362,640	376,080	(28,030)
7	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	1	1	237,600	0		1	1	1	-	-	7,680	8,400	8,880	245,280	253,680	(19,800)
8	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	1	1	226,080	0		1	1	1	-	-	7,680	7,680	7,800	233,760	241,440	(18,840)
9	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	1	1	254,280	0		1	1	1	-	-	10,200	10,560	10,800	264,480	275,040	(21,190)
	กอง/สำนักคลัง (04)																	
10	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	369,480	42,000		1	1	1	-	-	13,080	13,440	13,320	424,560	438,000	(30,790)
11	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	-	393,600	18,000		1	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	(ว่างเต็ม 1 คน 60)
12	นักวิชาการคลัง	ชก.	1	1	402,720	0		1	1	1	-	-	13,440	13,080	13,080	416,160	429,240	(33,560)
13	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	362,640	0		1	1	1	-	-	13,440	13,320	13,320	376,080	389,400	(30,220)
14	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	1	1	323,760	0		1	1	1	-	-	12,600	12,960	13,320	336,360	349,320	(26,980)
15	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	1	1	299,640	0		1	1	1	-	-	12,000	12,120	12,600	311,640	323,760	(24,970)
	พนักงานจ้าง																	
16	คนงาน	-	1	-	108,000	0		1	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	(ว่างเต็ม 1 คน 62)
	กอง/สำนักช่าง (05)																	
17	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	311,640	42,000		1	1	1	-	-	12,120	12,600	12,960	365,760	378,360	(25,970)
18	นายช่างโยธา	ชง.	1	1	381,120	0		1	1	1	-	-	12,360	12,960	13,440	393,480	406,440	(31,760)
19	นายช่างโยธา	ชง.	1	1	269,880	0		1	1	1	-	-	10,560	10,800	11,040	280,440	291,240	(22,490)

๒๒