

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)



ของเทศบาลตำบลสถาน
อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย

สารบัญ

แผนพัฒนากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ เทศบาลตำบลสถาน อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย

| เรื่อง | หน้า |
|---|------|
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๒. วัตถุประสงค์ | ๒ |
| ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๓ |
| ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๑๕ |
| ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๑๙ |
| ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๒๗ |
| ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล | ๒๘ |
| ๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง | ๓๑ |
| ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ | ๓๑ |
| - การกำหนดงานเพิ่ม (ถ้ามี) | |
| ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง | ๓๓ |
| - สถิติปริมาณงานของส่วนราชการ (เล่ม๒) | |
| - บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง (เล่ม๒) | |
| - บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลัง (เล่ม๒) | |
| - อัตรากำลังที่ต้องการแต่ละส่วนราชการ (เล่ม๒) | |
| - กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี | ๔๒ |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น | ๔๕ |
| ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๕๐ |
| ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ | ๕๑ |
| ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | ๕๗ |
| ๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ/พนักงานจ้าง | ๕๙ |
| ๑๔. ภาคผนวก | |
| - ประกาศ เทศบาลตำบลสถาน เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) | |
| - ประกาศ เทศบาลตำบลสถาน เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) | |
| - ประกาศ เทศบาลตำบลสถาน เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) | |
| - คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | |
| - หนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | |
| - รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ลงชื่อเข้าประชุม | |
| - รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | |

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ของเทศบาลตำบลสถาน

อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ของเทศบาลตำบลสถาน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นเทศบาลตำบลสถาน จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อที่จะวางแผนในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ปฏิบัติราชการบรรลุวัตถุประสงค์ ตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสถาน โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) กำหนดตำแหน่ง พนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระ ค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ. เชียงราย) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงาน จ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างเทศบาลดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็น การปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของเทศบาลเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลของ เทศบาล โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย นำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ พนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้เทศบาล ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๗

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ กำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของ เทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลตำบลสถาน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และ ภารกิจของเทศบาลตำบลสถาน วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำ กรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำบลสถาน ตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลสถาน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลสถาน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้าง ที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลสถาน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสถาน

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลสถาน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลสถาน ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลสถาน ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลสถาน มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลสถาน ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาล

๒.๙ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลสถาน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และถูกต้องตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑) ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒) เทศบาลตำบลสถาน มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๓) การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๔) การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๕) การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และ วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๖) เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลสถานซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลสถานเป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลสถาน และหัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย ๑ คน เป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลสถาน ตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติ คณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลสถาน เพื่อให้การดำเนินการของ เทศบาลตำบลสถาน บรรลุผลตามภารกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้ เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการ วางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้อง ดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียม ความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลสถานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดย ในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนด ระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น(ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัด ประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการ กำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่ กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไป

อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ

อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จำทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

❖ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

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)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ✚ **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายใน

ให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒) กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางพัฒนา ภารกิจ และลักษณะงานของ เทศบาลตำบลสถาน ดังนี้

พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นโดยกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

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

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การ

กำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลสถาน เป็นเทศบาลตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการ กำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลมากยิ่งขึ้น โดย จุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ เทศบาลตำบลสถาน ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ เป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมใน เชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่ เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ งานสนับสนุน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละ ตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

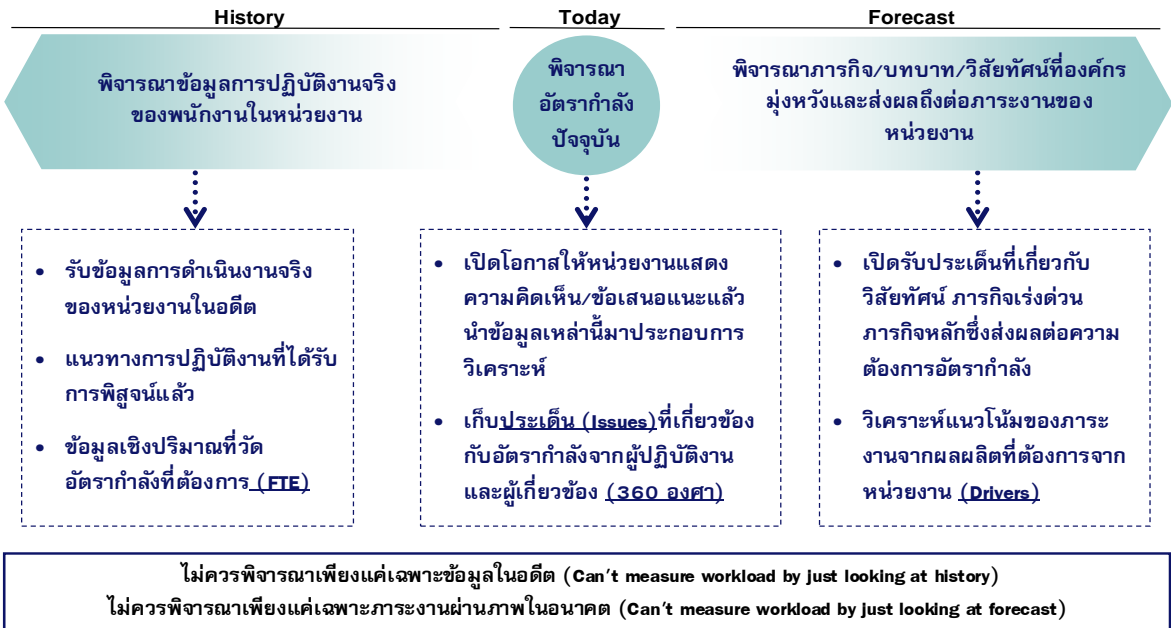
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองคลัง จะเน้นความรู้ในเรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและ ตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การ ก่อสร้าง การออกแบบ การสำรวจ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และ แต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วน ใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การ บริการสาธารณะ การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้ คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้ เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

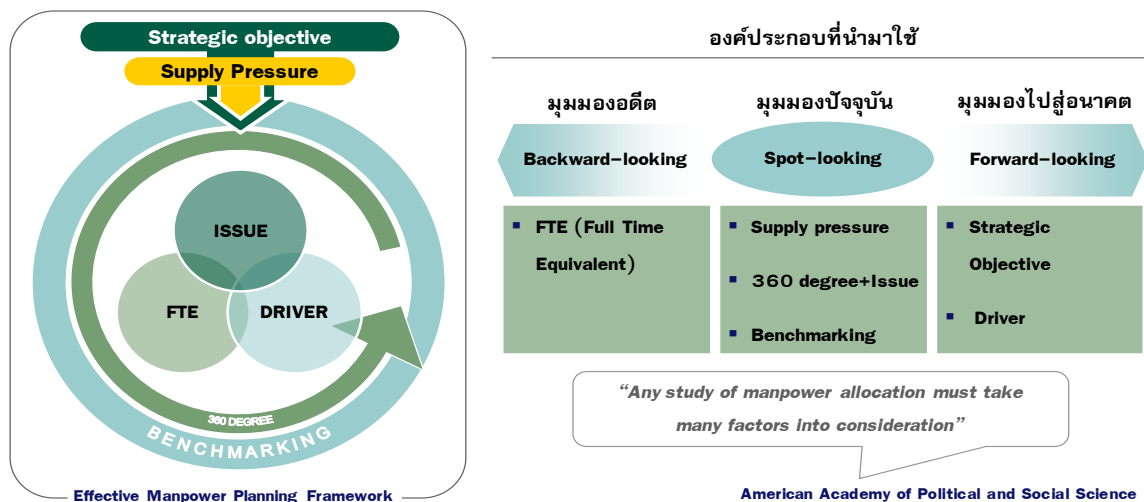
(๓) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้าง กระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติ เชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลสถาน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางใน

อนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วน ราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลสถาน จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียน การสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในสังกัดของกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม เป็นต้น

กระจัดด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมใน การพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรร ประเภทของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมี ผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลสถาน ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการ กำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลสถาน ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วน ราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชา บุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย และตำแหน่งแต่ ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่า ปริญญาตรี พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนด ในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละ ตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

ในส่วนราชการที่มีปริมาณมากสามารถแยกงานที่มีความซับซ้อนและจำนวนปริมาณงาน จัดตั้งเป็นฝ่าย ขึ้นตรงต่อส่วนราชการนั้นและมีหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชารองลงมาจากผู้อำนวยการกอง ควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในฝ่ายนั้น

กระจัดด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตาม ก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่หรืองานหลักของ เทศบาลตำบลสถาน
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และ
คำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลสถาน ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ
ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี \times ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ดังนี้ $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ 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 คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลสถาน
(ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลสถาน) มายึดโยงกับจำนวนกรอกกำลังคน ที่ต้องใช้
สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ
สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลสถาน (การตรวจประเมิน LPA)

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

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการ
แบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก
เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงาน
ขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งาน
สารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลสถาน พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้าง
ในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ
ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- **ประเด็นเรื่องการสรรหาคูคลองมาปฏิบัติงานในองค์กร** เนื่องจากเทศบาลตำบล
สถานเป็นองค์กรที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ติดชายแดน ระยะทางห่างจากตัวจังหวัดมาก จึง
ทำให้ไม่มีมาผู้ประสงค์จะปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการ
เตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังทดแทนกันได้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสม
ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะโดยเฉพาะการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือการ
มอบหมายให้แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ เพื่อให้สามารถมีบุคลากร
ปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ใน
อนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้
- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจาก
การสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หนังสือแจ้งเวียนถึงความต้องการ
อัตรากำลังจากหัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วยนายกเทศมนตรีตำบลสถาน รอง
นายกเทศมนตรีตำบลสถาน ปลัดเทศบาลตำบลสถาน และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔
ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการขอคำแนะนำ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการ
ของเทศบาลตำบลสถาน เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและ

ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่าง
ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบล
ขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ ซึ่งเทศบาลตำบลศรี
ดอนชัย เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน มีจำนวนหมู่บ้าน ประชากร ลักษณะภูมิประเทศ บริบท
และงบประมาณใกล้เคียงกัน

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชากร
ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน

| เทศบาลตำบลสถาน อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย | | | เทศบาลตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย | | |
|--|---------------------------------------|-----------------|--|---------------------------------------|-------------|
| ส่วนราชการ/ตำแหน่ง | จำนวน (อัตรา) | | ส่วนราชการ/ตำแหน่ง | จำนวน (อัตรา) | |
| | ตำแหน่ง ที่มีคน ครอง (อัตรา) | ตำแหน่ง ว่าง | | ตำแหน่ง ที่มีคน ครอง (อัตรา) | ตำแหน่งว่าง |
| ปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง) | ๑ | - | ปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง) | ๑ | - |
| รองปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น) | ๑ | - | รองปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น) | ๑ | - |
| หน่วยตรวจสอบภายใน | | | หน่วยตรวจสอบภายใน | | |
| นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.) | ๑ | - | นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ชก.) | ๑ | - |
| สำนักปลัดเทศบาล | | | สำนักปลัดเทศบาล | | |
| หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | - | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | - | ๑ |
| นิติกร (ชก.) | ๑ | - | นิติกร (ปก.) | ๑ | - |
| ฝ่ายอำนวยการ | | | ฝ่ายอำนวยการ | | |
| หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | - | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | - |
| นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) | ๑ | - | นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) | ๑ | - |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.) | ๑ | - | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก.) | - | ๑ |
| เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ชง.) | ๑ | - | | | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | |
| ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (มีคุณวุฒิ) | ๑ | | | | |
| พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (มีทักษะ) | ๑ | | | | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | พนักงานจ้างทั่วไป | | |
| คนงานทั่วไป | ๓ | | | | |

| ฝ่ายธุรการ | | | ฝ่ายธุรการ | | |
|---|----------|---|--|---|---|
| หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | - | หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | - |
| นักพัฒนาชุมชน (ปก.) | ๑ | - | นักพัฒนาชุมชน (ปก.) | ๑ | - |
| นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) | เพิ่ม +๑ | - | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง/ชง.) | - | ๑ |
| เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) | ๑ | - | เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | - | ๑ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | |
| ผช.เจ้าพนักงานธุรการ(มีคุณวุฒิ) | ๑ | | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | ๑ | - |
| พนักงานขับรถยนต์ (มีทักษะ) | ๑ | | พนักงานขับรถยนต์ (มีทักษะ) | ๑ | - |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | พนักงานจ้างทั่วไป | | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | | คนงานทั่วไป | ๒ | - |
| | | | พนักงานขับรถยนต์ | ๑ | - |
| | | | ฝ่ายป้องกันและรักษาความปลอดภัย | | |
| | | | หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความปลอดภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | - |
| | | | เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง/ชง.) | - | ๑ |
| กองคลัง | | | กองคลัง | | |
| ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | ๑ | - | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | ๑ | - |
| นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.) | ๑ | - | นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.) | ๑ | - |
| นักวิชาการพัสดุ (ชก.) | ๑ | - | เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) | - | ๑ |
| นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.) | ๑ | - | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.) | ๑ | - |
| เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) | ๑ | - | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.) | ๑ | - |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) | - | ๑ | | | |
| เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) | - | ๑ | | | |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง.) | - | ๑ | | | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | |
| ผช.เจ้าพนักงานการเงินฯ (มีคุณวุฒิ) | ๑ | - | ผช.เจ้าพนักงานการเงินฯ (มีคุณวุฒิ) | ๑ | - |
| ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ (มีคุณวุฒิ) | ๑ | - | ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ (มีคุณวุฒิ) | ๑ | - |
| ลูกมือช่างแผนที่ภาษีฯ (มีคุณวุฒิ) | - | ๑ | ลูกมือช่างแผนที่ภาษีฯ (มีคุณวุฒิ) | ๑ | - |
| กองช่าง | | | กองช่าง | | |
| ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | - | ๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑ | |
| ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง | | | เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง.) | - | ๑ |
| หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑ | - | | | |
| วิศวกรโยธา (ปก/ชก) | - | ๑ | นายช่างสำรวจ (ชง.) | ๑ | - |
| นายช่างโยธา (ปง) | ๑ | - | นายช่างโยธา (ชง.) | ๑ | - |
| นายช่างโยธา(ปง./ชง.) | - | ๑ | นายช่างโยธา (ปง/ชง.) | - | ๑ |

| | | | | | |
|--|----------------------|----------|--|-----------|----------------------|
| ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน) | | | | | |
| พนักงานสูบน้ำ | ๒ | - | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | ผช.นายช่างโยธา(มีคุณวุฒิ) | ๑ | - |
| ผช.นายช่างโยธา(มีคุณวุฒิ) | ๑ | - | พนักงานจ้างทั่วไป | | |
| ผช.เจ้าพนักงานธุรการ(มีคุณวุฒิ) | ๑ | - | คนงานเครื่องสูบน้ำ | ๑ | - |
| พนักงานจดมาตรการวัดน้ำ (มีทักษะ) | ๑ | - | คนงานเครื่องสูบน้ำ (อุดหนุน) | ๑ | - |
| กองการศึกษา | | | กองการศึกษา | | |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | - | ๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | - | ๑ |
| ฝ่ายบริหารการศึกษา | | | ฝ่ายบริหารการศึกษา | | |
| หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | ๑ | - | หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | ๑ | - |
| นักวิชาการศึกษา (ปก.) | ๑ | - | นักวิชาการศึกษา (ปก.) | ๑ | - |
| เจ้าพนักงานธุรการ (พง) | ๑ | - | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(พง/ชง) | - | ๑ |
| ครู (คศ.๑) | ๕ | - | ครู (คศ.๑) | ๘ | - |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | |
| ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ) | ๗ | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ) | ๘ | - |
| ผช.เจ้าพนักงานธุรการ(มีคุณวุฒิ) | ๑ | - | ผช.เจ้าพนักงานธุรการ(มีคุณวุฒิ) | ๑ | - |
| รวม | ๔๙ | ๙ | รวม | ๔๕ | ๑๐ |
| รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของทต.สถาน | ๕๘ อัตรากำลัง | | รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ ทต.ศรีดอนชัย | | ๕๕ อัตรากำลัง |
| งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ | | | งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ | | |
| จำนวน ๔๘,๒๖๔,๗๐๐ บาท | | | จำนวน ๕๓,๐๗๘,๖๖๐ บาท | | |

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสถาน และเทศบาลตำบลศรีดอนชัย ซึ่งเป็นเทศบาลตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศงบประมาณใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังที่ใกล้เคียงกัน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลสถาน มีความจำเป็นต้อง เพิ่มตำแหน่ง จำนวน คนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จึงจะสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลสถาน ได้ร้องขอให้คณะกรรมการการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสอบแทน สำหรับสายงานผู้บริหารหรืออำนวยการท้องถิ่น จะได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้จำนวนพนักงานเทศบาลตามกรอบอัตรากำลังที่ตั้งไว้ จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

❖ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลสถาน ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลสถานประธาน รองปลัดเทศบาลตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีหัวหน้าฝ่ายอำนวยการเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๑) วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลสถาน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย

อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลสถาน

๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลสถาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓) กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔) กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลสถาน โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ในเทศบาลตำบลสถาน ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕) กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลสถาน

๖) จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๗) ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ พัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

❖ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลสถานและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลตำบลสถาน การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลสถาน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑) ทำให้เทศบาลตำบลสถาน สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลสถานสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลสถาน จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลสถาน จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลสถาน ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลสถาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔) ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕) ช่วยให้เทศบาลตำบลสถาน สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลสถาน บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลสถาน โดยรวม

๖) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสถาน เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

❖ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

- ๑) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๒) ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 - ๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลสถาน
 - ๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลสถานเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
 - ๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)
- ๓) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลสถาน และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง
- ๔) เทศบาลตำบลสถานขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย
- ๕) เทศบาลตำบลสถาน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
- ๖) เทศบาลตำบลสถานจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลสถาน มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาเส้นการคมนาคมภายในหมู่บ้านไม่สะดวก
- ปัญหาถนนเข้าพื้นที่การเกษตรไม่สะดวก
- ปัญหารางระบายน้ำ มีไม่เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน บางหมู่บ้านชำรุด, เสียหาย บางส่วนท่อระบายน้ำอุดตัน / ตื้นเขิน
- ปัญหาน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคไม่เพียงพอ
- ปัญหาระบบประปา ไม่ทั่วถึงครอบคลุมทุกหมู่บ้าน ระบบประปาเกิดการขัดข้องบ่อย และความต้องการใช้น้ำมีจำนวนมาก จึงไม่เพียงพอ

และไม่ทั่วถึง

- ปัญหาการขยายเขตไฟฟ้าไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ไฟฟ้าสาธารณะ(ไฟกิ่ง) ไม่เพียงพอ
- ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการขยะ ไม่มีสถานที่กำจัดขยะ

ความต้องการของประชาชนด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- โครงการก่อสร้างถนนภายในหมู่บ้าน ถนนเข้าพื้นที่การเกษตร
- โครงการขุดลอกคูคลอง
- โครงการก่อสร้างระบายน้ำ ปรับปรุงซ่อมแซมรางระบายน้ำ ท่อระบายน้ำ
- โครงการก่อสร้างและซ่อมแซมระบบประปาหมู่บ้าน ตลอดจนการขุดเจาะเพิ่มเติมเพื่อให้เพียงพอกับความต้องการใช้น้ำ

การเกษตร

- โครงการเกี่ยวกับการบริหารจัดการขยะ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหาได้ผลผลิตทางการเกษตรน้อย ราคาผลผลิตตกต่ำ
- แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
- ปัญหาแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย
- ปัญหาประชาชนมีรายได้น้อย ค่าครองชีพสูง
- ปัญหาไม่มีสถานที่จัดจำหน่ายสินค้า
- ปัญหาการว่างงาน
- ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียน
- ขาดที่ดินทำกิน

ความต้องการของประชาชนด้านเศรษฐกิจ

- การวิจัย ปรับปรุงพันธุ์พืชทางการเกษตร
- วิธีการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร และการกำจัดปราบศัตรูพืช
- การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว
- ให้มีการจัดตลาดและสถานที่จัดจำหน่ายสินค้าของกลุ่มพัฒนาอาชีพต่างๆ
- ให้มีการสร้างงานสร้างรายได้เพิ่มขึ้น
- การเพิ่มมูลค่าของสินค้า
- การจัดสรรที่ทำกิน หรือการให้ใช้ประโยชน์จากที่สวนสาธารณะในการสร้างรายได้และส่งเสริมการท่องเที่ยว

๓. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ปัญหาเด็กนักเรียนยากจนขาดทุนการศึกษา
- ปัญหาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน
- ปัญหาขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นขาดจิตสำนึกอนุรักษ์

ความต้องการของประชาชนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ส่งเสริมการศึกษาในทุกระดับ
- จัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ

- จัดให้มีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยตลอดจนอุปกรณ์การเรียนการสอนที่มีคุณภาพและเพียงพอ
- จัดให้มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมอนุรักษ์ขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น และกิจกรรมวันสำคัญทางพุทธศาสนา
- ทุนการศึกษาสำหรับเด็กเรียนดีประพฤติดีแต่ยากจน

๔. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและสิ่งแวดล้อม จากการพัฒนาเศรษฐกิจ
- ปัญหาโรคเอดส์และโรคติดต่อที่รุนแรงขึ้น
- ปัญหาโรคติดต่อของสัตว์
- ปัญหาเกี่ยวกับโรคเรื้อรัง
- ปัญหาขาดแคลนกองทุนยา , สาธารณสุขมูลฐาน
- ปัญหาขาดแคลนบุคลากร
- ปัญหาโรคซึมเศร้า การคิดสั้นฆ่าตัวตาย
- ปัญหาเกี่ยวกับการใช้สารเคมีในพืชผัก สวนครัว
- ปัญหาขยะมูลฝอย
- ปัญหามลพิษจากสิ่งแวดล้อม เช่น ทางน้ำ ทางอากาศ ฯลฯ

ความต้องการของประชาชนด้านสาธารณสุข

- การส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพอนามัย เช่น สุขภาพกาย สุขภาพจิต
- จัดให้มีเวทีรับฟังความคิดเห็นผลกระทบด้านสุขภาพอนามัยและสิ่งแวดล้อมจากการพัฒนาเศรษฐกิจตามโครงการก่อสร้างสะพานมิตรภาพไทยลาวแห่งที่ ๔ (เชียงของ – ห้วยทราย)
- ให้ความสำคัญในการคุมควบโรคระบาดและป้องกันโรคติดต่ออย่างจริงจัง
- สนับสนุนวัคซีนโรคติดต่อของสัตว์
- ส่งเสริมและสนับสนุนกองทุนสาธารณสุขมูลฐานหมู่บ้าน
- ส่งเสริมการพัฒนาให้ความรู้อาสาสมัครสาธารณสุข
- ส่งเสริมให้มีการออกกำลังกายของชุมชน
- ส่งเสริมให้มีแพทย์แผนไทย
- ส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการสุขภาพ
- ส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการขยะ
- ต้องการบุคลากรด้านสาธารณสุข

๕. ปัญหาด้านสังคม

- ปัญหายาเสพติด
- ปัญหาความยากจน
- ปัญหาสวัสดิการสังคมยังไม่ได้รับการบริการเท่าที่ควร
- จำนวนผู้ด้อยโอกาสและผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น
- กลุ่มอาชีพต่างๆ ขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่มีจำนวนมาก

ความต้องการของประชาชนด้านสังคม

- ให้มีศูนย์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดประจำตำบล โดยการอบรมให้ความรู้และบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด ตลอดจนให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง
- ต้องการสนับสนุนการจัดสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้ด้อยโอกาสให้ครอบคลุมพื้นที่อย่างทั่วถึง
- ต้องการส่งเสริมและสนับสนุนโครงการพัฒนากลุ่มอาชีพ และพัฒนาฝีมือแรงงาน เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์และมูลค่าสินค้าของกลุ่ม
- ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เชี่ยวชาญในการช่วยเหลือให้คำแนะนำการออกแบบสินค้าและผลิตภัณฑ์
- ต้องการการแก้ไขปัญหาประชากรแฝงที่เป็นปัญหาต่อการพัฒนา และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหามลพิษจากขยะ
- ปัญหาไฟป่าและหมอกควัน
- ปัญหาบุกรุกทำลายป่าเล็กน้อย
- ความร่วมมือในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยังมีน้อย
- การพัฒนาแหล่งทรัพยากรธรรมชาติต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวขาดการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง

ความต้องการของประชาชนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- แก้ไขปัญหาขยะและสิ่งแวดล้อม โดยการบริหารจัดการขยะแบบมีส่วนร่วม
- แก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน
- แก้ไขปัญหาการบุกรุกทำลายป่า
- ต้องการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาแหล่งทรัพยากรธรรมชาติต่อการพัฒนาการท่องเที่ยว และการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง

๗. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ปัญหาบุคลากรในการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ และบุคลากรที่ช่วยสนับสนุนทางด้านการจัดเก็บภาษี เช่น การสำรวจภาษี การจัดทำแผนที่ภาษี
- ปัญหาขาดการมีส่วนร่วมทางการเมืองภาคประชาชน ยังมีน้อย
- ปัญหาการขาดจิตสำนึกสาธารณะ และความเป็นพลเมืองที่ดี ของภาคประชาชน
- ปัญหาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของประชาชนในการรับบริหารสาธารณะ

ความต้องการของประชาชนด้านการเมือง การบริหาร

- ต้องการให้เจ้าหน้าที่ให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการ มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้มาติดต่อหรือรับบริการ
- ต้องการบริหารที่โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้
- ต้องการการแก้ไขปัญหาคอรัปชันอย่างจริงจังเป็นรูปธรรม

๘. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ปัญหาแหล่งน้ำใช้เพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
- ปัญหาเกี่ยวกับห้วย หนอง คลอง บึง ลำห้วยสายต่างๆ ตื้นเขิน และเต็มไปด้วยขยะ

ความต้องการของประชาชนด้านแหล่งน้ำ

- ต้องการการแก้ไขปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ตามโครงการขุดลอกคลองชลประทาน
เข้าพื้นที่การเกษตร
- โครงการขุดลอกคูคลอง หนอง คลองบึง ลำห้วยสายต่างๆ ที่ตื้นเขิน และจัดการขยะ
ตามลำห้วยต่างๆ
- โครงการก่อสร้างฝายน้ำล้น/ฝายชะลอน้ำ

๙. ปัญหาอื่นๆ

- ปัญหาการขาดเอกสารสิทธิ์ที่ดินทำกิน
- ปัญหาการขุดดินถมดิน
- ปัญหาการก่อสร้างอาคารพาณิชย์

ความต้องการของประชาชนด้านอื่นๆ

- ต้องการมีเอกสารสิทธิ์ที่ดินทำกินอย่างถูกต้องและมาตรการที่ชัดเจน
- ต้องการการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสถาน

เทศบาลตำบลสถาน มีอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาและตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งความต้องการของราษฎร นโยบายของฝ่ายบริหาร พิจารณาจากจุดอ่อน จุดแข็ง ศักยภาพ โอกาสและภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ของเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด เชียงราย แผนพัฒนาอำเภอเชียงของและแผนพัฒนาเทศบาล เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด ที่จะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑.๑ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- ๕.๑.๒ การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ
- ๕.๑.๓ การสาธารณสุขการ
- ๕.๑.๔ การควบคุมอาคาร
- ๕.๑.๕ การจัดให้มีน้ำสะอาด หรือการประปา
- ๕.๑.๖ การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๕.๑.๗ การผังเมือง การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร
- ๕.๑.๘ การควบคุมการขุดดินถมดิน
- ๕.๑.๙ การรักษาที่สาธารณะ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๒.๑ การจัดการศึกษา
- ๕.๒.๒ การส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ

๕.๒.๓ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๕.๒.๔ รักษาความสะอาดของถนน ทางเดินที่สาธารณะรวมทั้งการจัดขยะมูลฝอย
สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

๕.๒.๕ ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๕.๒.๖ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

๕.๒.๗ การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

๕.๒.๘ การจัดให้มีตลาด

๕.๒.๙ การจัดให้มีสุสาน และฌาปนสถาน

๕.๒.๑๐ การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๒.๑๑ การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

๕.๒.๑๒ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๓.๑ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๕.๓.๒ การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบลสถาน

๕.๓.๓ การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิต และ
ทรัพย์สิน

๕.๓.๔ การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๕.๓.๕ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕.๓.๖ การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน / สังคม / การรักษา
ความสงบเรียบร้อย

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาตามระเบียบที่
คณะรัฐมนตรีกำหนด

๕.๔.๒ สนับสนุนธุรกิจร้านค้าชุมชน กองทุน และธนาคารหมู่บ้าน

๕.๔.๓ ส่งเสริมการประกอบอาชีพ และยกระดับรายได้

๕.๔.๔ การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๔.๕ ส่งเสริมตลาดชุมชน และสินค้าพื้นเมือง

๕.๔.๖ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

๕.๔.๗ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

๕.๔.๘ การผังเมือง

๕.๕ ด้านบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๕.๑ การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๕.๒ การกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

๕.๕.๓ การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย

๕.๕.๔ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๕.๕ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ดังนี้

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

๕.๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๖.๒ การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๖.๓ การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๖.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๗.๑ ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เดียวกัน

๕.๗.๒ ประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการในระดับอำเภอ และระดับจังหวัด

๕.๗.๓ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๕.๗.๔ กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

๕.๗.๕ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๕.๗.๖ การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

๕.๗.๗ หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินอันเป็นของเทศบาล

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดจากการวิเคราะห์จะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของเทศบาลตำบลสถานได้ ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายกเทศมนตรีตำบลสถาน ดังนี้

นโยบายรัฐบาล

รัฐบาลมีนโยบายในการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ของคนในชาติและฟื้นฟูประชาธิปไตย ปกป้องและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของภาครัฐ การบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการและเร่งรัดการขยายเขตพื้นที่ชลประทาน พร้อมฟื้นฟูความสัมพันธ์และพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน และนานาชาติ เพื่อสนับสนุนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเดียวกัน และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเน้นการพัฒนาคนให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เพื่อรับมือกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงและแข่งขันที่รุนแรงขึ้น ซึ่งหากเศรษฐกิจมีความแข็งแกร่ง ก็จะทำให้คุณภาพชีวิตและความมั่นคงที่ยั่งยืน

จากนโยบายภาครัฐที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างความรู้และการจัดการกับความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เทศบาลตำบลสถานจึงให้นโยบายดังกล่าว ในการกำหนดยุทธศาสตร์การเพิ่มมูลค่าทางการผลิตและเสริมสร้างรายได้ เพิ่มความมั่นคงทางรายได้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย ได้กำหนดยุทธศาสตร์ ดังนี้ พัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการค้า การลงทุนการเป็นศูนย์กลางคมนาคม การท่องเที่ยวและวิถีการผลิตการเกษตรยั่งยืน เชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศ GMS และ ASEAN การใช้บริบทด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของ

ท้องถิ่น ตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในการสร้างภูมิคุ้มกันของครอบครัว ชุมชน และสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุขการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน

จากยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย เทศบาลตำบลสถาน จะนำยุทธศาสตร์ดังกล่าว มาเป็นแนวทางกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาการเสริมสร้างรายได้ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในพื้นที่ชายแดน

นโยบายผู้บริหารท้องถิ่นตำบลสถาน

นายกเทศมนตรีตำบลสถาน ได้มีนโยบายในการพัฒนาตำบลสถานคือ ทำให้ตำบลสถานมีการสร้างการเรียนรู้และพัฒนาคนเป็นศูนย์กลาง โดยการเสริมการสอนภาษาต่างประเทศ เพื่อรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี ๒๕๕๘ ผลผลิตทางการเกษตรมีคุณภาพ ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้ได้รับการอนุรักษ์และสืบทอด ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร เชิงวัฒนธรรม แหล่งธรรมชาติ พัฒนาสาธารณูปโภค โครงสร้างพื้นฐาน

จากนโยบายของนายกเทศมนตรีตำบลสถาน เทศบาลตำบลสถานได้นำนโยบายดังกล่าวมาปรับปรุง และปรับใช้ให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

จุดอ่อน จุดแข็ง ศักยภาพ และโอกาสของเทศบาลตำบลสถานในการกำหนดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จุดอ่อน

๑. ปริมาณงานของเทศบาลตำบลสถานมีมากขึ้นตามภารกิจ แต่งบประมาณเทศบาลตำบลสถานมีจำกัด ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามภารกิจได้อย่างเต็มที่
๒. บุคลากรของเทศบาลตำบลสถานมีน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจที่ต้องทำ ทำให้การดำเนินงานบางอย่างล่าช้าไม่ทันกับความต้องการของประชาชน ตลอดจนทำให้การให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
๓. การบริหารจัดการและการเตรียมความพร้อมของหน่วยงานภาครัฐส่วนกลาง ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคประชาชน เพื่อรองรับการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจชายแดน ยังขาดความพร้อมการบริหารจัดการมีความก้าวหน้าช้า
๔. ระบบการบริหารจัดการการท่องเที่ยวขาดการประสานและสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงกับจังหวัดอื่น ๆ และ กลุ่มประเทศในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง (GMS) และแหล่งท่องเที่ยวมีการพัฒนาไม่เต็มรูปแบบไม่สามารถนำศักยภาพมาใช้ได้อย่างเต็มที่ ไม่ได้มาตรฐานและกิจกรรมการท่องเที่ยวยังไม่เป็นที่นิยมรู้จักขาดการประชาสัมพันธ์ เชิญชวนอย่างต่อเนื่อง ทำให้จำนวนนักท่องเที่ยวที่มาเยือนจำนวนน้อย รายได้จากการท่องเที่ยวลดลง
๕. มีแหล่งน้ำต้นทุนสูง แต่มีพื้นที่การเกษตรในเขตชลประทานที่รองรับน้ำได้เพียง ๑๕% พื้นที่การเกษตรส่วนใหญ่จึงขาดแคลนน้ำโดยเฉพาะในฤดูแล้ง แหล่งน้ำกักเก็บน้ำไม่พอเพียงและขาดการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำอย่างเป็นระบบ
๖. ผลผลิตทางการเกษตรขาดการสนับสนุน และการเพิ่มมูลค่าการผลิต การกระจายสินค้าไม่มีตลาดรองรับ
๗. ประชาชนส่วนใหญ่ยังมีฐานะยากจน จำนวนครัวเรือนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ. (๒๓,๐๐๐ บาท/คน/ปี) ยังมีอยู่ และสังคมผู้สูงอายุมากขึ้น ประชากรวัยเด็กเล็กลดลง

๘. ประชาชนมีปัญหาด้านสุขภาพจากพฤติกรรมเสี่ยงที่นิยม การดื่มสุรา สูบบุหรี่ ยาเสพติด เพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร โรค AIDS อัตราการเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังอยู่ในระดับสูง ขาดการออกกำลังกาย การบริโภคอาหารไม่ถูกหลักโภชนาการ มีปัญหาความเครียดและสุขภาพจิต ตลอดจนภัยจากอุบัติเหตุจากรถ

๙. การผลิตกำลังแรงงานไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

๑๐. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรม โดยเฉพาะการลดลงของพื้นที่ป่าไม้ คุณภาพอากาศต่ำ มีมลพิษและฝุ่นละอองเกินมาตรฐาน ในฤดูแล้งปัญหาหมอกพิษจาก หมอกควัน ซึ่งเกิดจากการขาดระบบการจัดการที่ดี

๑๑. สถาบันครอบครัวและวิถีชีวิตประชาชน ได้รับผลกระทบจากปัญหาหนี้สิน ขาดที่ดินทำกิน แรงงานต่างด้าว และยาเสพติด ที่รบกวนการแก้ไขจากทุกภาคส่วน

จุดแข็ง/ศักยภาพ

๑. เทศบาลตำบลสถานมีภูมิประเทศเป็นจุดศูนย์กลางการพัฒนา ตามการพัฒนาแนวพื้นที่เศรษฐกิจ เหนือ - ใต้ และเป็นจุดเริ่มต้นของโครงการก่อสร้างสะพานข้ามแม่น้ำโขงแห่งที่ ๔ (ห้วยทราย-เชียงของ) มีศักยภาพที่สามารถพัฒนาขึ้นไปได้อีกในอนาคตข้างหน้า

๒. ทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์เป็นพื้นที่ตามแนวระเบียงเศรษฐกิจเหนือ - ใต้ (North - South Economic Corridor : NSEC) ตามกรอบความร่วมมืออนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง (GMS) มีศักยภาพเป็นประตูเชื่อมโยงกลุ่มประเทศจีน พม่า สปป.ลาว โดยเส้นทาง RmA (ไทย - สปป.ลาว - จีน) เส้นทาง RmB (ไทย - พม่า - จีน) และสะพานข้ามแม่น้ำโขงแห่งที่ ๔ ที่อำเภอเชียงของ อยู่ระหว่างดำเนินการ กำลังก่อสร้าง มีการพัฒนาโครงข่ายถนน ๔ ช่องจราจร อำนวยความสะดวก สามารถสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านของการค้าการลงทุน การท่องเที่ยว การศึกษา วัฒนธรรม การเกษตร และ Logistics

๓. มีพื้นที่การเกษตรที่อุดมสมบูรณ์ เป็นแหล่งผลิตอาหารและสินค้าเกษตรที่สำคัญของภาคเหนือ ได้แก่ ข้าวเจ้าหอมมะลิ ข้าวเหนียว ถั่วลิสง ลำไย ข้าวโพด ยางพารา และมันสำปะหลัง

๔. มีศักยภาพด้านการท่องเที่ยว ทางธรรมชาติเชิงนิเวศน์ เชิงเกษตร เชิงสุขภาพ ประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรมล้านนา

๕. มีทุนทางสังคมและวัฒนธรรมล้านนา อันเป็นอัตลักษณ์ที่โดดเด่น ประเพณีภาษาท้องถิ่น ศิลปกรรม และความหลากหลายทางชาติพันธุ์

๖. ประชาชนมีภูมิปัญญาท้องถิ่น และอริยาศัยไมตรีดี อ่อนโยน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเชื่อในวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น รวมทั้งศาสนา

๗. องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบูรณาการบริหารจัดการด้านเศรษฐกิจ สังคม การอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงและการรักษาความสงบ ร่วมกัน

โอกาส

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล

๒. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ พื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น

๓. รัฐบาลได้สนับสนุนการพัฒนาเชิงพื้นที่รองรับเขตเศรษฐกิจชายแดน เกิดความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขงตอนบน (GMS) และ BIMSTEC เปิดโอกาสตลาดของการค้า การลงทุน การท่องเที่ยวและการบริหารศึกษา สาธารณสุข วัฒนธรรม Logistics และความมั่นคงตามแนวชายแดน

๔. เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพเพื่อเพิ่มมูลค่าในการแข่งขัน โดยเฉพาะข้าวหอมมะลิ ยางพารา มันสำปะหลัง และพืชพลังงาน รองรับสถานการณ์ด้านการผลิตทางการเกษตรของโลกที่เปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะราคาพืชอาหาร และพืชพลังงาน เกิดแรงจูงใจให้ภาคการเกษตรขยายการผลิต เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดโลก

๕. ทุกภาคส่วนนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นแนวปฏิบัติตามวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง

๖. การท่องเที่ยวมีฐานทรัพยากรด้านการท่องเที่ยวที่มีความแตกต่างและสามารถพัฒนาเชื่อมโยง การท่องเที่ยวระหว่างกลุ่มจังหวัด ตลอดจนการพัฒนาเชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคแม่น้ำโขงตอนบน(GMS) โดยสามารถจัดกลุ่มการท่องเที่ยว (CLUSTER) ได้หลากหลาย ของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม การท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ การท่องเที่ยวชายแดน

๗. พื้นที่การพัฒนาเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ

ภัยคุกคาม/อุปสรรค

๑. ภัยพิบัติทางธรรมชาติต่างๆ เช่น ภัยแล้ง ภัยน้ำท่วม วาตภัย แผ่นดินไหว ฯลฯ
๒. ความไม่มั่นคงทางการเมือง
๓. การตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

แผนพัฒนาของเทศบาลตำบลสถาน

เทศบาลตำบลสถาน มียุทธศาสตร์การพัฒนายู่ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และส่งเสริมการท่องเที่ยว

ปรับโครงสร้างการผลิตสู่การพึ่งตนเองตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และระบบการผลิตที่สร้างมูลค่าเพิ่มอย่างสมดุล คำนึงถึงผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อความเจริญอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ภาคการเกษตร อุตสาหกรรม และบริการเป็นฐานสร้างรายได้ให้กับตำบลสถานอย่างยั่งยืน
๒. เพิ่มปริมาณการค้า และยกระดับการท่องเที่ยวให้สามารถเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
๓. สร้างโอกาสให้เกิดการขยายตัวทางการค้า การลงทุน logistic กับประเทศเพื่อนบ้าน

แนวทางการพัฒนา

๑. สนับสนุนการทำเกษตรยั่งยืนอย่างครบวงจร โดยให้มีการขยายพื้นที่ ปรับเปลี่ยนระบบการผลิตที่ใช้สารเคมี การพัฒนาให้ความรู้ การตรวจสอบ/รับรองคุณภาพและเสริมสร้างขีดความสามารถทางการตลาด โดยมุ่งเน้นการเกษตรแบบผสมผสาน เกษตรอินทรีย์ ทำการเกษตรอย่างปลอดภัย ลดใช้สารเคมี
๒. เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพ และโอกาสทางการตลาด โดยส่งเสริมการใช้ปัจจัยการผลิตและเทคโนโลยีที่เหมาะสม
๓. สนับสนุนอุตสาหกรรมและบริการใหม่ที่มีศักยภาพ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมหัตถอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมเกษตร และธุรกิจบริการสุขภาพ
๔. สนับสนุนการพัฒนาเครือข่ายธุรกิจ (Cluster) เพิ่มเขตประกอบการอุตสาหกรรมในพื้นที่
๕. พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกและระบบ logistic เพื่อสนับสนุนทางการค้าและบริการการค้าชายแดน โดยเฉพาะพื้นที่ใกล้เขตชายแดน รวมทั้งพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งให้ผู้ประกอบการท้องถิ่น

๖. ส่งเสริมการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในตำบลให้มีคุณภาพ ส่งเสริมการจัดการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ธรรมชาติ เชิงเกษตร สิ่งแวดล้อม วิถีชีวิต วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น โดยเน้นหลักการท่องเที่ยวจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน พัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวในตำบล ให้เป็นที่รู้จักและสร้างอาชีพโดยการส่งเสริมให้มีไกด์ท้องถิ่น ไกด์นักเรียน
๗. วางแผนแม่บทและแผนการบริหารจัดการเมืองศูนย์กลางความเจริญ อย่างมีบูรณาการ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมเมืองและการขยายตัวทางเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทำนุบำรุงศาสนาและวัฒนธรรม ประเพณี

พัฒนาคนในสังคมให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยคงคุณค่าของวัฒนธรรมดั้งเดิม และอยู่เย็นเป็นสุข ร่วมกัน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างโอกาสการเรียนรู้ การเข้าถึงแหล่งข้อมูล ยุทธศาสตร์การศึกษา และพัฒนาแรงงาน ส่งเสริม ป้องกันและรักษาโรคเพื่อป้องกันและลดการเจ็บป่วย
๒. เพิ่มพื้นที่และเปิดโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิต และเผยแพร่วัฒนธรรมล้านนา

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมด้านการศึกษาและเพิ่มศักยภาพการเรียนรู้วัฒนธรรมล้านนา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นล้านนาสู่นักเรียน ประชาชนและชุมชน
๒. พัฒนาบุคลากร สื่อ และวิธีการเรียนการสอนทางด้านการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา และขยายโอกาสการเข้าถึงแหล่งความรู้
๓. เสริมสร้างความพร้อม ให้ความรู้ และบริการประชาชนทุกช่วงวัย ตลอดจนพัฒนาองค์ความรู้แก่ ครูผู้สอน นักเรียน ต่อภาษาต่างประเทศและความรู้เกี่ยวกับประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะ ภาษาจีน และแรงงานฝีมือ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๔. ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุ และประชาชนทั่วไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับครอบครัวและชุมชน และส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของ ครอบครัว ชุมชน โดยชุมชนดูแลและพึ่งพาโดยชุมชน เป็นสังคมแห่งการเอื้อเฟื้อ
๒. เพื่อส่งเสริมบทบาทและความสัมพันธ์ที่ดีของสถาบันครอบครัวและชุมชนในการดูแลสมาชิกให้มีคุณภาพ

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส
๒. ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว กิจกรรมเพื่อส่งเสริม บทบาทสตรี และกิจกรรมเพื่อการสังคมสงเคราะห์อื่นๆ
๓. ส่งเสริมและพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชากร การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด อาชญากรรม และการค้ามนุษย์

- ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ การจัดให้มีสวนสาธารณะ สนามกีฬา สวนสุขภาพและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสาธารณสุข

วัตถุประสงค์

- เพื่อดูแลป้องกันแก้ไขปัญหาสุขภาพอนามัย โดยเฉพาะอนามัยแม่และเด็ก
- เพื่อให้ประชากรมีคุณภาพ ปัญหาสุขภาพจิต และพฤติกรรมเสี่ยงของเยาวชน ป้องกันและลดปัญหายาเสพติด , โรคติดต่อที่มากับชาวต่างด้าว

แนวทางการพัฒนา

- ส่งเสริมสุขภาพชีวิตทางด้านสาธารณสุข สุขอนามัย สิ่งแวดล้อม และสุขภาพที่ยั่งยืน
- สนับสนุนการพัฒนาระบบการบริการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว ให้ประชาชนเข้าถึงการบริการอย่างทั่วถึงโดยผ่านการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน
- พัฒนาระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อให้มีประสิทธิภาพ
- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสุขภาพโดยชุมชน
- ส่งเสริมและสนับสนุนงานระบบกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ (สปสข.)
- ส่งเสริมการบริหารจัดการขยะแบบยั่งยืน มีมาตรฐานด้านความปลอดภัยและสุขอนามัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เน้นการอนุรักษ์ ฟื้นฟูและใช้ประโยชน์อย่างสมดุล รวมทั้งการเตรียมการป้องกันและรับมือกับภัยธรรมชาติ การบริหารจัดการขยะอย่างเป็นระบบ

วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างความสมดุลของระบบนิเวศ และความหลากหลายทางชีวภาพให้เป็นฐานการพัฒนาอย่างยั่งยืน และสร้างความพร้อมรับมือกับภัยธรรมชาติ เพื่อลดความเสียหายที่จะเกิดขึ้น

แนวทางการพัฒนา

- สนับสนุนการบริหารจัดการน้ำ แหล่งกักเก็บน้ำในแม่น้ำสายหลักและสายรองทั้งตำบล
- สร้างความรู้ จิตสำนึกในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ดูแล และใช้ประโยชน์ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
- ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการระบบการใช้ที่ดินและแหล่งน้ำให้เหมาะสมกับศักยภาพของพื้นที่ ในพื้นที่เสี่ยงภัย การเตรียมความพร้อมของระบบเตือนภัยและภัยพิบัติ
- สร้างความพร้อมเพื่อรับมือกับภัยพิบัติธรรมชาติ โดยจัดทำแผนป้องกันและระบบเตือนภัย สร้างระบบ/กลไกทางกฎหมายและให้ความรู้ในการป้องกันและ แนวทางปฏิบัติให้กับประชาชน ในพื้นที่เสี่ยงภัย มลพิษจากหมอกควันฝุ่นละอองขนาดเล็ก
- ส่งเสริมสนับสนุนให้มีระบบการกำจัดขยะมูลฝอย และการบริหารจัดการขยะของตำบลอย่างเป็นระบบ ครบวงจร และมีมาตรฐานด้านความปลอดภัยและถูกสุขอนามัย
- ส่งเสริมการพัฒนาและดูแลแหล่งน้ำธรรมชาติเพื่อให้มีน้ำสะอาดเพียงพอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เพื่อให้การพัฒนาสาธารณูปโภค โครงสร้างพื้นฐานเป็นไปตามความต้องการของประชาชน

แนวทางการพัฒนา

- ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการให้สอดคล้องกับ ความจำเป็นและความต้องการของประชาชน
- การพัฒนาด้านการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า และวางระบายน้ำให้ได้ มาตรฐานและเพียงพอ

๓. พัฒนาปรับปรุงระบบไฟฟ้าแสงสว่างและการจราจรในพื้นที่
๔. สนับสนุนการปรับปรุงและก่อสร้างถนน ทางระบายน้ำ สะพาน และโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหารจัดการองค์การภายใต้หลักธรรมาภิบาล

เพื่อส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหารจัดการองค์การภายใต้หลักธรรมาภิบาล

แนวทางการพัฒนา

๑. การเสริมสร้างความโปร่งใสและซื่อสัตย์ ส่งเสริมความจงรักภักดี และสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเทศบาลของประชาชนด้วยหลักประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพ
๓. การพัฒนาด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเทศบาล การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร การบริหารงานเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ และโปร่งใสภายใต้หลักธรรมาภิบาล
๔. จัดทำ พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ ยานพาหนะและเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
๕. การพัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลสถานได้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ศึกษาค้นคว้าความต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหารเทศบาลประกอบกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาของเทศบาลเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดเชียงราย แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายกเทศมนตรีตำบลสถาน จึงกำหนดภารกิจที่เทศบาลจะดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก ที่จะต้องดำเนินการ

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๓. การพัฒนาและรักษาสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ
๔. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๕. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๖. การส่งเสริมการเกษตร และอาชีพให้แก่ประชาชน
๗. การจัดให้มีตลาดสำหรับจำหน่ายสินค้า
๘. การพัฒนาการเมืองการบริหาร

ภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ

๑. การส่งเสริมสาธารณสุขและอนามัยสิ่งแวดล้อม การป้องกัน และระงับโรคติดต่อ
๒. การส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬา
๓. การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรี และคนชรา
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ในการรักษาความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การส่งเสริมการเกษตร และสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ อัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลสถาน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับ
องค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและ
อุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การ
วิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน
โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้
ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กร
ยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis
มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก
สภาพแวดล้อมภายในขององค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง
ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่อง
ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือ
ส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม
ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ
และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร
จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลสถาน (ระดับตัวบุคลากร)

| | |
|--|---|
| <p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้เทศบาล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ | <p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับการกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ |
| <p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาท้องถิ่นอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของเทศบาล ในฐานะตัวแทน | <p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ ๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้อุปสรรคเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ ชุมชนจำกัด ๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ |

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลสถาน (ระดับองค์กร)

| | |
|---|--|
| <p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ เทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน | <p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น สายงานสาธารณสุข ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ |
| <p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลเป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ | <p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์ และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ |

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ

๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริม

ให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ

๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

จากสภาพปัญหาของพื้นที่และในการบริหารงานของเทศบาล พบว่าในพื้นที่ของเทศบาลตำบลสถานจะมีปัญหาอยู่ ๙ ด้าน ซึ่งจะเป็นปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินชีวิต คุณภาพชีวิต การศึกษา การประกอบอาชีพ สุขอนามัยของประชาชน ปัญหาเกี่ยวกับขยะมูลฝอย ปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมซึ่งเป็นปัญหาที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ประกอบการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจในปัจจุบัน และแนวนโยบายการพัฒนาเชิงพื้นที่ ตลอดจนพื้นที่อยู่ติดแนวชายแดน ซึ่งมีผลกระทบต่อสุขภาพและอนามัยของประชาชนเพิ่มมากขึ้น

เทศบาลตำบลสถาน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการได้แก่

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๓๐ อัตรา พนักงานครูเทศบาล (กรมจัดสรร) ๕ อัตรา ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน) จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ถ่ายโอน) จำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๘ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลสถานมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักปลัดเทศบาล และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการสำนักปลัดเทศบาล ของเทศบาลตำบลสถานต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาเทศบาลตำบลสถาน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมถึงความต้องการของราษฎร ประกอบกับต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่

เทศบาลตำบลสถาน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการแล้ว โดยเทศบาลตำบลสถานได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

| ที่ | กอง/ส่วนราชการ | อำนาจหน้าที่ | หมายเหตุ |
|-----|-----------------|---|----------|
| ๑ | สำนักปลัดเทศบาล | มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติการของเทศบาล | |
| ๒ | กองคลัง | มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่ายงานทางบตลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย | |

| | | | |
|----|-------------------|---|--|
| ๓ | กองช่าง | มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำ ข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งาน ออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุม อาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการ ปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การ เบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย | |
| ๔. | กองการศึกษา | สำนักการศึกษามีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหาร ศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา โดยมีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหาร วิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งาน การศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและ ส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและ นันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย | |
| ๕. | หน่วยตรวจสอบภายใน | มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบ บัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการ เก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย | |

เทศบาลตำบลสถาน ได้กำหนดภารกิจด้านสาธารณสุขและอนามัยสิ่งแวดล้อม การป้องกันและระงับ โรคติดต่อ จึงกำหนดให้มีงานเกี่ยวกับการส่งเสริมสาธารณสุขและอนามัยสิ่งแวดล้อม อยู่ในสำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายธุรการ เพิ่มขึ้นในกรอบโครงสร้าง ดังนี้

โครงสร้าง (ปัจจุบัน-ใหม่) ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลสถาน

| ที่ | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ปัจจุบัน) | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ใหม่) | หมายเหตุ |
|-----|--|--|----------|
| ๑. | สำนักปลัดเทศบาล ๑) ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | สำนักปลัดเทศบาล - งานนิติการ ๑) ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | |

| ที่ | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ปัจจุบัน) | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ใหม่) | หมายเหตุ |
|-----|--|--|---|
| | ๒) ฝ่ายธุรการ - งานธุรการและสารบรรณ - งานนิติการ* - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข | ๒) ฝ่ายธุรการ - งานธุรการและสารบรรณ - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมสาธารณสุขและอนามัย สิ่งแวดล้อม** | *งานนิติ การขึ้นตรง สำนักปลัด **เปลี่ยน ชื่องาน |
| ๒. | กองคลัง -งานการเงินและบัญชี -งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานธุรการ -งานทะเบียนพาณิชย์ -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน | กองคลัง -งานการเงินและบัญชี -งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานธุรการ -งานทะเบียนพาณิชย์ -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน | |
| ๓. | กองช่าง ๑) ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค - งานธุรการ | กองช่าง ๑) ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค - งานธุรการ | |
| ๔. | กองการศึกษา ๑) ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานธุรการ | กองการศึกษา ๑) ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานธุรการ | |
| ๕. | หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน | หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน | |

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของเทศบาลตำบลสถาน

สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น เทศบาลตำบลสถานได้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาของเทศบาลตำบล

สถาน นโยบายที่สำคัญของรัฐบาลและนโยบายผู้บริหารท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ ทั้งนี้ เทศบาลตำบลสถานมียุทธศาสตร์การพัฒนาอยู่ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนั้นเพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จของ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้ง ๗ ยุทธศาสตร์ตลอดจนภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ต้องทำจะต้องดำเนินการกำหนด ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ดังนี้

| ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลสถาน | สายงานหลักที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนเพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์ |
|---|---|
| ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และส่งเสริมการท่องเที่ยว | นักบริหารงานทั่วไป, นักพัฒนาชุมชน, นักวิเคราะห์นโยบายและแผน |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทำนุบำรุงศาสนาและวัฒนธรรมประเพณี | นักบริหารงานการศึกษา, นักวิชาการศึกษา, พนักงานครู |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต | นักพัฒนาชุมชน, นักวิเคราะห์นโยบายและแผน |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสาธารณสุข | นักวิชาการสาธารณสุข |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | นักบริหารงานทั่วไป, นักพัฒนาชุมชน, เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน | นักบริการงานช่าง, วิศวกรโยธา, นายช่างโยธา |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหารจัดการองค์กรภายใต้หลักธรรมาภิบาล | นักบริหารงานเทศบาล, นักบริหารงานทั่วไป, นักบริหารงานช่าง, นักบริหารงานคลัง, นักบริหารงานการศึกษา, นักวิชาการตรวจสอบภายใน, เจ้าพนักงานธุรการ, นักทรัพยากรบุคคล, นิติกร, นักวิชาการเงินและบัญชี, เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี, นักวิชาการพัสดุ, และเจ้าพนักงานพัสดุ |

นอกจากนี้จำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งสายงานที่ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อให้ยุทธศาสตร์ทั้ง ๗ ยุทธศาสตร์ บรรลุถึงความสำเร็จได้แก่ ตำแหน่งนักบริหารงานเทศบาล, นักบริหารงานทั่วไป, นักบริหารงานช่าง, นักบริหารงานคลัง, นักบริหารงานการศึกษา, นักวิชาการตรวจสอบภายใน, นักวิชาการสาธารณสุข, เจ้าพนักงานธุรการ, นักทรัพยากรบุคคล, นิติกร, นักวิชาการเงินและบัญชี, เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี, นักวิชาการพัสดุ, เจ้าพนักงานพัสดุ, พนักงานครู และพนักงานจ้างผู้ช่วยสายงานดังกล่าวที่จำเป็น

การวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน และการกำหนดตำแหน่ง ของเทศบาลตำบลสถาน

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการกำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง มี ๓
ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้
ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของ
กำลังคน และเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การ
โอนลาออกฯ
๓. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่
ตรงไหน ใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสม
และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนใน
องค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรขอให้ใคร
ดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มทีหรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็ว
หรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน
และงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มทีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒
ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอ
หน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปี
ที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้อง
ใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

- ๑ ปี จะมี ๕๒ สัปดาห์
- ๑ สัปดาห์ จะทำ ๕ วัน
- ๑ ปี จะมีวันทำ ๒๖๐ วัน
- วันหยุดราชการประจำปี ๑๓ 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

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบเทศบาลตำบลสถานด้วย

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เทศบาลตำบลสถาน มีอัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

| ที่ | ส่วนราชการ | ตำแหน่ง | ประเภท | อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา) | มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา) | อัตรา ว่าง (อัตรา) | หมายเหตุ |
|-----|------------|------------------------|------------------|---|---------------------------------|--------------------------|----------|
| ๑ | | ปลัดเทศบาล | บริหารท้องถิ่น | ๑ | ๑ | - | |
| ๒ | | รองปลัดเทศบาล | บริหารท้องถิ่น | ๑ | ๑ | - | |
| ๓ | | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | วิชาการ | ๑ | ๑ | - | |
| ๑ | สำนักปลัด | หัวหน้าสำนักปลัด | อำนวยการท้องถิ่น | ๑ | ๑ | - | |
| ๒ | | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | อำนวยการท้องถิ่น | ๑ | ๑ | - | |

| | | | | | | | |
|----|----------------|--------------------------|----------------------------|-----------|-----------|----------|-----------|
| ๓ | | หัวหน้าฝ่ายธุรการ | อำนวยการท้องถิ่น | ๑ | ๑ | - | |
| ๔ | | นักทรัพยากรบุคคล | วิชาการ | ๑ | ๑ | - | |
| ๕ | | นักวิเคราะห์นโยบายฯ | วิชาการ | ๑ | ๑ | - | |
| ๖ | | นิติกร | วิชาการ | ๑ | ๑ | - | |
| ๗ | | นักวิชาการสาธารณสุข | วิชาการ | ๑ | - | - | เพิ่มใหม่ |
| ๘ | | นักพัฒนาชุมชน | วิชาการ | ๑ | ๑ | - | |
| ๙ | | เจ้าพนักงานธุรการ | ทั่วไป | ๑ | ๑ | - | |
| ๑๐ | | เจ้าพนักงานป้องกันฯ | ทั่วไป | ๑ | ๑ | - | |
| ๑๑ | | ผช.เจ้าพนักงานธุรการ | พนักงานจ้างตาม ภารกิจ | ๑ | ๑ | - | |
| ๑๒ | | ผช.เจ้าพนักงานธุรการ | พนักงานจ้างตาม ภารกิจ | ๑ | ๑ | - | |
| ๑๓ | | พนักงานขับรถยนต์ | พนักงานจ้างตาม ภารกิจ | ๑ | ๑ | - | |
| ๑๔ | | พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ | พนักงานจ้างตาม ภารกิจ | ๑ | ๑ | - | |
| ๑๕ | | คนงานทั่วไป | พนักงานจ้างทั่วไป | ๓ | ๓ | - | |
| | | รวม ๒๐ ตำแหน่ง | | ๒๐ | ๑๙ | - | +๑ |
| ๑ | กองคลัง | ผู้อำนวยการกองคลัง | อำนวยการท้องถิ่น | ๑ | ๑ | - | |
| ๒ | | นักวิชาการเงินและบัญชี | วิชาการ | ๑ | ๑ | - | |
| ๓ | | นักวิชาการพัสดุ | วิชาการ | ๑ | ๑ | - | |
| ๔ | | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | วิชาการ | ๑ | ๑ | - | |
| ๕ | | เจ้าพนักงานธุรการ | ทั่วไป | ๑ | ๑ | - | |
| ๖ | | เจ้าพนักงานการเงิน ฯ | ทั่วไป | ๑ | - | ๑ | |
| ๗ | | เจ้าพนักงานพัสดุ | ทั่วไป | ๑ | - | ๑ | |
| ๘ | | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ทั่วไป | ๑ | - | ๑ | |
| ๙ | | ผช.เจ้าพนักงานการเงินฯ | พนักงานจ้างตาม ภารกิจ | ๑ | ๑ | - | |
| ๑๐ | | ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ | พนักงานจ้างตาม ภารกิจ | ๑ | ๑ | - | |
| ๑๑ | | ลูกมือช่างแผนที่ภาษีฯ | พนักงานจ้างตาม ภารกิจ | ๑ | - | ๑ | |
| | | รวม ๑๑ ตำแหน่ง | | ๑๑ | ๗ | ๔ | |
| ๑ | กองช่าง | ผู้อำนวยการกองช่าง | อำนวยการท้องถิ่น | ๑ | - | ๑ | |
| ๒ | | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | อำนวยการท้องถิ่น | ๑ | ๑ | - | |
| ๓ | | วิศวกรโยธา | วิชาการ | ๑ | - | ๑ | |
| ๔ | | นายช่างโยธา | ทั่วไป | ๒ | ๑ | ๑ | |
| ๕ | | พนักงานสูบน้ำ | ลูกจ้างประจำ (ถ่าย โอน) | ๒ | ๒ | - | |
| ๖ | | ผช.นายช่างโยธา | พนักงานจ้างตาม ภารกิจ | ๑ | ๑ | - | |

| | | | | | | | |
|-----------------------------|-------------|-------------------------------|--------------------------|-----------|-----------|----------|-----------|
| ๗ | | พนักงานจตมาตรวัดน้ำ | พนักงานจ้างตาม ภารกิจ | ๑ | ๑ | - | |
| ๘ | | ผช.เจ้าพนักงานธุรการ | พนักงานจ้างตาม ภารกิจ | ๑ | ๑ | - | |
| | | รวม ๑๐ ตำแหน่ง | | ๑๐ | ๗ | ๓ | |
| ๑ | กองการศึกษา | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | ผู้อำนวยการท้องถิ่น | ๑ | - | ๑ | |
| ๒ | | หัวหน้าฝ่ายบริหาร การศึกษา | ผู้อำนวยการท้องถิ่น | ๑ | ๑ | - | |
| ๓ | | นักวิชาการศึกษา | วิชาการ | ๑ | ๑ | - | |
| ๔ | | เจ้าพนักงานธุรการ | ทั่วไป | ๑ | ๑ | - | |
| ๕ | | ครู คศ.๑ | ครู | ๕ | ๕ | - | |
| ๖ | | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | พนักงานจ้างตาม ภารกิจ | ๗ | ๗ | - | |
| ๗ | | ผช.เจ้าพนักงานธุรการ | พนักงานจ้างตาม ภารกิจ | ๑ | ๑ | - | |
| | | รวม ๑๗ ตำแหน่ง | | ๑๗ | ๑๖ | ๑ | |
| รวมทั้งสิ้น (ทุกกอง) | | | | ๕๘ | ๔๙ | ๘ | +๑ |

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

เทศบาลตำบลสถานมีความต้องการพนักงานเทศบาลประเภทบริหารจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งปลัดเทศบาล จำนวน ๑ คน และรองปลัดเทศบาล จำนวน ๑ คน

หน่วยตรวจสอบภายใน มีความต้องการพนักงานเทศบาลทั้งหมดจำนวน ๑ ตำแหน่ง ปัจจุบันหน่วยตรวจสอบภายใน มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑ ตำแหน่ง

สำนักงานปลัดเทศบาล มีความต้องการพนักงานเทศบาลทั้งหมดจำนวน ๑๐ ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั้งหมดจำนวน ๗ ตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑๗ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๓ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๕ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๔ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา **ปัจจุบันในสำนักงานปลัดเทศบาล มีจำนวนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลทั้งหมด ๙ ตำแหน่ง รวม ๑๖ อัตรา ต้องการกำหนดเพิ่มอยู่ ๑ อัตรา**

กองคลัง ทต.สถาน มีความต้องการพนักงานเทศบาลทั้งหมดจำนวน ๘ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๓ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๔ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๓ อัตรา ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลทั้งหมด ๕ ตำแหน่ง รวม ๗ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๔ อัตรา

กองช่าง ทต.สถาน มีความต้องการพนักงานเทศบาลทั้งหมดจำนวน ๕ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน ๒ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ(ถ่ายโอน) จำนวน ๒ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา ปัจจุบันในกองช่าง ทต.สถาน มีจำนวนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลทั้งหมด ๓ ตำแหน่ง รวม ๘ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๒ อัตรา

กองการศึกษาฯ ทต.สถาน มีความต้องการพนักงานเทศบาลทั้งหมดจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๑๗ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๒ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๑ อัตรา พนักงานครู ๕ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๘ อัตรา ปัจจุบันในกองการศึกษาฯ มีจำนวนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ทั้งหมด ๓ ตำแหน่ง รวม ๑๖ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๑ อัตรา

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการของเทศบาลตำบลสถานทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๓๐ ตำแหน่ง ๕๘ อัตรา ดังนี้

| | |
|--|----------------|
| ๑. พนักงานเทศบาล (มีนครองตำแหน่ง) | จำนวน ๒๒ อัตรา |
| ๒. พนักงานเทศบาล (อัตราร่าง) | จำนวน ๗ อัตรา |
| ๓. พนักงานเทศบาล (ขอกำหนดเพิ่ม) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. พนักงานครูเทศบาล (มีนครองตำแหน่ง) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน ๕ อัตรา |
| ๔. พนักงานครูเทศบาล (อัตราร่าง) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน - อัตรา |
| ๕. ลูกจ้างประจำถ่ายโอน (มีนครองตำแหน่ง) | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง) | จำนวน ๑๗ อัตรา |
| ๗. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตราร่าง อยู่ระหว่างขอความเห็นชอบจ้างกับ ก.ท.จ.เชียงราย) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๘. พนักงานจ้างทั่วไป (มีนครองตำแหน่ง) | จำนวน ๓ อัตรา |
| ๙. พนักงานจ้างทั่วไป (มีอัตราร่าง) | จำนวน - อัตรา |

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ยังไม่เหมาะสมและไม่เพียงพอต่อปริมาณงานในส่วนราชการสำนักปลัด จึงให้ขออนุมัติกำหนดเพิ่มจำนวน ๑ อัตรา ทั้งนี้ เทศบาลตำบลสถาน สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดเชียงราย/นโยบายของผู้บริหารได้

สำหรับอัตรากำลังที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็ก ซึ่งตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ ซึ่งได้กำหนดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งของเทศบาล มีตำแหน่ง อัตรากำลัง และห้องประสบการณ์ ดังนี้

๑. ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีจำนวน ๑ คน

๒. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐:๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน

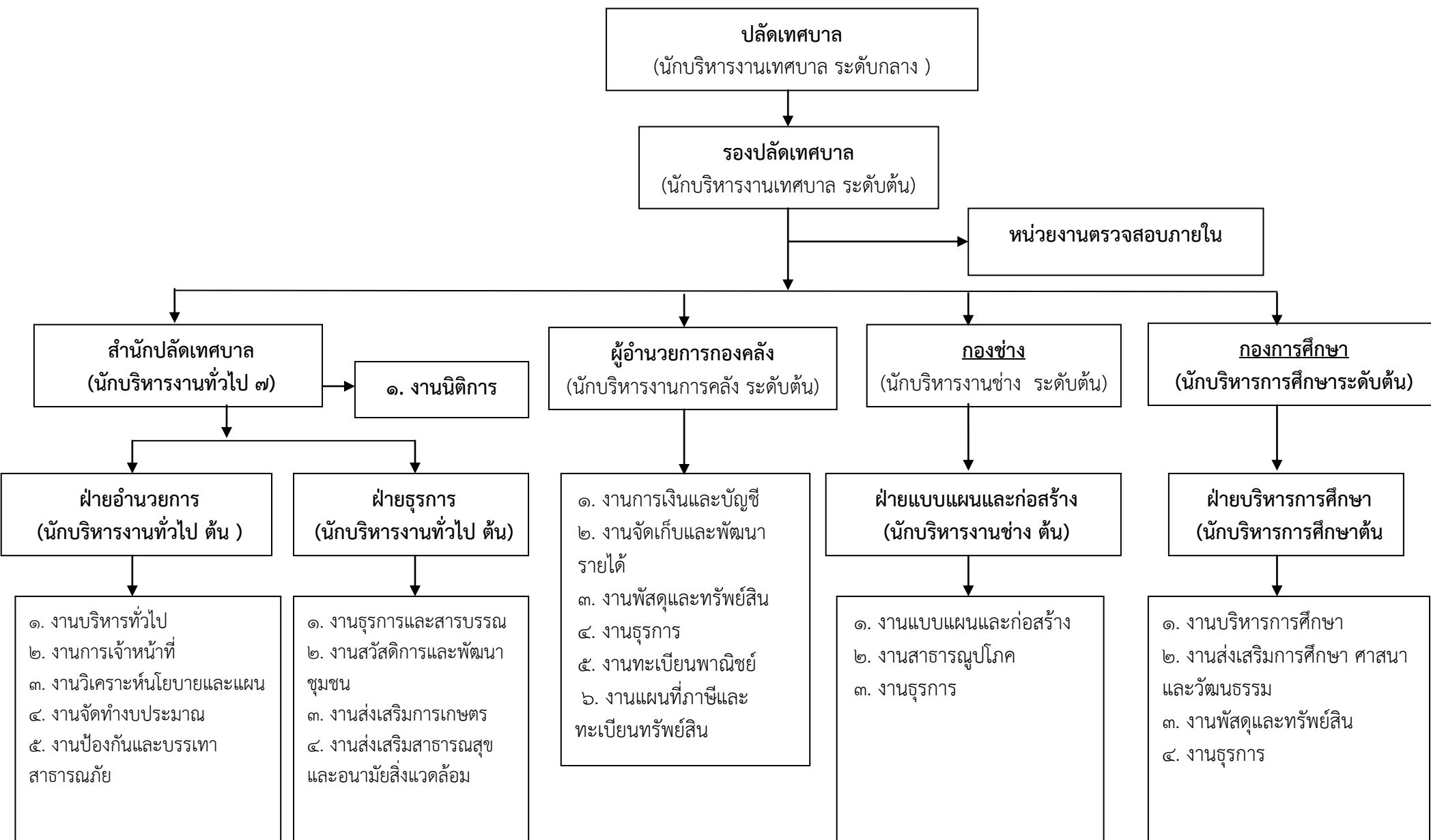
ซึ่งหากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ออัตราส่วนครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็กแล้ว ยังไม่เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว โดยยังขาดอัตราตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กอีกหลายอัตรา แต่ในอนาคตหากเทศบาลตำบลสถานไม่สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังให้เพียงพอต่อจำนวนเด็กได้ เทศบาลตำบลสถานอาจมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังในส่วนของตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก(พนักงานเทศบาล)/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิหรือผู้มีทักษะ) และผู้ดูแลเด็ก (ประเภททั่วไป) ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นต่อไป

ทั้งนี้ ได้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ เพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้ว จำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงาน (รายละเอียดตามเอกสารประกอบแผนฯ เล่ม ๒)

เทศบาลตำบลสถานได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน ยุทธศาสตร์การ พัฒนาอยู่ ๗ ยุทธศาสตร์ รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ และวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลใกล้เคียง เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในอนาคตในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลสถาน ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลสถานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังสามปี

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลสถาน



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกเหนือจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยเทศบาลตำบลสถานได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ภายในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด (รายละเอียดตามเอกสารประกอบแผนฯ เล่ม ๒)

เทศบาลตำบลสถานได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้เทศบาลตำบลสถาน เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

เทศบาลตำบลสถาน ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้าง เครือข่าย

๒. เทศบาลตำบลสถานยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและ ตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบ โจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลสถาน มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าว ท้นความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชน ใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสถาน ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนา พนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการ พัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลสถานเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษา ถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรม ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยม พึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลสถาน ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลสถาน ประกาศให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและรอบคอบ ขยันหมั่นเพียร อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของราชการ ประชาชน และให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ตามประกาศ เทศบาลตำบลสถาน เรื่องมาตรฐานคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลสถาน ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ
๖. พึงยึดถือความเสมอภาคและความยุติธรรมต้องอยู่เหนือผลประโยชน์ใดๆ
๗. พึงพูดจาไพเราะอ่อนหวานและปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตร ต่อผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ
๘. พึงใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อ อปท.
๙. พึงเคารพผู้ที่มีอาวุโสมากกว่า
๑๐. พึงมีน้ำใจและรู้จักถนอมน้ำใจลูกน้อง
๑๑. พึงเป็นผู้ตรงต่อเวลา

สิ่งที่ผู้บริหารพึงปรารถนา จะให้บุคลากรในองค์กรมี

๑. มีความรับผิดชอบ
๒. มีความซื่อสัตย์สุจริต
๓. มีวินัย
๔. มีความซื่อตรงต่อหน้าที่
๕. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
๖. มีการควบคุมตนเอง
๗. มีดุลพินิจที่ดี
๘. มีจิตสำนึกที่เปิดกว้าง

สิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงปรารถนาจากผู้บังคับบัญชา

๑. มีความเคารพนับถือรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
๒. มีความเต็มใจที่จะเปิดเผยข้อมูลให้ทราบตามสมควร
๓. มีความเป็นธรรม
๔. มีน้ำใจ รู้จักถนอมน้ำใจผู้ใต้บังคับบัญชา
๕. มีความสามารถในการกระตุ้นให้กำลังใจแก่หมู่คณะ
๖. มีความพร้อมที่จะยกย่องชมเชยลูกน้อง
๗. มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือลูกน้อง
๘. มีเวลาว่างให้แก่ลูกน้องตามสมควร

สิ่งที่เพื่อนร่วมงามพึงปรารถนา

๑. มีความร่วมมือ
๒. มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ
๓. ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน
๔. ความเอื้อเฟื้อความมีน้ำใจต่อกัน
๕. มีใจที่เปิดกว้าง

สิ่งที่ประชาชนปรารถนา

๑. มีความเคารพนับถือผู้อื่นตามสมควร
๒. มีความเต็มใจที่จะให้บริการ
๓. มีความเป็นธรรม
๔. มีน้ำใจต่อผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
๕. มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
๖. รู้จักคุณค่าของเวลาของผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)

(นายช่วง ทะกัน)

นายกเทศมนตรีตำบลสถาน

ภาคผนวก

ข้อมูลตำแหน่งข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น สายงานบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เทศบาลตำบลสถาน อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย

| ตำแหน่งสายบริหาร | | ผู้ครองตำแหน่ง | ระดับ | ผู้รักษาราชการแทน | ระดับ |
|------------------------------------|--------------------------|---------------------------|-------|-------------------------|-------|
| ๑ ปลัดเทศบาล | นักบริหารงาน ท้องถิ่น | นางมนสิชา ไชยทน | กลาง | | |
| ๒ รองปลัดเทศบาล | นักบริหารงาน ท้องถิ่น | นายธีรพัฒน์ ดีแก้ว | ต้น | | |
| ๓ หัวหน้าสำนักปลัด | นักบริหารงานทั่วไป | นายชูชาติ เถาว์ลยา | ต้น | | |
| ๔ ผู้อำนวยการกองคลัง | นักบริหารงานคลัง | นางสาวเยาวรัตน์ ธงภักดิ์ | ต้น | | |
| ๕ ผู้อำนวยการกองช่าง | นักบริหารงานช่าง | ว่าง | ต้น | นายธีรพัฒน์ ดีแก้ว | ต้น |
| ๖ ผู้อำนวยการกอง การศึกษา | นักบริหารงาน การศึกษา | ว่าง | ต้น | นางสาวนันทิกา อัครทองคำ | ต้น |
| ๗ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | นักบริหารงานทั่วไป | นางดวงฤดี อัครทองคำ | ต้น | | |
| ๘ หัวหน้าฝ่ายธุรการ | นักบริหารงานทั่วไป | นางภัทรธินันท์ บุญสวัสดิ์ | ต้น | | |
| ๙ หัวหน้าฝ่ายแบบแผน และก่อสร้าง | นักบริหารงานช่าง | นายประกาศิต ดวงปิ่น | ต้น | | |
| ๑๐ หัวหน้าฝ่ายบริหาร การศึกษา | นักบริหารงาน การศึกษา | นางสาวนันทิกา อัครทองคำ | ต้น | | |
| | | | | | |

(ลงชื่อ) ผู้กรอกข้อมูล
(นางดวงฤดี อัครทองคำ)
ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

(ลงชื่อ) ผู้รับรองข้อมูล
(นางมนสิชา ไชยทน)
ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลสถาน

(ลงชื่อ) ผู้รับรองข้อมูล
(นายช่วง ทะกัน)
ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลสถาน



สถิติปริมาณงานของส่วนราชการ



**บัญชีแสดงการคำนวณ
จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ
ของแต่ละส่วนราชการ**



บัญชีการวิเคราะห์ประเมินความรู้
ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่



บัญชีสรุปเอกสารประกอบการ ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่



สำนักปลัดเทศบาล



กองคลัง



กองช่าง



กองการศึกษา



บัญชีสรุปเอกสารประกอบการ กำหนดตำแหน่ง



สำนักปลัดเทศบาล

เล่ม ๒



เอกสารประกอบ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

เทศบาลตำบลสถาน

อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย

สั่งจ้างถ่ายเอกสารและเข้าเล่ม ดังนี้

๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ถ่ายเอกสาร จำนวน ๘ เล่ม
- เข้าเล่ม จำนวน ๙ เล่ม (รวมเล่มต้นฉบับ)

๒. เล่ม ๒ เอกสารประกอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ถ่ายเอกสาร จำนวน ๑๐ เล่ม
- เข้าเล่ม จำนวน ๑๑ เล่ม (รวมเล่มต้นฉบับ)

เทศบาลตำบลสถาน
(พื้ตั้ง ๐๘๔๖๑๐๕๔๑๕)

มารับพรุ่งนี้(วันศุกร์) เวลา ๑๐.๐๐ น.