



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ของเทศบาลตำบลแม่ยม  
อำเภอปง จังหวัดพะเยา  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



## ประกาศเทศบาลตำบลแม่ยม

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ด้วย เทศบาลตำบลแม่ยม ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลแม่ยม อำเภอปง จังหวัดพะเยา แล้ว นั้น

เทศบาลตำบลแม่ยม จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓

(นายประพันธ์ ปันทะวงศ์)  
นายกเทศมนตรีตำบลแม่ยม

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๗
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแม่ยม	๑๘
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลแม่ยมจะดำเนินการ	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	๓๖

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแม่ยม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลัง ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล คือ

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๑๔ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ให้เทศบาลคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ข้อ ๑๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใดให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้นแล้วเปรียบเทียบกับบรรทัดฐาน ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. จัดทำไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง การปรับตำแหน่งเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้จัดตำแหน่งที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกัน เข้าประเภทและสายงานเดียวกัน และจัดตำแหน่งในงานเดียวกันที่มีความยากและคุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๗ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ความดังนี้

“ข้อ ๙ ให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลาสามปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการของเทศบาลและงบประมาณ ทั้งนี้ ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างที่กำหนดใน หมวด ๓

ข้อ ๑๔ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาล ในส่วนราชการต่าง ๆ ของเทศบาล ให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังเทศบาล

ข้อ ๑๕ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา กำหนดให้ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลโดยคำนึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ พ.ร.บ.เทศบาล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนต่างๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลแม่ยม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่ยม มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่ยม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด ( ก.ท.จ. ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่ยม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลด ภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่ยม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ดังนี้

(๑) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม

“ตามมาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

(๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

(๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ

(๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือ ทางที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๔) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

(๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

(๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

มาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใดๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

(๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(๔) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

(๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๙) เทศพาณิชย์

เทศบาลตำบลแม่ยม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล และแก้ไขเพิ่มเติม ดังนั้นจึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ เพื่อให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง

(๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙

“มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และเทศบาลมีอำนาจหน้าที่และหน้าที่ในการจัดระบบการ บริการ สาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขโรคและก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณสุขการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และ สาธารณสถานอื่นๆ

(๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่คืนทรัพยากรธรรมชาติและ  
สิ่งแวดล้อม

(๒๕) การผังเมือง

(๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

(๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๒๘) การควบคุมอาคาร

(๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา ความ  
ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๓๑) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศ  
กำหนด”

เทศบาลตำบลแม่ยม ได้มีการวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตาม  
พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และ  
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๙ โดยเน้นการใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับความ  
รับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองให้สอดคล้องกับลักษณะงาน ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาล ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะ  
เชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการ  
ทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละ  
ประเภทของพนักงานเทศบาล ดังนี้

๑.๑ สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล

๑.๒ สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง

๑.๓ สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี

๑.๔ สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

๒. พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการ  
ปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น โดยมีการกำหนดพนักงานจ้างไว้ดังนี้

๒.๑ พนักงานจ้างทั่วไป

๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๓) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

“มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงาน  
ส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่นนั้นไม่ได้”

(๔) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้นำความคิดเห็นจากการประชุม  
ประจำปี ๒๕๕๘ ของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมาประมวลและยกวาง  
แนวคิดยุทธศาสตร์ และนำเสนอต่อคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่  
๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๘ และคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่  
๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ซึ่งที่ประชุมได้เห็นชอบยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ซึ่งประกอบด้วย  
๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

- (๑) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- (๒) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- (๓) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน
- (๕) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
- (๗) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- (๘) ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- (๙) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- (๑๐) ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ

โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา พร้อมทั้งแผนงาน/โครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรมในช่วง ๕ ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกัน ยังได้กำหนดแนวคิดและกลไกการขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อกำกับให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย

ดังนั้นเทศบาลตำบลแม่ยม จึงต้องเตรียมความพร้อมด้านอัตรากำลัง เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่อไป

#### (๕) แผนพัฒนาจังหวัดพะเยา

(๑) ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย และการค้า การลงทุน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

- (๒) ยุทธศาสตร์สร้างคุณค่าและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- (๓) ยุทธศาสตร์พัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- (๔) ยุทธศาสตร์ส่งเสริมความมั่นคงภายในและตามแนวชายแดน

ตามกรอบของแผนพัฒนาจังหวัดพะเยา ได้เน้นการส่งเสริมการเกษตร การค้า การลงทุน การพัฒนาคุณภาพชีวิต การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งความมั่นคงภายใน ซึ่งตามโครงสร้างบุคลากรของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแม่ยม ได้กำหนดตำแหน่งงานและภารกิจ ที่ครอบคลุมตามแผนจังหวัด ได้แก่ กองช่าง ภารกิจคือดูแลด้านโครงสร้างพื้นฐาน ตลอดจนถนนหนทางในการคมนาคม กองสวัสดิการและสังคม ภารกิจคือ ดูแลด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต กองสาธารณสุขฯ ภารกิจงานส่งเสริมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ดูแลด้านความมั่นคง ซึ่งยังขาดบุคลากรด้านส่งเสริมการเกษตร แต่ในทางปฏิบัติได้ให้มอบหมายให้ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รับผิดชอบไปพลางก่อน เพื่อให้การบรรลุปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าประสงค์ และครอบคลุมทุกภารกิจที่เกี่ยวข้อง

#### (๖) แผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลแม่ยม

เทศบาลตำบลแม่ยม มีแผนพัฒนาตำบลประกอบด้วยยุทธศาสตร์ ดังนี้

- (๑) ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบเศรษฐกิจ
- (๒) ยุทธศาสตร์พัฒนาสังคม การศึกษา การสาธารณสุข ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) ยุทธศาสตร์บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ยุทธศาสตร์รักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย
- (๕) ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

แผนพัฒนาตำบลเป็นแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่กำหนด วิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายและกลยุทธ์ โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาหมู่บ้านหรือชุมชน อันมีลักษณะเป็นการกำหนดรายละเอียดแผนงาน/โครงการพัฒนา ที่จัดทำขึ้นสำหรับปีงบประมาณแต่ละปี ซึ่งเป็นแผนที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี กล่าวคือ เทศบาลใช้การวางแผนพัฒนาเป็นเครื่องมือในการจัดทำงบประมาณ รายจ่ายประจำปี โดยนำโครงการ/กิจกรรมมาจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อให้กระบวนการจัดทำงบประมาณเป็นไปด้วยความรอบคอบ และผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องแผนพัฒนาตำบลในการวางแผน กำหนด ความต้องการกำลังคน ให้เหมาะสมภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสม และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

(๗) นโยบายรัฐบาล

“ไทยแลนด์ ๔.๐”

เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือ โมเดลพัฒนา เศรษฐกิจของรัฐบาล ภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่มีภารกิจสำคัญในการ ขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญ สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรงในศตวรรษที่ ๒๑ ได้

สำหรับโมเดล ไทยแลนด์ ๔.๐ รัฐบาลต้องการให้เกิดการขับเคลื่อนยุค ๑.๐ ซึ่งเป็นยุคของการทำการเกษตรและงานหัตถกรรม ไปยุค ๒.๐ เป็นยุคที่ขับเคลื่อนด้วยอุตสาหกรรมเบา และ ๒.๐ ไปยุค ๓.๐ เป็นยุคอุตสาหกรรมที่มีความซับซ้อน เน้นการส่งเสริมการส่งออกและสนับสนุนการลงทุน การนำเข้าเทคโนโลยีจากต่างประเทศ หลอมรวมกันเพื่อก้าวไปสู่ยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ที่มุ่งไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีแนวคิดสำคัญคือ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่เน้นการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน เชื่อมโยงไทยสู่ประชาคมโลก เปลี่ยนกระบวนการพัฒนาประเทศจากการปึกษา ไปสู่การสร้างรากแก้ว โดยปรับเปลี่ยนจากเศรษฐกิจที่เคยพึ่งพาเทคโนโลยีจากภายนอกเป็นหลักไปสู่การพึ่งพาตนเองโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม โดยเริ่มจากรากฐานที่สำคัญคือการสร้างคนสู่การเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพเป็นสังคมอุดมปัญญา และเมื่อคนไทยมีคุณภาพก็จะนำไปสู่การสร้างวิสาหกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ยกย่องผู้ประกอบการแบบดั้งเดิมสู่เกษตรกรสมัยใหม่ ยกย่อง SMEs แบบดั้งเดิมสู่ SMEs ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม สร้างธุรกิจบริการแบบดั้งเดิมสู่ธุรกิจบริการมูลค่าสูง เปลี่ยนคนที่มีความคิดสู่การเป็น start up ที่สร้างมูลค่าทางธุรกิจ ทั้งนี้ ไทยแลนด์ ๔.๐ จึงเป็นโมเดลที่ตอบโจทย์ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ผ่านการปฏิรูปในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ประเทศก้าวไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วภายใน ๒๐ ปี ข้างหน้า

ในกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ๒๐ ปี และไทยแลนด์ ๔.๐ นั้นได้เสริมสร้างและกำหนดขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสรรค์สร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาภารกิจ โดยการส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ยุคองค์กรดิจิทัลและองค์กรแห่งนวัตกรรม เน้นเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและพัฒนากลไกเพื่อการกระจายทรัพยากรและการบริการตามภารกิจของ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้าถึงประชาชนโดยมีท้องถิ่นเป็นฐาน ประชาชนเป็นศูนย์กลางและเสริมสร้างศักยภาพการพึ่งตนเองทางการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองให้เข้มแข็ง และมุ่งเน้นประสิทธิภาพและยกระดับการบริการสาธารณะของท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานสากล โดยให้ประชาชนได้รับการบริการที่มีคุณภาพได้ตามมาตรฐาน ตรงกับความต้องการของประชาชนและทิศทางการพัฒนาประเทศ ๒๐ ปี และโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย ๔.๐

#### “หลักธรรมาภิบาล”

หรืออาจเรียกได้ว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หลักธรรมรัฐ และบรรษัทภิบาล ฯลฯ” ซึ่งเรารู้จักกันในนาม “Good Governance” ที่หมายถึง การปกครองที่เป็นธรรม นั้น ไม่ใช่แนวความคิดใหม่ที่เกิดขึ้นในสังคม แต่เป็นการสะสมความรู้ที่เป็นวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมวลมนุษยชาติเป็นพันๆปี ซึ่งเป็นหลักการเพื่อการอยู่ร่วมกันในบ้านเมืองและสังคมอย่างมีความสุข สามารถประสานประโยชน์และคลี่คลายปัญหาข้อขัดแย้งโดยสันติวิธีและพัฒนาสังคมให้มีความยั่งยืน

หลักธรรมาภิบาล มีองค์ประกอบที่สำคัญ ๖ ประการดังนี้

๑. หลักนิติธรรม คือ การตรากฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับและกติกาต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและสมาชิก โดยมีการยินยอมพร้อมใจและถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม กล่าวโดยสรุป คือ สถาปนาการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่กระทำกันตามอำเภอใจหรืออำนาจของบุคคล

๒. หลักคุณธรรม คือ การยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยการรณรงค์เพื่อสร้างค่านิยมที่ดีงามให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือสมาชิกของสังคมถือปฏิบัติ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริตความเสียสละความอดทนขยันหมั่นเพียร ความมีระเบียบวินัย เป็นต้น

๓. หลักความโปร่งใส คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่เปิดเผยมูลข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา และสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้โดยการปรับปรุงระบบและกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารหรือเปิดให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก ตลอดจนมีระบบหรือกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นการสร้าง ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และช่วยให้การทำงานของภาครัฐและภาคเอกชนปลอดจากการทุจริตคอร์รัปชัน

๔. หลักความมีส่วนร่วม คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจสำคัญ ๆ ของสังคม โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วม ได้แก่ การแจ้งความเห็น การไต่สวน สาธารณะ การประชาพิจารณ์การแสดงประชามติ หรืออื่น ๆ และจัดการผูกขาดทั้งโดยภาครัฐหรือโดยภาคธุรกิจเอกชน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความสามัคคีและความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน

๕. หลักความรับผิดชอบ ผู้บริหาร ตลอดจนคณะข้าราชการ ทั้งฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ ต้องตั้งใจปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่อย่างดียิ่ง โดยมุ่งให้บริการแก่ผู้มารับบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีความรับผิดชอบต่อความบกพร่องในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขได้ทันที

๖. หลักความคุ้มค่า ผู้บริหาร ต้องตระหนักว่ามีทรัพยากรค่อนข้างจำกัด ดังนั้นในการบริหารจัดการจำเป็นต้องยึดหลักความประหยัดและความคุ้มค่า ซึ่งจำเป็นต้องตั้งจุดมุ่งหมายไปที่ผู้รับบริการหรือประชาชนโดยส่วนรวม

(๘) นโยบายของผู้บริหาร

๑. นโยบายด้านการเมืองและการบริหาร

1.1 พัฒนาเทศบาลตำบลแม่ยม ให้เป็นหน่วยงานที่ยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีมาตรฐาน ส่งเสริมสนับสนุนด้านศึกษาให้แก่ สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพและยกระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคคลเหล่านี้ถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นกำลังสำคัญของเทศบาลตำบลแม่ยม อีกทั้งจะพัฒนาระบบการบริการสาธารณะที่ดีมีมาตรฐานลดขั้นตอนการปฏิบัติให้มีความรวดเร็ว สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างตรงเป้าหมาย และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและหมู่บ้านให้มากที่สุด

1.2 ส่งเสริมสนับสนุนหมู่บ้านเข้าสู่กระบวนการมีส่วนร่วมทางการบริหารและการเมืองภายใต้ระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

1.3 ส่งเสริม และสร้างความเข้มแข็งให้กับหมู่บ้าน สนับสนุนให้มีกิจกรรมและโครงการต่างๆ ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างคณะกรรมการหมู่บ้าน ประชาชนในหมู่บ้าน และเทศบาลทำงานอย่างสมานฉันท์ ไม่แตกแยก เพื่อร่วมกันพัฒนาและยกระดับหมู่บ้านให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน

1.4 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่ายต่าง ๆ ในหมู่บ้านเพื่อสนับสนุนการทำงานของหมู่บ้าน ไม่ว่าจะเป็นการสร้างเครือข่ายการเฝ้าระวังเกี่ยวกับยาเสพติดที่เป็นโทษกับเยาวชนและประชาชนในหมู่บ้าน รวมถึงการสร้างเครือข่ายด้านอื่น ๆ โดยสนับสนุนให้มีการทำงานร่วมกับเทศบาลตำบลแม่ยม ภาครัฐ ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ภาคเอกชน เปิดโอกาสให้มีบทบาทในการทำงาน เช่น การตรวจสอบการดำเนินงาน และการบริหารงานของเทศบาล รวมไปถึงการติดตามประเมินผลในทุกส่วนตามโครงสร้างการทำงานของพนักงานเทศบาล

1.5 สนับสนุน และพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัย และตอบสนองต่อ การให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. นโยบายด้านการพัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิต

2.1 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การสร้างวินัย การเสียสละในการร่วมคิดร่วมทำกิจกรรมของหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน สร้างความสามัคคีปรองดองของประชาชนในหมู่บ้าน

2.2 ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้านให้เป็นมาตรฐาน และต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ประชาชนในหมู่บ้านร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกำหนดแนวทางการพัฒนาหมู่บ้านของตนเอง เพื่อแก้ปัญหาให้ตรงประเด็น มีทิศทางในการพัฒนาหมู่บ้าน สร้างหมู่บ้านให้เป็นเมืองน่าอยู่ อีกทั้งเป็นการสร้างความร่วมมือร่วมใจ และสร้างความสามัคคีระหว่างหมู่บ้าน

3 นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม

3.1 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาทางการศึกษา เน้นการบริหารจัดการทางการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลแม่ยม ส่งเสริมให้นักเรียนมีความพร้อมทางอารมณ์ และความพร้อมทางวิชาการที่จะสามารถศึกษาในระดับต่อไปอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสนับสนุนงบประมาณทางการศึกษา ทางการกีฬา และการเรียนรู้นอกสถานศึกษา ให้กับโรงเรียนที่อยู่ในเขตเทศบาล จัดสวัสดิการทางการศึกษาให้กับผู้ปกครองของนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลแม่ยม ไม่ให้เดือดร้อนและลำบากกับภาวะทางเศรษฐกิจของครอบครัว ทุกคนสามารถส่งบุตรหลานเข้าเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลแม่ยมได้เท่าเทียมกัน ให้มีการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอ ในด้านการสนับสนุนวัสดุ สื่อการเรียนการสอนที่เพียงพอ รวมถึงอาหารเสริมนม อาหารกลางวันให้เพียงพอให้กับโรงเรียนที่อยู่ในเขตเทศบาล และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลแม่ยม

3.2 สนับสนุนและส่งเสริมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ตามวิถีของคนไทย และภูมิใจในความเป็นไทย การอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นงานรัฐพิธีต่างๆ เช่น งานวันพ่อ 5 ธันวาคมหาราช วัน 12 สิงหาคมหาราชินี วันปิยมหาราช วันประเพณีต่าง ๆ เช่น ประเพณีวันสงกรานต์และการรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ประจำปี ประเพณีลอยกระทง และงานประเพณีอื่น ๆ ของท้องถิ่น

3.3 สนับสนุนการแข่งขันกีฬาทั้งภายในและภายนอกหมู่บ้าน เพื่อแสดงถึงพลังความสามัคคีในหมู่บ้าน อีกทั้ง ยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหมู่บ้าน ก่อให้เกิดมิตรภาพอันดีงามระหว่างหมู่บ้าน ผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

#### 4.นโยบายด้านการสาธารณสุข

4.1 ส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมด้านสุขภาพของประชาชน และการบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นการคัดกรองการเจ็บป่วยของประชาชนเบื้องต้น เน้นการป้องกันโรค และการดูแลรักษาสุขภาพอนามัยของประชาชน โดยกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน โดยมีกองทุนหลักประกันสุขภาพโดยมีงบประมาณของเทศบาลสนับสนุนอีกส่วนหนึ่งเพื่อเป็นทุนในการดำเนินงานในการดูแลสุขภาพของหมู่บ้านอย่างทั่วถึง คลอบคลุมทุกวัยทุกหมู่บ้าน ควบคุมป้องกันการเผยแพร่ระบาดของโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ ที่เป็นอันตรายต่อประชาชนและหมู่บ้าน เพื่อสุขภาพอนามัยที่ดีของประชาชน

#### 5. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

5.1 ส่งเสริม และพัฒนาอาชีพ ที่เหมาะสมกับสภาวะท้องถิ่นปัจจุบันตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

5.2 ส่งเสริมให้ประชาชนอยู่ในท้องถิ่นของตนเอง สนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของประชาชนในหมู่บ้าน เพื่อสร้างอาชีพ และรายได้ให้กับตนเองและหมู่บ้าน อีกทั้ง ยังเป็นการสร้างความอบอุ่น และสร้างรั้วเพื่อป้องกันภัยให้กับครอบครัวของประชาชนในหมู่บ้านอีกทางหนึ่ง

#### 6.นโยบายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

6.1 ก่อสร้างและปรับปรุงระบบ โครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน และทั่วถึง เช่น ถนน ทางระบายน้ำ ไฟฟ้าสาธารณะ และอื่น ๆ ที่จำเป็น

6.2 สร้างและปรับปรุงแหล่งกักเก็บน้ำ ขุดลอกทางน้ำ และสร้างระบบส่งน้ำเข้าสู่พื้นที่การเกษตร เอื้อประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพเกษตรกร ซึ่งเป็นอาชีพหลักของคนส่วนใหญ่ในเขตเทศบาลตำบลแม่ยม

#### 7.นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

7.1 รณรงค์สร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนทางด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ส่งเสริมให้มีการจัดการขยะอย่างถูกวิธี และเป็นประโยชน์ต่อหมู่บ้านและสิ่งแวดล้อม เช่น การคัดแยกขยะ หรือนำขยะมาใช้ใหม่

7.2 ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนคนรุ่นใหม่ให้รู้คุณค่าของพลังงานใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างถูกวิธี เพื่อลดปัญหาภาวะโลกร้อนสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับหมู่บ้านให้ตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยการจัดทำโครงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติให้กับเด็กและเยาวชนรู้วิธีการช่วยประหยัดพลังงาน และใช้ประโยชน์จากพลังงานให้คุ้มค่าที่สุด ชับเคลื่อนการจัดทำโครงการ และการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งไปสู่การลดภาวะโลกร้อน

7.3 ปรับปรุงภูมิทัศน์ในเขตเทศบาล สวนสาธารณะในเขตเทศบาลให้มีความร่มรื่น เหมาะแก่อกำลังกาย และการพักผ่อนหย่อนใจ

จากนโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลแม่ยม ได้นำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่งที่ต้องการในการกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๖ อัตรา เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหารและยุทธศาสตร์การพัฒนา จึงจำเป็นต้องคำนึงถึง ปริมาณงาน มีการเปรียบเทียบปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลา ที่ใช้ เพื่อประกอบการกำหนดจำนวนข้าราชการที่รับผิดชอบงาน เนื่องจากเทศบาลเป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชน เป็นศูนย์รวมในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขและจะต้องตอบสนองความต้องการของประชาชน ในการกำหนดตำแหน่งแต่ละตำแหน่งจะต้องสอดคล้องกับแผนการ/โครงการ และปริมาณงาน จึงต้องจัดสรรทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับปริมาณงานในองค์กร คือ วางคนให้เหมาะสมกับงาน เพียงพอต่อการให้บริการประชาชนในการติดต่อราชการ งานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนต่อไป

(๑๐) สภาพปัญหาในพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลแม่ยม มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านเศรษฐกิจ
๓. ด้านสังคม
๔. ด้านการเมือง การบริหาร
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการสาธารณสุข
๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

เทศบาลตำบลแม่ยม จึงจำเป็นต้องกำหนดโครงสร้างและจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง เพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหา ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริงต่อไป

จากกรอบตามภารกิจของเทศบาลตาม ข้อยระเบียบ กฎหมาย นโยบาย แผนยุทธศาสตร์ รวมทั้งสภาพปัญหาในพื้นที่ เพื่อให้การดำเนินงานของ เทศบาลตำบลแม่ยม บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ ได้จัดสรรอัตรากำลังตามส่วนงานต่างๆ ครอบคลุมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาจากภารกิจตามกรอบที่ข้อยระเบียบและกฎหมายกำหนด ให้สอดคล้องกับดำเนินการครบถ้วนและตรงตามภารกิจ และตามภารกิจของเทศบาลตาม ข้อยระเบียบ กฎหมาย นโยบาย แผนยุทธศาสตร์ รวมทั้งสภาพปัญหาในพื้นที่ ค่อนข้างมีกรอบโครงสร้าง และสายงานต่างๆ ที่ครอบคลุม

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลแม่ยม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชน ประกอบด้วย

- สำนักปลัด
- กองคลัง
- กองช่าง

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราและมาตรฐานของตำแหน่ง(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

“ข้อ ๓ ระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาล ให้มีระดับ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี ๔ ระดับ

(ก) ระดับปฏิบัติการ

(ข) ระดับชำนาญการ

(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ

(ง) ระดับเชี่ยวชาญ

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับปฏิบัติงาน

(ข) ระดับชำนาญงาน

(ค) ระดับอาวุโส”

เทศบาลตำบลแม่ยม มีระดับตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ดังนี้

ประเภท	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน
บริหารท้องถิ่น	๑. ปลัดเทศบาล	ต้น	๑
อำนวยการท้องถิ่น	๑. หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๑
	๒. ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑
	๓. ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑
วิชาการ	๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑
	๒. นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑
	๓. นิติกร	ปก./ชก.	๑
	๔. นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑
	๕. นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑
	๖. นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑
	๗. นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑
	๘. นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑
	๙. นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑
	๑๐. นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑
ทั่วไป	๑. นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒
	๒. เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒
	๓. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	ปง./ชง.	๑

จากตารางการจัดระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำบลแม่ยม แต่ละประเภทได้กำหนดถูกต้องเหมาะสมและตรงตามหลักเกณฑ์ฯ

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราและมาตรฐานของตำแหน่ง(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

“ข้อ ๒ ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ให้มี ๔ ประเภท ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัดเทศบาล และรองปลัดเทศบาลหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในเทศบาล หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น”

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

หลักการคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑) การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงานวิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ 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

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

๒) การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา

เทศบาลตำบลแม่ยม ได้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการครบทุกส่วนราชการและได้นำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เพื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่พนักงานเทศบาลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี ว่ามีเวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปี ดังนี้

สำนักปลัด

ลำดับที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน(คน)	คำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการเพิ่มขึ้น
๑	ปลัดเทศบาล	๑๑๖,๔๔๕	๑.๔๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒	หัวหน้าสำนักปลัด	๘๓,๘๙๐	๑.๐๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓	นักทรัพยากรบุคคล	๘๙,๙๗๐	๑.๐๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๙๙,๐๐๐	๑.๒๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๕	นิติกร	๗๘,๗๔๙	๐.๙๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๖	นักพัฒนาชุมชน	๑๐๔,๘๗๐	๑.๒๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๗	นักวิชาการศึกษา	๑๐๓,๗๔๐	๑.๒๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๘	นักจัดการงานทั่วไป	๙๓,๐๔๐	๑.๑๒	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	๑๐๔,๘๗๐	๑.๒๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	๘๓,๓๕๕	๑.๐๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๑๓,๐๔๐	๑.๓๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๒	คนงานทั่วไป	๒๐๐,๘๘๐	๒.๔๒	๓	คงอยู่เท่าเดิม
๑๓	ภารโรง	๙๑,๑๓๐	๑.๑๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	๕๑,๒๔๐	๐.๖๒	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๕	คนงานเครื่องสูบน้ำ	๘๖,๕๖๐	๑.๐๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลัง				๑๗	คงอยู่เท่าเดิม

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของสำนักปลัด มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๑๗ คน ซึ่งพอดีกับจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ดังนั้น ปริมาณงานและบุคลากรในสำนักปลัดสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

## กองคลัง

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อ ปี๒๕๖๐ นาที	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน)	จำนวนเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	๘๓,๓๓๐	๑.๐๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑๐๙,๔๕๐	๑.๓๒	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓	นักวิชาการพัสดุ	๑๑๕,๕๑๐	๑.๔๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๙๑,๑๓๐	๑.๑๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๗๘,๕๖๐	๐.๙๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๘๓,๓๕๕	๑.๐๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๗๘,๗๔๙	๐.๙๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลัง				๗	คงอยู่เท่าเดิม

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองคลัง มีเพียงพอกับจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

## กองช่าง

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อ ปี๒๕๖๐ นาที	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน)	จำนวนเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑๔๖,๔๐๐	๑.๗๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒	นายช่างโยธา	๑๗๔,๒๐๕	๒.๑๐	๒	คงอยู่เท่าเดิม
๓	เจ้าพนักงานธุรการ	๗๗,๕๙๐	๐.๙๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔	คนงานทั่วไป	๗๗,๕๙๐	๐.๙๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑๘๑,๔๔๐	๒.๑๙	๒	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลัง				๗	คงอยู่เท่าเดิม

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองช่าง มีเพียงพอกับจำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน

จากการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้น แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวแล้ว เทศบาลตำบลแม่ยม จึงนำมากำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้าง โดยจัดกิจกรรมและหลักสูตรการฝึกอบรม ดังนี้

๑. กิจกรรมประชุมประจำเดือน เรียนรู้ร่วมกัน สำหรับบุคลากรที่ไปประชุม/อบรม
๒. โครงการหลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร

ในการรองรับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากสถานะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันทั้งในด้านระบบเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและการลงทุนการพัฒนาศักยภาพทางสังคม การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงส่งเสริมอนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน ปกป้อง เทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรประชาชนและพัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีการวางแผนการโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้เหมาะสมกับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับปริมาณงานและแก้ไขปัญหาทุกปัญหาและรับรู้ปัญหาและความต้องการของชาวบ้านตามสภาพพื้นที่อย่างแท้จริง รวมถึงส่งเสริมให้ความรู้แก่ชุมชน ให้เกิดแนวทางแก้ไขปัญหาพร้อมกันทุกฝ่าย รู้รัก เสียสละ สามัคคี รู้รับผิดชอบร่วมกันทั้งชุมชนและหน่วยงานของรัฐทุกองค์กรในระบบประชารัฐ

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ

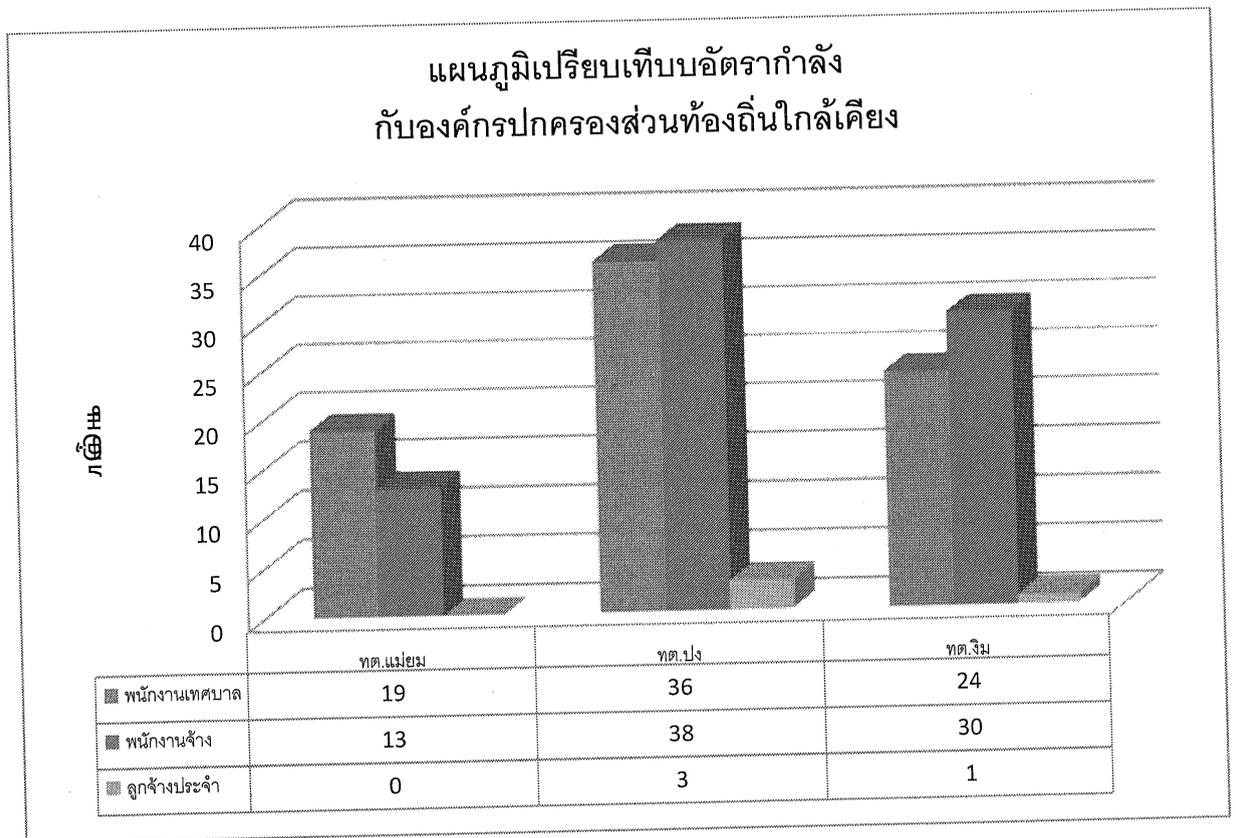
เทศบาลตำบลแม่ยม มีพนักงานเทศบาลที่ส่วนใหญ่ยังมีอายุน้อย และมีอายุราชการไม่ถึง ๒๕ ปี ดังนั้นในองค์กรต้องมีการพิจารณาวางแผนการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงานให้กับผู้ร่วมงาน การปรับตำแหน่ง อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย

ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นกระบวนการขององค์กรที่มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ ขององค์กร ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมวางแผน/จัดทำแผนร่วมดำเนินการและร่วมติดตามตรวจสอบการดำเนินการของหน่วยงาน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสขององค์กรได้ และสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมถึงเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานในกระบวนการต่าง ๆ ของหน่วยงาน อันไม่โปร่งใสหรือทุจริตต่อหน้าที่ได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบจากผู้มีส่วนได้เสีย และแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสขององค์กรได้ โดยอาจเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก การสำรวจ โทรศัพท์ ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างของหน่วยงานอื่นๆ (Benchmark)

ซึ่งเทศบาลตำบลแม่ยมได้ทำการพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างระหว่างเทศบาลตำบลแม่ยม ร่วมกับเทศบาลตำบลจิมและเทศบาลตำบลปงซึ่งเป็นเทศบาลประเภทเดียวกัน มีลักษณะการปฏิบัติงาน ภารกิจ และการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน โดยมีรายละเอียดพอสังเขป



๓.๘ มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

“ข้อ ๓๐๔ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

“ข้อ ๓๐๕ วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ดำเนินการเอง หรืออาจมอบให้สำนักงาน ก.ท. สำนักงาน ก.ท.จ. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการหรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.ท. สำนักงาน ก.ท.จ. ส่วนราชการ หรือ หน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับ  
กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร”

เทศบาลตำบลแม่ยม พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- (๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- (๔) การบริการเป็นเลิศ
- (๕) การทำงานเป็นทีม

และพิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในเทศบาลตำบลแม่ยม เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกระดับ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลแม่ยมได้วิเคราะห์ สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลแม่ยม โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

### ๔.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ถนนชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ และคับแคบ
- (๒) มีการติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างภายในหมู่บ้านและตามทางแยกต่างๆ ไม่ครอบคลุมและทั่วถึง
- (๓) ประปาหมู่บ้าน มีการชำรุดและขาดการบำรุงรักษา
- (๔) ปัญหาการระบายน้ำไม่เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน
- (๕) ปัญหาการส่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอและครอบคลุม

#### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

- (๑) ขาดการส่งเสริมกลุ่มอาชีพหลัก และอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน
- (๒) ปัญหาราคาผลผลิตด้านการเกษตรตกต่ำ
- (๓) ปัญหาขาดแคลนเงินทุนหมุนเวียนสำหรับการประกอบอาชีพ
- (๔) ปัญหาหนี้สินครัวเรือน
- (๕) ปัญหาไม่มีที่ดินทำกิน

#### ๓. ด้านสังคม

- (๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด ในกลุ่มเยาวชนและวัยทำงาน
- (๒) ปัญหาผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการและผู้สูงอายุถูกทอดทิ้งและขาดการดูแลเอาใจใส่
- (๓) ปัญหาเด็กติดเกมส์
- (๔) ปัญหาการดื่มสุรา
- (๕) วัยรุ่นตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร
- (๖) ปัญหาความรุนแรงในครอบครัว

#### ๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- (๑) ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายบริหารงานของเทศบาล
- (๒) ประชาชนขาดการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายท้องถิ่น
- (๓) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาเทศบาล

#### ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) ปัญหาการใช้สายเคมีในภาคการเกษตร
- (๒) ปัญหาไม่มีการจัดเก็บและจำกัดขยะมูลฝอยภายในชุมชนอย่างเป็นระบบ
- (๓) ปัญหาหมอกพิษทางอากาศอันเกิดจากการเผาป่าในช่วงฤดูแล้ง
- (๔) ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า

#### ๖. ด้านสาธารณสุข

- (๑) ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- (๒) ปัญหาการขาดการเฝ้าระวัง ป้องกันโรค
- (๓) ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- (๔) ปัญหาประชาชนขาดความร่วมมือในการใส่ใจสุขภาพ
- (๕) ขาดเจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขในการปฏิบัติงาน

#### ๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- (๑) ปัญหาการอดหนุนงบประมาณล่าช้า
- (๒) ปัญหากฎ ระเบียบ หนังสือสั่งการไม่มีความชัดเจน

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแม่ยม

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลแม่ยมนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลแม่ยม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลแม่ยมจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลแม่ยม ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชาชน นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น โดยการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และใช้เทคนิคSwot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลแม่ยม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบก
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นอื่น

- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุข
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย**  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว**  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลแม่ยมได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

**ผลการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์กร ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)**

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งได้วิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis ของเทศบาลตำบลแม่ยม ดังนี้

#### **จุดแข็ง (Strength=S)**

๑. สภาพพื้นที่มีแม่น้ำสายหลักไหลผ่านเหมาะสมในการทำการเกษตร
๒. อยู่ใกล้แหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
๓. เป็นแหล่งปลูกพืชเศรษฐกิจหลายอย่าง
๔. จุดที่ตั้งของตำบลมีความเหมาะสมและสะดวกแก่การคมนาคม
๕. การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรงทำให้เห็นปัญหาของประชาชนและการเข้าถึงการทำงานของประชาชนทำให้มีโอกาสในการพัฒนาสูง
๖. ท้องถิ่นสามารถตราเทศบัญญัติโดยตรงไม่ขัดแย้งต่อกฎหมายทำให้สามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๗. มีงบประมาณเป็นของตนเอง ทำให้การบริหารงานแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้ รวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์

#### **จุดอ่อน (Weakness=W)**

๑. งบประมาณมีจำกัด เมื่อเทียบกับปัญหาความต้องการของประชาชน
๒. เกิดปัญหาน้ำท่วมและภัยแล้งทุกปี ทำให้เกิดความเสียหายและความเดือดร้อนแก่ประชาชน
๓. ประชาชนยังขาดการปลูกฝังและการเรียนรู้การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างถูกต้อง
๔. ไม่มีแหล่งเก็บกักน้ำไว้ใช้ประโยชน์ทางการเกษตรอย่างเพียงพอทำให้ประชาชนประสบปัญหา การ ขาดแคลนน้ำ
๕. ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้จากภาคการเกษตรเป็นหลัก ไม่มีอาชีพเสริมที่สร้างรายได้แน่นอน
๖. การรวมกลุ่มยังไม่เข้มแข็งและยั่งยืน ทำให้ไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการปรับปรุงผลผลิต ทำให้ผลผลิตที่ได้ยังมีคุณภาพไม่ได้มาตรฐาน
๗. เส้นทางคมนาคมที่เชื่อมระหว่างหมู่บ้านยังไม่สะดวกเพียงพอ
๘. ประชาชนบางส่วนขาดเอกสารสิทธิ์การถือครองที่ดิน ทำให้ขาดโอกาสการเข้าถึงแหล่งเงินทุน
๙. การจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศยังไม่มีประสิทธิภาพ
๑๐. ขาดแคลนอุปกรณ์ เครื่องมือ ในการปฏิบัติงาน

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. สังคมในท้องถิ่นยังมีความเอื้ออาทรต่อกัน
๒. ประชาชนในท้องถิ่น มีความสนใจทางการเมือง และขอเสนอตัวรับใช้ประชาชนสูงขึ้น
๓. ประชาชนมีความรู้และเข้าถึงการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารมากขึ้น
๔. ทรัพยากรธรรมชาติยังมีความอุดมสมบูรณ์
๓. สามารถขอรับงบประมาณสนับสนุนจาก ส่วนราชการอื่น ในการพัฒนาในด้านต่างๆ ได้

### ข้อจำกัด (Threaten=T)

๑. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการประชุมประชาคมหมู่บ้าน/ตำบลอย่างแท้จริง
๒. กลุ่มอาชีพยังไม่สามารถรวมตัวได้เข้มแข็งและไม่มีความรู้ทางด้านการตลาดและการบริหารจัดการกลุ่ม และการพัฒนาผลิตภัณฑ์
๓. ขาดทักษะ ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
๔. การใช้ประโยชน์ของที่ดินยังไม่ถูกต้อง และเหมาะสม
๕. ไม่มีแหล่งน้ำธรรมชาติขนาดใหญ่ ซึ่งสามารถกักเก็บน้ำได้ตลอดปี และมีปริมาณเพียงพอ
๖. สถาบันครอบครัวไม่เข้มแข็ง เนื่องจากกระแสสังคมให้ความสำคัญกับวัตถุ และสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน
๘. ระเบียบ กฎหมายไม่ชัดเจน ไม่เอื้ออำนวยกับการบริหารงาน

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลแม่ยมจะดำเนินการ

### ๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๑ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๓ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๔ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๕ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๖ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖.๑.๗ ด้านการสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๖.๑.๘ ด้านการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

### ๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลแม่ยมได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง โดยแยกเป็น พนักงานเทศบาลจำนวน ๑๙ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๖ อัตรา ครูสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ อัตรา ผู้ดูแลเด็ก ๔ อัตรา ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ครูสังกัดโรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลแม่ยม จำนวน ๓ อัตรา และพนักงานจ้างสังกัดโรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลแม่ยม จำนวน ๒ อัตรา

เมื่อพิจารณาจากภารกิจและปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรที่เทศบาลตำบลแม่ยมมีอยู่ในปัจจุบันแล้ว สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งใดในส่วนราชการของเทศบาลตำบลแม่ยม

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลแม่ยม ซึ่งเป็นเทศบาลขนาดเล็กมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมถึงได้วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> -งานธุรการ -งานการเจ้าหน้าที่ -งานแผนและงบประมาณ -งานนิติการ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม -งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์ -งานการศึกษาปฐมวัย -งานโรงเรียน -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน -งานกิจการศาสนา -งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม -งานกีฬาและนันทนาการ	<b>๒. สำนักปลัดเทศบาล</b> -งานธุรการ -งานการเจ้าหน้าที่ -งานแผนและงบประมาณ -งานนิติการ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม -งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์ -งานการศึกษาปฐมวัย -งานโรงเรียน -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน -งานกิจการศาสนา -งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม -งานกีฬาและนันทนาการ	
<b>๓. กองคลัง</b> -งานธุรการ -งานการเงินและบัญชี -งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	<b>๒ กองคลัง</b> -งานธุรการ -งานการเงินและบัญชี -งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
<b>๔. กองช่าง</b> -งานธุรการ -งานสาธารณูปโภค -งานวิศวกรรม -งานสถาปัตยกรรม -งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	<b>๓ กองช่าง</b> -งานธุรการ -งานสาธารณูปโภค -งานวิศวกรรม -งานสถาปัตยกรรม -งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลแม่ยม ได้วิเคราะห์เพื่อประมาณการ การใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาลให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลแม่ยม ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลโดยจะนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

## กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) สำนักปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑				
๒. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
๔. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
๕. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
๖. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
๗. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
๘. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
๙. นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
๑๐. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				
๑๑. เจ้าพนักงานป้องกัน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				
ศพด. เทศบาลตำบลแม่ยม								
๑๒. ครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓				
๑๓. ผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔				
โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลแม่ยม								
๑๔. ผู้อำนวยการโรงเรียน	๑	๑	๑	๑				
๑๕. ครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓				
๑๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑				
๑๗. ภารโรง	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๘. ภารโรง	๑	๑	๑	๑				
๑๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
๒๐. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย	๑	๑	๑	๑				

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๒๑. คณงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓				
๒๒. คณงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑				
๒๓. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑				
<b>กองคลัง</b>								
๒๔. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
๒๕. นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
๒๖. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
๒๗. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๒๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
๒๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑				
๓๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑				
<b>กองช่าง</b>								
๓๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
๓๒. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒				
๓๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๓๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒				
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๓๕. คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				
<b>รวม</b>	<b>๔๖</b>	<b>๔๖</b>	<b>๔๖</b>	<b>๔๖</b>	-	-		

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

- (๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง
- (๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ.๒๕๕๙
- (๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี
  - (๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ชั้น ของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี
  - (๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน)
- (๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)
- (๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด
- (๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้มาคูณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก ๕
- (๗) คิดจาก (๕) + (๖)
- (๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี



ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า				การใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566				
	พนักงานจ้าง																		
19	ภารโรง		1		164,160		1	1	1			6,600	6,840	7,200	170,760	177,600	184,800	13,680	
20	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1		138,960		1	1	1			5,640	5,880	6,120	144,600	150,480	156,600	11,580	
21	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลฯ		1		221,520		1	1	1			8,880	9,240	9,600	230,400	239,640	249,240	18,460	
22	คนงานทั่วไป		1		108,000		1	1	1						108,000	108,000	108,000	9,000	
23	คนงานทั่วไป		1		108,000		1	1	1						108,000	108,000	108,000	9,000	
24	คนงานทั่วไป		1		108,000		1	1	1						108,000	108,000	108,000	9,000	
25	คนงานเครื่องสูบน้ำ		1		108,000		1	1	1						108,000	108,000	108,000	9,000	
26	พนักงานขับรถยนต์		1		108,000		1	1	1						108,000	108,000	108,000	9,000	
	โรงเรียนอนุบาล ทต.เมย์ม																		
27	ภารโรง		1		108,000		1	1	1										เงินอุดหนุน
28	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1		119,760		1	1	1										เงินอุดหนุน
	ศพดงเทศบาลตำบลเมย์ม																		
29	ผู้ดูแลเด็ก		1		164,040		1	1	1										เงินอุดหนุน
30	ผู้ดูแลเด็ก		1		164,040		1	1	1										เงินอุดหนุน
31	ผู้ดูแลเด็ก		1		164,040		1	1	1										เงินอุดหนุน
32	ผู้ดูแลเด็ก		1		151,920		1	1	1										เงินอุดหนุน
	กองคลัง																		
33	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	1		369,480	42,000	1	1	1			13,080	13,440	13,320	424,560	438,000	451,320	30,790	
	(นักบริหารงานการคลัง)																		
34	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	1		382,560		1	1	1			13,440	13,320	13,320	396,000	409,320	422,640	31,880	
35	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	1		323,040		1	1	1			10,560	10,680	10,560	333,600	344,280	354,840	26,920	
36	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	1		323,760		1	1	1			12,600	12,960	13,320	336,360	349,320	362,640	26,980	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในชวาระ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	2564	2565	2566		2564	2565	2566	2564	2565	2566			
	พนักงานจ้าง																		
37	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1		143,280		1	1		5,760	6,000	6,240	149,040	155,040	161,280			11,940	
38	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1		145,440		1	1		5,880	6,120	6,360	151,320	157,440	163,800			12,120	
39	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1		145,440		1	1		5,880	6,120	6,360	151,320	157,440	163,800			12,120	
	กองช่าง																		
40	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1		389,400	42,000	1	1		13,320	13,440	13,080	444,720	458,160	471,240			32,450	
	พนักงานจ้าง																		
41	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	1		296,760		1	1		11,160	11,040	10,920	307,920	318,960	329,880			24,730	
42	นายช่างโยธา	ป.จ./ชจ.	1	0	297,900		1	1		9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060			ว่าง	
43	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	1	1	198,840		1	1		8,880	9,000	9,000	207,720	216,720	225,720			16,570	
	พนักงานจ้าง																		
44	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	146,520		1	1		5,880	6,120	6,360	152,400	158,520	164,880			12,210	
45	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	138,000		1	1		5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280			11,500	
46	คนงานทั่วไป		1	1	108,000		1	1					108,000	108,000	108,000			9,000	
	รวม		46	41									8,129,820	8,394,660	8,661,780				
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%												1,219,473	1,259,199	1,299,267				
	รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น												9,349,293	9,653,859	9,961,047				
	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี												24.94%	24.53%	24.10%				

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 (35,700,944)

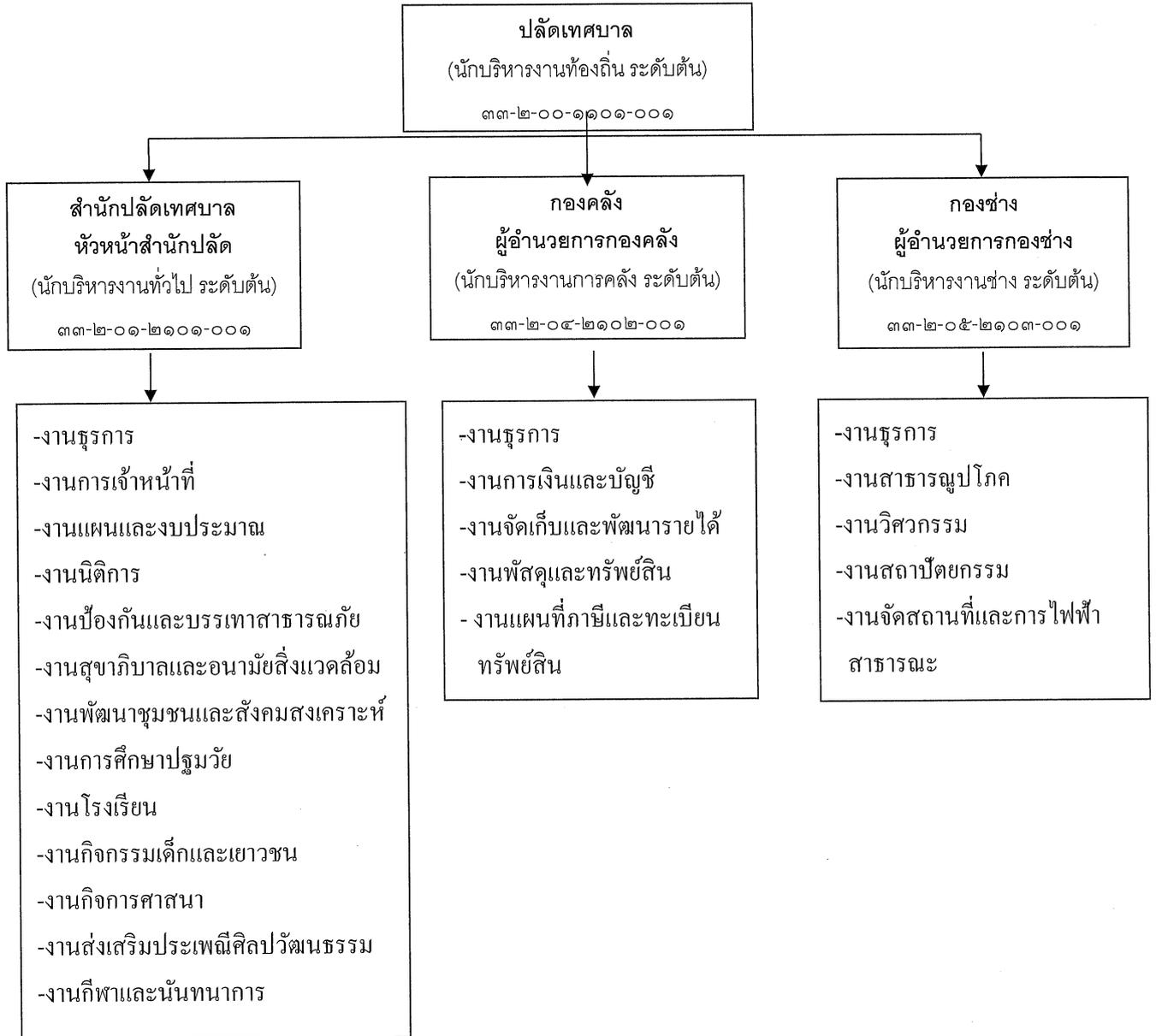
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 จำนวน 37,485,991 บาท = (35,700,944 x 5%) + 35,700,944 = 37,485,991

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 จำนวน 39,360,290 บาท = (37,485,991 x 5%) + 37,485,991 = 39,360,290

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 จำนวน 41,328,304 บาท = (39,360,290 x 5%) + 39,360,290 = 41,328,304

### ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### กรอบโครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลตำบลแม่ยม อำเภอบึง จังหวัดพะเยา



บัญชีแสดงการจัดคณลงตำแหน่งตามกรอบอัตราค่าจ้างใหม่

เทศบาลตำบลแม่มอญ อำเภอโป่ง จังหวัดพะเยา

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
1	นางสาวสุภาพ คำเนว	รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิต	33-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	33-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	485,720 (36,310 x12)	48,000 (4,000 x12)	483,720	
2	นายกาญจน์ มานะกุล	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	33-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	33-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	376,080 (31,340 x12)	42,000 (3,500 x12)	418,080	
3	นางสาวอรทัย จุลพงษ์	วิศวกรรมศาสตร์ มหาบัณฑิต	33-2-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	33-2-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	226,080 (18,840 x12)		226,080	
4	นางประวิภากร จิตอารีย์	รัฐศาสตร์ มหาบัณฑิต	33-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชำนาญการ	33-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชำนาญการ	369,480 (30,790 x12)		369,480	
5	นางสาวสิริจินทร์ คนตรง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	33-2-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	33-2-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	180,720 (15,060 x12)		180,720	
6	นายชมนนดชัย บัณฑิต	ครุศาสตรบัณฑิต	33-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	33-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	293,760 (24,480 x12)		293,760	
7	นายสมพงษ์ ยศโตทร	นิติศาสตรบัณฑิต	33-2-01-3105-001	นิติกร	ชำนาญการ	33-2-01-3105-001	นิติกร	ชำนาญการ	349,320 (29,110 x12)		349,320	
8	นางสาวจิรนนท์ แก้วเรือง	รัฐศาสตร์ มหาบัณฑิต	33-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	33-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	226,080 (18,840 x12)		226,080	
9	นายสมเกียรติ สุขมา	รัฐศาสตรบัณฑิต	33-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	33-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	305,640 (25,470 x12)		305,640	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่นๆ	
10	นางสาวมาลัย สามยอด	ปวศ.	33-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	33-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	194,280 (16,190 x 12)			194,280
11	นายชินรัตน์ จักรัต	ปวศ.	33-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	33-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	264,480 (22,040 x 12)			264,480
12	ศพต. เทชบาลดีบัณฑิตนิยม	ครูศาสตรบัณฑิต	332016600140	ครู	คศ.2	332016600140	ครู	คศ.2				เงินอุดหนุน
13	นายขวัญเรือน คำใหญ่	ครูศาสตรบัณฑิต	332016600141	ครู	คศ.2	332016600141	ครู	คศ.2				เงินอุดหนุน
14	นางยา ไชยลังกา	ครูศาสตรบัณฑิต	332016600142	ครู	คศ.1	332016600142	ครู	คศ.1				เงินอุดหนุน
15	นางวิภากรัตน์ สุวรรณมาศ	ม.6		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก					เงินอุดหนุน
16	นางแสงเดือน เขียงพรม	ม.6		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก					เงินอุดหนุน
17	นางภาวนันท์ จันมี	ม.6		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก					เงินอุดหนุน
18	นางยุพาทิศร์ ใจสระ	ม.6		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก					เงินอุดหนุน
19	ร.จ. อนุบาทเทศบาลดามแย้ม ว่าง		332015500043	ผู้อำนวยการ	คศ.1	332015500043	ผู้อำนวยการ					เงินอุดหนุน
20	ว่าง		332016500044	ครูผู้ช่วย	คศข.	332016500044	ครูผู้ช่วย	คศข.				เงินอุดหนุน
21	ว่าง		332016500045	ครูผู้ช่วย	คศข.	332016500045	ครูผู้ช่วย	คศข.				เงินอุดหนุน
22	ว่าง		332016500046	ครูผู้ช่วย	คศข.	332016500046	ครูผู้ช่วย	คศข.				เงินอุดหนุน
23	นายสวาท เข็มขุน	ม.6	1860-4	ภารโรง		1860-4	ภารโรง					เงินอุดหนุน
24	นายพลดิตร ธรรมมา	ปวศ.	3533-5	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		3533-5	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี					เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินต้น	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
25	พนักงาฯ อัง นนชศักดิ์ เพิ่มพูน	ม.6		ภารโรง			ภารโรง	164,160 (13,680 x 12)			164,160	
26	นางสาวกัญญา นนชรัง	ปวศ.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	138,960 (11,580 x 12)			138,960	
27	นางรัชฎาญรัตน์ ทองคำธรรมชาติ	คุณศกตศรบัณฑิต		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก อนุบาลและปฐมวัย			ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก อนุบาลและปฐมวัย	221,520 (18,460 x 12)			221,520	
28	นางสิริพร หมอยาศี	ม.6		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป	108,000 (9,000 x 12)			108,000	
29	ว่าง			คนงานเครื่องสูบน้ำ			คนงานเครื่องสูบน้ำ	108,000 (9,000 x 12)			ว่างเดิม	
30	นายชัย อินทะนะ	ม.3		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป	108,000 (9,000 x 12)			108,000	
31	นายจักรกฤษณ์ พองคำ	ปวศ.		พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์	108,000 (9,000 x 12)			108,000	
32	นายสุทธิชัย ไชยลังกา	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป	108,000 (9,000 x 12)			108,000	

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง/เงินพิเศษอื่นๆ		
33	นางฉวีวรรณ์ กัททองพวิสวัสดิ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	33-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	คณ.	33-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	คณ.	369,480 (30,790 x 12)	42,000 (3,500 x 12)		411,480	
34	นางสาวรัตริณี ปันพะวงค์	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	33-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	33-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	382,560 (31,880 x 12)			382,560	
35	นายวีระชัย บุญทา	ศิลปศาสตรบัณฑิต	33-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	33-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	323,040 (26,920 x 12)			323,040	
36	นางสาวสุภาภรณ์ อุทธิยัง	บริหารธุรกิจ มหบัณฑิต	33-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	33-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	323,760 (26,980 x 12)			323,760	
37	พนักงานจ้าง นางวิษุตา อุทธิยัง	ปวศ.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		143,280 (11,940 x 12)			143,280	
38	นางบัวลอย ไฉยัน	บริหารธุรกิจบัณฑิต		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน		145,440 (12,120 x 12)			145,440	
39	นางนงเยาว์ ยาวิละ	ปวศ.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ		145,440 (12,120 x 12)			145,440	

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
40	นายนิวัฒน์ ราชปั้งกี	บริหารธุรกิจบัณฑิต	33-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คณ.	33-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คณ.	389,400 (32,450 x12)	42,000 (3,500 x12)	431,400	
41	นายเอกสิทธิ์ นฤพา	ปวศ.	33-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	33-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	296,760 (24,730 x12)		296,760	
42	ว่าง		33-2-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	33-2-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	297,900 (24,825 x12)		ว่างเดิม	
43	นางสาวนริศรา อุ่นเรือน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	33-2-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	33-2-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	198,840 (16,570 x12)		198,840	
44	พนักงานจ้าง นายณัฐวัฒน์ แก้วธรรมมา	ปวศ.		ผู้ช่วยนายช่างโยธา			ผู้ช่วยนายช่างโยธา		146,520 (12,210 x12)		146,520	
45	นายธานี สุรขงษา	ปวศ.		ผู้ช่วยนายช่างโยธา			ผู้ช่วยนายช่างโยธา		138,000 (11,500 x12)		138,000	
46	นายชูชาติ ใจกว้าง	ม.6		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		108,000 (9,000 x12)		108,000	

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น

เทศบาลตำบลแม่ยม กำหนดแนวทางการของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลแม่ยม ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลแม่ยม มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดความสามารถสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแม่ยม ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลแม่ยมเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลแม่ยม ประกอบด้วย

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

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลแม่ยม ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

## ภาคผนวก

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



## คำสั่งเทศบาลตำบลแม่ยม

ที่ ๒๓๐ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) ได้กำหนดหลักเกณฑ์ การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแม่ยมเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงอาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับข้อ ๙ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๗ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗ จึงแต่งตั้งให้ตำแหน่งดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ประกอบด้วย

- |                          |                     |
|--------------------------|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลแม่ยม | ประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลแม่ยม   | กรรมการ             |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง    | กรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง    | กรรมการ             |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด      | กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล      | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

มีหน้าที่ร่วมกันจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลแม่ยม ประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
๒. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในช่วง ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความพร้อมกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตรากำลังที่ต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงาน หรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตรากำลังการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละคน

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๓



(นายประพันธ์ ปันทะวงศ์)  
นายกเทศมนตรีตำบลแม่ยม



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาลตำบลแม่ยม อำเภอปง จังหวัดพะเยา

ที่ พย ๕๔๙๐๑/

วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลแม่ยม จะสิ้นสุดลง วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลแม่ยม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญท่านเข้าประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ในวันพุธ ที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลแม่ยม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดเข้าร่วมประชุมตามวันเวลาดังกล่าว

ลงชื่อ

(นายประพันธ์ ปันทะวงศ์)

นายกเทศมนตรีตำบลแม่ยม

ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

-ทราบ

(นางสาวสุภาพ คำนวล)  
ปลัดเทศบาลตำบลแม่ยม  
กรรมการ

-ทราบ

(นายนิวัฒน์ ราชปังกี)  
ผู้อำนวยการกองช่าง  
กรรมการ

-ทราบ

(นายกาญจนรักษ์ มานะกุล)  
หัวหน้าสำนักปลัด  
กรรมการและเลขานุการ

-ทราบ

(นางชีวารัตน์ กำทองทวีสวัสดิ์)  
ผู้อำนวยการกองคลัง  
กรรมการ

-ทราบ

(นายสมเกียรติ สุขมา)  
นักทรัพยากรบุคคล  
ผู้ช่วยเลขานุการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖)  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๒๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลแม่ยม

ผู้เข้าร่วมประชุม ๙ คน

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายประพันธ์ ปันทะวงค์	ประธานกรรมการ		
๒	นางสาวสุภาพ คำนวล	กรรมการ		
๓	นายนิวัฒน์ ราชปังกี	กรรมการ		
๔	นางชีวารัตน์ กำทองทวีสวัสดิ์	กรรมการ		
๕	นายกาญจนภักษ์ มานะกุล	กรรมการและเลขานุการ		
๖	นายสมเกียรติ สุขมา	ผู้ช่วยเลขานุการ		

ผู้ไม่มาประชุม ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อได้เวลา ที่ประชุมพร้อมแล้ว นายประพันธ์ ปันทะวงค์ ตำแหน่ง  
นายกเทศมนตรีตำบลแม่ยม ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม ขอดำเนินการตามระเบียบ  
วาระการประชุมดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องแจ้งให้ทราบ  
- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา  
- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา  
๓.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

นักทรัพยากรบุคคล ตามที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพะเยา แจ้งให้ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการ  
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เข้าร่วมประชุมเพื่อซักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังเมื่อ  
วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมศาลากลาง จังหวัดพะเยา ชั้น ๕ โดยท้องถิ่นจังหวัดพะเยาได้ชี้แจงให้  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการดังนี้

๑. ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ร่วมกันจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ  
๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยมีสาระสำคัญดังนี้

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๓ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่น

- ๑.๕ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๑.๖ ภารกิจ และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
- ๑.๗ สรุปรูปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
- ๑.๘ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
- ๑.๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
- ๑.๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๑.๑๑ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
- ๑.๑๒ แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๑.๑๓ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

๒. ให้คณะกรรมการทำการวิเคราะห์กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ ดังนี้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตาม

- (๑) พรบ.จัดตั้ง
  - (๒) พรบ.แผนและชั้นต่อนฯ
  - (๓) กฎหมายอื่น
  - (๔) แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ
  - (๕) แผนพัฒนาจังหวัด
  - (๖) แผนพัฒนาอำเภอ
  - (๗) แผนพัฒนาตำบล
  - (๘) นโยบายรัฐบาล
  - (๙) นโยบายผู้บริหาร
  - (๑๐) สภาพปัญหาในพื้นที่
- ๑.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในฯ
  - ๑.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน
    - (๑) การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม
    - (๒) การจัดสรรประเภทของบุคลากร
  - ๑.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
  - ๑.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา
  - ๑.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบ ๓๖๐ องศา
    - (๑) เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร
    - (๒) เรื่องการเกษียณอายุราชการ
    - (๓) ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
  - ๑.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ
  - ๑.๘ ให้ อบท. มีแผนพัฒนาความรู้ ปีละ ๑ ครั้ง

๓. วิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

- (๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
  - (๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
  - (๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมฯ
  - (๔) ด้านการวางแผนฯ
  - (๕) ด้านการบริหารงานจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ
  - (๖) ด้านการศาสนา
  - (๗) ด้านการบริหารจัดการฯ
- โดยการวิเคราะห์เป็น SWOT

๕.ให้นำภารกิจตามที่ได้วิเคราะห์ไว้ตามข้อ ๔ มากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง

๖. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง

๗. ไม่ให้ดำเนินการเสนอขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เนื่องจากต้องมีการวิเคราะห์ปริมาณงาน คุณภาพ ของงาน และแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะ ซึ่งหากทำพร้อมไปในคราวเดียวกัน อาจส่งผลให้การพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ไม่แล้วเสร็จภายใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ได้

๘. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.ท.จ ก่อนวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๓

**ที่ประชุม** ได้ร่วมกันวิเคราะห์กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ดังนี้

- (๑) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
- (๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ (มาตรา ๑๖)
- (๓) กฎหมายอื่น พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (มาตรา ๓๕)
- (๔) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) (ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์)
- (๕) แผนพัฒนาจังหวัดพะเยา (ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์)
- (๖) แผนพัฒนาอำเภอ
- (๗) แผนพัฒนาตำบล
- (๘) นโยบายรัฐบาล “ไทยแลนด์ ๔.๐” และ “หลักธรรมาภิบาล”
- (๙) นโยบายของผู้บริหาร
- (๑๐) สภาพปัญหาในพื้นที่

จากกรอบตามภารกิจของเทศบาล ข้อระเบียบ กฎหมาย นโยบาย แผนยุทธศาสตร์ รวมทั้งสภาพปัญหาในพื้นที่ (ข้อ ๑-๑๐) เพื่อให้การดำเนินงานของ เทศบาลตำบลแม่ยม บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ ได้จัดสรรอัตรากำลัง ตามส่วนงานต่างๆ ครอบคลุมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาจากภารกิจตามกรอบที่ข้อระเบียบและกฎหมายกำหนด ให้สอดคล้องกับดำเนินการครบถ้วนและตรงตามภารกิจ และตามภารกิจของเทศบาลตำบลแม่ยม ข้อระเบียบ กฎหมาย นโยบาย แผนยุทธศาสตร์ รวมทั้งสภาพปัญหาในพื้นที่ ค่อนข้างมีกรอบโครงสร้างและสายงานต่างๆ ที่ครอบคลุม

๒. การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในเทศบาล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๓ (ข้อ ๖) เทศบาลตำบลแม่ยม มีโครงสร้างส่วนราชการการและระดับตำแหน่ง สายงานผู้บริหาร ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ระดับ
ปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น
สำนักปลัด	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น

เทศบาลตำบลแม่ยม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้ (ตามข้อ ๑) ดังนั้น จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ เพื่อให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ราชการทั่วไปของเทศบาล งานบริหารทั่วไป งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานกฎหมาย และคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภา งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ กองทุนระบบหลักประกันสุขภาพ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย การสุขาภิบาลอาหารและโภชนาการ การควบคุมการประกอบการค้าที่น่ารังเกียจหรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ชีวอนามัย งานด้านสุขศึกษา การวางแผนครอบครัว การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การรักษาความสะอาดและควบคุมโรค การป้องกันโรคระบาด การป้องกันควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ งานการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษาท้องถิ่น การวางแผนการศึกษาของสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา การส่งเสริมวิจัย การวางแผนโครงการ สำรอง การเก็บข้อมูล สถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณา นโยบาย แผนงานและแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษา การส่งเสริมกีฬาและการท่องเที่ยว การอนุรักษ์และส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา งานด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การส่งเสริมการกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น กิจกรรมทางศาสนา งานห้องสมุด งานสวนสาธารณะ การให้คำปรึกษา แนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม ตลอดจนงานราชการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับการเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินและบัญชี งานการจ่าย การรับ การนำส่ง การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญเงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบตรงประจำปี ประจําปี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานแผนที่ภาษี งานผลประโยชน์ งานพัฒนารายได้เร่งรัดรายได้และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานสถาปัตยกรรม งานผังเมือง งานสาธารณูปโภค งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ งานประปา ตลอดจนงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๓. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน

การจัดสรรประเภทของบุคลากรต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากรัฐบาลได้จัดสรรรายการเงินอุดหนุนทั่วไปที่เดิมเป็นรายการที่ระบุวัตถุประสงค์ซึ่งไม่ต้องนำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่าย แต่ได้เปลี่ยนแปลงโดยให้นำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายทำให้วงเงินงบประมาณรายจ่ายสูงขึ้น ส่งผลให้เมื่อนำภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับวงเงินงบประมาณรายจ่ายแล้ว จะมีอัตราลดต่ำลงจนไม่สะท้อนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่แท้จริงขึ้นได้นั้น กรณีดังกล่าวกระทรวงมหาดไทยได้แจ้งเป็นข้อเสนอแนะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้พึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละปีขึ้นอยู่กับนโยบายรัฐบาลที่อาจเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปหรือเงินอุดหนุนเฉพาะกิจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ ไม่สะท้อนกรอบวงเงินที่แน่นอน ทั้งนี้ หากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดสรรเป็นรายการเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ก็จะทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายลดลงจนอาจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ขึ้นได้เพราะฉะนั้นต้องควรพึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล หากในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียกชื่อเงินอุดหนุน และ/หรือการกำหนดเงินอุดหนุนที่ต้องตราเป็นงบประมาณรายจ่ายขึ้นอาจทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายเปลี่ยนแปลงทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เกินกว่า ร้อยละ ๔๐ อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพิจารณาเรื่องดังกล่าว เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคตขึ้นได้

๔. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

หลักการคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑) การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงานวิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริง และน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

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

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

๒ ) การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถ

คำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

๕. การวิเคราะห์ปริมาณงานที่ผ่านมา

เทศบาลตำบลแม่ยม ได้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการครบทุกส่วนราชการ (เอกสารตามภาคผนวก) จึงได้นำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เพื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่พนักงานเทศบาลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี ว่ามีเวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปี ดังนี้

สำนักปลัด

ลำดับที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	คำนวณเป็นอัตราค่าจ้างที่ต้องการเพิ่มขึ้น
๑	ปลัดเทศบาล	๑๑๖,๔๔๕	๑.๔๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒	หัวหน้าสำนักปลัด	๘๓,๘๗๐	๑.๐๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓	นักทรัพยากรบุคคล	๘๙,๙๗๐	๑.๐๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๙๙,๐๐๐	๑.๒๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๕	นิติกร	๗๘,๗๔๙	๐.๙๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๖	นักพัฒนาชุมชน	๑๐๔,๘๗๐	๑.๒๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๗	นักวิชาการศึกษา	๑๐๓,๗๔๐	๑.๒๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๘	นักจัดการงานทั่วไป	๙๓,๐๔๐	๑.๑๒	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	๑๐๔,๘๗๐	๑.๒๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	๘๓,๓๕๕	๑.๐๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๑๓,๐๔๐	๑.๓๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๒	คนงานทั่วไป	๒๐๐,๘๘๐	๒.๔๒	๓	คงอยู่เท่าเดิม
๑๓	ภารโรง	๙๑,๑๓๐	๑.๑๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	๕๑,๒๔๐	๐.๖๒	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๕	คนงานเครื่องสูบน้ำ	๘๖,๕๖๐	๑.๐๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตราค่าจ้าง				๑๗	คงอยู่เท่าเดิม

จากการคำนวณอัตราากำลังที่ต้องการของสำนักปลัด มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๑๗ คน ซึ่งพอดีกับจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ดังนั้น ปริมาณงานและบุคลากรในสำนักปลัดสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

กองคลัง

ลำดับที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	คำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการเพิ่มขึ้น
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	๘๓,๓๓๐	๑.๐๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑๐๙,๔๕๐	๑.๓๒	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓	นักวิชาการพัสดุ	๑๑๕,๕๑๐	๑.๔๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๙๑,๑๓๐	๑.๑๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๗๘,๕๖๐	๐.๙๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๘๓,๓๕๕	๑.๐๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๗๘,๗๙๙	๐.๙๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลัง				๗	คงอยู่เท่าเดิม

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองคลัง มีเพียงพอกับจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

กองช่าง

ลำดับที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	คำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการเพิ่มขึ้น
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑๔๖,๔๐๐	๑.๗๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒	นายช่างโยธา	๑๗๔,๒๐๕	๒.๑๐	๒	คงอยู่เท่าเดิม
๓	เจ้าพนักงานธุรการ	๗๗,๕๙๐	๐.๙๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔	คนงานทั่วไป	๗๗,๕๙๐	๐.๙๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑๘๑,๔๔๐	๒.๑๙	๒	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลัง				๗	คงอยู่เท่าเดิม

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองช่าง มีเพียงพอกับจำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน

๖. มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง  
ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

เทศบาลตำบลแม่ยม พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ
- (๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- (๔) การบริการเป็นเลิศ
- (๕) การทำงานเป็นทีม

และพิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในเทศบาลตำบลแม่ยม เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกลาระ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

วิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลแม่ยม มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านเศรษฐกิจ
๓. ด้านสังคม
๔. ด้านการเมือง การบริหาร
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการสาธารณสุข
๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

จึงจำเป็นต้องกำหนดโครงสร้างและจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง เพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหา ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริงต่อไป

วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

- (๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- (๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมฯ
- (๔) ด้านการวางแผนฯ
- (๕) ด้านการบริหารงานจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- (๖) ด้านการศาสนา
- (๗) ด้านการบริหารจัดการฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลแม่ยมได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการ ของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเป็นสำคัญ

นำภารกิจตามที่ได้วิเคราะห์ไว้ตามข้อข้างต้น มากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ดังนี้

#### ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

นักทรัพยากรบุคคล ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ต่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ (ข้อ ๘) ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพิ่มอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานคำนวณ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

เทศบาลตำบลแม่ยม ได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ เท่ากับ ๓๕,๗๐๐,๙๔๔ บาท เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เท่ากับ ๓๗,๔๘๕,๕๙๙ บาท จากการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายและประโยชน์ตอบแทนอื่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๙๔

ประธานฯ มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุม

มติที่ประชุม เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยไม่มีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระดับตำแหน่ง และการกำหนดตำแหน่งใหม่ และให้ส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อขอความเห็นต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ภายในวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น

ประธานฯ มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ หากไม่มีขอปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๖.๓๐ น.

(ลงชื่อ)



(นายสมเกียรติ สุขมา)

ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)



(นางสาวสุภาพ คำนวล)

กรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)



(นายประพันธ์ ปันทะวงศ์)

ประธานกรรมการฯ

ผู้รับรองรายงานการประชุม

