

ำนาถู้ฉบับ



แผนอัตรากำล้ง ๓ ปี

ของเทศบถด้าบถแม่สลายมถรภาพ
อำเภอแม่สลาย จ้งหวัดเช้งรราย
ประจำปีงบประมถณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

คำนำ

เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ โดยได้มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน การวิเคราะห์ปริมาณงาน เพื่อกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง และการกำหนดโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล และสามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เหมาะสมอีกด้วย

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน นำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ
เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ
ตุลาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒ วัตถุประสงค์.....	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ.....	๑๓
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ.....	๒๑
๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพจะดำเนินการ.....	๓๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๓๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๓๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๕๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๕๘
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๖๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๗๑
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง.....	๗๓

ภาคผนวก

๑. สำเนาหนังสือจังหวัดเชียงราย ด่วนที่สุด ที่ ชร ๐๐๒๓.๒/ว๒๓๒๐๗ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓
๒. ประกาศเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
๓. ประกาศเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
๔. ประกาศเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
๕. สำเนาแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๖. สำเนาหนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๗. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ
อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เนื่องด้วยเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขึ้นเพื่อให้การบริหารจัดการโครงสร้างหน่วยงานและกรอบอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างมีความสมบูรณ์ต่อเนื่อง สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ โดยเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพได้ดำเนินการตามขั้นตอนและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.จ.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๒. วัตถุประสงค์

เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพได้กำหนดกรอบอัตรากำลังให้มีปริมาณคนปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับภารกิจและเพียงพอ ไม่ขาดแคลน หรือมีภาระงานต่อคนมากเกินไป ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- ๑) เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน
- ๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพมีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ส่วนราชการให้เหมาะสมกับการกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๓) เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.เชียงราย) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่
- ๔) เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ
- ๕) เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิปัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี
- ๖) เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพสามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ทั้งนี้ จากวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ทำให้เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพได้รับประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ ดังนี้

- ๑) ผู้บริหารและพนักงานเทศบาลที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่ง และหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ
- ๒) เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพมีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญ กำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน
- ๓) การจัดทำแผนอัตรากำลังทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้
- ๔) การจัดทำแผนอัตรากำลังทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ
- ๕) การจัดทำแผนอัตรากำลังเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้
- ๖) เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพโดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลแม่สายมิตรภาพ เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖) โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้ง สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภทเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบการกำหนดตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้

จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง(Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์ เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ(Process Re-engineer)อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

โดยเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพได้ดำเนินการตามกรอบแนวทาง ดังนี้

๑) กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๑.๑) การวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้น จะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผน

กำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการ เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผน

กำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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

● **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคน คือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๑.๒) การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๒.๑) การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้ง ยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ ดังนี้

● **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

● **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพจึงกำหนดจ้างพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑.๒.๒) การกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท การกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

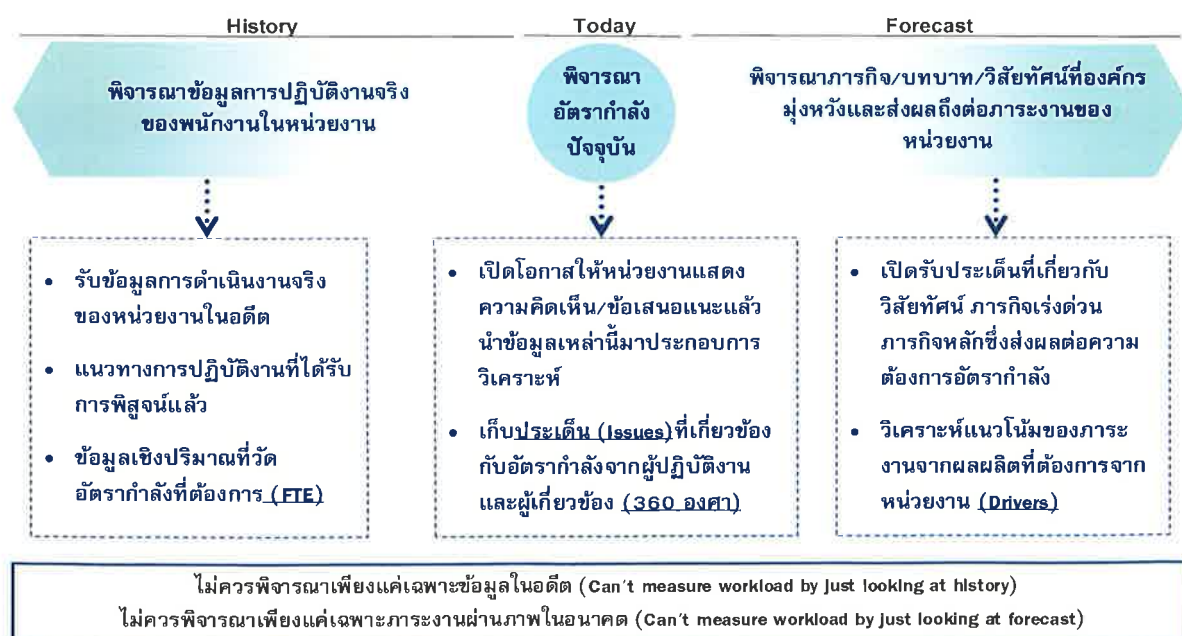
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองคลังจะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

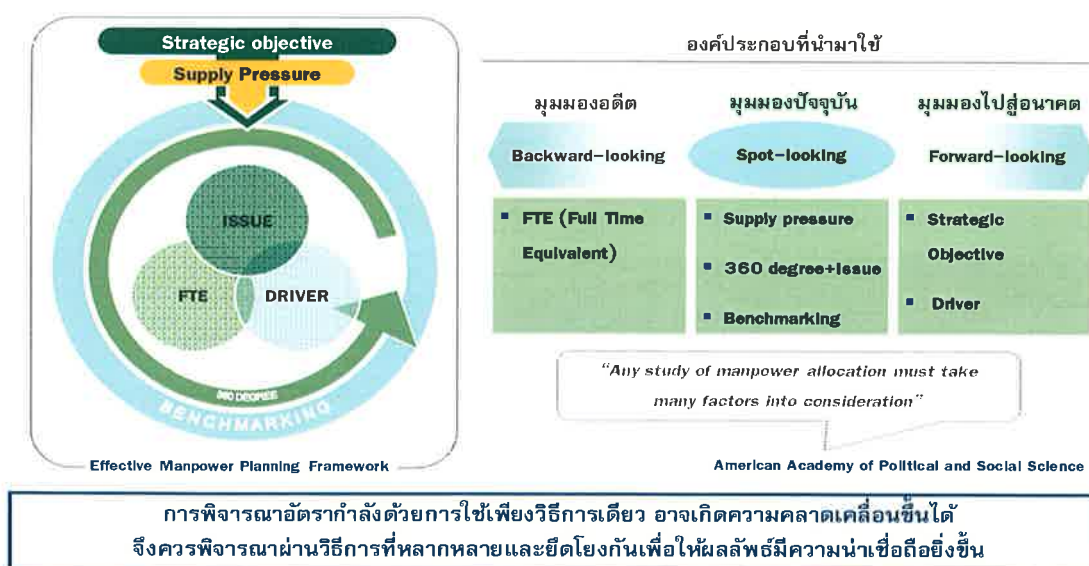
๑.๒.๓) การวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากโคะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่า การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังในเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพที่มีอยู่ ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพจะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะและประสบการณ์ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการเงินและบัญชี มีคุณวุฒิเกี่ยวกับการเงินการบัญชี จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วนกองคลัง เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบงานการเงินการบัญชี การพัฒนารายได้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเต็มประสิทธิภาพ

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

○ **พิจารณางานพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีการะงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

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

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ(การตรวจประเมินLPA)

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

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือกำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมา ไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณ และงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และหน่วยงานตรวจสอบภายใน

■ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบ อัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับ ตำแหน่งอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงาน ต่อเนื่องและสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศมนตรี ตำบลแม่สายมิตรภาพ รองนายกเทศมนตรีตำบลแม่สายมิตรภาพ ปลัดเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพและ หัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพเป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน

กระจัดด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตราค่าจ้างกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกันในพื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลแม่สาย เทศบาลตำบลเวียงพางคำ เทศบาลตำบลห้วยไคร้ เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ และเป็นเทศบาลตำบลขนาดกลางเช่นเดียวกัน มีงบประมาณ มีจำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน ดังนี้

การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่สาย

ลำดับ	อปท.	ส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๓	ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น (อัตรา)	พนักงานครู (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงาน จ้าง(อัตรา)	รวม (อัตรา)
๑	ทต.แม่สาย มิตรภาพ	๕	๕๒,๒๐๐,๐๐๐	๒๗	๖	๐	๔๕	๗๘
๒	ทต.แม่สาย	๗	๒๐๑,๕๕๑,๓๐๐	๕๙	๕๗	๑๔	๑๒๗	๒๕๗
๓	ทต.เวียงพางคำ	๕	๘๒,๒๐๖,๐๐๐	๓๓	๑๑	๐	๔๓	๘๗
๔	ทต.ห้วยไคร้	๖	๔๔,๓๐๐,๐๐๐	๒๘	๔	๔	๒๒	๕๘

จากตารางการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอแม่สายจะพบว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ มีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงาน ทั้งนี้ เทศบาลมีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง จำนวน ๒ อัตรา คือ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง และตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา โดยได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น และมีตำแหน่งประเภททั่วไปว่าง จำนวน ๓ อัตรา คือ ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. สังกัดสำนักปลัดเทศบาล ตำแหน่งนายช่างโยธา ปง./ชง. สังกัดกองช่าง และตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. สังกัดกองการศึกษา แต่เนื่องจากเทศบาลมีภาระค่าใช้จ่ายเกินร้อยละ ๓๕ ตามแนวทางการสรรหาตำแหน่งสาย งานผู้บริหารที่ว่างตามหนังสือ ก.ท.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๕ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๙ จึงมีความจำเป็นต้อง ยุบเลิกตำแหน่งประเภททั่วไปดังกล่าว เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายและให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ คาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เทศบาลจะสามารถบริหารงานเพื่อรองรับปริมาณงาน และภารกิจของเทศบาลที่เพิ่มมากขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพตาม พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ

๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการได้เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนพนักงานเทศบาลในเทศบาล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน ให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ

๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งปัจจุบันเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพมีตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง จำนวน ๒ อัตรา และเป็นอัตราร่วงก่อนที่จะเข้าสู่ระบบแท่งและเป็นตำแหน่งที่ได้รายงานให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสรรหาตามคำสั่ง คสช. จึงต้องคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ ในปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันเฉลี่ยต้องไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยให้ใช้แนวทางการคำนวณตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๓ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่อง แนวทางการดำเนินการตามบทเฉพาะกาลในมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างและระดับตำแหน่งในระบบใหม่ ทั้งนี้ เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพได้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีที่ผ่านมา (ปีงบฯ ๒๕๖๒) และปีปัจจุบัน (ปีงบฯ ๒๕๖๓) เฉลี่ยได้ร้อยละ ๓๕.๕๔ ทำให้เทศบาลต้องมีมาตรการในการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลลง ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ นี้ เทศบาลจำเป็นต้องยุบเลิกตำแหน่งที่ว่างในส่วนราชการต่างๆ ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. สังกัดสำนักปลัดเทศบาล , ตำแหน่งนายช่างโยธา ปง./ชง. สังกัดกองช่าง และตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. สังกัดกองการศึกษา รวม ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

๒.๗ ให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓)การกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ ทำให้การจัดหา การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๑) ทำให้เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพสามารถคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี ที่ทำให้เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๒) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๔) ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้า ก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๕) ช่วยให้เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพสามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ว่าจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพโดยรวม

๓.๖) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคน จะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๗) ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผล การปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๔) กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยมีกระบวนการและขั้นตอนในการดำเนินการตามแนวทางที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้กำหนดไว้ ดังนี้

๔.๑) ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ โดยมีนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๔.๒) จัดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ เพื่อดำเนินการดังนี้

- ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ
- ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการ ภายในและกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
- วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน

๔.๓) จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ ตามมติคณะกรรมการจัดทำแผนฯ

๔.๔) เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพเสนอขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย (ก.ท.จ.)

๔.๕) เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี(ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

๔.๖) เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว จัดส่งให้อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ คือ **“มุ่งมั่น ยกระดับคุณภาพชีวิต ยึดหลักธรรมาภิบาล บริการโปร่งใส ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไปสำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะอื่นๆ

- พันธกิจ จัดให้มีการบำรุงรักษาทั้งทางน้ำและทางบก
- เป้าประสงค์ เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ โครงสร้างพื้นฐานมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น
- กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.งานก่อสร้างและปรับปรุงระบบคมนาคมและขนส่งเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๑.มีระบบคมนาคมและขนส่งสะดวกรวดเร็ว
๒.ก่อสร้างและปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการ และบริการสาธารณะอื่นๆ	๒.มีระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการและบริการสาธารณะอื่นๆครบถ้วน

● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา

● ความเชื่อมโยง

๑.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการค้าการลงทุนและบริการโลจิสติกส์ เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด กลุ่มอาเซียน +๖ และ GMS
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรคุณภาพมาตรฐานสากลและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การดำรงฐานวัฒนธรรมล้านนา เพื่อเพิ่มมูลค่าการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเชิงนิเวศและเชิงสุขภาพ

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด กลุ่มอาเซียน +๖ และ GMS
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

- พันธกิจ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภายในท้องถิ่น,การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนในท้องถิ่น
- เป้าประสงค์ เพื่อพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

- ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ประชาชนได้รับการส่งเสริมอาชีพ การค้าและการลงทุนชายแดน การพัฒนา ศักยภาพเกษตรกร และการส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ
- กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.ส่งเสริมการสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้แก่ประชาชน และส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้เกษตรกรในพื้นที่ตั้งแต่การผลิต จนถึงการตลาด	มีโครงการด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
๒.ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ	

- หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา

- ความเชื่อมโยง

๑.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการค้าการลงทุนและบริการ โลจิสติกส์ เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด กลุ่มอาเซียน +๖ และ GMS
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรคุณภาพมาตรฐานสากลและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การดำรงฐานวัฒนธรรมล้านนา เพื่อเพิ่มมูลค่าการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเชิง นิเวศและเชิงสุขภาพ

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด กลุ่มอาเซียน +๖ และ GMS
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการศึกษา คุณภาพชีวิตและสังคมเพื่อให้ประชาชน อยู่เย็นเป็นสุข

- พันธกิจ ส่งเสริมด้านการศึกษา คุณภาพชีวิต และสังคม
- เป้าประสงค์ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกด้าน
- ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทุกระดับ ๒.ส่งเสริมและสนับสนุน การศาสนาวัฒนธรรมจารีตประเพณีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ๓.ส่งเสริมและสนับสนุนงานป้องกันปัญหาอาชญากรรม ๔.ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาาระบบสาธารณสุข ๕.ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ ๖.ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต ๗.ส่งเสริมและพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน	มีโครงการด้านการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพ ชีวิต

- หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่างและกองการศึกษา

- ความเชื่อมโยง

๑.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย

- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย

-ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทางการศึกษาและสาธารณสุข

-ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- พันธกิจ คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- เป้าประสงค์ เพื่อบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการจัดการดูแล อนุรักษ์และฟื้นฟูเพิ่มขึ้น
- กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ แหล่งน้ำ ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติอื่นๆ	มีโครงการด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒.ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสียในชุมชน มลพิษทางอากาศ และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน	

● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัดเทศบาล และกองช่าง

● ความเชื่อมโยง

๑.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย

- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย

-ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

- พันธกิจ พัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร
- เป้าประสงค์ เพื่อพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร
- ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ประชาธิปไตยในชุมชนมีความก้าวหน้า ชุมชนมีศักยภาพเข้มแข็งเพิ่มมากขึ้นและประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรเพิ่มขึ้น
- กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับเพื่อการแก้ไขปัญหาของประชาชนและการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ	มีโครงการด้านการเมืองและการบริหาร
๒.การบริหารจัดการภายในเทศบาลและพัฒนาปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีที่ใช้ในการให้บริการ	
๓.เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างกว้างขวางเพื่อให้เกิดความร่วมมือและบูรณาการร่วมกัน	

● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา

● ความเชื่อมโยง

๑.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย

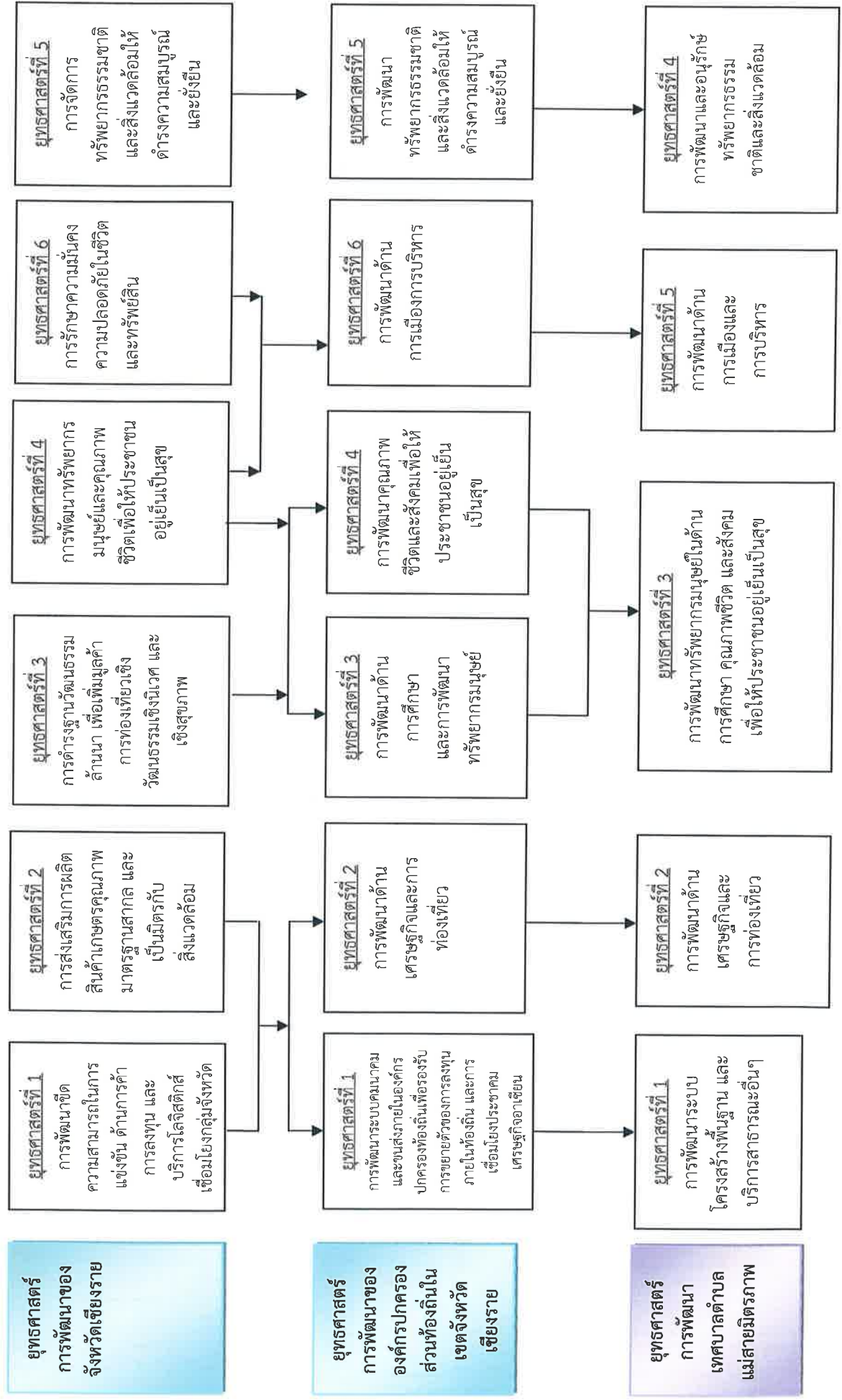
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

-ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การรักษาความมั่นคงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย

-ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวมของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ



เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพได้รับการยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สายเป็นเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๒ และมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพอยู่ในเขตพื้นที่การปกครองอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มีพื้นที่ทั้งหมด ๒๐ ตารางกิโลเมตร หรือ ๑๒,๕๐๐ ไร่ มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ จำนวน ๘ หมู่บ้าน ปัจจุบันมีประชากรในพื้นที่ ๑๓,๗๒๖ คน ๖,๓๑๑ ครัวเรือน (ข้อมูลจากสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ณ เดือนมีนาคม ๒๕๖๒) ลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำสาย ซึ่งเป็นที่อยู่อาศัยและที่ทำกิน มีระบบชลประทานเข้าถึงพื้นที่เกษตรกรรม ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก ซึ่งเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพได้ทำการประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปผล โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการให้บริการสาธารณะ ภายในเขตเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพยังคงเป็นปัญหาหลักต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งปัจจัยหลักในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานก็คือ ด้านงบประมาณ ดังนั้น เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องบริหารจัดการงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด แก้ปัญหาโครงสร้างพื้นฐานให้เหมาะสมและเป็นธรรมอย่างที่สุด ส่วนอีกปัญหาที่สำคัญ และจำเป็นจะต้องวางแผนรองรับความเจริญเติบโตทั้งด้านเศรษฐกิจ และการขยายตัวของชุมชน คือ การวางแผนผังเมือง เพื่อจัดระบบผังเมืองรองรับปัญหาในอนาคต ซึ่งปัญหาผังเมืองนี้ในเมืองใหญ่หรือชุมชนใหญ่กำลังประสบปัญหามาก เพราะไม่มีการวางแผนรองรับการเจริญเติบโตในอนาคต สำหรับเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ ต้องให้ความสำคัญกับปัญหาการวางแผนผังเมือง เพื่ออนาคตจะไม่ประสบปัญหา หรือประสบกับปัญหาที่ไม่รุนแรงมากนัก

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

๑.เส้นทางคมนาคม ส่วนใหญ่เส้นทางคมนาคมภายในหมู่บ้าน ทำให้เกิดละอองฝุ่นหนาตบ เกิดมลภาวะทางอากาศ และเป็นหลุมเป็นบ่อ จนเป็นเหตุให้เด็กนักเรียน และประชาชนที่สัญจรไป-มา ได้รับความเดือดร้อน ซึ่งมีปริมาณของยานพาหนะผ่านไปมามากพอสมควร

๒.ทางระบายน้ำ ลำคลอง บางแห่งยังมีสภาพแคบและตื้นเขิน ลำเหมืองส่งน้ำมีวัชพืชปกคลุม ท่อระบายน้ำยังถูกน้ำกัดเซาะพังทลายต้องแก้ไขปัญหาทุกปี และบางแห่งท่อระบายน้ำเล็กทำให้การระบายน้ำในช่วงฤดูน้ำหลากไม่ทันทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขัง

๓.ไฟฟ้าและแสงสว่าง ในเขตเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ หมู่ที่ ๓ ประชาชนบางหลังคาเรือนยังไม่มีระบบไฟฟ้า เพราะอยู่ห่างจากชุมชมมาก เนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่การเกษตร ลักษณะของการอยู่ร่วมกันยังไม่หนาแน่น เป็นบริเวณกลางทุ่งนา

๔.ระบบประปาหมู่บ้าน มีระบบประปาทุกหมู่บ้านการผลิตน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน แต่ระบบประปาบางหมู่บ้านก่อสร้างมานานหลายปีแล้ว ทำให้ถังลูกบอลเก็บน้ำประปาเป็นสนิม พุพัง ทำให้ต้องซ่อมแซมบ่อยครั้ง จนทำให้ระบบประปาเกิดความเสียหาย ชำรุด พัง ต้องทำการซ่อมแซมจนงบประมาณในการบริหารขาดดุลและไม่เพียงพอและน้ำประปายังมีหินปูนผสมเป็นจำนวนมาก

๕.แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร บางครั้งเกิดปัญหากล้งแล้งทำให้น้ำไม่เพียงพอต่อการทำนา เกษตรกรแก้ไขปัญหาโดยการขุดเจาะบ่อบาดาลในพื้นที่นาของตนเอง ทำให้เพิ่มต้นทุนการผลิต เช่น ค่าขุดเจาะบ่อบาดาล ค่าไฟฟ้า เป็นต้น บางพื้นที่พบปัญหา ไม่มีอ่างเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้ง ลำคลองไม่สามารถเก็บกักน้ำไว้ได้ หน้าแล้งบริเวณลำคลองจะแห้งขอด

๖.การโทรคมนาคมและการสื่อสาร ระบบการสื่อสารในปัจจุบันส่วนใหญ่ชาวบ้านจะใช้โทรศัพท์มือถือในการติดต่อสื่อสาร ส่วนการโทรคมนาคม ระบบอินเทอร์เน็ตมีบริการฟรีที่เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่สาย แต่ในภายในหมู่บ้านส่วนใหญ่จะติดไว้ให้ลูกหลานตนเองที่กำลังเรียนหนังสือได้ใช้เฉพาะครั้นเรือน เป็นต้น

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานสามารถพัฒนาหรือแก้ไข ปรับปรุงได้ โดยการจัดหาเงินงบประมาณให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และในส่วนในพื้นที่ เขตติดต่อกับตำบลข้างเคียง หรือโครงการ/กิจกรรมที่เกี่วกันศักยภาพ จะนำแนวทางการจัดทำแผนและประสานแผนพัฒนาเพื่อดำเนินการของบสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการของประชาชน

- ๑.ก่อสร้าง ปรับปรุง เส้นทางคมนาคมให้สะดวก ทัวถึงและครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- ๒.ก่อสร้างท่อลอดเหลี่ยม และวางท่อระบายน้ำ เพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง
- ๓.ขยายเขตไฟฟ้าให้ครบทุกครัวเรือน และขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
- ๔.ขุดลอกคลอง สระเก็บกักน้ำจัดหาแหล่งกักเก็บน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรกรรม
- ๕.สนับสนุนปัจจัยในการผลิต
- ๖.สนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพแก่ประชาชน
- ๗.สร้างตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
- ๘.สนับสนุนอาชีพเสริมและการพัฒนาอาชีพ
- ๙.สนับสนุนงบประมาณในการลงทุน
- ๑๐.จัดให้มีการอบรมเพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๑๑.จัดการเผยแพร่ความรู้ให้เห็นถึงโทษของการใช้สารเคมีในพืช
- ๑๒.สนับสนุนให้มีกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

ในด้านเศรษฐกิจนั้นเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพยังต้องพึ่งพาระบบเศรษฐกิจแบบเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ ส่วนอาชีพอื่น เช่น ค้าขาย ธุรกิจรับเหมา ข้าราชการ รัฐวิสาหกิจยังถือเป็นส่วนน้อย เมื่อเทียบการดำเนินงานในภาพรวมแล้ว เมื่อเศรษฐกิจภายในชุมชนเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ ยังไม่มีจุดขายทางด้านเศรษฐกิจ ไม่มีพืชเศรษฐกิจที่เด่นชัดที่จะดึงดูดการลงทุนจากภายนอก ดังนั้น จึงเป็นปัญหาสำคัญที่จะต้องคิดต่อไปว่า ทำอย่างไรจึงจะทำให้เศรษฐกิจภายในชุมชนสร้างจุดขายออกมาให้เห็นเพื่อเป็นตัวกระตุ้นเศรษฐกิจให้น่าลงทุนในด้านอื่นๆสร้างรายได้ให้ประชาชนมากขึ้น

ในด้านศักยภาพในการบริหารงาน การแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ ยังต้องอาศัยงบประมาณในการแก้ไขจัดการปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน ปัญหาด้านสังคม ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาเรื่องน้ำ ปัญหาราคาพืชผลทางการเกษตร ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาไม่มีแหล่งจ้างงานภายในชุมชนปัญหาประชาชนไม่มีอาชีพเสริมหลังจากฤดูเก็บเกี่ยว ฯลฯ ซึ่งปัญหาที่กล่าวมา ถือเป็นปัญหาเร่งด่วน บางปัญหาจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นพร้อมทั้งยังต้องอาศัยงบประมาณที่มีอยู่ที่ค่อนข้างจะจำกัดเพื่อบริหารจัดการปัญหาให้เกิดประโยชน์เป็นฐานในด้านเศรษฐกิจ กระตุ้น การใช้จ่าย การลงทุนภายในท้องถิ่น เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพให้ขยายตัวมากขึ้นในอนาคต

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ มีอาชีพหลัก คือ การทำนา รองลงมาเป็นอาชีพค้าขาย ขอบเขต และปริมาณของปัญหา หรือกลุ่มเป้าหมาย ก็ยังเป็นกลุ่มเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ ฉะนั้น อาจารย์รวมกลุ่มผู้มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาภาคการเกษตรมาให้ความรู้ความเข้าใจในทุกๆ ด้าน

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

ภาคการเกษตร เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะต้องดำเนินการพัฒนา เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพเล็งเห็นความสำคัญเป็นอย่างมาก การจัดสรรงบประมาณ การจัดทำโครงการ/กิจกรรมจะเน้นหนักในเรื่องของการเกษตร อีกทั้ง การเพิ่มพูนความรู้ให้กับเกษตรกร เป็นนโยบายที่ต้องดำเนินการในอนาคตอย่างแน่นอน

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพต้องการเครื่องมือในการแปรรูปผลิตภัณฑ์ และต้องการความรู้ในการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร และสถานที่จำหน่ายสินค้าที่มั่นคงถาวร ลานตากผลผลิตทางการเกษตร เครื่องคัดเมล็ดพันธุ์ข้าวปลูก เพื่อเพิ่มคุณภาพของผลผลิต ลดความชื้น ก่อนที่จะจำหน่าย เพิ่มมูลค่าสินค้า เพราะลดปัญหาการกตราคาผลผลิต เช่น ข้าวเปลือก เป็นต้น และลดต้นทุนการผลิตไม่ต้องซื้อพันธุ์ข้าวในการทำนาในฤดูต่อไป

๔.๓ ด้านสังคม

สังคมโดยรวมภายในเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ ยังเป็นสังคมชนบท กรรณวิธีทางด้านการเกษตรยังอาศัย แรงงานคน ยังเป็นสังคมระบบอุปถัมภ์ แม้จะมีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้นแต่ประชาชนก็ยังไม่ใช่สิทธิหน้าที่ของตนเองที่มีอยู่ตามรัฐธรรมนูญ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

สำหรับปัญหาที่น่าจะมีผลกระทบต่อเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ ดังนี้

- ๑.ปัญหายาเสพติดในชุมชน
- ๒.ปัญหาการอพยพแรงงานในฤดูแล้ง ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมามากมาย
- ๓.ปัญหาสวัสดิการของผู้สูงอายุ/ผู้พิการ/ผู้ด้อยโอกาส/ผู้ป่วยเอดส์
- ๔.ปัญหาฝนแล้งและไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำ
- ๕.ปัญหาศิลปวัฒนธรรม ประเพณีไทย ถูกกลืนจากเยาวชน

ปัญหาด้านสังคมที่กล่าวมาทั้งหมดจะต้องมีการประชุมหารือกัน เพื่อหาแนวทางแก้ไขและป้องกันในอนาคต

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

๑.เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ได้รับสารอาหารที่มีประโยชน์ ปลอดภัย จึงทำให้ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ มีสุขภาพแข็งแรงมีอายุยืนยาว ฉะนั้น จึงเป็นเหตุให้จำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น แต่กลับไม่มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุ สามารถใช้เวลาว่างในการมีชีวิตอยู่นั้นเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

๒.ในเขตพื้นที่ของในเขตเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ ส่วนใหญ่มีอากาศร้อนชื้นเหมาะแก่การเกิดโรคไข้เลือดออก ในแต่ละปีสถิติการเกิดโรคไข้เลือดออกมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

๓.เด็กและเยาวชนในเขตเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพขาดการปลูกจิตสำนึกในด้านรักบ้านเกิด รักในอาชีพของพ่อแม่ ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ อายุระหว่าง ๑๘-๓๕ ปี อยู่นอกพื้นที่ไปศึกษาเล่าเรียน หรือไปทำงานที่อื่น ทั้งที่พื้นที่ทำการเกษตรมีมากมาย แต่ขาดแรงงานที่สำคัญในการสานต่อ สืบทอดอาชีพที่เรียกกันว่า “กระดูกสันหลังของชาติ”

๔.ปัญหาด้านยาเสพติด เนื่องจากเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพมีพื้นที่ติดต่อกับประเทศเมียนมาร์เป็นเขตชายแดน จึงประสบกับปัญหาด้านยาเสพติดที่มีคนลักลอบขนและลำเลียงผ่านเข้ามาในพื้นที่ ซึ่งปัญหานี้เป็นปัญหาที่รัฐบาลได้กำหนดให้เป็นวาระแห่งชาติ แต่ปัญหานี้กลับไม่ลดน้อยลงเลย เพราะกลุ่มเสี่ยงส่วนใหญ่จะมาจากลูกหลานในชุมชน/หมู่บ้าน การปกปิดปัญหาหรือไม่มีข้อมูลที่เป็นจริง จึงยากแก่การแก้ไข กำหนดมาตรการที่ชัดเจน

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพจะดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนทั้งทางด้านสาธารณสุข จัดวิทยากรมาอบรมให้ความรู้ความเข้าใจและจัดให้มีอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) เป็นตัวแทนของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ คอยดูแลสอดส่องปัญหาสาธารณสุขภายในชุมชนของตนเองและประสานมายังเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ เพื่อให้ความช่วยเหลือและจัดให้มีโครงการด้านสาธารณสุขลงไปยังชุมชน/หมู่บ้านต่าง ๆ อย่างทั่วถึง ส่วนในด้านการลดปัญหาต่างๆ ในเด็กและเยาวชน สิ่งสำคัญการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดี ทั้งเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม สามารถช่วยได้ดีและลงทุนน้อย เช่น การปลูกฝังในเรื่องเกี่ยวกับความสำคัญของหมู่บ้าน/ชุมชนให้เด็กและเยาวชนเล็งเห็นความสำคัญในถิ่นที่อยู่ บ้านเกิด อาชีพดั้งเดิม ส่วนเรื่องของยาเสพติด หากกลุ่มนี้ได้รับรู้ถึงโทษของยาเสพติด โดยจัดอบรมทั้งทางโลกและทางธรรม ก็สามารถลดปัญหาได้ และการส่งเสริมจริยธรรมของเด็กและเยาวชน มีการส่งเสริมโดยการอบรมทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน การจัดตั้งสภาเด็กและเยาวชน เพื่อสร้างความตระหนัก และเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพได้ส่งเสริมกิจกรรมด้านประเพณีและวัฒนธรรม ทั้งที่ดำเนินการเองและจัดงบประมาณอุดหนุน ด้านสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและนันทนาการเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพได้ส่งเสริมกีฬาในชุมชน โดยจัดสร้างสนามกีฬาในชุมชนและสนับสนุนอุปกรณ์กีฬาในการฝึกซ้อมและแข่งขัน หรือมีการส่งตัวแทนให้เป็นนักกีฬาระดับหมู่บ้าน อำเภอและระดับจังหวัด ก็เป็นทางเลือกที่ดี ส่วนสถานที่หรือสวนสาธารณะของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพจัดส่งเสริมการปลูกต้นไม้ในชุมชนและที่สาธารณะต่าง ๆ การเพิ่มพื้นที่สีเขียวในพื้นที่สาธารณะประโยชน์ ลมมลภาวะโลกร้อน ทุกอย่างเป็นสิ่งจำเป็นที่เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพต้องดำเนินการและคาดการณ์ไว้ในอนาคต

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง เด็กเยาวชนได้รับการปลูกฝังให้อยู่ในจริยธรรมมีความสนใจในประเพณีของท้องถิ่นอันดีงาม มีลูกหลานสานต่ออาชีพเกษตรกรรมอย่างภาคภูมิใจ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่เล่นกีฬา ออกกำลังกายและนันทนาการอย่างเพียงพอ และใช้พื้นที่สาธารณะประโยชน์หรือพื้นที่ว่างเปล่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๔.๔ ด้านการเมือง - การบริหาร

ปัญหาด้านการเมืองและการบริหารนั้น ถือว่าเป็นปัญหาสำคัญต่อการบริหารงานในท้องถิ่น สามารถแยกเป็นข้อๆดังนี้

- ๑.ปัญหาประชาชนขาดความรู้ในการเมือง การบริหาร
- ๒.ปัญหาระบบขั้นตอนในการบริหารงานของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพมีความเชื่องช้า
- ๓.ประชาชนขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหารอย่างจริงจัง
- ๔.การส่งเสริม พัฒนาและปรับปรุงในส่วนของการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน
- ๕.สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย

จากทั้งหมดที่กล่าวมาถือเป็นปัญหาสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ประชาชนจะต้องพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารของท้องถิ่นเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารงานด้านต่างๆ ให้เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพบางส่วนขาดความตระหนักความกระตือรือร้นในการที่จะร่วมกิจกรรมทางการเมือง การบริหารงาน เช่น การประชาสังคม การเข้าร่วมประชุม อบรม หรือการให้ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ สาเหตุมาจากประชาชนในพื้นที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และค้าขายช่วงระหว่างระยะเวลาในการทำงาน คือ ๐๖.๐๐ น. ถึงเวลา ๑๘.๐๐ น. และบางส่วนไม่ได้อยู่ในพื้นที่ ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน

บกพร่อง ทำให้ไม่ทราบความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริงและการบริหารงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ส่วนในด้านการปฏิบัติงานปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและขาดประสิทธิภาพ อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดของทรัพยากรไม่ว่าจะเป็น เงิน คนหรือส่วนอื่น ขาดการส่งเสริมพัฒนาด้านพื้นฐานของการทำงาน ด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพมีไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณในการจัดหาไม่จำกัด รายได้ของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพมีน้อย ซึ่งไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานพัฒนาด้านต่าง ๆ รายได้ส่วนใหญ่เป็นรายได้ที่ส่วนกลางจัดสรรให้รายได้จากการจัดเก็บเองมีน้อยเนื่องจากพื้นที่เทศบาล เป็นพื้นที่เกษตรกรรม ไม่มีแหล่งเศรษฐกิจภายในเขตเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่และส่งเสริมให้ประชาชนมีความสนใจในการเมืองการบริหารโดยใช้สื่อต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ จัดอบรมแกนนำในชุมชน/หมู่บ้าน และส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารโดยการจัดตั้งกลุ่มตัวแทนของชุมชน/หมู่บ้าน ในด้านต่าง ๆ ส่วนในเรื่องบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ จัดให้มีการส่งเสริมพัฒนาระบบการทำงาน โดยการส่งอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และมีทัศนคติที่ดีในการทำงานสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และให้ทุกคนยึดถือปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง ส่วนด้านการพัฒนาการจัดเก็บรายได้ จัดให้มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษี การต่อใบอนุญาตต่าง ๆ และการปฏิบัติตามข้อบัญญัติ การปรับปรุงด้านแผนที่ภาษีให้สามารถจัดเก็บได้อย่างทั่วถึงยุติธรรมและครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด เร่งรัดการจัดเก็บให้ครบถ้วน ตามกำหนดเวลา อีกทั้งออกข้อบัญญัติเพื่อปรับปรุงอัตราการจัดเก็บให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันและเพียงพอต่อการดำเนินการ

ความต้องการของประชาชน

๑.สร้างความตระหนัก ให้ประชาชนเล็งเห็นความสำคัญ ของการมีส่วนร่วมในด้านการเมือง การบริหารของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ และสนใจที่จะมีส่วนร่วมกิจกรรมที่ทางเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพจัดขึ้น

๒.ผู้บริหาร บุคลากร ของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ ได้รับการพัฒนาสามารถปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ สามารถจัดเก็บรายได้อย่างทั่วถึงและครบถ้วน เป็นธรรม เพื่อมีรายได้ให้เพียงพอต่อการบริหารงานและดำเนินโครงการ/กิจกรรมด้านต่าง ๆ มีการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มสร้างอาชีพหรือลงทุนในโครงการ/กิจกรรม เพื่อก่อให้เกิดการสร้างงานและกระจายรายได้ได้อย่างยั่งยืน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ

ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ วิเคราะห์ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นของเทศบาล ในการวิเคราะห์ภารกิจใช้หลัก SWOT ซึ่งวิเคราะห์เกี่ยวกับจุดแข็งขององค์กร (Strength) จุดอ่อนขององค์กร (Weakness) โอกาสขององค์กร (Opportunity) และภัยคุกคาม (Threat) ดังนี้

การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

๑.จุดแข็ง (Strength)

๑.๑) มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และสามารถเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน

๑.๒) มีแผนพัฒนาที่ชัดเจนและมีการบูรณาการจัดทำแผนการทำงานร่วมกับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น

๑.๓) มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น

- ๑.๔) ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย
- ๑.๕) มีเทศบัญญัติประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล
 - ๑.๖) สภาพเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ สามารถออกเทศบัญญัติได้เอง ภายใต้กรอบกฎหมาย
 - ๑.๗) สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ
 - ๑.๘) ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง
 - ๑.๙) มีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเอง ทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน
 - ๑.๑๐) มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย
 - ๑.๑๑) มีพื้นที่ขนาดตำบลขนาดกลางง่ายต่อการบริหาร และดูแลอย่างทั่วถึง
 - ๑.๑๒) เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว
 - ๑.๑๓) สภาพของพื้นดิน มีคุณภาพค่อนข้างสมบูรณ์เหมาะกับการปลูกพืชได้ทุกชนิด
 - ๑.๑๔) กลุ่มองค์กรภาคประชาชนที่เข้มแข็ง และมีการทำงานในระบบของเครือข่าย
 - ๑.๑๕) มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
 - ๑.๑๖) มีระบบสื่อสารและระบบสารสนเทศที่เหมาะสม
 - ๑.๑๗) ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
 - ๑.๑๘) มีกลไกการบริหารราชการ ประชาคมภาคประชาชนในทุกชุมชน

๒. จุดอ่อน (Weakness)

- ๒.๑) ความต้องการ และคาดหวังของประชาชนมีสูงต่อเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ ในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน แต่เทศบาลตอบสนองได้น้อย
 - ๒.๒) คนในท้องถิ่นมีปัญหาหนี้สินอันเนื่องมาจากการประกอบอาชีพหรือการดำรงชีวิตประจำวันในอัตราสูง
 - ๒.๓) พื้นที่ตำบลไม่มีรถโดยสารประจำทางสัญจรผ่าน ทำให้การเดินทางไม่สะดวก ส่วนใหญ่ประชาชนจะใช้รถส่วนตัว
 - ๒.๔) มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้ทำให้การปฏิบัติของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์
 - ๒.๕) มีข้อจำกัดด้านบุคลากรและงบประมาณ
 - ๒.๖) การแพร่ระบาดของยาเสพติด เช่น ยาบ้า
 - ๒.๗) งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังครอบคลุมไม่ได้เพียงพอ
 - ๒.๘) เยาวชนขาดความตระหนักในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา
 - ๒.๙) ประชาชนขาดความตระหนักในการดูแลและบำรุงรักษาสสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
 - ๒.๑๐) อาชีพหลักของคนในชุมชนส่วนใหญ่ทำการเกษตรต้องอาศัยแหล่งน้ำจากธรรมชาติซึ่งบางครั้งไม่เพียงพอ
 - ๒.๑๑) มีประชากรแฝงอาศัยอยู่ในพื้นที่เป็นจำนวนมากทำให้ระบบสาธารณสุขและสาธารณสุขการไม่เพียงพอ

๓. โอกาส (Opportunity)

- ๓.๑) มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนกฎหมายกระจายอำนาจ
- ๓.๒) แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้น ตามลำดับแผนกระจายอำนาจและการจัดเก็บรายได้เอง
- ๓.๓) สามารถหาแรงงานได้ง่าย ราคาถูก จากประเทศเพื่อนบ้าน
- ๓.๔) กฎหมายกระจายอำนาจ เอื้อต่อการบริหารงาน
- ๓.๕) ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น
- ๓.๖) ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคีกันดี มีความขัดแย้งทางการเมือง ทางความคิดเห็นน้อย

๓.๗) มีวัด สามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชนและประชาชนในตำบล

๓.๘) มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ตั้งแต่ เด็กก่อนวัยเรียน ถึง มัธยมศึกษาตอนต้น และมีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบ ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง

๓.๙) มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนครอบคลุมทั้งพื้นที่อย่างเพียงพอ

๓.๑๐) การแก้ไขปัญหาความยากจนและปัญหายาเสพติดตามนโยบายรัฐบาล จังหวัด และอำเภอ สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของเทศบาล

๓.๑๑) นำข้อมูลจากการจัดทำเวทีประชาคม จัดทำโครงการ/กิจกรรมหรือสนับสนุนด้านต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน

๓.๑๒) มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมทางสังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันใช้สันติวิธีเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา

๓.๑๓) มีความเข้มแข็งทางการเมืองในระดับท้องถิ่นทำให้การบริหารจัดการมีความต่อเนื่อง

๔. ภัยคุกคาม (Threat)

๔.๑) อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มีความชัดเจน

๔.๒) การให้ความอิสระจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมดูแลจาก ส่วนภูมิภาค

๔.๓) การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น

๔.๔) ภาคเกษตรกรรมมีปัญหาหนี้สิน ขาดทุน คุณภาพต่ำ ผลผลิตทางเกษตรส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำ

๔.๕) น้ำมันมีราคาแพงอย่างต่อเนื่อง

๔.๖) การอพยพแรงงานของคนในพื้นที่ เนื่องจากแหล่งงานรองรับไม่เพียงพอ

๔.๗) ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการศึกษาของ บุตร-หลาน ให้ได้รับการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

๔.๘) ภัยธรรมชาติเนื่องจากพื้นที่ของตำบลมีลักษณะแหล่งต้นน้ำ ฤดูแล้งมีภัยแล้งขาดน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค

๔.๙) ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับชาติมีผลต่อการจัดสรรงบประมาณของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ

๔.๑๐) ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารองรับ

๔.๑๑) สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น.

๔.๑๒) ประชาชนไม่สนใจ ขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่ และไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่นและของภาครัฐ

๔.๑๓) ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องประชาคมอาเซียน

๔.๑๔) มีพื้นที่ติดกับชายแดนประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้มีความเสี่ยงต่อปัญหาการค้ายาเสพติด สิ่งผิดกฎหมาย รวมถึงอาชญากรรมข้ามชาติ

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

พื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ เป็นเขตที่มีความสำคัญทางด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและความมั่นคงของจังหวัดเชียงราย โดยมีพื้นที่ติดกับสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ และในปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายความร่วมมือทางด้านเศรษฐกิจระหว่างไทย พม่า ลาว จีน ดังนั้นจึงเกิดการท่องเที่ยวเชิงพาณิชย์ และการสื่อสารระหว่าง ๔ ประเทศ จึงเป็นการเอื้อต่อการพัฒนาของพื้นที่เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะการเปิดสะพานมิตรภาพไทย-พม่า แห่งที่ ๒ ซึ่งตั้งอยู่ที่บ้านสันผักอี หมู่ที่ ๓ ตำบลแม่สาย จังหวัดเชียงราย อีกทั้งยังได้มีประกาศ กนพ. ที่ ๒/๒๕๕๘ กำหนดพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ระยะที่ ๒ จำนวน ๕ พื้นที่ โดยพื้นที่จังหวัดเชียงราย กนพ. ได้กำหนดให้ ๒๑ ตำบล ๓ อำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงแสน และอำเภอเชียงของ เป็น “เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษเชียงราย” ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๕๘

เป็นต้นไป ซึ่งรัฐบาลได้มีนโยบายส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน ซึ่งกำหนดให้มีการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยเริ่มจากการพัฒนาด้านการค้าชายแดนและโครงข่ายคมนาคมขนส่งบริเวณประตูการค้าหลักของประเทศ เพื่อรองรับการเชื่อมโยงกระบวนการผลิตและการลงทุนข้ามแดน โดยปรับปรุงโครงข่ายระบบถนน พัฒนาระบบ National Single Window (NSW) และสิ่งอำนวยความสะดวกทางการค้าและการขนส่งสินค้าข้ามแดนอย่างต่อเนื่อง ผลจากนโยบายดังกล่าวจะทำให้ระบบขนส่งและโลจิสติกส์ สามารถเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพและรองรับปริมาณการเดินทางและการขนส่งที่คาดว่าจะเพิ่มขึ้นจากการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพมีอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงความต้องการของประชาชน และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ ประกอบกับได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ๒) การสาธารณูปการ
- ๓) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๔) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง

ผู้บริหารเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนาด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน ให้ครอบคลุมในทุกพื้นที่ นอกจากนั้นเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพยังมีบุคลากรที่มีความสามารถในการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน

จุดอ่อน

ถนนที่ใช้เดินทางเข้าสู่พื้นที่ทำการเกษตรเป็นถนนลูกรัง จึงทำให้การเดินทางและขนส่งผลผลิต ในช่วงฤดูฝน ฝาค่อนข้างลำบาก ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ งบประมาณที่จะใช้ในการดำเนินการยังไม่เพียงพอ

โอกาส

ได้รับความสนใจจากหน่วยงานอื่นในการอุดหนุนงบประมาณในดำเนินการในบางพื้นที่

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

เนื่องด้วยงบประมาณที่มีจำกัดทำให้การก่อสร้างถนนเข้าสู่พื้นที่ทำการเกษตร และการขยายระบบประปาหมู่บ้าน ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ในเขตเทศบาล

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๒) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ๓) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๔) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

๕) การสาธารณสุขและการอนามัยครอบครัว

๖) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง

ผู้บริหารเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

จุดอ่อน

ประชาชนยังไม่รู้สิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในส่วนของการเสริมสร้างสุขภาพยังขาดแคลนอุปกรณ์และผู้เชี่ยวชาญในการฝึกสอนกีฬา

โอกาส

เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ มีสถาบันการศึกษา สถานพยาบาล ตลอดจนทั้ง สถาบันทางศาสนาในพื้นที่ ซึ่งสามารถรองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยรัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการฟื้นฟูและพัฒนาคุณภาพชีวิตและมีหลายองค์กรที่สนับสนุนให้ประชาชนออกกำลังกาย

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้ขาดการดูแลสุขภาพทั้งด้านโภชนาการ การออกกำลังกายและการพักผ่อน และยังส่งผลถึงปัญหาที่ถูกทิ้งพ่อแม่ ผู้สูงอายุ เพื่อจะไปทำงานทำรวมไปถึงกระแสวัฒนธรรมค่านิยมในสังคมเปลี่ยนไป เยาวชนมีพฤติกรรมเลียนแบบ ตามกระแสวัฒนธรรม ทำให้เกิดปัญหาสังคมและอาชญากรรมเกิดขึ้น

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓) การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- ๔) การผังเมือง
- ๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๖) การควบคุมอาคาร
- ๗) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล

การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง

เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพมีหลักการทำงานโดยมุ่งไปที่ให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตัวเองได้ จึงมีความพยายามที่จะกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนและประชาชน ซึ่งเริ่มจากการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา มีการแต่งตั้งประชาคมหมู่บ้านร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อ/จัดจ้าง เป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผน รวมทั้ง ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดงานประเพณีท้องถิ่น เช่น งานสืบสานประเพณีปีใหม่เมือง งานสืบสานประเพณียี่เป็ง เป็นต้น จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างเทศบาลกับประชาชนค่อนข้างใกล้ชิดกัน และประชาชนให้ความไว้วางใจ นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงาน เป็นไปในลักษณะที่เสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

ในด้านการบริหาร ผู้บริหารได้เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน โดยเน้นการทำงานเป็นทีมและเน้นความสามัคคี มีการประชุมเพื่อเป็นการรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ และสรุปผลการทำงานของแต่ละส่วน ให้การทำงานทุกส่วนมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกันอยู่เสมอ และยังมีโครงการอบรมทบทวนคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกในการให้บริการให้แก่พนักงานเทศบาลเป็นประจำทุกปี เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และการกำหนดแผนงาน โครงการ และเป้าหมายการทำงาน เป็นการกำหนดร่วมกัน

ของทุกฝ่ายทั้งฝ่ายบริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และประชาชน นอกจากนั้น พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างมีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี

จุดอ่อน

ในด้านการเมือง ถึงแม้ประชาชนจะมีการตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองสูง แต่เยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็นเสรีภาพตามกฎหมาย และยังมีความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อย

โอกาส

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงาน เพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนั้น กระแสความคิดเรื่องการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชน และกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอนทำให้ไม่สามารถวางแผนดำเนินงานระยะยาวได้ นอกจากนั้นความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการเป็นอำนาจจากกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตามระเบียบ
- ๒) การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๓) การจัดให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- ๔) การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- ๖) การท่องเที่ยว
- ๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ

การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง

พื้นที่เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพเป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์เป็นพื้นที่เกษตรกรรม สามารถปลูกพืชเศรษฐกิจได้ตลอดทั้งปี ได้แก่ ข้าว และพืชผักทางการเกษตรทุกชนิด ประกอบกับเป็นพื้นที่ชายแดน

จุดอ่อน

ประชากรส่วนใหญ่ของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ มีอาชีพเกษตรกรจึงมักมีปัญหาการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวและการตั้งกลุ่มอาชีพไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชาชนไม่มีความรู้ทางด้านการพัฒนาอาชีพและการแปรรูป

โอกาส

แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นหนักการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมจึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ค่าครองชีพสูง รายได้ไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับราคาสินค้าทางการเกษตร ทำให้เกิดหนี้สินภาคประชาชน หนี้ในระบบ และความเจริญทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามากขึ้น ทำให้ความต้องการของประชาชนมากขึ้น จึงก่อให้เกิดหนี้สิน และรายจ่ายมากกว่ารายได้

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง

สภาพพื้นที่ยังเป็นสังคมชนบท การดำเนินการที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมยังมีไม่มากนัก ผู้บริหารเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีจิตสำนึกรักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมให้มีระบบจัดเก็บขยะในท้องถิ่น และมีโครงการที่จะดำเนินการปรับปรุงภูมิทัศน์และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน

เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพไม่มีสถานที่กำจัดขยะเป็นของตนเอง มีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการกำจัดขยะสูง มีพื้นที่กว้างและมีครัวเรือนจำนวนมากทำให้การจัดเก็บขยะไม่ทั่วถึง และที่สำคัญประชาชนยังไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การคัดแยกขยะของครัวเรือน

โอกาส

ประเด็นเรื่องการบริหารจัดการขยะ เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นนโยบายของรัฐบาลปัจจุบัน และมีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดทั้งองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินการรณรงค์ของประชาชน ตลอดทั้งการรณรงค์ให้มีการคัดแยกขยะในครัวเรือน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในชุมชน การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่น บ่อฝังกลบ เต้าเผาขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย จะต้องระดมให้กระทบต่อชุมชน ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการคัดแยกขยะ เป็นต้น

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง

ผู้บริหารเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษามีความพร้อมเรื่องแผนงานการจัดการศึกษา โครงสร้างการบริหารจัดการ และบุคลากรตามโครงสร้างด้านศาสนาและวัฒนธรรม ให้ความสำคัญและส่งเสริม โดยการจัดทำโครงการคุณธรรมจริยธรรม สำหรับเยาวชนอย่างต่อเนื่องและให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ ในการจัดงานวัฒนธรรมประเพณี

จุดอ่อน

ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านการศึกษา การอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรมของท้องถิ่นโดยตรงตามโครงสร้าง ที่จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างสูง

โอกาส

ในพื้นที่เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพมีสถานศึกษาให้บริการประชาชนในเขตเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ จำนวน ๒ แห่ง ทำให้เยาวชนมีทางเลือกทางการศึกษามากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ปัจจุบันการถ่ายโอนงบประมาณด้านการศึกษายังมีความล่าช้า และขาดความชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจ เรื่องการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้กระทบต่อแผนการดำเนินงานของเทศบาล

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณตามความจำเป็นและสมควร
- ๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน
- ๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง

๑. เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด เชียงราย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของเทศบาลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพได้ ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายกเทศมนตรีตำบลแม่สายมิตรภาพเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากรใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์กรที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ วิเคราะห์ได้ดังนี้

๑) การวิเคราะห์ตัวบุคคล

จุดแข็ง

๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่และใกล้เคียงเทศบาล
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต
๔. มีการพัฒนาตนเอง ได้รับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
๕. เป็นคนในพื้นที่สามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัว

จุดอ่อน

๑. มีภาระหนี้สิน
๒. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจของเทศบาล
๓. การทำงานเป็นในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
๔. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไปไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ

โอกาส

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาเทศบาล อุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของเทศบาลในฐานะผู้แทนในการพัฒนาท้องถิ่น

ข้อจำกัด

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน ค่าตอบแทนน้อย ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย
๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน
๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัวและปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด
๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

๒) การวิเคราะห์บุคลากรในระดับองค์กร

จุดแข็ง

๑. บุคลากรมีความรักถิ่นฐานไม่ต้องการย้ายที่
๒. การเดินทางสะดวก สามารถทำงานเกินเวลาได้
๓. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างอยู่ในวัยทำงาน สามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว
๔. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงาน สามารถสนองตอบนโยบายได้ดี
๕. มีระบบบริหารงานบุคคล

จุดอ่อน

๑. ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
๒. มีภาระหนี้สินทำให้ปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่
๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง
๔. มีพื้นที่พัฒนามากำแพง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ เช่น ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข
๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการให้บริการบางประเภทไม่มี/ไม่เพียงพอ

โอกาส

๑. ประชาชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลเป็นอย่างดี
๒. มีความคุ้นเคยกับท้องถิ่น
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตพื้นที่เทศบาลทำให้รู้ถึงสภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ในระดับปริญญาตรี ปริญญาโทเพิ่มขึ้น

ข้อจำกัด

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ดี ครอบคลุมทุกภารกิจของเทศบาล
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจหน้าที่ของเทศบาล

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพได้พิจารณาภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย ศักยภาพ ความต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหารเทศบาลประกอบกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาของเทศบาลเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาจังหวัดเชียงราย แผนพัฒนาอำเภอแม่สาย และแผนพัฒนาเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ จึงกำหนดภารกิจที่เทศบาลจะดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะอื่นๆ

- ๑) การก่อสร้างและปรับปรุงระบบคมนาคมและขนส่ง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- ๒) การก่อสร้างและปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และบริการสาธารณะอื่นๆ
- ๓) การพัฒนางานด้านการผังเมืองงานวิศวกรรมจราจร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

- ๑) การส่งเสริมการสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้แก่ประชาชน และส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้เกษตรกรในพื้นที่ตั้งแต่การผลิตจนถึงการตลาด
- ๒) การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการศึกษา คุณภาพชีวิต และสังคมเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

- ๑) การส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- ๒) การส่งเสริมและสนับสนุน การศาสนา การอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓) การส่งเสริมและสนับสนุนงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างเป็นระบบอย่างบูรณาการและมีประสิทธิภาพ
- ๔) การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนากระบวนการบริการสาธารณสุขให้มีคุณภาพครอบคลุมจากทุกภาคีเครือข่าย การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อต่างๆ
- ๕) การส่งเสริมสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ
- ๖) การส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส
- ๗) การส่งเสริมและพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน งานด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย งานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ แหล่งน้ำ ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติอื่นๆ
- ๒) การส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสีย ในชุมชน มลพิษทางอากาศ และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

- ๑) การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับเพื่อการแก้ไขปัญหาของประชาชนและการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ
- ๒) การบริหารจัดการภายในเทศบาล และพัฒนาปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยีที่ใช้ในการให้บริการ
- ๓) การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างกว้างขวาง เพื่อให้เกิดความร่วมมือและบูรณาการร่วมกันพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง

ภารกิจรอง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

- ๑) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๒) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๔) การวางแผน การส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการศึกษา คุณภาพชีวิต และสังคมเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

- ๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีในท้องถิ่น
- ๒) การสาธารณสุขและการอนามัยครอบครัว
- ๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

- ๑) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑)วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ(ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้เทศบาล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ ๔. ไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต ๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาเทศบาลอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของเทศบาลในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ ๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด ๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของเทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นิติกร นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลเป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ

๒. ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

- ๒.๑) ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็วทำให้ภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น
 ๒.๒) บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกต้องกับงานที่ต้องปฏิบัติ
 ๒.๓) การกำหนดตำแหน่ง/สรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงาน
๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานและกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากรและระบบการให้รางวัลตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงานที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชนและแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และหน่วยงานตรวจสอบภายใน โดยกำหนดตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ทั้งสิ้น ๗๕ อัตรา ดังนี้

๑) พนักงานเทศบาล	จำนวน	๒๔	อัตรา
๒) พนักงานครูเทศบาล	จำนวน	๖	อัตรา
๓) พนักงานจ้าง			
-ตามภารกิจ	จำนวน	๑๐	อัตรา
-ทั่วไป	จำนวน	๓๕	อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและจากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

สำนักงานปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของสำนัก กอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้ง กำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติการของเทศบาล

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบดุลของประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์และทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุงและรักษาไว้ซึ่งศิลปะประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีต ประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<u>๑.สำนักปลัดเทศบาล</u> ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสาธารณสุข ๑.๗ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๑.๘ งานกิจการสภาเทศบาล	<u>๑.สำนักปลัดเทศบาล</u> ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสาธารณสุข ๑.๗ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๑.๘ งานกิจการสภาเทศบาล
<u>๒.กองคลัง</u> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและงานทรัพย์สิน ๒.๔ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๕ งานธุรการ ๒.๖ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๗ งานสถิติการคลัง	<u>๒.กองคลัง</u> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและงานทรัพย์สิน ๒.๔ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๕ งานธุรการ ๒.๖ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๗ งานสถิติการคลัง
<u>๓.กองช่าง</u> ๓.๑ งานสาธารณูปโภค ๓.๒ งานสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๓ งานธุรการ ๓.๔ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง มี ๓ งาน ได้แก่ ๓.๔.๑ งานวิศวกรรม ๓.๔.๒ งานสถาปัตยกรรม ๓.๔.๓ งานผังเมือง	<u>๓.กองช่าง</u> ๓.๑ งานสาธารณูปโภค ๓.๒ งานสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๓ งานธุรการ ๓.๔ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง มี ๓ งาน ได้แก่ ๓.๔.๑ งานวิศวกรรม ๓.๔.๒ งานสถาปัตยกรรม ๓.๔.๓ งานผังเมือง
<u>๔.กองการศึกษา</u> ๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา มี ๒ งาน ได้แก่ ๔.๑.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๑.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	<u>๔.กองการศึกษา</u> ๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา มี ๒ งาน ได้แก่ ๔.๑.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๑.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
<u>๕.หน่วยตรวจสอบภายใน</u> ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	<u>๕.หน่วยตรวจสอบภายใน</u> ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ ดังนี้

- | | |
|--|-----------------|
| ๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

สำนักงานปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของสำนัก กอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้ง กำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยปัจจุบันสำนักปลัดเทศบาลมีอัตรากำลังปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานเทศบาล

- | | |
|--|----------------|
| ๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. นิติกร (ปก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. นักวิชาการสุขาภิบาล (ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖. นักพัฒนาชุมชน (ปก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๗. เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๙. เจ้าพนักงานสาธารณสุข(ปง./ชง) | จำนวน ๑ อัตรา* |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|---|---------------|
| ๑๐. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (มีคุณวุฒิ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๑. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (มีคุณวุฒิ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (มีคุณวุฒิ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๓. พนักงานขับรถยนต์ (มีทักษะ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๔. พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (มีทักษะ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๕. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (มีทักษะ) | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|----------------------|---------------|
| ๑๖. นักการภารโรง | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๗. คนงาน | จำนวน ๙ อัตรา |
| ๑๘. คนงานประจำรถขยะ | จำนวน ๔ อัตรา |
| ๑๙. พนักงานดับเพลิง | จำนวน ๔ อัตรา |
| ๒๐. พนักงานวิทย์ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒๑. พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน ๒ อัตรา |

* ขอยุบเลิกตำแหน่ง เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตาม ม.๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยปัจจุบันกองคลังมีอัตรากำลังปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานเทศบาล

๑.ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	จำนวน ๑ อัตรา
๒.นักวิชาการคลัง (ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๓.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๔.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๕.เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (มีคุณวุฒิ)	จำนวน ๑ อัตรา
๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (มีคุณวุฒิ)	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๘.คนงาน	จำนวน ๓ อัตรา
---------	---------------

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยปัจจุบันกองช่างมีอัตรากำลังปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานเทศบาล

๑.ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒.หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๓.นายช่างโยธา (พง/ชง)	จำนวน ๑ อัตรา*
๔.นายช่างเขียนแบบ (อส.)	จำนวน ๑ อัตรา
๕.นายช่างสำรวจ (ชง)	จำนวน ๑ อัตรา
๖.เจ้าพนักงานธุรการ (พง.)	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๗.ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (มีคุณวุฒิ)	จำนวน ๑ อัตรา
-----------------------------------	---------------

พนักงานจ้างทั่วไป

๘.คนงาน	จำนวน ๔ อัตรา
---------	---------------

* ขอยุบเลิกตำแหน่ง เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตาม ม.๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

กองการศึกษา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีต ประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยปัจจุบันกองการศึกษามีอัตรากำลังปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานเทศบาล

๑.ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒.หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๓.เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๔.เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ขง.)	จำนวน ๑ อัตรา*
๕.ครู	จำนวน ๖ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๖.ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	จำนวน ๑ อัตรา
-------------------------	---------------

พนักงานจ้างทั่วไป

๗.ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๕ อัตรา
๘.คนงาน	จำนวน ๒ อัตรา

* ขอยุบเลิกตำแหน่ง เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตาม ม.๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาล จำนวน ๑ ศูนย์ ดำเนินการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย (เด็กเล็กอายุ ๒-๕ ปี) เพื่อพัฒนาความพร้อมให้แก่เด็กเล็ก ทั้งทางด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ จิตใจ ด้านสังคมและด้านสติปัญญา ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ.๒๕๔๖ ปัจจุบันศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีจำนวนเด็กเล็ก ทั้งสิ้น ๑๓๒ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓) จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นเปรียบเทียบกับหลักเกณฑ์อัตราบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ ซึ่งกำหนดให้มีอัตราครู/ครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐ : ๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน ดังนั้น อัตราส่วนครูต่อเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพจึงเหมาะสมและเพียงพอ

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยปัจจุบันหน่วยงานตรวจสอบภายในมีอัตรากำลังปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานเทศบาล

๑.นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.)	จำนวน ๑ อัตรา
--------------------------------	---------------

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ ดังนี้

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สำนักงานปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของสำนัก กอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้ง กำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติการของเทศบาล โดยปัจจุบันสำนักปลัดเทศบาลมีอัตรากำลังปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานเทศบาล

- | | |
|--|----------------|
| ๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. นิติกร (ปก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. นักวิชาการสุขาภิบาล (ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖. นักพัฒนาชุมชน (ปก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๗. เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๙. เจ้าพนักงานสาธารณสุข(ปง./ชง) | จำนวน ๑ อัตรา* |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|---|---------------|
| ๑๐. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (มีคุณวุฒิ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๑. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (มีคุณวุฒิ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (มีคุณวุฒิ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๓. พนักงานขับรถยนต์ (มีทักษะ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๔. พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (มีทักษะ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๕. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (มีทักษะ) | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|----------------------|---------------|
| ๑๖. นักการภารโรง | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๗. คนงาน | จำนวน ๙ อัตรา |
| ๑๘. คนงานประจำรถขยะ | จำนวน ๔ อัตรา |
| ๑๙. พนักงานดับเพลิง | จำนวน ๔ อัตรา |
| ๒๐. พนักงานวิทย์ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒๑. พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน ๒ อัตรา |

* ขอยุบเลิกตำแหน่ง เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตาม ม.๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยปัจจุบันกองคลังมีอัตรากำลังปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานเทศบาล

๑.ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	จำนวน ๑ อัตรา
๒.นักวิชาการคลัง (ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๓.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๔.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๕.เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (มีคุณวุฒิ)	จำนวน ๑ อัตรา
๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (มีคุณวุฒิ)	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๘.คนงาน	จำนวน ๓ อัตรา
---------	---------------

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยปัจจุบันกองช่างมีอัตรากำลังปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานเทศบาล

๑.ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒.หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๓.นายช่างโยธา (ปง/ชง)	จำนวน ๑ อัตรา*
๔.นายช่างเขียนแบบ (อส.)	จำนวน ๑ อัตรา
๕.นายช่างสำรวจ (ชง)	จำนวน ๑ อัตรา
๖.เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๗.ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (มีคุณวุฒิ)	จำนวน ๑ อัตรา
-----------------------------------	---------------

พนักงานจ้างทั่วไป

๘.คนงาน	จำนวน ๔ อัตรา
---------	---------------

* ขอยุบเลิกตำแหน่ง เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตาม ม.๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

กองการศึกษา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลป ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีต ประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยปัจจุบันกองการศึกษามีอัตรากำลังปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานเทศบาล

๑.ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒.หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๓.เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๔.เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ขง.)	จำนวน ๑ อัตรา*
๕.ครู	จำนวน ๖ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๖.ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	จำนวน ๑ อัตรา
-------------------------	---------------

พนักงานจ้างทั่วไป

๗.ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๕ อัตรา
๘.คนงาน	จำนวน ๒ อัตรา

* ขอยุบเลิกตำแหน่ง เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตาม ม.๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาล จำนวน ๑ ศูนย์ ดำเนินการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย (เด็กเล็กอายุ ๒-๕ ปี) เพื่อพัฒนาความพร้อมให้แก่เด็กเล็ก ทั้งทางด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ จิตใจ ด้านสังคมและด้านสติปัญญา ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ.๒๕๔๖ ปัจจุบันศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีจำนวนเด็กเล็ก ทั้งสิ้น ๑๓๒ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓) จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นเปรียบเทียบกับหลักเกณฑ์อัตราบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ ซึ่งกำหนดให้มีอัตราครู/ครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐ : ๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน ดังนั้น อัตราส่วนครูต่อเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพจึงเหมาะสมและเพียงพอ

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยปัจจุบันหน่วยงานตรวจสอบภายในมีอัตรากำลังปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานเทศบาล

๑.นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.)	จำนวน ๑ อัตรา
--------------------------------	---------------

การวิเคราะห์ปริมาณงานของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ

เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อจัดทำโครงการพัฒนาพื้นที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สรุปปริมาณและวิเคราะห์เปรียบเทียบปริมาณงานได้ ดังนี้

๑.โครงการที่บรรจุไว้ในแผนพัฒนาเทศบาล

ยุทธศาสตร์	โครงการที่ตั้งไว้ตามแผนฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	
	จำนวน (โครงการ)	งบประมาณ (บาท)
๑.การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะอื่นๆ	๓๐๘	๓๕๕,๗๖๐,๐๐๐
๒.การพัฒนาด้านการเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	๑๗	๑,๙๑๕,๐๐๐
๓.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการศึกษา คุณภาพชีวิตและสังคมเพื่อให้ประชาชน อยู่เย็นเป็นสุข	๑๐๕	๑๘,๔๘๗,๐๐๐
๔.การพัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑๑	๖,๒๓๐,๐๐๐
๕.การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร	๔๑	๑๘,๕๓๖,๐๐๐
รวม	๔๘๒	๔๐๐,๙๒๘,๐๐๐

๒.โครงการที่บรรจุในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายฯ

ยุทธศาสตร์	โครงการที่บรรจุในเทศบัญญัติ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	
	จำนวน (โครงการ)	งบประมาณ (บาท)
๑.การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะอื่นๆ	๒๙	๖,๔๘๕,๗๐๐
๒.การพัฒนาด้านการเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	๖	๗๔๐,๐๐๐
๓.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการศึกษา คุณภาพชีวิตและสังคมเพื่อให้ประชาชน อยู่เย็นเป็นสุข	๕๕	๑๗,๑๔๕,๔๐๐
๔.การพัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๔	๑,๒๒๐,๐๐๐
๕.การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร	๒๒	๑๒,๗๓๕,๐๐๐
รวม	๑๑๖	๓๘,๓๒๖,๑๐๐

๓.สรุปปริมาณงานและวิเคราะห์เปรียบเทียบปริมาณงาน

ยุทธศาสตร์	โครงการที่ตั้งไว้ตามแผนฯ ปี ๒๕๖๒		โครงการที่บรรจุในเทศบัญญัติ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	
	จำนวน (โครงการ)	งบประมาณ (บาท)	จำนวน (โครงการ)	งบประมาณ (บาท)
๑.การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะอื่นๆ	๓๐๘	๓๕๕,๗๖๐,๐๐๐	๒๙	๖,๔๘๕,๗๐๐
๒.การพัฒนาด้านการเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	๑๗	๑,๙๑๕,๐๐๐	๖	๗๔๐,๐๐๐
๓.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการศึกษา คุณภาพชีวิต และสังคมเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข	๑๐๕	๑๘,๔๘๗,๐๐๐	๕๕	๑๗,๑๔๕,๔๐๐
๔.การพัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑๑	๖,๒๓๐,๐๐๐	๔	๑,๒๒๐,๐๐๐
๕.การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร	๔๑	๑๘,๕๓๖,๐๐๐	๒๒	๑๒,๗๓๕,๐๐๐
รวม	๔๘๒	๔๐๐,๙๒๘,๐๐๐	๑๑๖	๓๘,๓๒๖,๑๐๐

$$\begin{aligned}
 \text{คิดเป็นร้อยละของปริมาณงานทั้งหมด} &= \frac{\text{จำนวนโครงการที่จัดทำ} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนโครงการทั้งหมด}} \\
 &= \frac{๑๑๖ \times ๑๐๐}{๔๘๒} \\
 &= ๒๔.๐๗
 \end{aligned}$$

หมายเหตุ: ข้อมูลจากรายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑

การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออกฯ
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒

การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่และควรมอบให้ใคร ดำเนินการแทน
๕. สำรองการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓

การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน 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

คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย ๗ วัน
 รวมวันหยุดใน ๑ ปี ๓๐ วัน
 * วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน
 เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง
 (๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น. – เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. – เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)
 ** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
 หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที
 ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
 สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนารอบของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะอื่น ๆ
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการศึกษา คุณภาพชีวิต และสังคม เพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพมีอัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	บพ.	๑	๑	-	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	บพ.	๑	๑	-	
รวม ๒ ตำแหน่ง (๑)			๒	๒	-	
๑	สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	อก.	๑	๑	-	
๒	นักทรัพยากรบุคคล ชก.	วิชาการ	๑	๑	-	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	วิชาการ	๑	๑	-	

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๔	นิติกร ปก.	วิชาการ	๑	๑	-	
๕	นักวิชาการสุขาภิบาล ชก.	วิชาการ	๑	๑	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน ปก.	วิชาการ	๑	๑	-	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	ทั่วไป	๑	๑	-	
๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	ทั่วไป	-	-	-	ยุบเลิกตำแหน่ง
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง.	ทั่วไป	๑	๑	-	
	พนักงานจ้าง					
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน(มีคุณวุฒิ)	ภารกิจ	๑	๑	-	
๑๑	ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี(มีคุณวุฒิ)	ภารกิจ	๑	๑	-	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(มีคุณวุฒิ)	ภารกิจ	๑	๑	-	
๑๓	พนักงานขับรถยนต์ (มีทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑	-	
๑๔	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(มีทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑	-	
๑๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(มีทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑	-	
๑๖	นักการภารโรง	ทั่วไป	๑	๑	-	
๑๗	คนงาน	ทั่วไป	๙	๙	-	
๑๘	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๔	๔	-	
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	๒	๒	-	
๒๐	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๔	๔	-	
๒๑	พนักงานวิทยุ	ทั่วไป	๑	๑	-	
รวม ๒๑ ตำแหน่ง (๒)			๓๕	๓๕	-	
	กองคลัง					
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง)	อก	๑	๑	-	
๒	นักวิชาการคลัง ชก.	วิชาการ	๑	๑	-	
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก.	วิชาการ	๑	๑	-	
๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง.	ทั่วไป	๑	๑	-	
๕	เจ้าพนักงานพัสดุ ชง.	ทั่วไป	๑	๑	-	
	พนักงานจ้าง					
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(มีคุณวุฒิ)	ภารกิจ	๑	๑	-	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (มีคุณวุฒิ)	ภารกิจ	๑	๑	-	
๘	คนงาน	ทั่วไป	๓	๓	-	
รวม ๘ ตำแหน่ง (๓)			๑๐	๑๐	-	
	กองช่าง					
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	อก.	๑	๑	-	
๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	อก.	๑	-	๑	*อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.ท.
๓	เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	ทั่วไป	๑	๑	-	
๔	นายช่างโยธา ปง./ชง.	ทั่วไป	-	-	-	ยุบเลิกตำแหน่ง
๕	นายช่างเขียนแบบ อส.	ทั่วไป	๑	๑	-	
๖	นายช่างสำรวจ ชง.	ทั่วไป	๑	๑	-	

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
	พนักงานจ้าง					
๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(มีคุณวุฒิ)	ภารกิจ	๑	๑	-	
๘	คนงาน	ทั่วไป	๔	๔	-	
รวม ๘ ตำแหน่ง (๔)			๑๐	๙	๑	
	กองการศึกษา					
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	อก.	๑	๑	-	
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	อก.	๑	-	๑	*อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.ท.
๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	-	-	-	ยุบเลิกตำแหน่ง
	พนักงานจ้าง					
๕	คนงาน	ทั่วไป	๒	๒	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ					
๖	ครู (สายงานการสอน)	ค.ศ.๑	๕	๕	-	
๗	ครู (สายงานการสอน)	ค.ศ.๒	๑	๑	-	
	พนักงานจ้าง					
๘	ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑	-	
๙	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๕	๕	-	
รวม ๘ ตำแหน่ง (๕)			๑๗	๑๖	๑	
	หน่วยตรวจสอบภายใน					
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก.	วิชาการ	๑	๑	-	
รวม ๑ ตำแหน่ง (๖)			๑	๑	-	
รวมทั้งสิ้น (ทุกสำนัก/กอง/หน่วยงาน)			๗๕	๗๓	๒	

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพมีความต้องการพนักงานเทศบาลประเภทบริหารท้องถิ่น จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งปลัดเทศบาล จำนวน ๑ คน และรองปลัดเทศบาล จำนวน ๑ คน.

สำนักปลัดเทศบาล

สำนักปลัดเทศบาลมีความต้องการอัตรากำลังทั้งหมด จำนวน ๒๐ ตำแหน่ง ๓๕ อัตรา แยกเป็น

๑)พนักงานเทศบาล

-ประเภทผู้อำนวยการ	จำนวน	๑	อัตรา
-ประเภทวิชาการ	จำนวน	๕	อัตรา
-ประเภททั่วไป	จำนวน	๒	อัตรา

๒)พนักงานจ้าง

-พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๖	อัตรา
-พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๒๑	อัตรา

ปัจจุบันในสำนักปลัดเทศบาลมีคนครองตำแหน่ง ๓๕ อัตรา และมีตำแหน่งว่างอยู่ ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. และเนื่องจากเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพมีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างที่ได้รายงานขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสรรหา โดยแนวทางการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๕ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๙ ให้เทศบาลตรวจสอบภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยใช้แนวทางการคำนวณตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๓ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่อง แนวทางการดำเนินการตามบทเฉพาะกาลในมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างและระดับตำแหน่งในระบบใหม่ ซึ่งเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพได้ตรวจสอบแล้วปรากฏว่า มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๕๔

ดังนั้น เทศบาลจึงมีความจำเป็นที่จะต้องยุบเลิกตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยปัจจุบันได้มอบหมายให้พนักงานเทศบาลตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการเป็นผู้รับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้องกับงานสาธารณสุข

กองคลัง

กองคลังมีความต้องการอัตรากำลังทั้งหมด จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา แยกเป็น

๑) พนักงานเทศบาล

-ประเภทอำนวยการ	จำนวน	๑	อัตรา
-ประเภทวิชาการ	จำนวน	๒	อัตรา
-ประเภททั่วไป	จำนวน	๒	อัตรา

๒) พนักงานจ้าง

-พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๒	อัตรา
-พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๓	อัตรา

ปัจจุบันในกองคลังมีคนครองตำแหน่งครบทั้ง ๑๐ อัตรา

กองช่าง

กองช่างมีความต้องการอัตรากำลังทั้งหมด จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา แยกเป็น

๑) พนักงานเทศบาล

-ประเภทอำนวยการ	จำนวน	๒	อัตรา
-ประเภททั่วไป	จำนวน	๓	อัตรา

๒) พนักงานจ้าง

-พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๑	อัตรา
-พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๔	อัตรา

ปัจจุบันในกองช่าง มีคนครองตำแหน่ง ๙ อัตรา และมีตำแหน่งว่างอยู่ ๒ อัตรา คือ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) และตำแหน่งนายช่างโยธา ปง./ชง. และเนื่องจากเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพมีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างที่ได้รายงานขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสรรหา โดยแนวทางการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๕ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๙ ให้เทศบาลตรวจสอบภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยใช้แนวทางการคำนวณตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.

ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๓ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่อง แนวทางการดำเนินการตามบทเฉพาะกาลในมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างและระดับตำแหน่งในระบบใหม่ ซึ่งเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพได้ตรวจสอบแล้วปรากฏว่า มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๕๔

ดังนั้น เทศบาลจึงมีความจำเป็นที่จะต้องยุบเลิกตำแหน่งนายช่างโยธา ปง./ชง. เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยปัจจุบันได้มอบหมายให้พนักงานเทศบาลตำแหน่งนายช่างเขียนแบบอาวุโสเป็นผู้รับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้อง

กองการศึกษา

กองการศึกษามีความต้องการอัตรากำลังทั้งหมด จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๑๗ อัตรา แยกเป็น

๑)พนักงานเทศบาล

-ประเภทอำนวยการ	จำนวน	๒	อัตรา
-ประเภททั่วไป	จำนวน	๑	อัตรา

๒)พนักงานครูเทศบาล

-ครู (สายงานการสอน)	จำนวน	๖	อัตรา
---------------------	-------	---	-------

๓)พนักงานจ้าง

-พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๑	อัตรา
-พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๗	อัตรา

ปัจจุบันในกองการศึกษา มีคนครองตำแหน่ง ๑๖ อัตรา และมีตำแหน่งว่างอยู่ ๒ อัตรา คือ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) และตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. และเนื่องจากเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพมีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างที่ได้รายงานขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสรรหา โดยแนวทางการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๕ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๙ ให้เทศบาลตรวจสอบภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยใช้แนวทางการคำนวณตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๓ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่อง แนวทางการดำเนินการตามบทเฉพาะกาลในมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างและระดับตำแหน่งในระบบใหม่ ซึ่งเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพได้ตรวจสอบแล้วปรากฏว่า มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๕๔

ดังนั้น เทศบาลจึงมีความจำเป็นที่จะต้องยุบเลิกตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.ดังกล่าว เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยปัจจุบันได้มอบหมายให้พนักงานเทศบาลตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงานเป็นผู้รับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้อง

สำหรับอัตรากำลังที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็ก ซึ่งตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ ซึ่งได้กำหนดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งของเทศบาล มีตำแหน่ง อัตราากำลัง และห้องประชุม ดังนี้

๑. ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีจำนวน ๑ คน

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

ซึ่งหากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพต่ออัตราส่วนของครู และผู้ดูแลเด็กที่มีอยู่ในปัจจุบันแล้วยังเพียงพอกับการกิจ แต่หากมีอัตราเด็กเพิ่มขึ้นในอนาคตอาจมีความ จำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังเพิ่มเพื่อให้เป็นไปตามสัดส่วนและสอดคล้องกับจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นต่อไป

หน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายในมีความต้องการอัตรากำลังทั้งหมด จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา แยกเป็น

๑)พนักงานเทศบาล

-ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา

ปัจจุบันในหน่วยงานตรวจสอบภายใน มีคนครองตำแหน่ง ๑ อัตรา

ทั้งนี้ หากมีแนวโน้มที่ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพจะ เพิ่มขึ้น เทศบาลได้มีมาตรการในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายฯ รองรับไว้ โดยจะดำเนินการพิจารณาปรับลด พนักงานจ้าง โดยจะจ้างเหมาบริการเมื่อหมดสัญญาจ้างและไม่มีความจำเป็นแล้ว ตามแนวทางข้อ ๑ ตาม หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ เพื่อลดและควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

สรุปตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนกับพนักงานเทศบาล

ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่รวมทั้งกรอว่า (ชื่อเหมือนพนักงานเทศบาล)	พนักงานเทศบาลทั้งหมด (รวมกรออัตราว่าง)
๑.พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน ๖ อัตรา	๑.พนักงานเทศบาล (มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน ๒๙ อัตรา
๒.พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตราว่าง) จำนวน - อัตรา	๒.พนักงานเทศบาล (อัตราว่าง) จำนวน ๕ อัตรา
๓.รวมทั้งสิ้น จำนวน ๖ อัตรา	๓.รวมทั้งสิ้น ๓๓ อัตรา
สรุป พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนกับพนักงานเทศบาล มีจำนวนร้อยละ ๑๘ ของกรออัตราว่าง พนักงานเทศบาลทั้งหมด $\frac{(\text{จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ} \times ๑๐๐)}{\text{จำนวนพนักงานเทศบาลทั้งหมด}} = \frac{๖ \times ๑๐๐}{๓๓} = ๑๘.๑๘$	

สรุปพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนกับพนักงานเทศบาล มีจำนวนร้อยละ ๑๘.๑๘ ของกรอพนักงานเทศบาลทั้งหมด ซึ่งตามร่างระเบียบบริหารงานบุคคลฉบับใหม่มีแนวโน้มกำหนดสัดส่วนของ พนักงานจ้างตามภารกิจต้องไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของจำนวนพนักงานเทศบาลทั้งหมด ในปัจจุบันเทศบาลตำบล แม่สายมิตรภาพมีพนักงานจ้างตามภารกิจคิดเป็นร้อยละ ๑๘.๑๘ ซึ่งยังไม่เกินกว่าร่าง พ.ร.บ.ระเบียบ บริหารงานบุคคล พ.ศ. กำหนด

เมื่อได้จำนวนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การ พัฒนา ของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพดังนี้

- ๑.ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะอื่นๆ
- ๒.ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
- ๓.ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการศึกษา คุณภาพชีวิตและสังคม เพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข
- ๔.ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะอื่นๆ	ก่อสร้างและปรับปรุงระบบคมนาคมและขนส่ง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และก่อสร้างและปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและบริการสาธารณะอื่นๆ	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ - นายช่างสำรวจ - นายช่างเขียนแบบ - จพง.ธุรการ - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	ส่งเสริมการสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้แก่ประชาชนและส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้เกษตรกรในพื้นที่ตั้งแต่การผลิตจนถึงการตลาด ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองการศึกษา - นักวิเคราะห์ - นักพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานป้องกันฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการศึกษาคูณภาพชีวิตและสังคม เพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข	ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทุกระดับ ส่งเสริมและสนับสนุนการศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมและสนับสนุนงานป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบสาธารณสุข ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมและพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองการศึกษา - นักวิเคราะห์ - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการสุขาภิบาล - เจ้าพนักงานป้องกันฯ - เจ้าพนักงานธุรการ - ครู/ผดต.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ แหล่งน้ำ ตลอดจนทรัพยากร ธรรมชาติอื่นๆ ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อม ชยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสียในชุมชน มลพิษทางอากาศ และความเป็นระเบียบเรียบร้อย ของชุมชน	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - นักวิชาการสุขาภิบาล - นักพัฒนาชุมชน - จพง.ป้องกันฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการเมือง และการบริหาร	พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับเพื่อการแก้ไขปัญหาของ ประชาชนและการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการภายในเทศบาลและพัฒนาปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยีในการให้บริการ เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างกว้างขวางเพื่อให้เกิด ความร่วมมือและบูรณาการร่วมกัน	พนักงานเทศบาล พนักงาน ครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ทุกระดับ

สรุป เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพมีความต้องการอัตรากำลัง ทั้งหมด ๓๘ ตำแหน่ง ๗๕ อัตรา (ไม่รวมตำแหน่งที่ขอยุบเลิก) แยกเป็น

๑) พนักงานเทศบาล จำนวน ๒๒ ตำแหน่ง ๒๔ อัตรา

- มีคนครองตำแหน่ง จำนวน ๒๒ อัตรา

- ไม่มีคนครองตำแหน่ง จำนวน ๒ อัตรา

๒) พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๖ อัตรา

- มีคนครองตำแหน่ง จำนวน ๖ อัตรา

- ไม่มีคนครองตำแหน่ง จำนวน - อัตรา

๓) พนักงานจ้าง จำนวน ๑๕ ตำแหน่ง ๔๕ อัตรา

๓.๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ

- มีคนครองตำแหน่ง จำนวน ๑๐ อัตรา

- ไม่มีคนครองตำแหน่ง จำนวน - อัตรา

๓.๒) พนักงานจ้างทั่วไป

- มีคนครองตำแหน่ง จำนวน ๓๕ อัตรา

- ไม่มีคนครองตำแหน่ง จำนวน - อัตรา

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงานและวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการ เมื่อยุบเลิกตำแหน่งที่ว่างแล้ว พบว่า เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพได้กำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานและภารกิจในแต่ละส่วนราชการ ทั้งนี้ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดเชียงราย/นโยบายของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง/ชง)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิกตำแหน่ง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน(มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี(มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๙	๙	๙	๙	-	-	-	*
คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๖	๓๕	๓๕	๓๕	-๑	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	อัตรา กำลัง เดิม	ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	*
รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม/อยู่ระหว่าง การสรรหาของ ก.ท.
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปจ/ชง)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิกตำแหน่ง
นายช่างเขียนแบบ (ปจ/ชง/อส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจ (ปจ/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	*
รวม	๑๑	๑๐	๑๐	๑๐	-๑	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม/อยู่ระหว่าง การสรรหาของ ก.ท.
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ/ชง)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิกตำแหน่ง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ								
ครู ค.ศ.๑ (สายงานการสอน)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ครู ค.ศ.๒ (สายงานการสอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	*
รวม	๑๘	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

รวมทั้งสิ้น	๗๘	๗๕	๗๕	๗๕	-๓	-	-	
--------------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	----------	----------	--

หมายเหตุ : *พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงานทั่วไป ในแผนอัตรากำลังเดิม ได้เปลี่ยนชื่อตำแหน่งใหม่ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๖ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๖ จากเดิมชื่อตำแหน่ง “คนงานทั่วไป” เปลี่ยนชื่อตำแหน่งเป็น “คนงาน”

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลแสนสุขมีมาตรการกำหนดอัตราค่าจ้างด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)						ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๗๐๒,๗๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๖๘๐	๒๔,๒๔๐	๒๕,๒๔๐	๘๙๗,๔๐๐	๙๑๗,๖๔๐	๙๔๑,๘๘๐	(๕๘,๕๖๐)						
๒	รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๘๐,๙๒๐	๔๙๐,๑๑๐	(๓๘,๑๑๐)						
๓	สำนักงานปลัดเทศบาล(๑๑) (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๑	๔๐๕,๒๔๐	๓๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๘๔๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐	๕๕๕,๔๘๐	๕๗๑,๘๐๐	๕๘๘,๓๒๐	(๓๓,๓๒๐)						
๔		นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๓๖๗,๘๘๐	๓๘๗,๑๒๐	๔๐๗,๓๒๐	(๒๘,๕๖๐)					
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๓๖๗,๘๘๐	๓๘๗,๑๒๐	๔๐๗,๓๒๐	(๒๘,๕๖๐)						
๖		นิติกร	ปก.	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๗,๒๔๐	๒๔๗,๔๘๐	๒๖๗,๗๒๐	(๒๐,๐๘๐)					
๗	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	๑	๑	๓๒๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๓๖๗,๘๘๐	๓๘๗,๑๒๐	๔๐๗,๓๒๐	(๒๘,๕๖๐)						
๘	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๓๒๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๓๖๓,๖๐๐	๓๘๓,๖๐๐	๓๙๔,๓๘๐	(๒๖,๐๘๐)						
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๑๗๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๐๐	๕,๒๔๐	๕,๒๔๐	๑๘๕,๖๐๐	๑๘๙,๖๐๐	๑๙๔,๘๘๐	(๑๘,๓๘๐)						
๑๐	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๓๕๒,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๖๗,๕๒๐	๓๗๓,๖๔๐	(๒๙,๓๔๐)						
๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก						
๑๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (มีคุณวุฒิ)		๑		๒๑๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๔๘๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๖๔๐	๒๓๑,๐๔๐	๒๓๕,๕๒๐	(๑๘,๑๘๐)						
๑๓	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (มีคุณวุฒิ)		๑		๒๑๐,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๑๘,๓๒๐	๒๒๓,๕๒๐	๒๒๗,๕๒๐	(๑๗,๕๒๐)						
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (มีคุณวุฒิ)		๑		๑๕๘,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๐๐	๖,๒๐๐	๖,๒๐๐	๑๖๔,๖๔๐	๑๖๙,๒๔๐	๑๗๔,๒๐๐	(๑๓,๑๘๐)						
๑๕	พนักงานขับรถยนต์ (มีทักษะ)		๑		๑๖๒,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๑๖๙,๒๔๐	๑๗๔,๒๔๐	๑๗๙,๒๐๐	(๑๓,๕๕๐)						
๑๖	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(มีทักษะ)		๑		๑๖๗,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๖๙,๓๒๐	๑๗๔,๔๔๐	๑๗๙,๙๒๐	(๑๓,๙๒๐)						
๑๗	พจน.ขับเคลื่อนองค์กรขนาดเล็ก (มีทักษะ)		๑		๑๒๐,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๑๐๐	๔,๒๐๐	๔,๒๘๐	๑๖๙,๖๐๐	๑๗๔,๕๔๐	๑๗๙,๐๘๐	(๑๐,๐๘๐)						
๑๘	นักการภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๓,๐๐๐	๑๑๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)						
๑๙	คนงาน		๙	๙	๙๗๒,๐๐๐	-	๙	๙	๙	-	-	-	๙๗๒,๐๐๐	๙๗๒,๐๐๐	๙๗๒,๐๐๐	๙๗๒,๐๐๐	๙๗๒,๐๐๐	๙๗๒,๐๐๐	(๙,๐๐๐)						
๒๐	คนงานประจำรถขยะ		๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	-	๔	๔	๔	-	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๙,๐๐๐)						
๒๑	พนักงานดับเพลิง		๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	-	๔	๔	๔	-	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๙,๐๐๐)						
๒๒	พนักงานวิทยุ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๓,๐๐๐	๑๑๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)						
๒๓	พนักงานขับรถยนต์		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)						
๒๔	กองคลัง(๑๔)																								
๒๕		ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	กลาง	๑		๑๓๔,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖๓,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๗๓,๕๒๐	(๑๓,๑๘๐)						
๒๕		นักวิชาการคลัง	ชก.	๑		๒๘๘,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	๑๑,๔๒๐	๑๑,๐๐๐	๑๑,๑๒๐	๓๖๗,๙๒๐	๓๗๓,๐๒๐	๓๗๘,๐๘๐	(๒๘,๐๘๐)						
๒๖		นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑		๓๒๒,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๓๖๗,๘๘๐	๓๗๓,๐๒๐	๓๗๘,๐๘๐	(๒๘,๐๘๐)						
๒๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑		๑๕๒,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๖๗,๖๐๐	๑๖๙,๖๐๐	๑๗๑,๖๐๐	(๑๖,๓๐๐)							
๒๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑		๒๐๗,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๒๐๗,๓๒๐	๒๑๓,๕๒๐	๒๑๙,๐๘๐	(๑๗,๓๘๐)						

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องจ่าย ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖
	พนักงานจ้าง															
๒๙	ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี (มีคุณวุฒิ)		๑	๑	๑๓,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๕๒๐	๑๔,๕๒๐	๑๕,๒๔๐	(๑๑,๕๐๐)
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (มีคุณวุฒิ)		๑	๑	๑๕,๒๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๕๒๐	(๑๒,๗๑๐)
๓๑	คนงาน		๓	๓	๓๒,๔๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๓๒,๔,๐๐๐	๓๒,๔,๐๐๐	๓๒,๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองช่าง(๑๕)															
๓๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๐๓,๔๔๐	๔๐๓,๒๔๐	๔๐๔,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
๓๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๙๓,๖๒๐	๓๙๓,๘๔๐	๓๙๔,๕๒๐	ร่วมสิทธิประโยชน์ การสมทบของ กอ.
๓๔	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๓๕	นายช่างเขียนแบบ	อ.ส.	๑	๑	๓๐๙,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑๒,๑๒๐	๓๑๒,๖๐๐	๓๑๓,๑๒๐	(๒๕,๗๙๐)
๓๖	นายช่างสำรวจ	ขง.	๑	๑	๒๑๒,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑๒,๒๘๐	๒๑๓,๔๐๐	๒๑๓,๖๙๐	(๑๗,๖๙๐)
๓๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๕๕,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๓,๓๒๐	๑๖๔,๙๔๐	(๑๒,๙๓๐)
	พนักงานจ้าง															
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (มีคุณวุฒิ)		๑	๑	๑๖๙,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗๕,๙๒๐	๑๗๖,๐๐๐	๑๗๖,๓๒๐	(๑๔,๐๙๐)
๓๙	คนงาน		๔	๔	๔,๓๒,๐๐๐	-	๔	๔	๔	-	-	-	๔,๓๒,๐๐๐	๔,๓๒,๐๐๐	๔,๓๒,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองการศึกษา(๑๕)															
๔๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๕๐,๓๒๐	๔๕๑,๕๖๐	๔๕๓,๘๔๐	(๓๗,๔๑๐)
๔๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๙๓,๖๒๐	๓๙๓,๘๔๐	๓๙๔,๕๒๐	ร่วมสิทธิประโยชน์ การสมทบของ กอ.
๔๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๑	๑	๑๘๕,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘๕,๑๒๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๘๖,๒๘๐	(๑๕,๔๓๐)
๔๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ขง.	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.แม่สายมิตรภาพ															
๔๔	ครู (สายงานการสอน)	ค.ศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	มีคุณวุฒิ
๔๕	ครู (สายงานการสอน)	ค.ศ.๑	๕	๕	-	-	๕	๕	๕	-	-	-	-	-	-	มีคุณวุฒิ
	พนักงานจ้าง															
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก(มีทักษะ)		๑	๑	๑๔๓,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔๔,๔๘๐	๑๔๔,๘๐๐	๑๔๕,๖๔๐	(๑๑,๘๗๐)
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก		๕	๕	๕๔๐,๐๐๐	-	๕	๕	๕	-	-	-	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๗	คนงาน		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสถานที่	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่คาดว่าจะคงใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า	อัตราส่วนที่คงใช้ เพิ่ม/ลด	การกระจายที่เพิ่มขึ้น(๓)				ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	ค่าแห่ง(๒)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๖	
๔๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (๑๒)														
(๕)	รวม	ป.ก.	๑	๑	๒๐๓,๒๘๐	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๖,๙๔๐)
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%		๑๔	๑๔	๑๔,๕๖๖,๕๖๐	๕๙๔,๘๐๐	๕๙๔,๘๐๐	๗๕	๗๕	๗๕	๗๕	๗๕	๗๕	๗๕	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย														

หมายเหตุ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ถึงหกบัญชีงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ

สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตร ๓๕

แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ จำนวนได้ดังนี้ = (๕๒,๒๐๐,๐๐๐ x ๕%) ๒,๖๑๐,๐๐๐ + ๕๒,๒๐๐,๐๐๐ = ๕๔,๘๑๐,๐๐๐ บาท

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จำนวนได้ดังนี้ = (๕๔,๘๑๐,๐๐๐ x ๕%) ๒,๗๔๐,๕๐๐ + ๕๔,๘๑๐,๐๐๐ = ๕๗,๕๕๐,๕๐๐ บาท

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ จำนวนได้ดังนี้ = (๕๗,๕๕๐,๕๐๐ x ๕%) ๒,๘๗๗,๕๒๕ + ๕๗,๕๕๐,๕๐๐ = ๖๐,๔๒๘,๐๒๕ บาท

(ลงชื่อ).....ผู้จัดทำข้อมูล

(นางเบญจมาศ อินธิ)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(นายพนงศักดิ์ รัตนโสม)

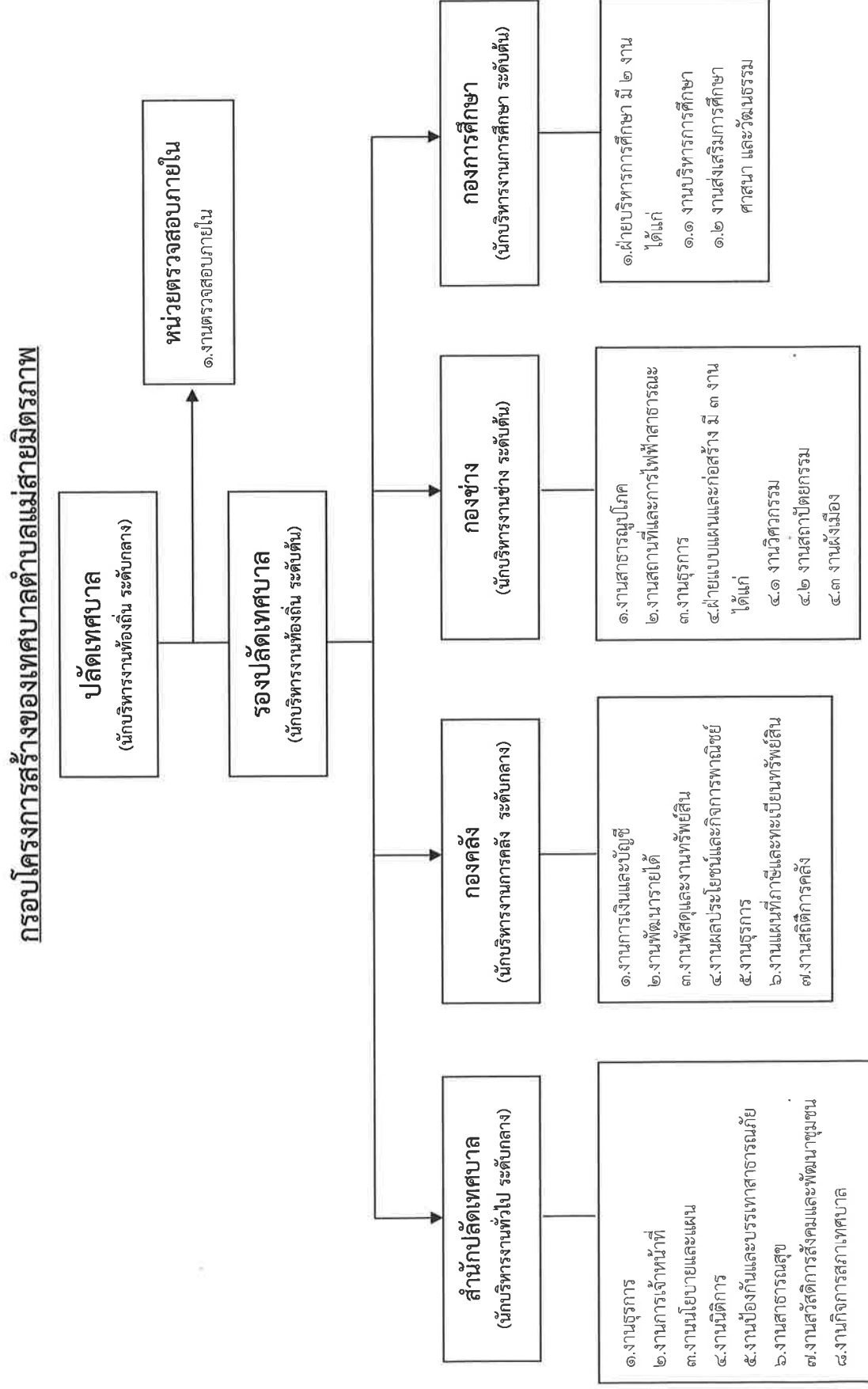
ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลแม่สายมีตรภาพ

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองข้อมูล

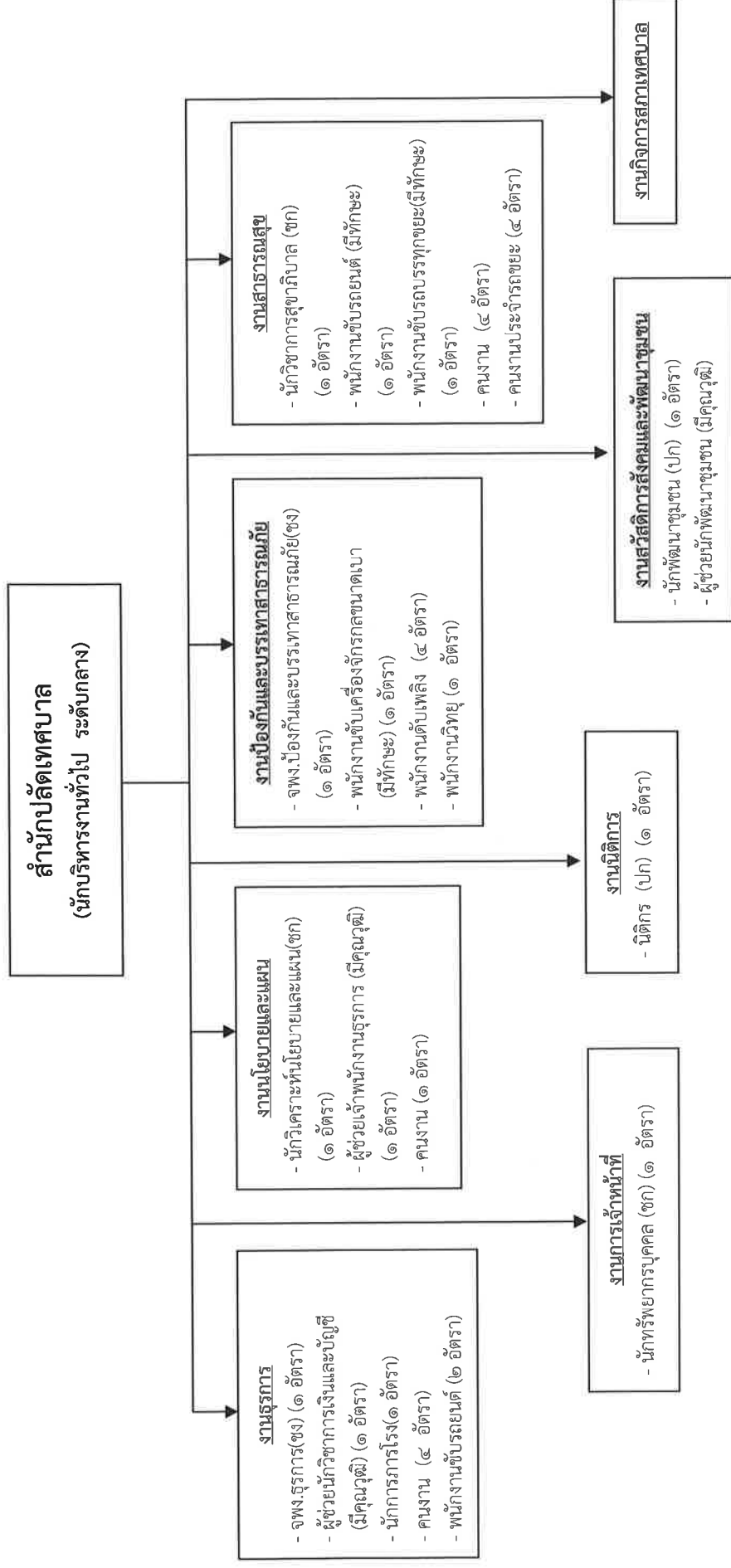
(นายศตพล วงศ์ริยะ)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลแม่สายมีตรภาพ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

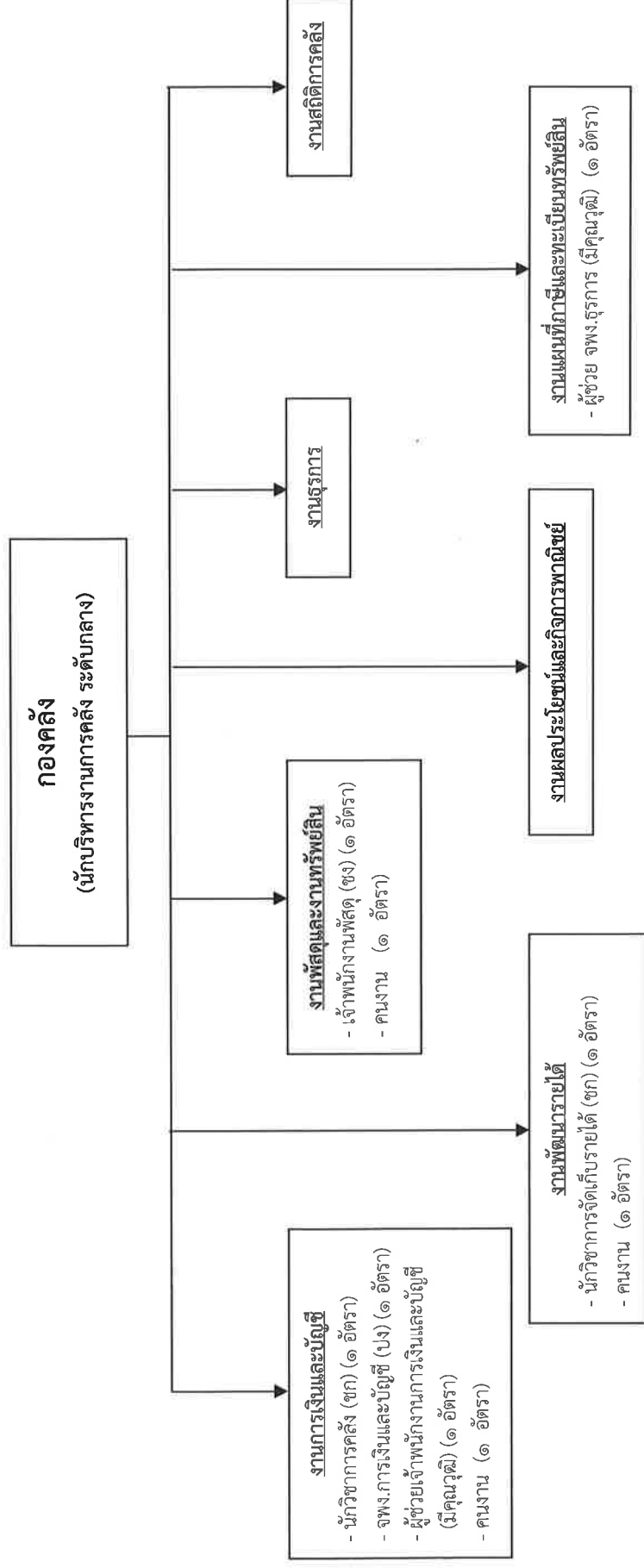


โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล



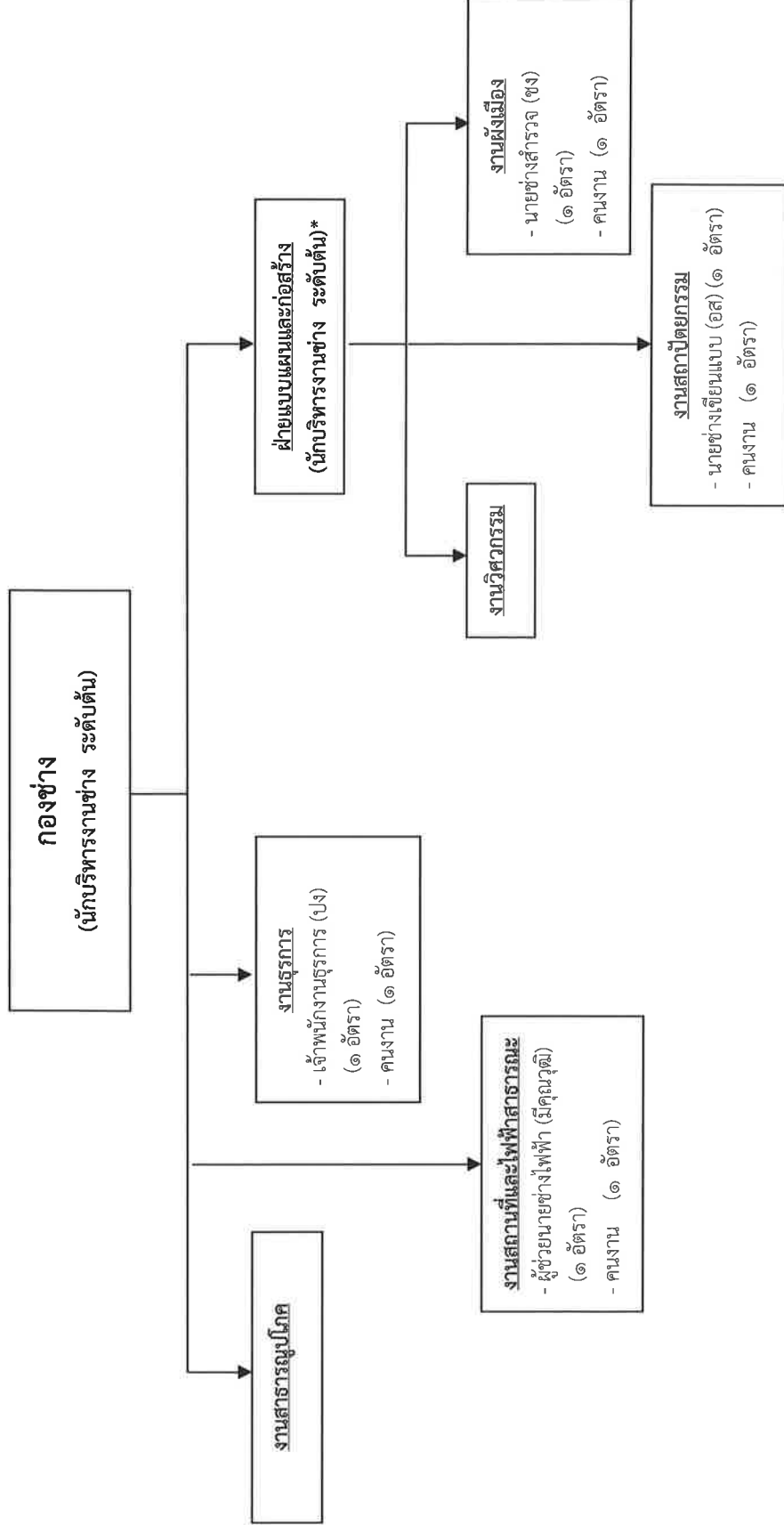
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	๑	-	๓	๒	๒	-	๖	๒๑	๓๔

โครงสร้างองค์กร



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	๑	-	๒		๑	๑	๒	๓	๑๐

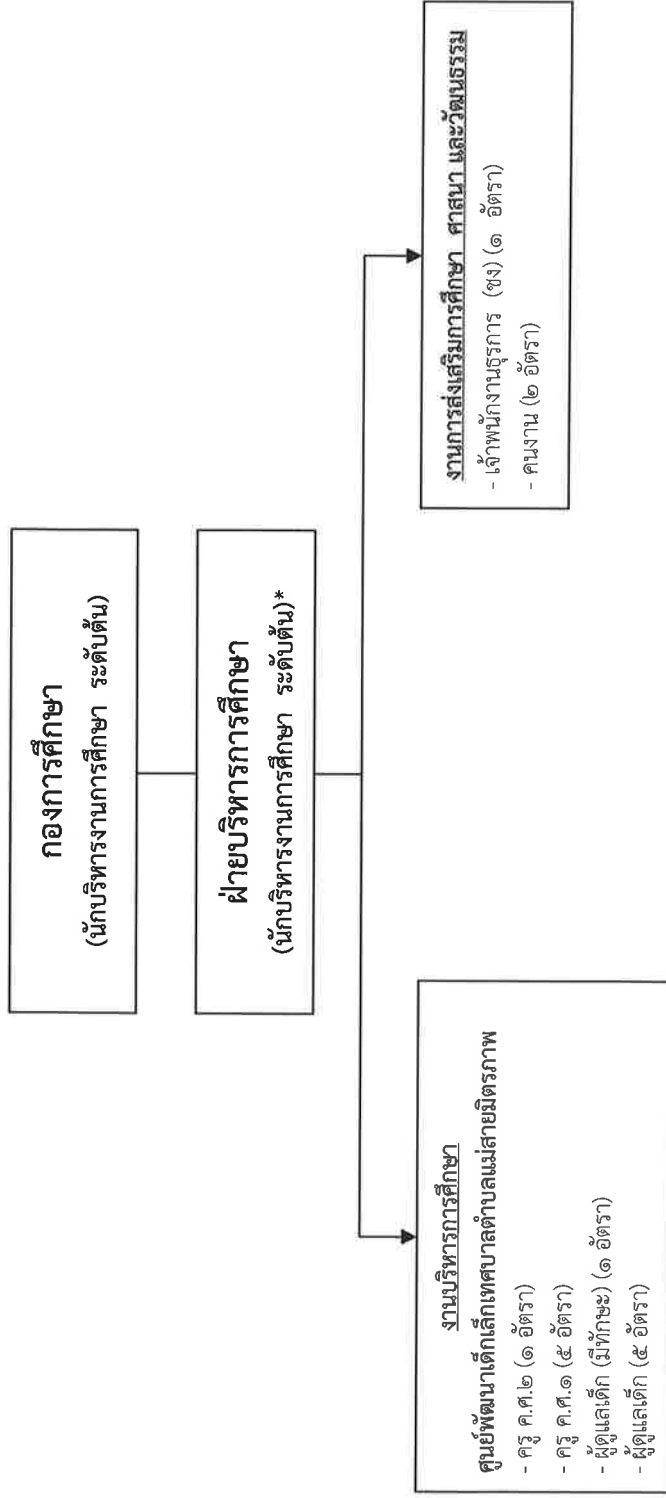
โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ		ทั่วไป			พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	๒	-	-	๑	๑	๑	๑	๔	๑๐

หมายเหตุ : * ตำแหน่งว่าง

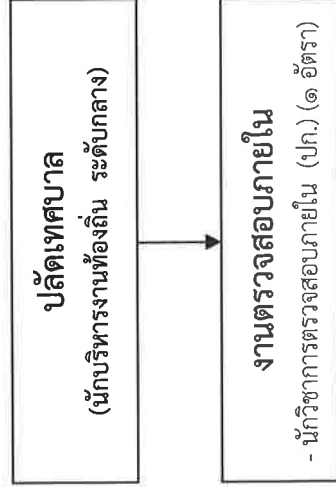
โครงสร้างกองการศึกษา



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ		ครู		ทั่วไป		พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	จำนวนการ	ปฏิบัติการ	ค.ศ.๒	ค.ศ.๑	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	=	๒	-	-	๑	๕	๑	-	๑	๗	๑๗

หมายเหตุ : * ตำแหน่งว่าง

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			วิชาการ		ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	จำนวน	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	๑	-	-	๑		-		-	-	๒

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ประจำตำแหน่ง	
๑	นายทนงค์ศักดิ์ รัตน์โสภณ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๐๒,๗๒๐ (๕๘,๕๖๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๗๐,๗๒๐
๒	นางสาวพิชญาทร สำเียงล้ำ	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๒-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๕๑,๓๒๐
สำนักปลัดเทศบาล(๑๑)												
๓	นางวิสุทธกัญจน์ อังอภิธรรม	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๔๐๕,๒๔๐ (๓๓,๗๗๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๕๓๙,๖๔๐
๔	นางเบญจมาศ อินธิ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)			๓๔๒,๗๒๐
๕	นายธรรมศาสตร์ ทะนันชัย	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)			๓๕๖,๑๖๐
๖	นายเอกลักษณ์ สุวรรณ	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐x๑๒)			๒๒๒,๒๔๐
๗	นายณัฐพัฒน์ กมลภาพ	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)			๓๖๒,๖๔๐
๘	นางรติกร สุปิยะ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๑๒,๙๖๐ (๒๖,๐๘๐x๑๒)			๓๑๒,๙๖๐
๙	นางสาวสุจิตรา ศิริเมื่องมูล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี)	๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๑๗๒,๕๖๐ (๑๔,๓๘๐x๑๒)			๑๗๒,๕๖๐
๑๐	จำเอก จักรกฤษ กองตา	นักเรียนพรตนักเรียนเล้าทหารสัญญาบัตร/กองทัพอากาศ	๑๒-๒-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑๒-๒-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๕๒,๐๘๐ (๒๘,๕๐๐x๑๒)			๓๕๒,๐๘๐
๑๑	-ว่าง-		๑๒-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง	๑๒-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินค้ำ)			๒๙๗,๙๐๐
พนักงานจ้าง												ยุบเลิกตำแหน่ง
๑๒	นายประวิทย์ ขุนซาง	รัฐศาสตรบัณฑิต		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (มีคุณวุฒิ)			ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (มีคุณวุฒิ)		๒๑๘,๑๖๐ (๑๘,๑๘๐x๑๒)			๒๑๘,๑๖๐
๑๓	นางสาวจารุเมล แก้วรากมูช	บริหารธุรกิจบัณฑิต		ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (มีคุณวุฒิ)			ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (มีคุณวุฒิ)		๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐x๑๒)			๒๑๐,๘๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	
๑๔	นางชญาภา โชคสกุลโสภณ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (เลขานุการ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (มีคุณวุฒิ)			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (มีคุณวุฒิ)		๑๕๘,๒๘๐ (๑๓,๑๙๐x๑๒)				๑๕๘,๒๘๐
๑๕	นายสมศักดิ์ เชื้อเมืองพาน	มัธยมศึกษาตอนปลาย		พนักงานขับรถยนต์ (มีทักษะ)			พนักงานขับรถยนต์ (มีทักษะ)		๑๖๒,๖๐๐ (๑๓,๕๕๐x๑๒)				๑๖๒,๖๐๐
๑๖	นายวิฑูรดา ทาสุนย์	มัธยมศึกษาตอนต้น		พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (มีทักษะ)			พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (มีทักษะ)		๑๖๗,๖๔๐ (๑๓,๙๗๐x๑๒)				๑๖๗,๖๔๐
๑๗	นายรณชัย พรหมปัญญา	มัธยมศึกษาตอนต้น		พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (มีทักษะ)			พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (มีทักษะ)		๑๒๐,๙๖๐ (๑๐,๐๘๐x๑๒)				๑๒๐,๙๖๐
๑๘	นายกัมพล ปารี	มัธยมศึกษาตอนปลาย		นักการภารโรง			นักการภารโรง		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)				๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายพรพล ประคำ	นิเทศศาสตรบัณฑิต		คนงาน			คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)				๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นางสุรภา โชครุ่งวัฒนา	บริหารธุรกิจบัณฑิต		คนงาน			คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)				๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายปรีวัฒน์ ใจประเสริฐ	วิทยาศาสตร์การเกษตรมหาบัณฑิต		คนงาน			คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)				๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายคมสันต์ โคหนองแสน	มัธยมศึกษาตอนต้น		คนงาน			คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)				๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายบุญยัง คำมณีเลิศ	ประถมศึกษาปีที่ ๕		คนงาน			คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)				๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายสันต์ บุญญาบุญ	มัธยมศึกษาตอนปลาย		คนงาน			คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)				๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นางสาวกัญญารัตน์ จุมปารี	ประถมศึกษาปีที่ ๖		คนงาน			คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)				๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นายบุญชัย ยี่แก้ว	ประถมศึกษาปีที่ ๖		คนงาน			คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)				๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ประจำตำแหน่ง	
๒๗	นางสาวกรภัทร ลาภเสียง	บริหารธุรกิจบัณฑิต		คนงาน			คนงาน		๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)		
๒๘	นายวรภาส จินารินทร์	ประถมศึกษาปีที่ ๖		คนงานประจำราชการยะ			คนงานประจำราชการยะ		๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)		
๒๙	นายไพบุณย์ ก้นทะ	มัธยมศึกษาตอนปลาย		คนงานประจำราชการยะ			คนงานประจำราชการยะ		๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)		
๓๐	นายสุภาพ ก้อใจ	ประถมศึกษาปีที่ ๖		คนงานประจำราชการยะ			คนงานประจำราชการยะ		๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)		
๓๑	นายวีระศักดิ์ คงบำรุง	มัธยมศึกษาตอนปลาย		คนงานประจำราชการยะ			คนงานประจำราชการยะ		๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)		
๓๒	นายพงษ์ศกรณ์ แสนหมาก	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (โลหะการ)		พนักงานดับเพลิง			พนักงานดับเพลิง		๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)		
๓๓	นายวรวุฒิ ภิระจันทร์	ประถมศึกษาปีที่ ๖		พนักงานดับเพลิง			พนักงานดับเพลิง		๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)		
๓๔	นายอินันย์ บุญมายอง	มัธยมศึกษาตอนปลาย		พนักงานดับเพลิง			พนักงานดับเพลิง		๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)		
๓๕	นายกิตติพงษ์ ศรีวิชา	มัธยมศึกษาตอนปลาย		พนักงานดับเพลิง			พนักงานดับเพลิง		๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)		
๓๖	นายกิตติกรภานต์ ใจชมชื่น	รัฐศาสตรบัณฑิต		พนักงานวิทยุ			พนักงานวิทยุ		๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)		
๓๗	นายจันทน์ ขุนช่าง	ประถมศึกษาปีที่ ๖		พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์		๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)		
๓๘	นายรัฐดนัย นารีก	วิทยาศาสตร์บัณฑิต		พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์		๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)		

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ประจำตำแหน่ง	
	กองคลัง(๐๔)											
๓๙	นางสาวพิมพ์ร คำมะยอม	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	๔๗๐,๒๘๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๐๔,๖๘๐
				(นักบริหารงานคลัง)					(๓๔,๑๙๐x๑๒)	(๕,๖๐๐x๑๒)	(๕,๖๐๐x๑๒)	
๔๐	นางสาววิลาภรณ์ ไชมุข	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๒๘๘,๑๒๐			๒๘๘,๑๒๐
									(๒๔,๐๑๐x๑๒)			
๔๑	นางฉัตรทอง เสริมสุรัตน์กุล	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๖๒,๖๔๐			๓๖๒,๖๔๐
									(๓๐,๒๒๐x๑๒)			
๔๒	นางสาวอรทัย โยศักดิ์	บัญชีบัณฑิต	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๕๒,๗๖๐			๑๕๒,๗๖๐
									(๑๒,๗๓๐x๑๒)			
๔๓	นางอ้อมอรุณ สมเสมอใจ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๐๗,๗๒๐			๒๐๗,๗๒๐
									(๑๗,๓๑๐x๑๒)			
	พนักงานจ้าง											
๔๔	นางสาวพิมพ์ร อินแก้ว	บริหารธุรกิจบัณฑิต		ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี			ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี		๑๓๘,๐๐๐			๑๓๘,๐๐๐
				(มีคุณวุฒิ)			(มีคุณวุฒิ)		(๑๑,๕๐๐x๑๒)			
๔๕	นายสุทธิพงษ์ พงอินทร์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๕๒,๕๒๐			๑๕๒,๕๒๐
				(มีคุณวุฒิ)			(มีคุณวุฒิ)		(๑๒,๗๑๐x๑๒)			
๔๖	นายเอกชินทร์ วงศ์ริยะ	มัธยมศึกษาตอนปลาย		คนงาน			คนงาน		๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๔๗	นางสาวฉัตรพร เจริญ	ศิลปศาสตรบัณฑิต		คนงาน			คนงาน		๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๔๘	นางสาวแนม อนานนท์	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต		คนงาน			คนงาน		๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ประจำตำแหน่ง	
	กองช่าง(๑๕)											
๔๔	นายสุบิน ดารินทร์	วิศวกรรมบัณฑิต	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐		๔๔๔,๗๒๐
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)		(๓๓,๕๖๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๕๐			๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๓๔๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐		๔๐๑,๖๐๐
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(๑,๕๐๐x๑๒)		ว่างเสริม/อยู่ระหว่าง การสรรหาของ กพ.
๕๑	-ว่าง-		๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๔๗,๙๐๐			๒๔๗,๙๐๐
									(ค่ากลางเงินเดือน)			ขุดเล็กตำแหน่ง
๕๒	ว่าที่ร้อยตรี ภิญญ แสนวัน	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	อ.ส.	๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	อ.ส.	๓๐๙,๔๘๐			๓๐๙,๔๘๐
									(๒,๕๗๙x๑๒)			
๕๓	นายปราโมทย์ หมื่นนามหน่อ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ชง.	๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ชง.	๒๑๒,๒๘๐			๒๑๒,๒๘๐
									(๑๗,๖๘๐x๑๒)			
๕๔	นางสาวภาคินี แสนสมฤทธิ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๕๕,๖๔๐			๑๕๕,๖๔๐
									(๑๒,๙๗๐x๑๒)			
	พณัญชนาง											
๕๕	นายชัยยนต์ เกตแก้ว	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ไฟฟ้า)		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(มีคุณวุฒิ)			ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(มีคุณวุฒิ)		๑๖๙,๐๘๐			๑๖๙,๐๘๐
									(๑๔,๐๙๐x๑๒)			
๕๖	นายเสกสรรค์ สุธรรมยอง	มัธยมศึกษาตอนต้น		คนงาน			คนงาน		๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
									(๘,๐๐๐x๑๒)			
๕๗	นายตะวัน แสงแก้ว	มัธยมศึกษาตอนต้น		คนงาน			คนงาน		๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
									(๘,๐๐๐x๑๒)			
๕๘	นางสาวดวงมา คำป่วน	ศิลปศาสตรบัณฑิต		คนงาน			คนงาน		๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
									(๘,๐๐๐x๑๒)			
๕๙	นางสาวกนกพร สิทธิวงศ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต		คนงาน			คนงาน		๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
									(๘,๐๐๐x๑๒)			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ประจำตำแหน่ง	
๖๐	นางสาวจรรณี สายน้อย	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐		๔๔๐,๙๒๐
									(๓๗,๔๑๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๖๑			๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารกองการศึกษา	ต้น	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารกองการศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐		๔๑๑,๖๐๐
									(ค่ากลางเงินเดือน)	(๑,๕๐๐x๑๒)		ว่างเดิม/อยู่ระหว่าง การสรรหาของ กท.
๖๒	-ว่าง-		๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐			๒๙๗,๙๐๐
									(ค่ากลางเงินเดือน)			ยุบเลิกตำแหน่ง
๖๓	นางสาวสุธาสินี ดิยะกว้าง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๒-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๒-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๘๕,๑๖๐			๑๘๕,๑๖๐
									(๑๕,๔๓๐x๑๒)			
๖๔	นางสาวสุนันท์ พิระจันทร์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๑๒	ครู (สายงานการสอน)	ค.ศ.๒	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๑๒	ครู (สายงานการสอน)	ค.ศ.๒				จ่ายจาก
				วิทยฐานะชำนาญการ			วิทยฐานะชำนาญการ					เงินอุดหนุน
๖๕	นางเพ็ญศรี เฒ่ามูละ	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๑๓	ครู (สายงานการสอน)	ค.ศ.๑	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๑๓	ครู (สายงานการสอน)	ค.ศ.๑				จ่ายจาก
												เงินอุดหนุน
๖๖	นางลัดดาณีนะ	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๑๔	ครู (สายงานการสอน)	ค.ศ.๑	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๑๔	ครู (สายงานการสอน)	ค.ศ.๑				จ่ายจาก
												เงินอุดหนุน
๖๗	นางรัตน์ ไกรภักดิ์	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๑๕	ครู (สายงานการสอน)	ค.ศ.๑	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๑๕	ครู (สายงานการสอน)	ค.ศ.๑				จ่ายจาก
												เงินอุดหนุน
๖๘	นางสาววิญญู ศักดิ์แสน	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๑๖	ครู (สายงานการสอน)	ค.ศ.๑	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๑๖	ครู (สายงานการสอน)	ค.ศ.๑				จ่ายจาก
												เงินอุดหนุน
๖๙	นางสาวณิชากร หนองสุ่ย	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๑๗	ครู (สายงานการสอน)	ค.ศ.๑	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๑๗	ครู (สายงานการสอน)	ค.ศ.๑				จ่ายจาก
												เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ประจำตำแหน่ง	
	พนักงานจ้าง											
๗๐	นางประวีณา พันภัย	บริหารธุรกิจบัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก(มีทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก(มีทักษะ)		๑๔๓,๖๔๐			๑๔๓,๖๔๐
									(๑๑,๙๙๐x๑๒)			
๗๑	นางสาวสุธิดา แก้วริมา	มัธยมศึกษาตอนปลาย		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๗๒	นางสาวจุฑา ช่าง	มัธยมศึกษาตอนปลาย		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๗๓	นางสาวรุ่งนภา ปัญญา	บริหารธุรกิจบัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๗๔	นางสาวกรรภัทร หงษ์คำ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๗๕	นางสาวฉัตรพรทิภา แก้วสุภา	ศิลปศาสตรบัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๗๖	นางสาวณัฐทิพร ภูงามนิล	วิทยาศาสตร์บัณฑิต		คนงาน			คนงาน		๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๗๗	นายณัฏฐ์ธน์ สุวรรณ	บัญชีบัณฑิต		คนงาน			คนงาน		๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)											
๗๘	นางสาวชุติมา สร้อยแก้ว	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๑๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๒๐๓,๒๘๐			๒๐๓,๒๘๐
									(๑๖,๙๕๐x๑๒)			

(ลงชื่อ).....ผู้จัดทำข้อมูล

(นางเบญจมาศ อินธิ)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(นายพนงศักดิ์ รัตนโสมณ)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลแม่สายมีตรภาพ

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองข้อมูล

(นายศตพล วงศ์ริยะ)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลแม่สายมีตรภาพ

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกเหนือจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายนี้

เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรอันได้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีความเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็น โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาล รวมทั้ง ใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดการบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการแล้วล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่าความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้ง ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพได้กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ โดยให้บุคลากรถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment)

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น การบริหารโครงการ การให้บริการ การวิจัย ทักษะการติดต่อสื่อสาร การเขียนหนังสือราชการ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพเล็งเห็นว่ามีสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้นมีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การเข้าใจในองค์กรและระบบงานบริการ เป็นเลิศและการทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- ๑.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒.การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- ๓.การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๔.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- ๕.การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖.การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๗.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๘.การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๙.การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

☒ ก.ท.จ. เชียงราย
☐ ก.ท.จ. เชียงใหม่
☐ ก.ท.จ. เชียงราย
☐ ก.ท.จ. เชียงราย

ที่ ขร ๐๐๒๓.๒/ว ๒๓๒ ๐๗



เลขที่รับ ๗๗๗
วันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
เวลา ๑๕.๓๐ น.

ศาลากลางจังหวัดเชียงราย
ถนนแม่ฟ้าหลวง ขร ๕๓๑๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอต๋อยหลวง/แม่ฟ้าหลวง)

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓
เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย และสามารถดาวน์โหลดได้ทางเว็บไซต์สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย www.chiangrailocal.go.th เมนู "มติ ก.ท.จ.เชียงราย"

ก.ท.จ.เชียงราย ขอแจ้งมติที่ประชุม ก.ท.จ. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เพื่อให้เทศบาลในเขตพื้นที่ที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังนี้

๑. ออกคำสั่งตามมติดังกล่าวข้างต้น และส่งสำเนาคำสั่งให้จังหวัด จำนวน ๑ ชุด ภายใน ๓ วันทำการ นับแต่วันที่ออกคำสั่ง กรณีไม่สามารถออกคำสั่งตามมติฯ ได้ ให้รายงานเหตุขัดข้องให้จังหวัดทราบด้วย
 ๒. ส่งสำเนาคำสั่งหรือรายงานเหตุขัดข้อง ให้อำเภอทราบอีกทางหนึ่งด้วย
- จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยตรี

(ณรงค์ โรจนโสทร)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย

สำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ.เชียงราย
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทรศัพท์ ๐-๕๓๑๕-๐๑๖๕, ต่อ ๑๘, ๒๖
โทรสาร ๐-๕๓๑๕-๐๑๖๕ ต่อ ๑๘

๑๕ เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ก.ท.จ.เขียนราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาล จำนวน ๓๓ แห่ง

ทั้งนี้ เป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ.เขียนราย ลงวันที่ ๑๓ พ.ย.๒๕๕๔ ข้อ ๑๓, ข้อ ๑๘ วรรคสอง และหนังสือสำนักงาน ก.ท.จ. และ กอบต. จำนวนที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ดังนี้

ที่	อำเภอ	เทศบาล	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			จำนวนผู้ที่ดำรงตำแหน่ง	คงเหลือ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล			ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๑๕	ร้อยละของอัตรากำลังประจำ/พนักงานจ้างตามภารกิจ	คณะกรรมการจัดทำแผนฯ
				การปรับโครงสร้างใหม่			เพิ่ม/ลด					ในแบบอัตราจ้าง (ข้อ ๗)	ค่าจ้างด้านบุคลากร	ค่าจ้างด้านบุคลากร				
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖									
๑	เมืองเขียนราย	นครเข็ญราย	๑๔๒๘	๑๔๕๐	๑๔๕๐	๑๔๕๐	๒๒	-	-	๑๒๒๓	๒๑๔	๒๒,๐๓	๒๒,๕๓	๒๒,๕๓	๒๑,๗๐	๒๑.๗๐	๓๗.๐๗	๓ ส.ศ. ๒๕๖๓
๒	เมืองเขียนราย	ทต.บ้านคู	๒๑๘	๒๑๘	๒๑๘	๒๑๘	-	-	-	๑๒๖	๕๒	๒๔,๗๖	๒๔,๗๖	๒๔,๗๖	๒๔,๐๕	๒๔.๐๕	๒๔.๓๓	๓๑ ก.ศ. ๒๕๖๓
๓	เมืองเขียนราย	ทต.บางเล	๘๖	๘๖	๘๖	๘๖	๑๑/๑	-	-	๗๘	๔	๒๔,๑๐	๒๔,๑๐	๒๔,๑๐	๒๔,๑๓	๒๔.๑๓	๑๑.๙๐	๒๓ ก.ศ. ๒๕๖๓
๔	เมืองเขียนราย	ทต.ป่าอ้อดอนชัย	๙๖	๙๖	๙๖	๙๖	-	-	-	๘๘	๔	๒๒,๙๘	๒๒,๙๘	๒๒,๙๘	๒๒,๐๕	๒๒.๐๕	๓๗.๕๕	๓๐ ก.ศ. ๒๕๖๓
๕	เมืองเขียนราย	ทต.แม่ยาว	๑๐๓	๑๐๒	๑๐๒	๑๐๒	-๑	-	-	๘๑	๑๑	๒๒,๔๓	๒๔,๕๑	๒๔,๕๑	๒๒,๗๘	๒๒.๗๘	๑๔.๕๕	๑๗ ก.ศ. ๒๕๖๓
๖	เมืองเขียนราย	ทต.สันทราย	๖๑	๖๑	๖๑	๖๑	-	-	-	๖๐	๑	๒๔,๕๗	๒๔,๕๘	๒๔,๕๘	๒๓,๓๔	๒๓.๓๔	๓๔.๕๕	๒๓ ก.ศ. ๒๕๖๓
๗	เมืองเขียนราย	ทต.ท่าสุต	๗๓	๗๓	๗๓	๗๓	-	-	-	๖๖	๗	๒๒,๖๐	๒๒,๖๐	๒๒,๖๐	๒๒,๒๖	๒๒.๒๖	๒๓.๔๐	๑๗ ก.ศ. ๒๕๖๓
๘	เมืองเขียนราย	ทต.ห้วยสัก	๘๕	๘๕	๘๕	๘๕	-	-	-	๗๖	๙	๒๑,๑๓	๒๑,๑๓	๒๑,๑๓	๒๑,๕๗	๒๑.๕๗	๓๐.๒๓	๒๔ ก.ศ. ๒๕๖๓
๙	เมืองเขียนราย	ทต.ท่าสาย	๗๒	๗๒	๗๒	๗๒	-	-	-	๖๘	๔	๒๒,๐๑	๒๔,๕๘	๒๔,๕๘	๒๑,๓๕	๒๑.๓๕	๑๓.๘๐	๓๑ ก.ศ. ๒๕๖๓
๑๐	เมืองเขียนราย	ทต.ดอยฮาน	๕๕	๕๕	๕๕	๕๕	-	-	-	๕๐	๕	๒๒,๓๘	๒๒,๓๘	๒๒,๓๘	๒๒,๕๗	๒๒.๕๗	๓๔.๓๗	๒๓ ก.ศ. ๒๕๖๓
๑๑	เมืองเขียนราย	ทต.ดอยฮาง	๔๑	๔๑	๔๑	๔๑	-	-	-	๓๖	๕	๓๑,๖๐	๓๑,๐๕	๓๑,๐๕	๓๑,๓๑	๓๑.๓๑	๔๔.๖๗	๒๔ ก.ศ. ๒๕๖๓
๑๒	แม่จัน	ทต.แม่จัน	๗๒	๗๒	๗๒	๗๒	-๑	-	-	๖๒	๙	๓๒,๒๕	๓๒,๒๕	๓๒,๒๕	๓๒,๗๐	๓๒.๗๐	๓๑-ก.ศ. ๒๕๖๓	
๑๓	แม่จัน	ทต.จันทว้า	๑๕๔	๑๕๔	๑๕๔	๑๕๔	-	-	-	๑๓๖	๑๘	๒๗,๑๐	๒๗,๑๐	๒๗,๑๐	๒๗,๘๐	๒๗.๘๐	๒๗.๒๗	๓๑-ก.ศ. ๒๕๖๓
๑๔	แม่จัน	ทต.แม่คำ	๗๘	๗๖	๗๖	๗๖	-๒/๑๑	-	-	๖๕	๑๑	๒๖,๔๑	๒๖,๔๑	๒๖,๔๑	๒๖,๖๕	๒๖.๖๕	๒๔.๒๘	๑๕-ก.ศ. ๒๕๖๓

10

ที่	อำเภอ	เทศบาล	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่				เพิ่ม/ลด			จำนวนผู้ที่ ดำรงตำแหน่ง ตำแหน่งว่างทั้งหมด	คงเหลือ ตำแหน่งว่างทั้งหมด	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ในแผนอัตรากำลัง (ชื่อ ส)				ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล รวมทั้งหมด	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล เฉลี่ยไม่รวมร้อยละ ๑๕ ของปี ๒๕๖๖ และ ๒๕๖๗	ร้อยละของลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้างตามภารกิจ	คณะกรรมการ จัดทำแผนฯ ประชุม(ว.ร.ป.)
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗				
๑๕	แม่จัน	พด.สันทราย	๔๓	๔๓	๔๓	๔๓	-	-	-	-	๔๐	๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
๑๖	แม่จัน	พด.ป่าสัก	๔๑	๔๑	๔๑	๔๑	-	-	-	-	๖๖	๑๕	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
๑๗	แม่จัน	พด.ท่าข้ามเลือก	๖๐	๕๙	๕๙	๕๙	-๑	-	-	-	๕๕	๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
๑๘	แม่จัน	พด.สายน้ำคำ	๔๔	๔๔	๔๔	๔๔	-	-	-	-	๕๕	๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
๑๙	แม่จัน	พด.แม่ไร่	๖๓	๖๓	๖๓	๖๓	-	-	-	-	๕๕	๙	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
๒๐	แม่สาย	พด.แม่สาย	๒๕๗	๒๕๗	๒๕๗	๒๕๗	-	-	-	-	๒๕๕	๒๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
๒๑	แม่สาย	พด.ห้วยไร่	๕๘	๕๘	๕๘	๕๘	-๑/๑	-	-	-	๕๕	๔	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
๒๒	แม่สาย	พด.เวียงพางคำ	๘๗	๘๗	๘๗	๘๗	-	-	-	-	๘๓	๔	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
๒๓	แม่สาย	พด.เวียงผา	๗๘	๗๘	๗๘	๗๘	-๓	-	-	-	๗๓	๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
๒๔	เชียงแสน	พด.เวียงเชียงแสน	๘๑	๘๕	๘๕	๘๕	-๖	-	-	-	๗๐	๑๕	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
๒๕	เชียงแสน	พด.เวียง	๕๖	๕๖	๕๖	๕๖	-	-	-	-	๕๗	๙	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
๒๖	เชียงแสน	พด.โพนก	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	-	-	-	-	๒๔	๔	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
๒๗	เชียงแสน	พด.แม่เงิน	๔๖	๔๖	๔๖	๔๖	-	-	-	-	๓๘	๘	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
๒๘	เชียงแสน	พด.บ้านแซว	๗๙	๗๙	๗๙	๗๙	-	-	-	-	๖๓	๑๘	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
๒๙	เชียงของ	พด.เวียงเชียงของ	๖๙	๖๙	๖๙	๖๙	-	-๑	-	-	๕๙	๒๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
๓๐	เชียงของ	พด.บุญเรือง	๖๖	๖๖	๖๖	๖๖	-	-	-	-	๕๖	๑๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
๓๑	เชียงของ	พด.เวียง	๗๖	๗๖	๗๖	๗๖	-	-	-	-	๖๗	๙	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
๓๒	เชียงของ	พด.ศรี	๕๔	๕๔	๕๔	๕๔	-	-	-	-	๕๖	๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
๓๓	เชียงของ	พด.ห้วยซ้อ	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	-	-	-	-	๕๓	๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
๓๔	เชียงของ	พด.สถาน	๖๔	๖๔	๖๔	๖๔	-	-	-	-	๕๖	๑๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
๓๕	เชียงของ	พด.ศรีดอนชัย	๕๘	๕๘	๕๘	๕๘	-	-	-	-	๕๑	๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
๓๖	เทิง	พด.เวียงเทิง	๗๗	๗๖	๗๖	๗๖	-๑	-	-	-	๖๖	๑๔	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗

28

ที่	อำเภอ	เทศบาล	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่				รับ/ลด		จำนวนผู้ใต้ ดำรงตำแหน่ง ทั้งหมด	คงเหลือ ตำแหน่งว่างทั้งหมด แล้วพนักงานจ้าง	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ในแผนอัตรากำลัง (ข้อ ๗)			ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ตามงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล เฉลี่ยไม่เกี่ยวกับร้อยละ ๓๕ ของปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓	ร้อยละของจ้างประจำ/ พนักงานจ้างตามภารกิจ เทียบโอนกับงานเทศบาล	คณะกรรมการ จัดทำแผนฯ ประชุม(ว.ด.ป.)
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๖			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๗๓	เวียงเชียงรุ้ง	พต.บ้านเหล่า	๖๔	๖๔	๖๔	๖๔	๖๔	-	-	๕๗	๗	๓๐,๔๕๕	๓๐,๐๙๕	๒๔,๖๔๕	๓๒,๐๘๕	๓๓,๗๖๐	๒๖.๕๒	๑๓-๑.๑.๖๓
		รวมทั้งสิ้น	๖,๒๙๙	๖,๒๙๙	๖,๒๙๙	๖,๒๙๙	๖,๒๙๙	-๕	-๓	๔,๓๘๗	๔๐๗							

แนวทางการปฏิบัติตามมติ ให้ดำเนินการ ดังนี้

1. ประกาศแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 ให้ผลบังคับใช้ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2563
2. ประกาศโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 ให้ผล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2563
3. ประกาศกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 ให้ผล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2563
4. สำหรับพนักงานจ้างทั่วไป ให้แก้ไขชื่อตำแหน่งจาก คนงานทั่วไป เป็น คนงาน
5. ส่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี และเอกสารประกอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 อย่างละ 1 เล่ม ให้จังหวัดภายใน วันที่ 5 ตุลาคม 2563

๑๔. เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๖

ก.ท.จ.เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาล จำนวน ๓๓ แห่ง

ทั้งนี้ เป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ.เชียงราย ลงวันที่ ๑๓ พ.ย.๒๕๕๕ ข้อ ๑๓, ข้อ ๑๘ วรรคสอง และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. จำนวน ๓๐ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ ดังนี้

ที่	อำเภอ	เทศบาล	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	จำนวนผู้ บริหารตำบล ทั้งหมด (คน)	ตำแหน่งว่าง	พนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร						พนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ						ออกจ้าง		พนักงานนคร				พนักงานจ้าง			
						บริหารท้องถิ่น			จำนวนการท้องถิ่น			บริหารสถานศึกษา			ประเภททั่วไป			ประจำ		สายงานการสอบ		ประเภททั่วไป		ประเภททั่วไป			
						คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)
1	เมืองเชียงราย	พท.เชียงราย	1428	1231	219	2	2	25	8	20	3	75	42	69	30	17	-	-	332	18	311	66	380	50			
2	เมืองเชียงราย	พท.บ้านดู่	218	126	92	2	-	9	6	-	1	25	3	15	7	-	-	-	15	2	29	29	31	44			
3	เมืองเชียงราย	พท.บางแล	82	78	4	2	-	10	1	-	-	18	2	9	-	2	-	-	8	-	6	1	23	-			
4	เมืองเชียงราย	พท.ป่าอ้อดอนชัย	92	88	4	2	0	7	2	0	0	16	0	10	2	-	-	-	2	0	15	0	36	0			
5	เมืองเชียงราย	พท.แม่ยาว	103	91	11	2	-	8	3	-	-	18	1	11	4	-	-	-	9	1	13	-	30	2			
6	เมืองเชียงราย	พท.สันทราย	61	60	1	2	-	7	1	-	-	8	-	11	-	-	-	-	4	-	10	-	18	-			
7	เมืองเชียงราย	พท.ท่าสุต	73	66	7	2	-	9	1	-	1	12	-	8	2	-	-	-	11	1	12	1	12	1			
8	เมืองเชียงราย	พท.ห้วยสัก	85	76	9	1	1	10	-	-	-	13	2	11	5	-	-	-	8	-	24	-	9	1			
9	เมืองเชียงราย	พท.ท่าสาย	72	68	4	2	-	6	-	-	-	13	-	7	1	1	-	-	3	-	15	-	21	3			
10	เมืองเชียงราย	พท.ดอยฮาน	55	50	5	2	-	4	3	-	-	12	1	10	-	-	-	-	6	-	11	-	5	1			
11	เมืองเชียงราย	พท.ดอยฮาง	41	36	5	1	-	3	1	-	-	6	1	5	2	-	-	-	5	-	9	1	7	-			
12	แม่จัน	พท.แม่จัน	72	62	9	2	-	11	1	-	-	4	3	5	1	3	-	-	3	2	7	2	27	-			
13	แม่จัน	พท.จันจว้า	154	136	18	2	-	10	8	2	-	20	2	8	2	3	-	-	23	1	46	1	22	4			
14	แม่จัน	พท.แม่คำ	78	65	11	2	-	9	1	1	-	10	2	1	1	-	-	-	13	5	23	1	6	1			
15	แม่จัน	พท.สันทราย	43	40	3	1	-	8	1	-	-	7	-	2	-	3	-	-	-	-	8	-	11	2			
16	แม่จัน	พท.ป่าซาง	81	66	15	1	1	6	6	-	-	8	-	5	2	-	-	-	7	-	25	3	14	3			
17	แม่จัน	พท.ท่าข้าวเปลือก	60	52	7	2	-	5	3	-	-	17	1	4	3	1	-	-	3	-	6	-	14	-			
18	แม่จัน	พท.สายน้ำคำ	44	42	2	1	-	9	-	-	-	5	-	1	-	-	-	-	-	5	12	-	9	2			
19	แม่จัน	พท.แม่ไร่	63	54	9	2	0	5	2	0	0	10	1	5	6	-	-	-	11	0	17	0	4	0			
20	แม่สาย	พท.แม่สาย	257	235	22	2	1	13	10	3	1	19	-	11	3	14	-	-	51	2	61	2	61	3			

ที่	อำเภอ	เทศบาล	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	จำนวนผู้ที่ ดำรงตำแหน่ง ทั้งหมด	ตำแหน่งว่าง หลังจาก เพิ่ม/ยุบ	พนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร						พนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ						ลูกจ้าง ประจำ		พนักงานครู				พนักงานจ้าง			
						บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		บริหารงานศึกษา		ประเภทวิชาการ		ประเภททั่วไป		คนครอง ว่าง	ว่าง	คนครอง ว่าง	ว่าง	คนครอง ว่าง	ว่าง	คนครอง ว่าง	ว่าง	คนครอง ว่าง	ว่าง	คนครอง ว่าง	ว่าง
						คนครอง ว่าง	คนครอง ว่าง	คนครอง ว่าง	คนครอง ว่าง	คนครอง ว่าง	คนครอง ว่าง	คนครอง ว่าง	คนครอง ว่าง	คนครอง ว่าง	คนครอง ว่าง												
21	แม่สาย	ทต.ห้วยไคร้	58	54	4	2	-	7	1	-	1	9	-	9	-	3	-	2	1	4	1	16	-				
22	แม่สาย	ทต.เวียงพางคำ	87	83	4	1	-	5	2	1	-	18	-	6	1	-	-	9	1	25	-	18	-				
23	แม่สาย	ทต.แม่สายมิตรภาพ	78	73	2	2	-	4	2	-	-	8	-	8	-	-	-	6	-	10	-	35	-				
24	เชียงแสน	ทต.เวียงเชียงแสน	91	70	15	2	-	5	2	-	1	10	1	7	-	3	-	9	4	12	1	22	6				
25	เชียงแสน	ทต.เวียง	56	47	9	2	-	6	3	-	-	6	2	4	-	-	-	6	1	12	-	11	3				
26	เชียงแสน	ทต.โพนก	28	24	4	1	-	4	3	-	-	9	-	3	-	-	-	3	-	1	-	3	1				
27	เชียงแสน	ทต.แม่เงิน	46	38	8	1	-	4	2	-	-	6	3	3	2	-	3	-	9	1	12	-					
28	เชียงแสน	ทต.บ้านแซว	79	61	18	1	1	2	4	-	1	9	1	3	5	1	-	15	2	13	2	17	2				
29	เชียงของ	ทต.เวียงเชียงของ	69	49	20	1	1	-	6	-	1	6	3	8	4	3	-	4	4	20	1	7	0				
30	เชียงของ	ทต.บุญเรือง	66	56	10	1	-	7	2	-	-	12	2	6	2	4	-	3	-	18	1	5	3				
31	เชียงของ	ทต.เวียง	76	67	9	3	-	4	2	-	-	8	-	9	3	-	-	7	-	19	-	17	4				
32	เชียงของ	ทต.ศรี	49	42	7	2	-	5	1	-	-	9	1	6	2	-	-	4	-	10	2	6	1				
33	เชียงของ	ทต.ห้วยซ้อ	60	53	7	2	-	8	1	-	-	10	1	4	5	1	-	4	-	12	-	12	-				
34	เชียงของ	ทต.สถาน	64	52	12	2	-	4	4	-	-	10	1	6	3	2	-	5	-	20	2	3	2				
35	เชียงของ	ทต.ศรีดอนชัย	58	51	7	2	-	7	1	-	-	8	-	6	4	-	-	7	1	16	-	5	1				
36	เทิง	ทต.เวียงเทิง	77	62	14	1	-	4	3	1	-	7	4	4	3	3	-	14	2	19	2	9	-				
37	เทิง	ทต.บ้านปล่อง	50	41	7	2	0	7	2	-	1	10	-	4	1	4	-	1	3	8	0	5	-				
38	เทิง	ทต.จัว	64	59	5	1	-	8	1	-	-	11	1	4	3	-	-	6	0	17	-	12	-				
39	เทิง	ทต.สันทรายงาม	32	29	3	1	1	4	-	-	-	7	1	4	1	1	-	3	-	9	-	-	-				
40	เทิง	ทต.พาว	57	47	4	2	-	4	2	-	-	10	1	5	-	-	5	1	16	-	5	-					
41	เทิง	ทต.เชียงเคี่ยน	34	28	11	2	-	3	1	-	-	7	5	4	3	-	-	2	-	8	1	2	3				
42	ป่าแดด	ทต.บ้านดง	71	65	4	1	-	7	2	2	-	9	-	9	1	1	-	11	1	24	-	1	-				
43	ป่าแดด	ทต.ป่าแงะ	107	93	14	2	-	11	3	1	1	9	1	4	2	3	-	22	2	33	3	8	2				

ที่	อำเภอ	เทศบาล	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	จำนวนผู้ ดำรงตำแหน่ง ทั้งหมด	ตำแหน่งว่าง หลังจาก เพิ่ม/ลบ	พนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร						พนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ						ลูกจ้าง				พนักงานครู				พนักงานจ้าง			
						บริหารท้องถิ่น		อำนาจท้องถิ่น		บริหารงานศึกษา		บริหารวิชาการ		ประเภททั่วไป		ประเภท		ประจำ		สายงานการสอน		ประเภทภารกิจ		ประเภททั่วไป		ประเภท		ประเภททั่วไป	
						คนครอง	ว่าง	คนครอง	ว่าง	คนครอง	ว่าง	คนครอง	ว่าง	คนครอง	ว่าง	คนครอง	ว่าง	คนครอง	ว่าง	คนครอง	ว่าง	คนครอง	ว่าง	คนครอง	ว่าง	คนครอง	ว่าง	คนครอง	ว่าง
68	ขุนตาล	ทต.ป่าตาล	72	62	9	1	0	6	1	1	0	10	2	7	1	0	-	15	1	11	0	11	0	11	4	-	-	-	-
69	ขุนตาล	ทต.ยางฮ่อม	72	64	8	2	-	6	4	-	-	15	1	9	1	1	-	6	2	12	-	13	-	-	-	-	-	-	-
70	แม่ลาว	ทต.แม่ลาว	33	22	11	1	-	4	1	-	-	7	1	5	2	1	-	-	2	1	5	3	-	-	-	-	-	-	-
71	แม่ลาว	ทต.ป่าก่อคำ	73	63	10	1	-	5	3	-	1	6	4	3	-	3	-	12	1	26	1	7	-	-	-	-	-	-	-
72	แม่ลาว	ทต.ดงมะดะ	47	40	7	1	-	5	2	-	-	8	1	6	-	-	-	3	1	12	1	5	2	-	-	-	-	-	-
73	เวียงเชียงรุ้ง	ทต.บ้านเหล่า	64	57	7	2	-	4	4	-	1	8	-	10	-	3	-	5	2	21	-	4	-	-	-	-	-	-	-
รวมทั้งสิ้น				5387	907	115	13	443	182	34	19	760	124	497	153	114	0	829	80	1364	170	1226	173	-	-	-	-	-	-

แนวทางการปฏิบัติงานที่ดี ให้ดำเนินการ ดังนี้

1. ให้เทศบาลที่มีตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติและพนักงานจ้างที่เป็นตำแหน่งว่างรับดำเนินการสรรหาตำแหน่งที่ว่างโดยเร็ว
2. สำหรับตำแหน่งพนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติหากสรรหาเองไม่ได้ควรร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันให้

3. หากไม่ดำเนินการตามข้อ 1 และ ข้อ 2 ให้เสนอ ก.ท.จ.แจ้งรายชื่อผู้สมัครสอบแข่งขันภายใน 1 ปี นับแต่ตำแหน่งว่าง

14. เห็นชอบการกำหนดตำแหน่ง/ยุบเลิกตำแหน่ง/ปรับปรุงตำแหน่ง

ก.พ.จ.เชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ 9/2563 เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2563 มีมติเห็นชอบให้เทศบาล จำนวน 28 แห่ง ตามบัญชีรายชื่อท้ายนี้ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ยุบเลิกตำแหน่ง/ปรับปรุงตำแหน่ง

ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ที่	อำเภอ	เทศบาล	เทศบาล/ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	แผนอัตรากำลัง ปี พ.ศ.			เพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุง ตำแหน่ง/เปลี่ยนตำแหน่ง	สรุปเหตุผลความจำเป็นของเทศบาล	มติ ก.พ.จ.ม. เชียงใหม่ ครั้งที่ 9/2563 เมื่อวันที่ 23 ก.ย. 2563
				2564	2565	2566			
1	เมืองเชียงใหม่	นครเชียงใหม่	กองช่าง ฝ่ายการโยธา งานสาธารณูปโภค พนักงานเทศบาล 1.วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ 12-2-05-3701-006	+1	-	-	ปรับปรุงตำแหน่ง จากตำแหน่งนายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน 12-2-05-4701-008	-เนื่องจากภารกิจหน้าที่ของกองช่าง ฝ่ายการโยธา งานสาธารณูปโภค มีปริมาณงาน ที่เพิ่มมากขึ้น จำเป็นต้องใช้บุคลากรที่ มีความรู้ความสามารถทั้งทางด้านวิชาการ	เห็นชอบให้ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
			2.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายบริหารสาธารณสุข งานรักษาความสะอาด พนักงานเทศบาล 2.นักวิชาการสุขาภิบาล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ 12-2-06-3606-004	+1	-	-	ปรับปรุงตำแหน่ง จากตำแหน่งรองพงสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน 12-2-06-4601-001	-เนื่องจากมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น มีความจำเป็นจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถทั้งทางด้านวิชาการ	เห็นชอบให้ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
			3.นักวิชาการสุขาภิบาล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ 12-2-06-3606-005	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม		เห็นชอบให้ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
			พนักงานช่างตามภารกิจ 4.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้รับผิดชอบ)	+2	-	-	กำหนดเพิ่ม	-เนื่องจากมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น มีความจำเป็นต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม	เห็นชอบให้ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

7

ที่	อำเภอ	เทศบาล	เทศบาล/ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	แผนอัตรากำลัง ปี พ.ศ.			เพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุง ตำแหน่ง/เกลี่ยตำแหน่ง	สรุปเหตุผลความจำเป็นของเทศบาล	มติ ก.ท.จ.ร. ครั้งที่ 9/2563 เมื่อวันที่ 23 ก.ย. 2563
				2564	2565	2566			
8	แม่สาย	ทต.หัวไร่	กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม พนักงานจ้างทั่วไป 1. พนักงานขับรถเครื่องจักรกล ขนาดเบา	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม	เพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นด้านสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม และมีความจำเป็นต้องกำหนดเพิ่มเนื่องจาก ลูกจ้างประจำตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ) เกษียณอายุราชการ	เห็นชอบให้ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
			ลูกจ้างประจำ 2. พนักงานขับรถยนต์	-1	-	-	ยุบเลิก	เนื่องจากเกษียณอายุราชการ 30 ก.ย. 63	เห็นชอบให้ยุบเลิก ตำแหน่ง
			สำนักงานปลัดเทศบาล 1. เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน 12-2-01-4601-001	-1			ยุบเลิก	เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	เห็นชอบให้ยุบเลิก ตำแหน่ง
			กองช่าง 1. นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน 12-2-05-4401-001	-1			ยุบเลิก	เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	เห็นชอบให้ยุบเลิก ตำแหน่ง
10	เขื่องแสน	ทต.เวียงเชียงแสน	กองการศึกษา 1. เจ้าหน้าที่งานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน 12-2-08-4203-002	-1	-	-	ยุบเลิก	เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	เห็นชอบให้ยุบเลิก ตำแหน่ง
			สำนักงานปลัดเทศบาล 1. เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน (ปช./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง 12-2-01-3801-001	-1	-	-	ยุบเลิก	มีผู้ปฏิบัติงานที่ป็นอยู่แล้ว และเป็นภาระลดภาระค่าใช้จ่าย จึงขอยุบเลิกตำแหน่ง ชง. พัฒนาการชุมชน (ปช./ชง.) จำนวน 1 อัตรา	เห็นชอบให้ยุบเลิก ตำแหน่ง
			กองคลัง 2. เจ้าหน้าที่งานพัสดุ (ปช./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง 12-2-04-4203-001 3. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ทะเบียนและทรัพย์สิน	-1	-	-	ยุบเลิก ยุบเลิก	มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่เพียงพอแล้ว และเป็นภาระลดภาระค่าใช้จ่าย จึงขอยุบเลิกตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานพัสดุ (ปช./ชง.) จำนวน 1 อัตรา เป็นการลดภาระค่าใช้จ่าย จึงขอยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ทะเบียนและทรัพย์สิน จำนวน 1 อัตรา	เห็นชอบให้ยุบเลิก ตำแหน่ง เห็นชอบให้ยุบเลิก ตำแหน่ง
			กองช่าง 4. สถาปนิก (ปช./ชด.) เลขที่ตำแหน่ง 12-2-05-3702-001	-1	-	-	ยุบเลิก	ไม่มีผู้ได้ประสงค์มาดำรงตำแหน่ง และเป็นภาระลดภาระค่าใช้จ่าย จึงขอยุบเลิกตำแหน่ง สถาปนิก (ปช./ชด.) จำนวน 1 อัตรา	เห็นชอบให้ยุบเลิก ตำแหน่ง

20

ที่	อำเภอ	เทศบาล	เทศบาล/ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	แผนอัตรากำลัง ปี พ.ศ.			เพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุง ตำแหน่ง/เปลี่ยนตำแหน่ง	สรุปเหตุผลความจำเป็นของเทศบาล	มติ ก.ท.จ.พร. ครั้งที่ 9/2563 เมื่อวันที่ 23 ก.ย.2563
				2564	2565	2566			
25	พญาเม็งราย	ทต.เม็งราย	กองช่าง นายช่างโยธา ปง./ขง. (12-02-05-4701-003)	-1			ยุบเลิก	เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	เห็นชอบให้ยุบเลิก ตำแหน่ง
26	ขุนตาล	ทต.บ้านคำ	สำนักปลัดเทศบาล 1. นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (12-2-01-3106-001) กองการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ 1. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (งบเงินอุดหนุน) 2. ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ) (งบเงินอุดหนุน) 3. ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ) (งบเทศบาล)	-1			ยุบเลิก	เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และผู้มีหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ ในลักษณะงานด้านระบบสารสนเทศ และด้าน IT แล้ว	เห็นชอบให้ยุบเลิก ตำแหน่ง
							ยุบเลิก	จำนวนเด็กไม่เข้าตามหลักเกณฑ์ (จำนวนเด็ก 35 คน)	เห็นชอบให้ยุบเลิก ตำแหน่ง
				-1			ยุบเลิก	จำนวนเด็กไม่เข้าตามหลักเกณฑ์ (จำนวนเด็ก 35 คน)	เห็นชอบให้ยุบเลิก ตำแหน่ง
				-1			ยุบเลิก	จำนวนเด็กไม่เข้าตามหลักเกณฑ์ (จำนวนเด็ก 35 คน) และเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	เห็นชอบให้ยุบเลิก ตำแหน่ง
27	ขุนตาล	ทต.ป่าตอล	1. นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (12-2-04-3202-001)	-1	-	-	ยุบเลิก	เป็นอัตราว่าง และมีปริมาณไม่เพียงพอปริมาณงานที่มี อยู่สามารถมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ในกองทำงานได้	เห็นชอบให้ยุบเลิก ตำแหน่ง
28	ขุนตาล	ทต.ยางฮอม	กองช่าง ลูกจ้างประจำ 1. พนักงานสูบน้ำ (002)	-	-	-1	ยุบเลิก	เนื่องจากเกษียณอายุราชการ	เห็นชอบให้ยุบเลิก ตำแหน่ง

แนวทางการปฏิบัติตามมติ

ให้เทศบาลจัดสรรงบประมาณเพิ่มในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และจะต้องมีการสรรหาบุคลากรบรรจุแต่งตั้ง
ในตำแหน่งที่ได้กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลังด้วย หากไม่สรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี ให้เสนอ ก.ท.จ.เชียงราย ยุบเลิกตำแหน่ง





ประกาศเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความข้อ ๑๔ และข้อ ๑๗ ของประกาศพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ ดังนั้น จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๖ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓


(นายศตพล วงศ์ริยะ)

นายกเทศมนตรีตำบลแม่สายมิตรภาพ



ประกาศเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๕๒ และข้อ ๒๕๘ ของประกาศพนักงานเทศบาลจังหวัด
เชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๓
พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓
เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ รายละเอียดปรากฏตาม
โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๖ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายศตพล วงศ์ริยะ)

นายกเทศมนตรีตำบลแม่สายมิตรภาพ

โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
(แนบท้ายประกาศเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ ลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๓)

ที่	สำนัก/กอง	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑	สำนักปลัดเทศบาล	๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสาธารณสุข ๑.๗ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๑.๘ งานกิจการเทศบาล
๒	กองคลัง	๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและงานทรัพย์สิน ๒.๔ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๕ งานธุรการ ๒.๖ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๗ งานสถิติการคลัง
๓	กองช่าง	๓.๑ งานสาธารณูปโภค ๓.๒ งานสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๓ งานธุรการ ๓.๔ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง มี ๓ งาน ได้แก่ ๓.๔.๑ งานวิศวกรรม ๓.๔.๒ งานสถาปัตยกรรม ๓.๔.๓ งานผังเมือง
๔	กองการศึกษา	๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา มี ๒ งาน ได้แก่ ๔.๑.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๑.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	๕.๑ งานตรวจสอบภายใน


(นายศตพล วงศ์ริยะ)

นายกเทศมนตรีตำบลแม่สายมิตรภาพ



ประกาศเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ
เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๕๒ ข้อ ๒๕๓ ข้อ ๒๕๔ และข้อ ๒๕๕ ของประกาศพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ จึงกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๖ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายศตพล วงศ์ริยะ)

นายกเทศมนตรีตำบลแม่สายมิตรภาพ

บัญชีกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

(แนบท้ายประกาศเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ ลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๓)

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่
๑	สำนักปลัดเทศบาล	มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของสำนัก กอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาล โดยเฉพาะ รวมทั้ง กำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติราชการของเทศบาล
๒	กองคลัง	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี เดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย
๓	กองช่าง	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย
๔	กองการศึกษา	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สิน และการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(นายศตพล วงศ์ริยะ)

นายกเทศมนตรีตำบลแม่สายมิตรภาพ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

ที่ ขร ๕๗๐๐๑/๔๗/๗

วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.สำเนาคำสั่งเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ ที่ ๔๖๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓
จำนวน ๑ ฉบับ

๒.สำเนาหนังสืออำเภอแม่สาย ที่ ขร ๐๐๒๓.๑๔/ว๓๔๓๘ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓
จำนวน ๑ ชุด

ด้วยเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ เพื่อดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามแนวทางคู่มือการจัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓) โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการทุกท่านประชุมเพื่อพิจารณาและดำเนินการตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ ในวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ชั้น ๓ เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและขอเชิญเข้าประชุมโดยพร้อมเพรียงกันต่อไป

ได้รับต้นฉบับเรียบร้อยแล้ว

(นายสมศักดิ์ รัตนโสภณ)
๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

(นายศตพล วงศ์ริยะ)

นายกเทศมนตรีตำบลแม่สายมิตรภาพ

ได้รับต้นฉบับเรียบร้อยแล้ว

(นางสาวพิมพ์พร คำะยอม)
ผู้อำนวยการกองคลัง

ได้รับต้นฉบับเรียบร้อยแล้ว

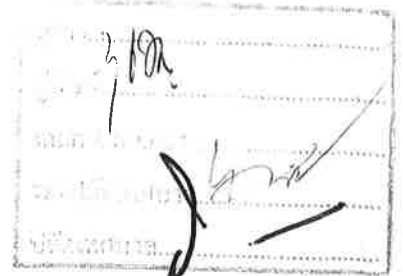
(นางสาวจารุณี สายน้ำเย็น)
ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๑๖ / ๗ - ๗ / ๒๕๖๓

ได้รับต้นฉบับเรียบร้อยแล้ว

(นายสุบิน ตาวิเศษ)
ผู้อำนวยการกองช่าง
๑๕ / ๗ - ๗ / ๒๕๖๓

ได้รับต้นฉบับเรียบร้อยแล้ว

(นายสมชาย ทรัพย์)
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข
๑๕ / ๗ - ๗ / ๒๕๖๓





คำสั่งเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ

ที่ ๔๖๗ / ๒๕๖๓

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

ด้วยเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพจะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ และเพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บริสุทธิ์ ยุติธรรม และเป็นไปตามแนวทางที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงรายกำหนด

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล เมื่อวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพจึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------------|-------------------------|
| ๑.นายกเทศมนตรีตำบลแม่สายมิตรภาพ | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒.ปลัดเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ | เป็นกรรมการ |
| ๓.หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔.หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕.นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ข้อ ๑๗ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานของบุคคลของเทศบาล และตามแนวทางหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายศตพล วงศ์ริยะ)

นายกเทศมนตรีตำบลแม่สายมิตรภาพ



การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566
ครั้งที่ 1/2563

วันที่ 24 กรกฎาคม 2563 เวลา 10.00 น.
ณ ห้องประชุมชั้น 3 เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ
อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายศตพล วงศ์ริยะ นายกเทศมนตรีตำบลแม่สายมิตรภาพ	ประธานกรรมการ		
2	นายทองศักดิ์ รัตนโสภณ ปลัดเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ	กรรมการ		
3	นางสาวพิมพ์พร คำมะยอม ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ		
4	นายสุบิน ตารินทร์ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ		
5	นางสาวจารุณี สายน้ำเย็น ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ		
6	นางสาวพิชญาพร สำเนียงล้ำ รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ		
7	นางเบญจมาศ อินธิ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566
วันที่ 24 กรกฎาคม 2563
ณ ห้องประชุมชั้น 3 เทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ
อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
1	นายศตพล วงค์ริยะ นายกเทศมนตรีตำบลแม่สายมิตรภาพ	ประธานกรรมการ	ศตพล วงค์ริยะ
2	นายทองศักดิ์ รัตนโสภณ ปลัดเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ	กรรมการ	ทองศักดิ์ รัตนโสภณ
3	นางสาวพิมพ์พร คำมะยอม ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	พิมพ์พร คำมะยอม
4	นายสุบิน ตารินทร์ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	สุบิน ตารินทร์
5	นางสาวจารุณี สายน้ำเย็น ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ	จารุณี สายน้ำเย็น
6	นางสาวพิชญาทร์ สำเนียงล้ำ รองปลัดเทศบาล รก.หัวหน้าสำนัก ปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ	พิชญาทร์ สำเนียงล้ำ
7	นางเบญจมาศ อินธิ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ	เบญจมาศ อินธิ

ผู้ไม่มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
-	-	-	-

เริ่มประชุมเวลา 10.00 น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายศตพล วงค์ริยะ นายกเทศมนตรี ในฐานะประธานกรรมการ ได้กล่าวเปิดประชุม สรุปการประชุมได้ดังนี้

ระเบียบวาระที่ 1

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ 2

เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566

นายศตพล วงค์ริยะ
ประธานกรรมการ

- ด้วยเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพได้มีคำสั่งแต่งตั้งที่ 463/2563 ลงวันที่ 15 กรกฎาคม 2563 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ ประกอบด้วย

- | | | |
|---|------------|---------------------|
| 1. นายศตพล | วงศ์ริยะ | ประธานกรรมการ |
| นายกเทศมนตรีตำบลแม่สายมิตรภาพ | | |
| 2. นายทนต์ศักดิ์ | รัตนโสภณ | กรรมการ |
| ปลัดเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ | | |
| 3. นางสาวพิมพ์พร | คำมะยอม | กรรมการ |
| ผู้อำนวยการกองคลัง | | |
| 4. นายสุบิน | ตารินทร์ | กรรมการ |
| ผู้อำนวยการกองช่าง | | |
| 5. นางสาวจารุณี | สายน้ำเย็น | กรรมการ |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษา | | |
| 6. นางสาวพิชญาท | สำเนียงล้ำ | กรรมการและเลขานุการ |
| รองปลัดเทศบาล รก.หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | | |
| 7. นางเบญจมาศ | อินธิ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | | |

รายละเอียดในการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ ขอเชิญปลัดเทศบาลได้ชี้แจงให้ที่ประชุมได้รับทราบ

นายทนต์ศักดิ์ รัตนโสภณ
กรรมการ

- เรียนประธานกรรมการ ด้วยอำเภอแม่สายได้มีหนังสือ ที่ ขร 0023.19/ว3438 ลงวันที่ 13 กรกฎาคม 2563 แจ้งส่งหนังสือจังหวัดเชียงราย ที่ ขร 0023.2/ว16324 ลงวันที่ 3 กรกฎาคม 2563 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 ตามแนวทางหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว70 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2563 ซึ่งรายละเอียดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 นั้น ค่อนข้างจะมีจำนวนมาก โดยเฉพาะในการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน เมื่อได้ข้อมูลปริมาณงาน โครงการกิจกรรมแล้ว ให้วิเคราะห์ว่า ภารกิจดังกล่าวต้องการกำลังคนในประเภท ตำแหน่งบริหาร ท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และ ประเภททั่วไปในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ ที่มีอยู่ใน อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้แสดง ข้อมูลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างไว้ด้วย ในส่วนของรายละเอียดการวิเคราะห์ค่างาน ให้ฝ่ายเลขานุการเป็นผู้ชี้แจง

นางสาวพิชญาท สำเนียงล้ำ
กรรมการ/เลขานุการ

- เรียนท่านประธานและกรรมการทุกท่าน ขอเรียนชี้แจงว่าแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563 ของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพที่ใช้อยู่ปัจจุบัน กำลังจะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2563 นี้ โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้มีหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 70 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2563 แจ้งเรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามคู่มือการจัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 70 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2563) ให้แล้วเสร็จและประกาศใช้แผนอัตรากำลังฯ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2563 เป็นต้นไป

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 ของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้ อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลได้อย่างสำเร็จ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยพิจารณาและคาดคะเนว่า ในอนาคตช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนา

พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตำแหน่งใดและสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ทั้งนี้ ได้แจ้งให้หน่วยงานในสังกัดเทศบาลตำบลดำเนินการวิเคราะห์กรอบอัตราของแต่ละหน่วยงานว่าจะเพิ่ม-ลด พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในช่วงระยะเวลาดังกล่าวตามระยะเวลาแผน พิจารณาจากองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการดำเนินการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมให้ดำเนินการเท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยคำนึงถึงปริมาณ คุณภาพ และภาระค่าใช้จ่าย ให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบ กับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปริมาณงาน ค่าใช้จ่าย ฯลฯ เพื่อใช้เป็นแนวทางด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ซึ่งการพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่ม /ลด ให้เสนอต่อคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง และวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ และกระบวนการทำงานด้วย โดยต้องดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไปประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์ ได้แก่

- 1.1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
- 1.2. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ
- 1.3. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

2. การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร ดังนี้

- 2.1. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
- 2.2. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
- 2.3. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มหรืองานใดควรลด
- 2.4. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
- 2.5. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
- 2.6. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
- 2.7. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
- 2.8. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
- 2.9. มีการใช้คนเต็มที่มีหรือไม่มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
- 2.10. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

3. การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

1. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้ต้องทราบ

2 ประการ คือ

1.1 ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปี ของหน่วยงานและมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

1.2 มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน 1 คน จะใช้การทำงาน แต่ละชิ้นการคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

1 ปี จะมี	52	สัปดาห์
1 สัปดาห์จะทำ	5	วัน
1 ปี จะมีวันทำ	260	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	13	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	10	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	7	วัน
รวมวันหยุดใน 1 ปี	30	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 ปี 230 วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 วัน 6 ชั่วโมง
(08.30-16.30 น.- เวลาพักกลางวัน 1 ชม.-เวลาพักส่วนตัว 1 ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน 1 ปี (230×6) 1,380 ชั่วโมง

หรือ $(1,380 \times 60)$ 82,800 นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์สูตรในการคำนวณ

จำนวนคน = $\frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (1ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ 1 ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$

2. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบ สถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับ จำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่ มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิม ทำงานเต็มหรือไม่

ซึ่งเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะ ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละ ส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วน ราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้ คำนวณค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ และเพื่อให้การ บริหารงานของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำ ผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี ด้วย

สำหรับการวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการ คำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น นั้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครอง ตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตราค่ากลาง เงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณการในสัดส่วนไม่เกิน ร้อยละ 15 ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี ฐานการคำนวณงบประมาณ รายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2564 ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2563 เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณ

รายจ่ายประจำปี 2565 และ 2566 ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณ
ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. 2542

ทั้งนี้ ปัจจุบันเทศบาลตำบลแม่สายมีตราภาพมีกรอบอัตรากำลัง รวมทั้งสิ้น 78
อัตรา ได้แก่

1) พนักงานเทศบาล จำนวน 27 อัตรา

-มีผู้ครองตำแหน่ง	จำนวน	22	อัตรา
-ตำแหน่งว่าง	จำนวน	5	อัตรา

2) พนักงานครูเทศบาล จำนวน 6 อัตรา

-มีผู้ครองตำแหน่ง	จำนวน	6	อัตรา
-ไม่มีตำแหน่งว่าง			

3) พนักงานจ้าง จำนวน 45 อัตรา

-มีผู้ครองตำแหน่ง	จำนวน	45	อัตรา
-ไม่มีตำแหน่งว่าง			

สำหรับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลแม่สาย
มีรายละเอียด ดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เทศบาลมีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่จ่าย
จริง จำนวน 16,336,682 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.99 ของงบประมาณรายจ่าย (ยอด
จ่ายจริง) จำนวน 51,073,919.47 บาท

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เทศบาลได้ตั้งงบประมาณสำหรับจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายใน
การบริหารงานบุคคล จำนวน 19,069,360 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.53 ของ
งบประมาณรายจ่าย (ที่ตั้งไว้) จำนวน 52,200,000 บาท

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังครั้งนี้ ขอให้ทุกส่วนราชการได้พิจารณากำหนด
อัตรากำลังเพื่อปฏิบัติการกิจ โครงการกิจกรรมภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล
คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานทั้งแผนการคลัง
แผนทรัพยากรบุคคล เช่น การเพิ่มขีดความสามารถด้านการคลัง การพัฒนา คุณภาพ
ข้าราชการ การกำจัดขยะมูลฝอย การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ
ให้เป็นไปอย่างสมดุล โดยมีให้เกิดภาวะงานล้นคนหรือคนล้นงานขึ้นได้ ดังนั้น การกำหนด
อัตรากำลังเพิ่มนั้นขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนถือปฏิบัติตามระเบียบและหนังสือสั่งการ
ครั้งนี้ด้วย สำหรับรายละเอียดการวิเคราะห์ค่างานเป็นไปตามเอกสารตามที่ได้สำเนาแจกให้
คณะกรรมการทุกท่านได้ทราบแล้ว โดยขอความร่วมมือให้พนักงานทุกท่าน รวมพนักงาน
จ้าง ได้กรอกรายละเอียดปริมาณงานเพื่อกำหนดอัตรากำลังคนที่ต้องการ ส่งให้งานการ
เจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล จึงขอชี้แจงรายละเอียดให้ที่ประชุมได้รับทราบเพื่อพิจารณา
ในเบื้องต้นคะ

นายทองศักดิ์ รัตนโสภณ
กรรมการ

- เรียนประธานกรรมการและกรรมการทุกท่าน เนื่องจากว่าเทศบาลตำบล
แม่สายมีตราภาพมีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง จำนวน 2 อัตรา คือ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย
แบบแผนและก่อสร้าง สังกัดกองช่าง และตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา สังกัดกอง
การศึกษา ซึ่งได้แจ้งรายงานให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการสรรหา โดย
แนวทางการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท
0809.2/ว 55 ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2559 แจ้งให้เทศบาลตรวจสอบภาระค่าใช้จ่ายด้านการ
บริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. 2542 ปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ 35 ของงบประมาณรายจ่าย
ประจำปี โดยใช้แนวทางการคำนวณตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท
0809.2/ว 23 ลงวันที่ 3 มีนาคม 2559 เรื่อง แนวทางการดำเนินการตามบทเฉพาะกาลใน

มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างและระดับตำแหน่งในระบบใหม่ ซึ่งเทศบาลตำบลแม่สาย มิตรภาพได้ดำเนินการคำนวณตามแนวทางดังกล่าวแล้วปรากฏว่า มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล คิดเป็นร้อยละ 35.54

ดังนั้น จึงทำให้เทศบาลต้องมีมาตรการปรับลดหรือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน เพื่อยางาน ให้ก.ท.จ.เชียงราย พิจารณา ประกอบกับ หนังสือหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท 0809.3/ว 1632 ลงวันที่ 20 มิถุนายน 2555 เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา 35 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ที่กำหนดแนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรฯ ดังนี้

1. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งใดมีแนวโน้มที่จะมีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่าที่กำหนดตามมาตรา 35 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ให้ปรับลดค่าใช้จ่ายโดยในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้พิจารณาลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรลงให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยในการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรดังกล่าว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอาจพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

(1)ปรับลดพนักงานจ้าง โดยเมื่อหมดอายุสัญญาจ้างและไม่มีความจำเป็นแล้วให้พิจารณาจ้างเหมาบริการ ตาม (2)

(2)การจ้างเหมาบริการในกิจการบางประเภท เช่น การรักษาความสะอาดสถานที่ การเก็บขยะมูลฝอย เป็นต้น

(3)ให้พิจารณาให้ออกจากราชการด้วยความสมัครใจ ตามโครงการเกษียณอายุ ก่อนกำหนดของราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

2. สำหรับมาตรการในการกำกับดูแลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดให้ดำเนินการฯ

เพื่อเป็นการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลแม่สาย มิตรภาพไม่ให้เกินตามที่กฎหมายกำหนดไว้ และเพื่อให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท 0809.2/ว 55 เรื่อง แนวทางการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง จึงขอความเห็นจากคณะกรรมการฯในการพิจารณาเสนอมาตรการปรับลดหรือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจนด้วย

นายศตพล วงศ์ริยะ
ประธานกรรมการ

- ตามที่ฝ่ายเลขานุการและปลัดเทศบาลได้ชี้แจงรายละเอียดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 ครึ่งนี้ จะเห็นว่ามียาละเอียดที่ค่อนข้างมากและมีองค์ประกอบที่เยอะ โดยในส่วนที่สำคัญที่สุดเป็นเรื่องของภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งตอนนี้เทศบาลมีภาระค่าใช้จ่ายที่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด หากไม่พิจารณาปรับลดลงหรือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายก็จะส่งผลเสียต่อการบริหารงานของเทศบาลในอนาคตอย่างแน่นอน จึงขอให้ทุกส่วนราชการได้ศึกษารายละเอียดให้ดี ซึ่งรายละเอียดต่างๆ ทางฝ่ายเลขานุการได้จัดส่งให้ทุกส่วนราชการพิจารณาศึกษาในเบื้องต้นเรียบร้อยแล้ว และจากการที่ท่านปลัดเทศบาลในฐานะกรรมการได้ชี้แจงเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ที่ประชุมได้พิจารณานั้น เห็นว่าเทศบาลต้องมีมาตรการในการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายเพื่อให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้ร่วมกันพิจารณาในการเสนอมาตรการปรับลดและควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจน

นางสาวพิชญาทร์ สำเนียงล้ำ
กรรมการ/เลขานุการ

- สำนักปลัดเทศบาลได้ดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตรากำลังคนที่มียู่ในปัจจุบันแล้วเห็นว่า จำนวนพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในสังกัดมีเพียงพอกับปริมาณงาน สามารถปฏิบัติงานและรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นได้ และสามารถแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ซึ่งกรอบอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล มีจำนวน 9 อัตรา มีอัตรารว่าง 1 อัตรา และกรอบอัตรากำลังของพนักงานจ้าง มีจำนวน 27 อัตรา ไม่มีอัตรารว่าง รวมทั้งสิ้น 36 อัตรา ทั้งนี้ เพื่อเป็นการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน

นางสาวพิมพ์พร คำมะยอม
กรรมการ

นายสุบิน ตารินทร์
กรรมการ

นางสาวจารุณี สายน้ำเย็น
กรรมการ

นายศตพล วงศ์ริยะ
ประธานกรรมการ

บุคคลไม่ให้เกินตามที่กฎหมายกำหนด สำนักปลัดเทศบาลจึงขอยุบเลิกตำแหน่งเจ้าพนักงาน
สาธารณสุข ปง./ชง. ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง โดยภารกิจงานที่เกี่ยวข้องจะมอบหมายให้
พนักงานเทศบาลในสำนักปลัดเทศบาลเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการต่อไป

- กองคลังได้ดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตรากำลังคนที่มีอยู่
ซึ่งอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในสังกัดเพียงพอกับ
ปริมาณงาน สามารถปฏิบัติงานและรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
โดยกองคลังมีกรอบอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล จำนวน 5 อัตรา และพนักงานจ้าง
จำนวน 5 อัตรา ไม่มีอัตรารว่าง รวมทั้งสิ้น 10 อัตรา ดังนั้น จึงขอคงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม

- กองช่างได้วิเคราะห์ปริมาณงานและอัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันแล้ว
เห็นว่ามีความเหมาะสมและเพียงพอกับปริมาณงานในปัจจุบัน และสามารถรองรับ
ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นได้ โดยกองช่างมีกรอบอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล มีจำนวน 6
อัตรา มีอัตรารว่าง 2 อัตรา และกรอบอัตรากำลังของพนักงานจ้าง มีจำนวน 5 อัตรา ไม่มี
อัตรารว่าง รวมทั้งสิ้น 11 อัตรา ทั้งนี้ ในส่วนของตำแหน่งพนักงานเทศบาลที่ว่างนั้น
เป็นตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ซึ่งได้
รายงานขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการสรรหา ทำให้ไม่สามารถยุบเลิก
ตำแหน่งได้ ดังนั้น กองช่างจึงขอเสนอขอยุบเลิกตำแหน่งนายช่างโยธา ปง./ชง. เพื่อเป็นการ
ปรับลดภาระค่าใช้จ่ายไม่ให้เกินตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ จะมอบหมายให้พนักงาน
เทศบาลในสังกัดกองช่างเป็นผู้รับผิดชอบงานในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

- ในส่วนของกองการศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตรากำลังคน
ในส่วนราชการแล้ว มีความเหมาะสมและเพียงพอกับปริมาณงาน โดยมีกรอบอัตรากำลัง
ของพนักงานเทศบาล จำนวน 4 อัตรา มีอัตรารว่าง 2 อัตรา มีกรอบอัตรากำลังของ
พนักงานครูเทศบาล จำนวน 6 อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง และมีกรอบอัตรากำลังของ
พนักงานจ้าง จำนวน 8 อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง รวมทั้งสิ้น 18 อัตรา ซึ่งกอง
การศึกษามีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในความรับผิดชอบ จำนวน 1 ศูนย์ มีจำนวนเด็กทั้งสิ้น
132 คน หากคำนวณการกำหนดสัดส่วนครู ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ดูแลเด็ก : จำนวน
เด็ก = 1 : 10 ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง
หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ลงวันที่ 29
กันยายน 2558 แล้ว ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลมีครูและผู้ดูแลเด็ก ที่ยังเหมาะสมกับ
จำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แต่หากในอนาคตข้างหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ
เทศบาลมีจำนวนเด็กเพิ่มมากขึ้น ทางกองการศึกษาก็จะได้รายงานปัญหาความต้องการ
อัตรากำลังครูให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้พิจารณาจัดสรรอัตราตำแหน่งครูผู้ดูแล
เด็กจากกรมต่อไป

และเพื่อเป็นการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล กองการศึกษา
จึงขอเสนอขอยุบตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง เพื่อเป็นการปรับลด
ภาระค่าใช้จ่ายไม่ให้เกินตามที่กฎหมายกำหนด โดยจะมอบหมายให้พนักงานเทศบาลใน
สังกัดกองการศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง ส่วนของตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย
บริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างและได้
รายงานขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการสรรหา ทำให้ไม่สามารถยุบเลิก
ตำแหน่งได้

- จากที่ส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาลได้เสนอเรื่องการวิเคราะห์ปริมาณงาน
และกำหนดอัตรากำลังและเห็นว่ามีความเหมาะสมแล้ว โดยได้เสนอมาตรการให้ยุบเลิก
ตำแหน่งที่ว่าง จำนวน 3 ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. สังกัด
สำนักปลัดเทศบาล ตำแหน่งนายช่างโยธา ปง./ชง. สังกัดกองช่าง และตำแหน่งเจ้า
พนักงานพัสดุ ปง./ชง. สังกัดกองการศึกษา เพื่อเป็นการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการ
บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามมาตรา 35 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วน
ท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ผมพิจารณาแล้วก็เห็นด้วยตามที่เสนอมา ซึ่งก็เป็นแนวทางที่เทศบาล

สามารถดำเนินการได้ในตอนนี้ แต่หากต่อไปในอนาคต เทศบาลมีแนวโน้มที่ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพิ่มสูงขึ้น คงต้องดำเนินการพิจารณาปรับลดพนักงานจ้าง โดยจะจ้างเหมาบริการเมื่อหมดสัญญาจ้างและไม่มีความจำเป็นแล้ว ตามแนวทางข้อ 1 ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่สุด ที่ มท 0809.3/ว 1632 ลงวันที่ 20 มิถุนายน 2555 เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา 35 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ก็ค่อนข้างลำบากใจ แต่หากเทศบาลไม่มีมาตรการที่ชัดเจน หรือไม่ดำเนินการปรับลดและควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อรายงานชี้แจงให้ ก.ท.จ.เขียนรายพิจารณา ก็จะไม่สามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ที่จะดำเนินการต่อไปในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 และอาจส่งผลกระทบต่อทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงานของเทศบาลในอนาคตได้

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ผมในฐานะประธานกรรมการจึงขอมติจากที่ประชุมในการพิจารณากรอบอัตรากำลังในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ และแนวทางการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

ที่ประชุม

- มีมติเห็นชอบให้คงกรอบอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลและพนักงาน

จ้างในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ และให้ยุบเลิกตำแหน่งว่างเพื่อปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน 3 อัตรา ดังนี้

- 1.ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ขง. สังกัดสำนักปลัดเทศบาล
- 2.ตำแหน่งนายช่างโยธา ปง./ขง. สังกัดกองช่าง
- 3.ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ขง. สังกัดกองการศึกษา

และหากต่อไปในอนาคตมีตำแหน่งพนักงานจ้างว่างลง จะดำเนินการตามแนวทางข้อ 1 ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่สุด ที่ มท 0809.3/ว 1632 ลงวันที่ 20 มิถุนายน 2555 เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา 35 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยจะพิจารณาปรับลดพนักงานจ้าง โดยจะจ้างเหมาบริการเมื่อหมดอายุสัญญาจ้างและไม่มีความจำเป็นแล้ว โดยเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงรายตามระเบียบฯต่อไป

นายศตพล วงศ์ริยะ
ประธานกรรมการ

- เมื่อที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบแล้ว มอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการดำเนินการรวบรวมเอกสารเกี่ยวกับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งของส่วนราชการต่างๆ และจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 ของเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ ตามมติคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปีฯ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงรายพิจารณาตามระเบียบฯต่อไป

ระเบียบวาระที่ 3

นายศตพล วงศ์ริยะ
ประธานกรรมการ

เรื่องอื่นๆ

- มีกรรมการท่านใดต้องการเสนอเรื่องอื่นๆให้ที่ประชุมได้พิจารณาหรือแจ้งให้ทราบหรือไม่ (ไม่มี) เมื่อไม่มี ผมขอขอบคุณทุกท่านที่ได้เข้าประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน และขอปิดการประชุมครับ

เลิกประชุม เวลา 11.50 น.

(ลงชื่อ)



(นางเบญจมาศ อินธิ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)



(นางสาวพิชญุทธ สำเนียงล้ำ)
รองปลัดเทศบาลตำบลแม่สายมิตรภาพ
กรรมการ / เลขานุการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)



(นายศุทพล วงศ์ริยะ)
นายกเทศมนตรีตำบลแม่สายมิตรภาพ
ประธานกรรมการ

ผู้รับรองรายงานการประชุม