



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ เทศบาลตำบลแม่กา
อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๖๓



คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแม่กา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่กานำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนภายในเทศบาลตำบลให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลแม่กาได้สำเร็จลุล่วง ตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลแม่กา สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลแม่กา อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลแม่กา ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ซึ่งบัดนี้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว เทศบาลตำบลแม่กา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

งานกรเจ้าหน้าที่
ฝ่ายอำนวยการ
เทศบาลตำบลแม่กา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๒
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๕
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๓๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๗๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง	๘๗

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๑๔ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา พิจารณาให้ความเห็นชอบ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ให้เทศบาลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ข้อ ๑๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใดให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้นแล้วเปรียบเทียบกับบรรทัดฐาน ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่ ก.ท. จัดทำไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง การปรับตำแหน่งเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้จัดตำแหน่งที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้าประเภทและสายงานเดียวกัน และจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีความยากและคุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน

๑.๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา กำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลแม่กา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่กา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่กา มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนชั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภท ตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่กา

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่กา สามารถวางแผนอัตราค่าจ้าง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่กาดำเนินการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้างบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลแม่กาให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่กา มีการกำหนดตำแหน่งอัตราค่าจ้างของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลแม่กาที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลแม่กา

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลแม่กา โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี ตำบลเป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลแม่กาตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และปัญหาสภาพพื้นที่ของเทศบาลตำบลแม่กา เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลแม่กาบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพะเยา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ในอบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีความจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนด กรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะ งาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะ นี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะ งานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผน กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการ ดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง มีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ตาม

(๑) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน)

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของ ประชาชนโดยใช้ วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ จัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูล ข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการ นั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กระทรวงมหาดไทยกำหนด

ซึ่งเทศบาลตำบลแม่กา ได้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและองค์กร โดยใช้วิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีและได้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล ได้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่โดยการส่งเสริมให้

๑. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง เทศบาลตำบลแม่กาได้มีเจ้าหน้าที่ที่ผ่านการฝึกอบรมที่สามารถออกให้ความช่วยเหลือได้กรณีมีเหตุเพลิงไหม้ และมีอุปกรณ์ที่พร้อมใช้งานในการช่วยเหลือ
๒. ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม โดยการจัดฝึกอบรมทบทวน อปพร. และออกให้ความรู้ด้านการซ่อมแผนการป้องกันอัคคีภัย การอบรมให้ความรู้กลุ่มเด็กและเยาวชนในพื้นที่
๓. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ โดยส่งเสริมด้านอาชีพให้กับประชาชนในพื้นที่ ซ่อมแซมบ้านให้กับผู้ยากไร้ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส
๔. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น โดยการฟื้นฟูแหล่งเตาเผาเวียงบัว ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมประเพณีต่าง ๆ เช่นแห่เทียนพรรษา กิจกรรมลอยกระทง รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุในเทศกาลสงกรานต์

๒. กองคลัง ได้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและได้

คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนด

๓. กองช่าง ได้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่โดยการส่งเสริมให้

๑. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ โดยเทศบาลได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายเพื่อสำหรับการดำเนินการก่อสร้างถนน และทางระบายน้ำให้กับหมู่บ้านในพื้นที่ และโดยการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่นๆ กรณีโครงการที่เกินศักยภาพ
๒. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา โดยเทศบาลโดยการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่นๆ เพื่อจัดทำโครงการขยายเขตประปา หรือการจัดทำโครงการประปาหมู่บ้าน
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น โดยการตั้งงบประมาณในการขยายเขตไฟฟ้าให้กับพื้นที่ที่ยังไม่มีไฟฟ้าใช้ หรือขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่น ออกให้บริการซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะในพื้นที่กรณีชำรุด

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ได้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่โดยการส่งเสริมให้

๑. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล โดยกองสาธารณสุขฯ ได้มีการอบอัตรากำลังในส่วนของพนักงานขับรถบรรทุกขยะและคนงานประจำรถบรรทุกขยะ เพื่อออกให้บริการจัดเก็บขยะให้กับราษฎรในพื้นที่ และถนน ทางเดินรวมถึงที่สาธารณะ และจุดที่สำคัญต่าง ๆ ประกอบกับการออกให้บริการดูแลสิ่งปฏิกูล
๒. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ กองสาธารณสุขฯ จะให้บริการพ่นหมอกควัน หรือทรายอะเบท เพื่อกำจัดเพื่อป้องกันและกำจัดลูกน้ำยุงลายในพื้นที่ ๆ มีความเสี่ยง

(๒) พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของ ประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ ซึ่งตามพระราชบัญญัติแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้มีการกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและ หน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง

ซึ่งเทศบาลตำบลแม่กา ดำเนินการตามอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง อาทิเช่นได้รับการถ่ายโอน พ.ร.บ.หอพัก จากพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพะเยา เนื่องจากในพื้นที่ของตำบลแม่กามีมหาวิทยาลัยพะเยา จึงทำให้พื้นที่ของตำบลแม่กามีการก่อสร้างหอพักให้กับนักศึกษาซึ่งจะมีปริมาณหอพักเพิ่มขึ้นจำนวนมาก และยังมีหอพักบางส่วนที่ยังไม่ได้รับการอนุญาตให้ประกอบกิจการหอพัก

(๓) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

เทศบาลตำบลแม่กา ได้นำแนวทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมาปรับใช้ในการ บริหารงานให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง **อาทิเช่น**

๑. การบริหารจัดการในองค์กร การป้องกันการทุจริตประทุมิชอบ และการสร้างหลัก ธรรมาภิบาลในองค์กร ให้มีความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาธรรมาภิบาลในองค์กรอย่าง เป็นรูปธรรมทั้งด้าน ระบบการบริหารงานและบุคลากร มีการบริหารจัดการองค์กรที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพ สามารถตรวจสอบได้ อย่างเป็นธรรม และประชาชนมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจ และแบ่งภารกิจ รับผิดชอบที่เหมาะสม

๒. ส่งเสริมการใช้องค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ให้ เป็นเครื่องมือ หลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกส่วนราชการ

(๔) แผนพัฒนาจังหวัด และแผนพัฒนาอำเภอ

วิสัยทัศน์จังหวัด “แหล่งผลิตเกษตรปลอดภัย สังคมเข้มแข็งพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน” จังหวัด พะเยาจะเป้นแหล่งการผลิตโดยหลักการเกษตรที่เหมาะสม มีความปลอดภัย และผลผลิต ทางเกษตรที่ก่อให้เกิดรายได้ที่สูงขึ้น ภายใต้การเชื่อมโยงศักยภาพด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว ความมั่นคง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และสังคมที่เข้มแข็ง มีความพร้อมในการเป้น ประชาคมอาเซียน

โดยการพัฒนามาตรฐานบุคลากร **จังหวัดพะเยาเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการ**ให้บริการประชาชนใน จังหวัดพะเยา ให้ได้รับในด้านการบริการ ส่งเสริมการท่องเที่ยว และสังคม เพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ซึ่งเทศบาลตำบลแม่กา ได้เล็งเห็นความสำคัญในการให้บริการประชาชน และส่งเสริมการท่องเที่ยว และสังคมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เช่น การออกให้บริการจัดเก็บภาษีในหมู่บ้านโดยงานจัดเก็บภาษีจะดำเนินการจัดทำแผนการออกให้บริการ , การออกให้บริการจัดเก็บขยะในหมู่บ้านจะให้บริการวันจันทร์ – วันเสาร์ , การออกให้บริการน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคแก่ราษฎรในพื้นที่ , การออกสำรวจและให้ความช่วยเหลือกรณีเหตุเพลิงไหม้ อุทกภัย เป็นต้น และยังมีเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียนโดยการจัดกิจกรรมอาเซียนในวันสำคัญต่าง ๆ มีแผนพับประชาสัมพันธ์ข่าวสารอาเซียน

(๕) แผนพัฒนาตำบล

เทศบาลตำบลแม่กา ได้จัดทำแผนพัฒนาสามปี มีวัตถุประสงค์โดยรวมเพื่อนำแผนพัฒนาตำบลที่ได้มาดำเนินการปรับปรุงการปฏิบัติตามแผน ทั้งทางด้านบริการสาธารณะ โครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ สังคม การเมืองการบริหาร สิ่งแวดล้อม การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญา ท้องถิ่น ตลอดจนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างครอบคลุมและทั่วถึง ซึ่งเทศบาลตำบลแม่กา ได้ดำเนินการในด้านต่าง ๆ

๑. การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ

ดำเนินงานด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต เทศบาลตำบลแม่กาได้ให้การสนับสนุนทางด้านงบประมาณตามกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็ง เพื่อเป็นการลดปัญหาการว่างงาน ขยายโอกาสและส่งเสริมการกระจายรายได้ของราษฎรให้การสนับสนุนงบประมาณในการป้องกันและกำจัดโรคระบาดของพืช เพื่อลดปัญหาผลผลิตตกต่ำ

๒. การดำเนินงานด้านสังคม

- ได้ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ เช่น สนามกีฬา, อุปกรณ์กีฬา ฯลฯ ให้กับหมู่บ้านที่ยังขาดแคลน รวมถึงส่งเสริมการจัดการแข่งขันกีฬาในระดับตำบล เพื่อให้เยาวชนและประชาชนทั่วไปได้รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์และห่างไกลยาเสพติด

- ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ราษฎรในตำบลตระหนักถึงพิษภัยยาเสพติด รวมถึงสนับสนุนด้านงบประมาณให้กับหน่วยงานในการดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เช่น การจัดการอบรมให้ความรู้ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดการตั้งด่านตรวจและตั้งเวรยาม เป็นต้น

๓. การดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ได้ทำการก่อสร้างถนนคอนกรีต รวมถึงปรับปรุงและซ่อมแซมถนนที่ใช้สัญจรไปมาให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้สะดวก

- ได้ส่งเสริมและสนับสนุนด้านงบประมาณในการขยายเขตบริการไฟฟ้าสาธารณะภายในหมู่บ้านให้มีแสงสว่างอย่างเพียงพอในการสัญจรไปมาในเวลาากลางคืน

๔. การดำเนินงานด้านแหล่งน้ำ

- ได้ทำการก่อสร้างฝาย ขุดลอกลำเหมืองและคลองส่งน้ำธรรมชาติ ขุดสระเก็บน้ำ หมู่ที่ ๗ เพื่อให้มีน้ำเพียงพอสำหรับการเพาะปลูก

๕. การดำเนินงานด้านสาธารณสุข

- ได้สนับสนุนงบประมาณในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก โดยการฉีดทรายอะเบทแจกจ่ายแก่ราษฎรในตำบลและออกทำการพ่นยาเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของยุงลาย

- ได้สนับสนุนงบประมาณการดำเนินการด้านสาธารณสุขให้แก่คณะกรรมการอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน เพื่อพัฒนาปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในหมู่บ้าน ตามนโยบายบ้านเมืองน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม

๖. การดำเนินการด้านการเมืองการบริหาร

- ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาให้มีการพัฒนาความรู้ในด้านการเมือง การปกครองและด้านกฎหมายการปกครองท้องถิ่น

๗. การดำเนินการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ให้มีการสนับสนุนด้านอุปกรณ์การเรียนการสอนแก่โรงเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่ที่ยังขาดแคลน เพื่อเพิ่มพูนทักษะในด้านการเรียนการสอนและพัฒนาสติปัญญาของเด็ก

- สนับสนุนอาหารเสริม (นม) และอาหารกลางวันให้กับเด็กในวัยเรียน

- ให้การส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณด้านงานพิธีทางศาสนา งานรัฐพิธีและประเพณี

พื้บ้าน

๘. การดำเนินงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ดำเนินกิจกรรมปลูกต้นไม้ ตามโครงการหนึ่งคน หนึ่งต้น หนึ่งผืน เพื่อประชาชนชาวไทย โดยพื้นที่ผู้คืนความสมดุลให้ระบบนิเวศทางธรรมชาติและสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนมีส่วนร่วมปลูก ดูแลและบำรุงรักษาต้นไม้

- ดำเนินการปลูกต้นไม้สองข้างถนนทางหลวงหมายเลขหนึ่ง เพื่อเป็นการปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตเทศบาลตำบล แม่กาให้เกิดความสวยงาม อีกทั้งสนองแนวพระราชดำริแห่งองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ และพระราชเสาวนีย์ของสมเด็จพระบรมราชินีนาถฯ

(๖) นโยบายของรัฐบาล

ตามที่รัฐบาลได้กำหนดนโยบายรัฐบาล เพื่อใช้ในการบริหารประเทศ จำนวน ๑๑ ด้าน นั้น เทศบาลตำบลแม่กา จึงได้นำแนวทางนโยบายของรัฐบาลมาปรับใช้กับการบริหารงานของเทศบาลโดยส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำเนินการตามนโยบายของรัฐ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและองค์กร ดังนี้

๑. ดำเนินโครงการแสดงความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ โครงการมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ และสมเด็จพระนางเจ้าฯ

๒. ส่งเสริมการศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และส่งเสริมการเรียนรู้แหล่งท่องเที่ยวของตำบลแม่กา

๓. การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน โดยจัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่องอาเซียน แผ่นพับประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

๔. การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการ ป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ

๕. การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ระบบ e-GP , e-Plan , E-laas ฯ

และต้องปฏิบัติตามค่านิยมหลักของคนไทย ๑๒ ประการ ตามนโยบายของ คสช.

๑. มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๒. ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีอุดมการณ์ในสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนรวม

๓. กตัญญูต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์

๔. ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษาเล่าเรียนทั้งทางตรง และทางอ้อม
๕. รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทยอันงดงาม
๖. มีศีลธรรม รักษาความสัตย์ หวังดีต่อผู้อื่น เผื่อแผ่และแบ่งปัน
๗. เข้าใจเรียนรู้การเป็นประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่ถูกต้อง
๘. มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่
๙. มีสติรู้ตัว รู้คิด รู้ทำ รู้ปฏิบัติตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
๑๐. รู้จักดำรงตนอยู่โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รู้จักอดออมไว้ใช้เมื่อยามจำเป็น มีไว้พอกินพอใช้ ถ้าเหลือก็แจกจ่ายจำหน่าย และพร้อมที่จะขยายกิจการเมื่อมีความพร้อม เมื่อมีภูมิคุ้มกันที่ดี
๑๑. มีความเข้มแข็งทั้งร่างกาย และจิตใจ ไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจฝ่ายต่ำ หรือกิเลส มีความละอายเกรงกลัวต่อบาปตามหลักของศาสนา
๑๒. คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม และของชาติมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง

(๗) นโยบายผู้บริหาร

ผู้บริหารได้มีนโยบายหลักในการบริหารงานเทศบาลตำบลแม่กา ซึ่งเทศบาลตำบลแม่กา ได้ดำเนินการ และแก้ไขปัญหาให้กับราษฎรในพื้นที่ ดังนี้

๑. แก้ไขปัญหาน้ำอุบโภาค บริเวณ โดยการขยายเขตประปาภูมิภาคทั่วทั้งเขตเทศบาลตำบลแม่กา หรือก่อสร้างระบบประปาตำบลแม่กา
๒. ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะเพื่อเพิ่มแสงสว่างอย่างทั่วถึงทุกหมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลแม่กา
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม เสริมสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มองค์กร อปพร., อสม. เด็ก เยาวชน ผู้พิการ ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรสตรีและกลุ่มแม่บ้าน ในเขตเทศบาลตำบลแม่กาให้เกิดความเข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้
๖. พัฒนาแหล่งน้ำและถนน สู่ชุมชนและพื้นที่การเกษตรอย่างครอบคลุมเต็มพื้นที่
๗. ส่งเสริม พัฒนา และสนับสนุน ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี เพื่อเป็นพลังในการพัฒนาชุมชน และสังคมให้เข้มแข็ง

(๘) สภาพปัญหาในพื้นที่

สภาพปัญหาในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลแม่กา แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๑.๑ ปัญหาด้านการคมนาคม เส้นทางคมนาคมบางเส้นทางยังไม่สะดวก เป็นดินลูกรัง ถนนบางแห่งชำรุด
 - ๑.๒ ปัญหาการขาดแคลนน้ำอุบโภาค บริเวณ
 - ๑.๓ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะ (ไฟกิ่ง) ไม่เพียงพอ
 - ๑.๔ ปัญหาบางพื้นที่ไม่มีไฟฟ้าใช้
 - ๑.๕ ปัญหาการระบายน้ำของถนนในหมู่บ้าน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ปัญหาด้านการว่างงาน หลังการเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ปัญหาผลผลิตทางด้านการเกษตรตกต่ำ
- ๒.๓ ปัญหาหนี้สินของเกษตรกร
- ๒.๔ ปัญหาภัยแรงงานขาดคุณภาพ ทักษะ ความชำนาญ และฝีมือแรงงานที่ตลาดแรงงานต้องการ จึงไม่สามารถพัฒนาอาชีพและสร้างรายได้

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาด้านยาเสพติด ในบางพื้นที่ยังมีผู้เสพยา
- ๓.๒ ปัญหาด้านผู้ด้อยโอกาส มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ
- ๓.๓ ปัญหาด้านผู้สูงอายุไม่มีญาติพี่น้อง หรือไม่มีคนดูแล
- ๓.๔ ปัญหาประชากรแฝงที่มีอยู่ในพื้นที่เป็นจำนวนมาก ทำให้การพัฒนาในด้านต่างๆ เป็นไปค่อนข้างช้า

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑ ปัญหาการรวมกลุ่มองค์กรชุมชน องค์กรอาชีพในพื้นที่ขาดความเข้มแข็ง คณะกรรมการกลุ่มขาดการบริหารจัดการกลุ่มที่ดี
- ๔.๒ ปัญหาการขาดความรู้เข้าใจด้านกฎหมายท้องถิ่น

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ปัญหาด้านการขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร แหล่งน้ำธรรมชาติแห้งในฤดูแล้ง ไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำ
- ๕.๒ ปัญหาภัยแล้ง ในช่วงฤดูแล้งแหล่งน้ำธรรมชาติแห้ง ไม่มีน้ำสำหรับผลิตน้ำประปา หรือใช้ในการอุปโภคบริโภค
- ๕.๓ ปัญหาไฟป่า การเผาป่าในพื้นที่
- ๕.๔ ปัญหาการกำจัดขยะ การเก็บขยะในพื้นที่ ซึ่งนับวันมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น
- ๕.๕ ปัญหาน้ำเสียจากผู้ประกอบการต่างๆ ในพื้นที่ การบุกรุกที่ป่าไม้ / ที่สาธารณชนของประชาชนในพื้นที่

ซึ่งสภาพปัญหาต่างที่กล่าวมา เทศบาลตำบลแม่กา ได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาไปแล้ว แต่ยังคงประสบปัญหาในด้านขยะมูลฝอยในพื้นที่ ซึ่งนับวันมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น เทศบาลตำบลแม่กาได้ดำเนินการปรับปรุงบ่อขยะเพื่อรองรับปริมาณขยะแต่ก็ยังไม่เพียงพอต่อเนื่องจากการขยายตัวของพื้นที่ จำนวนประชากรที่มีมากขึ้น และเทศบาลตำบลแม่กา ได้ดำเนินการตามแนวทาง “ประชารัฐ” ระยะที่ ๑ โดยใช้หลักการ ๓Rs คือ การใช้น้อย ใช้ซ้ำ และนำกลับมาใช้ใหม่ โดยมีเป้าหมายเพื่อลดประมาณการเกิดขยะมูลฝอยในภาพรวม ประกอบพื้นที่ตำบลแม่กาเป็นพื้นที่ป่า ในช่วงฤดูแล้งก็จะประสบปัญหาด้านไฟป่า ช่วงฤดูฝนก็จะประสบปัญหาน้ำท่วม ซึ่งเทศบาลตำบลแม่กา ได้ให้งานป้องกันและรักษาความสงบ จัดส่งเจ้าหน้าที่ให้เข้ารับการฝึกอบรม และจัดอบรมให้ความรู้แก่ราษฎรในพื้นที่เสี่ยงภัย และจัดเตรียมเจ้าหน้าที่เพื่อเตรียมรับสถานการณ์กรณีมีเหตุฉุกเฉิน

๓.๒ กรอบแนวคิดเรื่องวางแผนอัตรากำลัง

การวางแผนกำลังคน หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในการวิเคราะห์และพยากรณ์ เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีที่จะทำให้ได้กำลังคนที่มีความรู้เหมาะสมและเพียงพอ ทั้งในด้านจำนวนและคุณภาพมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการโดยมีแผนการใช้และพัฒนาคนเหล่านั้น อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่องต่อไป

สิ่งที่ต้องพิจารณาเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน พิจารณาสິงที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. กำลังคนที่มีอยู่ได้ใช้ประโยชน์เต็มที่หรือไม่ คຸ້ມกับค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปหรือไม่
๒. มีแผนการพัฒนาคนอย่างไร เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพปฏิบัติงาน
๓. อัตรการสูญเสียกำลังคน ประเภท ระดับ สายงานใด ก่อให้เกิดปัญหาหรือไม่เพราะเหตุใด
๔. จะต้องใช้เทคนิคและวิธีการใดในการพยากรณ์กำลังคนจึงจะเหมาะสมและคาดว่าจะได้ผลใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด
๕. การสรรหาคะกระทำโดยวิธีใด จึงจะเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาการขาดแคลนกำลังได้อย่างดีที่สุด

วัตถุประสงค์การวางแผนกำลังคน

๑. เพื่อให้ได้มาและธำรงรักษากำลังคนไว้ในจำนวนและคุณภาพที่ต้องการ
๒. ใช้อัตรากำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
๓. เตรียมมาตรการที่เหมาะสมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหเกี่ยวกับกำลังคน
๔. เป็นจุดเริ่มต้นในการทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับสภาพกำลังคนจะเชื่อมโยงไปสู่การเกลี่ยกำลังคน

๓.๓ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๓.๑ แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลแม่กา ดังนี้

• **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

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

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

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓.๓.๒ แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่ง

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลแม่กามากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลแม่กา ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

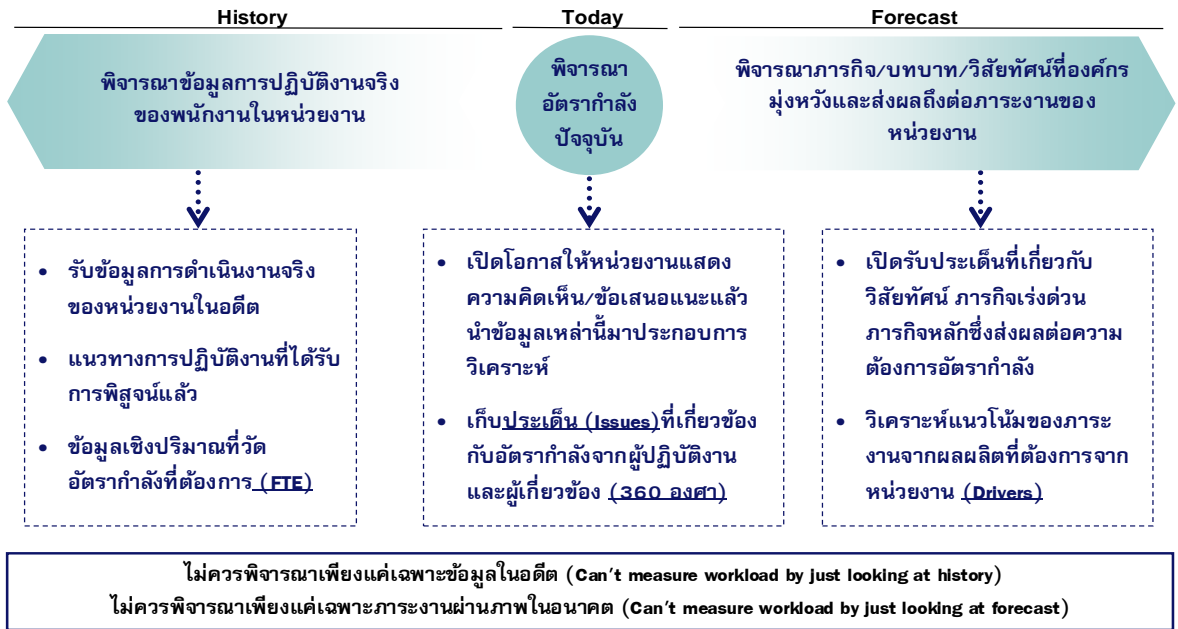
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

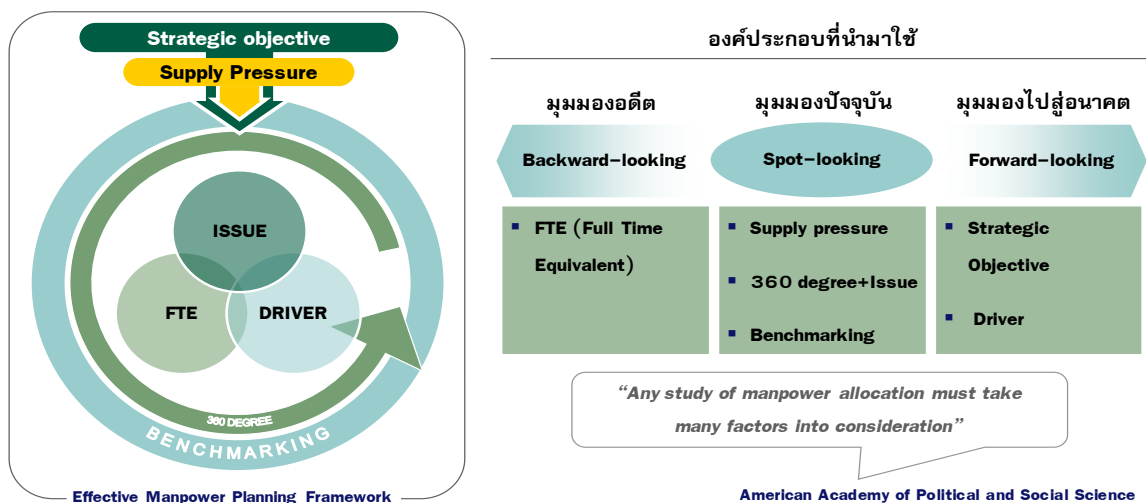
๓.๓.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการเทศบาลตำบลแม่กา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลแม่กา จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลแม่กา ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลแม่กา ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

ในส่วนราชการที่มีปริมาณมากสามารถแยกงานที่มีความซับซ้อนและจำนวนปริมาณงานจัดตั้งเป็นฝ่าย ขึ้นตรงต่อส่วนราชการนั้นและมีหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชารองลงมาจากผู้ผู้อำนวยการกอง ควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในฝ่ายนั้น

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

○ **พิจารณางานพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลแม่กา ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลแม่กา ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ 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: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลแม่กา (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลแม่กา มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคน ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลแม่กา (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

▪ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลแม่กา พิจารณา ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลแม่กา เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบลแม่กา รองนายกเทศมนตรีตำบลแม่กา ปลัดเทศบาลตำบลแม่กา และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลแม่กา เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

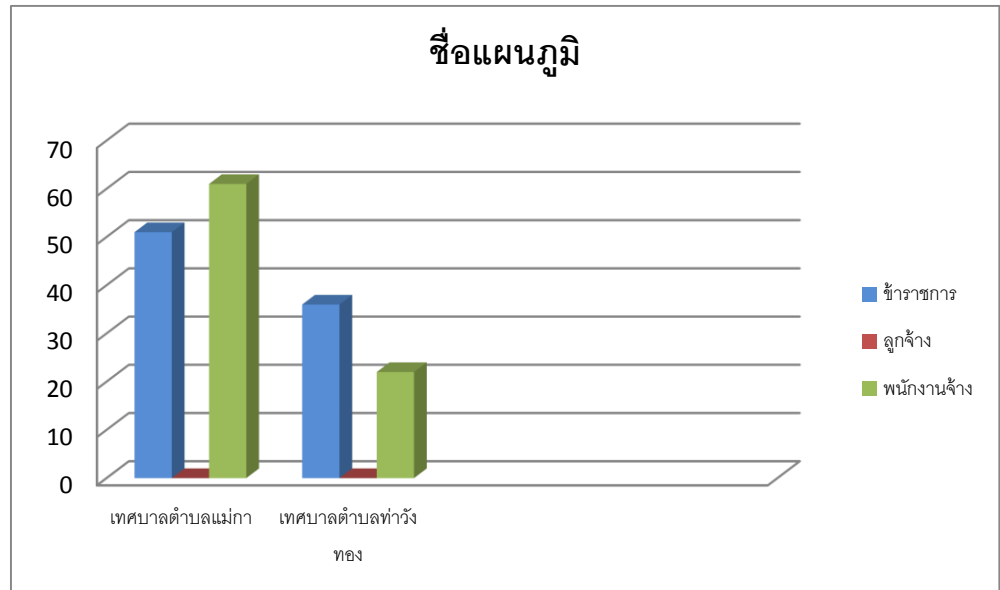
กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลท่าวังทอง ซึ่งเทศบาลตำบลท่าวังทอง ซึ่งเป็นเทศบาลขนาดเดียวกัน และอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียง จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิภาค บริบท ในลักษณะเดียวกัน

การเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในพื้นที่ใกล้เคียง

หากเปรียบเทียบกับอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ กับเทศบาลตำบลท่าวังทอง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ซึ่งเป็นเทศบาลขนาดเดียวกัน และอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียง

ลำดับ	รายการ	เทศบาลตำบลแม่กา	เทศบาลตำบลท่าวังทอง
๑	ส่วนราชการ	มี ๔ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑ สำนักปลัด ๒ กองคลัง ๓ กองช่าง ๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	มี ๔ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑ สำนักปลัด ๒ กองคลัง ๓ กองช่าง ๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๒	จำนวนพนักงานเทศบาล	จำนวน ๕๑ อัตรา ดังนี้ ๑ ปลัด ๑ สำนักปลัด ๒๒ อัตรา ๒ กองคลัง ๑๑ อัตรา ๓ กองช่าง ๑๑ อัตรา ๔ กองสาธารณสุขฯ ๖ อัตรา	จำนวน ๓๗ อัตรา ดังนี้ ๑ ปลัด ๑ สำนักปลัด ๑๗ อัตรา ๒ กองคลัง ๑๐ อัตรา ๓ กองช่าง ๖ อัตรา ๔ กองสาธารณสุขฯ ๓ อัตรา
๓	ลูกจ้างประจำ	จำนวน - คน	จำนวน - คน
๔	จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๓๐ อัตรา -สำนักปลัด ๑๖ กองคลัง ๖ กองช่าง ๖ กองสาธารณสุขฯ ๒	จำนวน ๑๐ อัตรา -สำนักปลัด ๖ อัตรา กองคลัง ๑ อัตรา กองช่าง ๒ อัตรา กองสาธารณสุขฯ ๑ อัตรา
๕	จำนวนพนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๓๑ อัตรา -สำนักปลัด ๑๐ กองคลัง ๒ กองช่าง ๒ กองสาธารณสุขฯ ๑๗	จำนวน ๓๑ อัตรา -สำนักปลัด ๑๐ อัตรา กองคลัง ๒ อัตรา กองช่าง ๒ อัตรา กองสาธารณสุขฯ ๑๗ อัตรา
๖	งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐	๘๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๗๓,๕๗๐,๕๑๒ บาท

แสดงแผนภูมิเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จะเห็นได้ว่าจำนวนบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่กา มีจำนวนมากกว่าจำนวนบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าวังทอง โดยบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่กา มีรวมทั้งสิ้น ๑๑๒ อัตรา และเทศบาลตำบลท่าวังทองมีจำนวนบุคลากรรวมทั้งสิ้น ๗๑ อัตรา , งบประมาณรายรับ – รายจ่าย เทศบาลตำบลแม่กา ก็ มีงบประมาณที่มากกว่าเทศบาลตำบลท่าวังทอง คือเทศบาลตำบลแม่กา มี ๘๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท และเทศบาลตำบลท่าวังทอง มี ๗๓,๕๗๑,๕๑๒ บาท รวมถึงค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลแม่กา ก็ถือว่า มีค่าใช้จ่ายที่สูงกว่าเทศบาลตำบลท่าวังทองเช่นเดียวกัน คือ เทศบาลตำบลแม่กา ๒๘.๘๒ เทศบาลตำบลท่าวังทอง ๒๗.๙๐

เมื่อเปรียบเทียบบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่กา กับเทศบาลตำบลท่าวังทอง จะเห็นได้ว่า มีจำนวนและตำแหน่งที่แตกต่างกันอยู่หลายตำแหน่ง หลายอัตรา ซึ่งสามารถเปรียบเทียบตำแหน่งและงานที่แตกต่างกันในแต่ละกองได้ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล

ตำแหน่งที่แตกต่างกันของเทศบาลตำบลแม่กา กับเทศบาลตำบลท่าวังทอง อย่างเห็นได้ชัด โดยส่วนใหญ่จะเป็นตำแหน่งของพนักงานจ้าง ซึ่งภารกิจของสำนักปลัดเทศบาลที่แตกต่างคือ เรื่องของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เทศบาลตำบลแม่กา จะมีพนักงานจ้าง ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ ๒ อัตรา แต่เทศบาลตำบลท่าวังทอง ไม่มีอัตราในตำแหน่งนี้ รวมถึงตำแหน่งพนักงานขับรถบรรทุกน้ำฯ และพนักงานประจํารถบรรทุกน้ำ เนื่องจากภารกิจในด้านงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลแม่กา ตลอดทั้งปีค่อนข้างมาก เพราะพื้นที่ของตำบลแม่กา เป็นตำบลที่มีความเจริญอย่างรวดเร็ว มีพื้นที่กว้างกว่าพื้นที่ของเทศบาลตำบลท่าวังทอง รวมถึงยังเป็นที่ตั้งของมหาวิทยาลัยถึง ๒ แห่ง มีประชากรและจำนวนครัวเรือนค่อนข้างมาก หากในช่วงฤดูแล้ง ปัญหาการขาดแคลนน้ำ มักจะเป็นปัญหาที่สำคัญ รวมถึงงานที่ทางเทศบาลต้องรับผิดชอบในเรื่องการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ก็เป็นปัญหาใหญ่ ซึ่งเทศบาลตำบลแม่กา ต้องทำการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ จึงทำให้ตำแหน่งของงานด้านนี้ของเทศบาลตำบลแม่กา จึงมีมากกว่าเทศบาลตำบลท่าวังทอง

๒. กองคลัง

ตำแหน่งที่แตกต่างกันในกองคลังที่ชัดเจนคือตำแหน่งในฝ่ายพัฒนารายได้ของเทศบาลตำบลแม่กามี แต่เทศบาลตำบลท่าวังทองไม่มีคือตำแหน่ง นายช่างสำรวจ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ และผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ เนื่องจากเทศบาลตำบลแม่กาให้ความสำคัญกับการจัดเก็บรายได้ค่อนข้างมากเพราะพื้นที่ของตำบลแม่กาเป็นพื้นที่ที่มีการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจค่อนข้างมาก เป็นเมืองที่กำลังมีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการเกิดหรือก่อสร้างห้องพัก โรงแรม หอพักหรือบ้านพักที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วพร้อมๆ กับการขยายตัวของมหาวิทยาลัยพะเยา อีกทั้งในอนาคตอันใกล้ตำบลแม่กาจะมีโรงพยาบาลของมหาวิทยาลัยพะเยาขนาด ๗๐๐ เตียงเกิดขึ้น ดังนั้นเทศบาลตำบลแม่กาจึงให้ความสำคัญกับตำแหน่งด้านการจัดเก็บรายได้เป็นอย่างมาก รวมถึงยังให้ความสำคัญกับการสำรวจข้อมูล หรือใช้ความรู้และประโยชน์จากตำแหน่งนายช่างสำรวจในเรื่องการจัดเก็บรายได้อีกด้วย

๓. กองช่าง

ในกองช่างตำแหน่งที่เทศบาลตำบลแม่กามีมากกว่าของเทศบาลตำบลท่าวังทองคือ นายช่างโยธา เทศบาลตำบลแม่กามี ๔ อัตรา แต่เทศบาลตำบลท่าวังทองมี ๓ อัตรา และตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบาเทศบาลตำบลแม่กามี ๒ อัตรา แต่เทศบาลตำบลท่าวังทองไม่มี ดังที่ทราบว่พื้นที่ของเทศบาลตำบลแม่กาจะมากกว่าพื้นที่ของเทศบาลตำบลท่าวังทอง รวมถึงมีงบประมาณที่มากกว่า จึงทำให้ปริมาณงานในเรื่องของกองช่างจึงมากกว่าทั้งในเรื่องของงานก่อสร้าง ด้านไฟฟ้าและด้านสาธารณูปโภคอื่น ๆ ซึ่งงานทางด้านนี้เป็นงานที่เทศบาลตำบลแม่กาจะต้องดำเนินการเพื่อให้ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ได้รับความสะดวก ปลอดภัยมากขึ้น และดีขึ้น

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมของเทศบาลตำบลแม่กาที่ต้องรับภาระในการดูแลเรื่องของสิ่งแวดล้อม เรื่องสุขภาพอนามัยให้กับประชาชนตำบลแม่กาที่มีทั้งพื้นที่และประชากรที่มากกว่าเทศบาลตำบลท่าวังทอง จึงทำให้อัตราตำแหน่งในกองสาธารณสุขฯของเทศบาลตำบลแม่กาจึงมีมากกว่าเทศบาลตำบลท่าวังทอง เช่นในตำแหน่งพนักงานขับรถบรรทุกขยะ และคนงานประจํารถบรรทุกขยะ ซึ่งเทศบาลตำบลแม่กามีรถบรรทุกขยะที่ต้องใช้ปฏิบัติการกิจจํานวน ๓ คัน รวมถึงมีตำแหน่งคนงานทั่วไปที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องของการใช้แรงงานปฏิบัติการกิจในกองสาธารณสุขฯ จํานวน ๕ อัตราแต่เทศบาลตำบลท่าวังทองไม่มีบุคลากรในตำแหน่งนี้

ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

๑. วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลแม่กา ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาเทศบาลตำบลแม่กา นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลแม่กา

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลแม่กา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลแม่กา โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริงและต้องคำนึงถึงโครงการส่วนราชการและจำนวนข้าราชการ ในเทศบาลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลแม่กา

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

❖ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลตำบลแม่กา การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลแม่กา สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑) ทำให้เทศบาลตำบลแม่กา สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลแม่กาสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลแม่กา จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลแม่กา จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลแม่กา ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลแม่กา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔) ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่เป็นต้นซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕) ช่วยให้เทศบาลตำบลแม่กา สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลแม่กาบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๖) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาล ตำบลแม่กา เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗) ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแม่กามีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลแม่กาได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลแม่กาโดยการทำประชาคมหมู่บ้านว่ามีปัญหาอะไร และความต้องการให้เทศบาลตำบลแม่กาดำเนินการแก้ไขในเรื่องใด

สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลแม่กา แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปัญหาด้านการคมนาคม เส้นทางคมนาคมบางเส้นทางยังไม่สะดวก เป็นดินลูกรัง ถนนบางแห่งชำรุด
- ๑.๒ ปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภค บริโภค
- ๑.๓ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะ (ไฟกิ่ง) ไม่เพียงพอ
- ๑.๔ ปัญหาบางพื้นที่ไม่มีไฟฟ้าใช้
- ๑.๕ ปัญหาการระบายน้ำของถนนในหมู่บ้าน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ปัญหาด้านการว่างงาน หลังการเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ปัญหาผลผลิตทางด้านเกษตรตกต่ำ
- ๒.๓ ปัญหาหนี้สินของเกษตรกร
- ๒.๔ ปัญหาวัยแรงงานขาดคุณวุฒิ ทักษะ ความชำนาญ และมีมือแรงงานที่ตลาดแรงงานต้องการ จึงไม่สามารถพัฒนาอาชีพและสร้างรายได้

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาด้านยาเสพติด ในบางพื้นที่ยังมีผู้เสพยา
- ๓.๒ ปัญหาด้านผู้ด้อยโอกาส มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ
- ๓.๓ ปัญหาด้านผู้สูงอายุไม่มีญาติพี่น้อง หรือไม่มีคนดูแล
- ๓.๔ ปัญหาประชากรแฝงที่มีอยู่ในพื้นที่เป็นจำนวนมาก ทำให้การพัฒนาในด้านต่างๆ เป็นไปค่อนข้างช้า

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑ ปัญหาการรวมกลุ่มองค์กรชุมชน องค์กรอาชีพในพื้นที่ขาดความเข้มแข็ง คณะกรรมการกลุ่มขาดการบริหารจัดการกลุ่มที่ดี
- ๔.๒ ปัญหาการขาดความรู้เข้าใจด้านกฎหมายท้องถิ่น

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ปัญหาด้านการขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร แหล่งน้ำธรรมชาติแห้งในฤดูแล้ง ไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำ

- ๔.๒ ปัญหาภัยแล้ง ในช่วงฤดูแล้งแหล่งน้ำธรรมชาติแห้ง ไม่มีน้ำสำหรับผลิตน้ำประปา หรือใช้ในการอุปโภคบริโภค
- ๔.๓ ปัญหาไฟป่า การเผาป่าในพื้นที่
- ๔.๔ ปัญหาการกำจัดขยะ การเก็บขยะในพื้นที่ ซึ่งนับวันมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น
- ๔.๕ ปัญหาน้ำเสียจากผู้ประกอบการต่างๆ ในพื้นที่
- ๔.๖ การบุกรุกที่ป่าไม้ / ที่สาธารณะของประชาชนในพื้นที่

๔.๒ ความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ต้องการให้ปรับปรุงพัฒนาและบำรุงรักษาถนน ถนนภายในหมู่บ้านให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้สะดวก และขยายความกว้างของถนน
- ๑.๒ ต้องการให้มีไฟฟ้าและแสงสว่างอย่างทั่วถึงครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ต้องการให้มีการปรับปรุง พัฒนาถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตรเพื่อลดต้นทุนในการขนถ่ายสินค้าจากแหล่งผลิต สู่บ้านและจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร
- ๑.๔ ต้องการให้มีระบบประปาใช้อย่างเพียงพอและทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
- ๑.๕ ต้องการให้จัดหาแหล่งน้ำ ลำห้วย การเกษตรและเลี้ยงสัตว์

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ต้องการให้ส่งเสริมการประกอบอาชีพ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติและ ยกระดับรายได้
- ๒.๒ ต้องการเงินทุนสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
- ๒.๓ ต้องการให้มีการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ต้องการให้ผู้ด้อยโอกาสมีผู้ดูแล
- ๓.๒ ต้องการให้มีการรณรงค์ให้คนในครอบครัวและชุมชนเห็นคุณค่าของผู้สูงอายุ
- ๓.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑ ต้องการให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม
- ๔.๒ ต้องการให้มีการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในกฎหมายท้องถิ่นให้กับผู้นำหรือประชาชนในพื้นที่
- ๔.๓ ต้องการให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ให้ความรู้กับผู้นำหรือคณะกรรมการในเรื่องการพัฒนา หรือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานกลุ่ม

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ต้องการให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการฟื้นฟูอนุรักษ์ป่าไม้ต้นน้ำที่กักเก็บน้ำ

- ๕.๒ ต้องการให้มีการแจกจ่ายน้ำอุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอ
- ๕.๓ ต้องการให้มีการส่งเสริมการปลูกต้นไม้ เพื่อให้มีป่าทดแทนป่าที่เสื่อมโทรม
- ๕.๔ ต้องการให้มีการจัดเก็บขยะในชุมชนและมีระบบคัดแยกขยะตามแบบมาตรฐาน
- ๕.๖ ต้องการให้มีการบำบัดน้ำเสียจากชุมชนก่อนปล่อยลงแม่น้ำลำคลองตามแบบมาตรฐาน
- ๕.๗ ต้องการให้มีการกันแนวเขตป่าไม้และที่สาธารณะประโยชน์ให้ชัดเจน
- ๕.๘ ต้องการให้มีการจัดการป้องกันน้ำกัดเซาะตลิ่ง และก่อสร้างฝายแม้ว (Chek Dam) ชะลอน้ำหลาก

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแม่กา

เทศบาลตำบลแม่กาได้วิเคราะห์ภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล จากพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

โดยการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลแม่กา นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลแม่กา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลแม่กาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลแม่กา ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม ซึ่งการวิเคราะห์ภารกิจในครั้งนี้ได้ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลแม่กา มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก Swot เทศบาลตำบลแม่กา กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเทศบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่ การขุดลอกแหล่งน้ำ ลำห้วย, การซ่อมแซมเส้นทางสัญจร ฯลฯ
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่ งานวางท่อระบายน้ำ, ก่อสร้างสะพาน, ท่อลอดเหลี่ยม ฯลฯ
- (๓) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่ การจัดหาที่กักเก็บน้ำแจกจ่ายในครัวเรือน การก่อสร้างระบบประปาให้ครบทุกหมู่บ้าน
- (๔) การจัดให้มีตลาด
ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่ การจัดให้มีตลาดในพื้นที่
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่ การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้าน

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำให้มีการรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่ การกำจัดลูกน้ำยุงลาย ฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุขบ้า

๑. พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขให้ประชาชนได้รับการบริการที่ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง โดยเทศบาลตำบลแม่กาจะได้จัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขขึ้น

๒. จัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่ราษฎรในการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ยาเสพติด อื่นๆ

(๒) การป้องกัน การบำบัดโรคการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาลภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

๑. รณรงค์ต่อต้านยาเสพติด

๒. สนับสนุนคุ้มครองผู้บริโภค

๓. จัดฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องสมุนไพร

๔. เสริมสร้างสุขภาพของประชาชนให้ ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายให้มีความรู้และทักษะในการเสริมสร้างสุขภาพของตนเอง

๕. พัฒนาเครือข่ายประชาชนและชุมชนให้มีความเข้มแข็ง ที่สามารถดูแลและเสริมสร้างสุขภาพได้ด้วยตัวเอง รวมทั้งส่งเสริมให้มีอาสาสมัครเฝ้าระวังสุขภาพและสิ่งแวดล้อมในชุมชน

๖. ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติและใช้มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมกำกับดูแลและคุ้มครองสุขภาพชุมชนและสิ่งแวดล้อม

๗. ร่วมมือกับอนามัยในด้านสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคให้ความรู้แก่ประชาชนในการดูแลและป้องกันตัวเองให้ห่างไกลจากโรคร้าย

๘. โครงการบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด

๙. โครงการฝึกอาชีพหลังการบำบัด

๑๐. ออกข้อบัญญัติที่เกี่ยวข้องตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕

(๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

๑. สสำรวจรายชื่อผู้สูงอายุที่มีอายุครบ ๖๐ ปีขึ้นไป ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอชไอวีและผู้ด้อยโอกาสในเขตตำบลแม่กา เพื่อจัดทำทะเบียนประวัติ

๒. ให้ความช่วยเหลือโดยการจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอชไอวีและผู้ด้อยโอกาส

๓. จัดตั้งศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อ ผู้ด้อยโอกาสประจำตำบล และสนับสนุนงานของศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน เพื่อเป็นศูนย์กลางในการให้บริการและช่วยเหลือประชาชน พัฒนาศักยภาพบุคลากรสนับสนุนเบี้ยยังชีพ วัสดุ อุปกรณ์ ที่จำเป็นแก่ผู้สูงอายุ ผู้ติดเชื้อ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๔. สนับสนุนให้มีการจัดตั้งกลุ่ม หรือสมาคม เพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ

๕. โครงการช่วยเหลือเด็กและผู้ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์

- (๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่
๑. จัดให้มีพนักงานทำความสะอาดถนนและที่สาธารณะ
 ๒. ตัดหญ้า และรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
 ๓. ปรับปรุงภูมิทัศน์เกาะกลางถนน หรือที่สาธารณะ
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่
๑. จัดให้มีโรงฆ่าสัตว์รวมและตลาดจำหน่าย
 ๒. ออกข้อบัญญัติตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕
- (๖) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถานภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่
๑. จัดสร้างเตาเผาไร้มลพิษต่อสิ่งแวดล้อม
- (๗) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่
๑. จัดให้มีสวนสาธารณะและสถานที่พักผ่อนในพื้นที่
- (๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎรภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่
๑. ส่งเสริม และสนับสนุนประชาชนในการฝึกอาชีพโดยประสานแผนการฝึกอาชีพกับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพะเยาซึ่งตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ตำบลแม่กา
 ๒. ส่งเสริมการแปรรูปสินค้าเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่าของสินค้า
 ๓. สนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ สหกรณ์ ธนาการชุมชน ตามความต้องการของประชาชนและความเหมาะสมกับสภาพพื้นที่
 ๔. จัดทำเว็บไซต์เพื่อการศึกษา ประชาสัมพันธ์ให้กับกลุ่มเกษตรกร กลุ่มอาชีพ เพื่อเพิ่มช่องทางการจำหน่ายสินค้าให้กว้างขึ้นส่งเสริมกลุ่มอาชีพและสนับสนุนเกษตรกรทฤษฎีใหม่

๕.๓ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่
๑. จัดตั้งศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยใช้ชุมชนร่วมกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเป็นฐาน
 ๒. แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ ประสานงาน เตรียมพร้อมให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยตลอด ๒๔ ชั่วโมง
 ๓. จัดตั้งทีมกู้ภัยประจำตำบลตามโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งทีมกู้ภัย
 ๔. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ที่จำเป็นเพื่อใช้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
 ๕. จัดให้มีการซักซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่อาจเกิดขึ้นหรือที่เกิดขึ้นเป็นประจำทุกปี เช่น การซักซ้อมการช่วยเหลือผู้ประสบ อุทกภัย อัคคีภัย และอุบัติเหตุ เป็นต้น

(๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลแม่กา ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

๑. จัดตั้งหน่วยบริการประชาชนในพื้นที่ จำนวน ๑ แห่งโดยการสร้างระบบภาคีเครือข่ายชุมชน เช่น เจ้าหน้าที่ตำรวจ เจ้าหน้าที่งานป้องกัน และอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน สนับสนุนการปฏิบัติงานของเครือข่าย พัฒนาศักยภาพของบุคลากร คุรุภัณฑ์เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ ระบบสารสนเทศ ให้มีประสิทธิภาพพร้อมในการปฏิบัติงานได้ทันที่

๒. จัดทำแผนหลักในการป้องกันและแผนสำรองเพื่อรองรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อสร้างความมั่นคง ความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในเขตตำบลแม่กา

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลแม่กา และประสานการจัดทำแผนพัฒนา ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

๑. จัดตั้งตลาดกลางประจำตำบล เพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าของประชาชน เพิ่มอำนาจการต่อรอง และสร้างมูลค่าของสินค้า

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

๑. สำรวจแหล่งท่องเที่ยวภายในตำบลและร่วมกับตำบลอื่นเพื่อกำหนดเส้นทางการท่องเที่ยว

๒. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของตำบลได้แก่ เตาเผาเวียงบัว อ่างเก็บน้ำแม่ต้า

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

๑. ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มวิสาหกิจชุมชน

๒. จัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาอาชีพและรายได้ของประชาชน เพื่อเพิ่มโอกาสและช่องทางการเข้าถึงแหล่งเงินทุน

๓. จัดตั้งศูนย์สืบค้นข้อมูลทางด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรม การปศุสัตว์ เพื่อเพิ่มช่องทางการศึกษาและค้นหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน โดยติดตั้งอินเทอร์เน็ตในระดับชุมชนหมู่บ้าน

๔. จัดทำเว็บไซต์เพื่อการศึกษา ประชาสัมพันธ์ให้กับกลุ่มเกษตรกร กลุ่มอาชีพ เพื่อเพิ่มช่องทางการจำหน่ายสินค้าให้กว้างขึ้น

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

๑. ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ทางการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปรับปรุงภูมิทัศน์ในที่สาธารณะ

๒. ส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรดิน และน้ำ

๓. สนับสนุนการปลูกป่าชุมชน

- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่
๑. สนับสนุนให้ชุมชนดำเนินการติดตั้งบ่อดักไขมัน เพื่อลดปัญหาน้ำในลำคลองเน่าเสีย
 ๒. ศึกษาวิเคราะห์การจัดตั้งระบบบำบัดน้ำเสียรวม
 ๓. จัดหาพื้นที่เพื่อจัดตั้งระบบบำบัดน้ำเสียรวมบริเวณชุมชนหน้ามหาวิทยาลัยนเรศวร
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่
๑. เก็บขยะและกำจัดขยะมูลฝอยภายในตำบล
 ๒. ส่งเสริมให้มีการคัดแยกขยะมูลฝอย สนับสนุนให้มีการทำปุ๋ยหมักจากเศษขยะในทุกชุมชน
 ๓. ปรับปรุงระบบการจัดการขยะมูลฝอย โดยใช้การฝังกลบ และเผาทำลายให้เป็นไปตามหลักวิชาการให้เหมาะสมกับพื้นที่ และรองรับปริมาณขยะมูลฝอยที่เพิ่มขึ้น
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่
๑. ต้องการให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการฟื้นฟูอนุรักษ์ป่าไม้ต้นน้ำที่เก็บน้ำ
 ๒. ต้องการให้มีการแจกจ่ายน้ำอุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอ
 ๓. ต้องการให้มีการส่งเสริมการปลูกต้นไม้เพื่อให้มีป่าทดแทนป่าที่เสื่อมโทรม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

๑. จัดงานประเพณีลอยกระทง ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีแห่เทียนพรรษา
๒. ค้นหาปราชญ์ชาวบ้านหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
๔. พัฒนาเครือข่ายทางภูมิปัญญาท้องถิ่น

(๒) การส่งเสริมการศึกษา / การท่องเที่ยว ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

๑. จัดการแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติด
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนออกกำลังกาย
๓. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์

(๓) การศึกษาและการทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

๑. จัดตั้งสภาวัฒนธรรมท้องถิ่น
๒. สนับสนุนให้เยาวชนบวชภาคฤดูร้อน
๓. จัดทำโครงการเข้าค่ายปฏิบัติธรรมของเยาวชน

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของเทศบาล

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐
- (๒) ส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานประเภทต่าง ๆ ของเทศบาลตำบล

- (๓) สนับสนุนให้มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือหน่วยงานอื่น
- (๔) ส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถให้แก่พนักงานเทศบาลตำบลแม่กา
- (๕) ส่งเสริมให้ทุกส่วนราชการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติราชการระหว่างพนักงานเทศบาลกับผู้บริหาร
- (๖) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลแม่กาด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลแม่กา เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strengths)

- ๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
- ๒. บุคลากร เทศบาลตำบลแม่กา มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- ๓. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก ส่วนต้นทุนอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับท้องถิ่น
- ๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง
- ๕. มีการรวมกลุ่มต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน/ตำบล
- ๖. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
- ๗. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง บางโครงการเทศบาลตำบลแม่กาสามารถดำเนินการได้แต่บางโครงการไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้
- ๒. งบประมาณของเทศบาลตำบลแม่กามีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

๓. การรวมกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน เนื่องจากขาดความรู้ในการบริหารจัดการ
๔. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง
๕. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าหรือผลผลิตของกลุ่ม
๖. เกษตรกรมีหนี้สินมากและต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูง
๗. ประชาชนมีรายได้ต่ำแต่ค่าครองชีพสูง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๔๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล
๓. กฎหมายด้านวิสาหกิจชุมชนในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรชุมชน
๔. รัฐบาลมีการส่งเสริมให้ประชาชนท่องเที่ยวในประเทศ
๕. กลุ่มจังหวัดมีทิศทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชื่อมโยงเป็นวงจรรายในกลุ่มจังหวัด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ เทศบาลตำบลแม่กาฯยังไม่มี ความชำนาญและบุคลากร
๒. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๓. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๔. ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวนและมีราคาต่ำ

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ พัฒนาสังคม การศึกษาและวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strength=s)

- ๑.ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมอย่างต่อเนื่อง
- ๒.บุคลากร เทศบาลตำบลแม่กา มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง
๕. ประชาชนในพื้นที่ มีการอนุรักษ์ประเพณีอันดีของท้องถิ่นไว้ดี

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังสนใจและมีความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม
๓. อัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

โอกาส (Opportunity=O)

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาในด้านสังคม เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน ๓ พัฒนาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

- ๑.ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
- ๒.บุคลากร เทศบาลตำบลแม่กา มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังสนใจและมีความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสาธารณสุข
๔. อัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง
๕. มีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นจำนวนมากเนื่องจากการขยายตัวของจำนวนประชากรอย่างรวดเร็ว
๖. ไม่มีภารรณรงค์ปลูกป่าและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ประชาชนไม่ตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. หน่วยงานในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องพร้อมที่จะให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาในด้านด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้งอุทกภัย

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ พัฒนารักษาความมั่นคงและรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Streng=S)

๑. เป็นหน่วยงานที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติตามวาระแห่งชาติ
๒. มีนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนและผู้ปฏิบัติยังไม่ให้ความสำคัญในด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่าที่ควร
๒. เป็นตำบลที่มีพื้นที่กว้าง บางหมู่บ้านอยู่ห่างไกล ทำให้การดูแลยังไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐบาลกำหนดให้ดำเนินการจัดการด้านความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ เพื่อขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ
๒. เทศบาลมีอำนาจและมีอิสระในการบริหารงบประมาณทำให้เกิดความคล่องตัวและเกิดพัฒนาในทุกด้าน
๓. เทศบาลตำบลแม่กามีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก ทำให้การขนส่งสินค้าและการเดินทางไปเขตอื่น ๆ ได้สะดวกปลอดภัย

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การเผยแพร่เกี่ยวกับระบบงานด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมของหน่วยงานมีน้อยและไม่ทั่วถึง
๒. แผนยุทธศาสตร์แห่งชาติไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้ทั้งหมด
๓. ปัญหายาเสพติดยังคงมีอยู่ในพื้นที่

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ พัฒนาส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้าน การเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒. บุคลากรเทศบาลตำบลแม่กา มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่ พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๔. ประชาชนภายในตำบลแม่กาค่อนข้างมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถในเกณฑ์ดี สามารถจะเข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชนและสามารถขอความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือในการของราชการได้

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดราชบุรี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะทำให้การบริหารงานของเทศบาลมีศักยภาพมากขึ้นและผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น
๓. ขาดทิศทางการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ AEC ในเชิงปฏิบัติการ
จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของเทศบาลตำบลแม่กา เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ งานก่อสร้างถนน งานทางระบายน้ำ งานไฟฟ้า
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ได้แก่ งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ได้แก่ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ งานกำจัดขยะ มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งานรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ได้แก่ งานส่งเสริมและสนับสนุนให้ราษฎรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและพัฒนาในรูปแบบของประชาคม
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ได้แก่ งานส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้แก่ งานป้องกันและรักษาความปลอดภัยและทรัพย์สินในเขตพื้นที่ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทางธรรมชาติ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ได้แก่ งานส่งเสริมประเพณีของท้องถิ่น การรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น ประเพณีลอยกระทง ประเพณีสงกรานต์ ฯลฯ
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ได้แก่ งานสนับสนุนงบประมาณให้กับกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในชุมชน เช่น กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มพ่อบ้านแม่บ้าน กลุ่มวัฒนธรรม ฯลฯ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ได้แก่ งานส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ปุ๋ยชีวภาพแทนสารเคมีส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรอินทรีย์ในพื้นที่ งานการจัดสวน งานเครื่องปั้นดินเผา งานการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลแม่กา ดังที่ได้กล่าวมา จะเห็นได้ว่าตำบลแม่กาเป็นตำบลที่มีพื้นที่ค่อนข้างกว้างคือ รับผิดชอบพื้นที่ทั้งหมดถึง ๑๓๑.๖๙๖ ตารางกิโลเมตร และมีมหาวิทยาลัยตั้งอยู่ในพื้นที่ ๒ แห่ง ส่งผลทำให้เกิดการขยายตัวของเมืองในพื้นที่มาก ภารกิจงานต่างๆ ในแต่ละปีจึงเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับ

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ
๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัลตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

เทศบาลตำบลแม่กา เป็นเทศบาลขนาดกลาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๕๑ อัตรากำลังพนักงานครูเทศบาลจำนวน ๕ อัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓๐ อัตรากำลังพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓๑ อัตรากำลัง รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๑๑๒ อัตรากำลัง จากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ผ่านมา เทศบาลตำบลแม่กา มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลค่อนข้างสูง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งสามารถแยกปัญหาของแต่ละส่วนราชการดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาลตำบลแม่กา มีโครงสร้างส่วนราชการ ๓ ฝ่าย คือ ฝ่ายอำนวยการ, ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ และฝ่ายธุรการ มีอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงาน จำนวน ๒๒ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรา มีการกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการถูกต้องและเหมาะสม คือ งานบริหารทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานจัดทำงบประมาณ งานนิติการ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม พนักงานที่ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่มีอยู่ เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในสำนักปลัดสามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ ประกอบกับพนักงานจ้างยังมีตำแหน่งว่างอีก ๑ อัตรา จึงไม่มีความจำเป็นต้องกำหนดบุคลากรเพิ่ม

๒. กองคลัง มีโครงสร้างส่วนราชการ ๒ ฝ่าย คือฝ่ายบริหารงานคลังและฝ่ายพัฒนารายได้ มีอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงาน จำนวน ๑๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ซึ่งมีจำนวนพนักงานที่ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่มีอยู่ เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในกองคลังสามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับพนักงานจ้างยังมีตำแหน่งว่างอีก ๑ อัตรา ดังนั้น กองคลังจึงไม่มีความจำเป็นต้องกำหนดบุคลากรเพิ่ม

๓. กองช่าง มีโครงสร้างส่วนราชการ ๒ ฝ่าย คือฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง และฝ่ายการโยธา มีอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงาน จำนวน ๙ อัตรา มีตำแหน่งว่างจำนวน ๒ อัตรา คือหัวหน้าฝ่ายการโยธา และนายช่างโยธา ปัจจุบันอยู่ระหว่างการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง จึงทำให้ปริมาณงานของผู้อำนวยการกองช่างเพิ่มมากขึ้น พนักงานจ้างตามภารกิจ ๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรของกองช่าง ยังสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงไม่มีความจำเป็นต้องกำหนดบุคลากรเพิ่ม

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีโครงสร้างส่วนราชการ ๒ ฝ่าย คือฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข และฝ่ายบริการสาธารณสุข มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๖ อัตรา มีตำแหน่งว่างจำนวน ๒ อัตรา คือ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข และหัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข ปัจจุบันอยู่ระหว่างการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง จึงทำให้ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ ต้องรับผิดชอบงานทั้ง ๒ ฝ่าย พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๗ อัตรา เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรของกองช่าง ยังสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับพนักงานจ้างยังมีตำแหน่งว่างอีก ๒ อัตราจึงไม่มีความจำเป็นต้องกำหนดบุคลากรเพิ่ม

ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการและการกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลแม่กา ในภาพรวมทั้งหมดที่เป็นปัญหาในปีที่ผ่านมาและปัจจุบัน คือหน่วยงานประสบปัญหาภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อยๆ ปัจจุบันกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดให้นำเงินอุดหนุนทั่วไปที่ระบุดังกล่าวไปใช้จ่ายค่าตอบแทนบุคลากรเกี่ยวกับวงเงินงบประมาณรายจ่ายแล้ว จะมีอัตราลดต่ำลงจนไม่สะท้อนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่แท้จริง เทศบาลตำบลแม่กาจึงต้องตระหนักและพึงระวัง หากในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียกชื่อเงินอุดหนุนและ/หรือการกำหนดเงินอุดหนุนที่ต้องตราเป็นงบประมาณรายจ่ายขึ้นอาจทำให้ฐาน

งบประมาณรายจ่ายเปลี่ยนแปลงทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เกินกว่าร้อยละ ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

จากปัญหาดังกล่าวคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) จึงได้วิเคราะห์ค่างานและปริมาณงานกำหนดตำแหน่งที่มีความจำเป็นและต้องการอย่างแท้จริงให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ปัจจุบันและเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในอนาคต เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลแม่กา ต่อไป

ทั้งนี้เทศบาลได้พิจารณาจากสถิติปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ ดังรายละเอียดที่ปรากฏต่อไปนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตรากำลังเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต 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
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

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

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

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์ สูตรในการคำนวณ

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

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

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

-๓๙- , -๔๓

สถิติปริมาณงานทุกสำนัก กอง
เทศบาลตำบลแม่กา

-๔๔-

จากการวิเคราะห์อัตรากำลังของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลแม่กา
เราสามารถจำแนกว่าต้องการอัตรากำลังคนเป็นประเภทสายงานต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลแม่กาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ เรียบร้อยแล้ว มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และ ตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๖๒ ทำให้เทศบาลตำบลแม่กา นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลแม่กา มีรายละเอียดดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>๑.๑.๑ งานกรรณการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๑.๓ งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม</p> <p>๑.๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๑.๕ งานจัดทำงบประมาณ</p> <p>๑.๑.๖ งานนิติการ</p> <p>๑.๑.๗ งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๑.๑.๘ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p>	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>๑.๑.๑ งานกรรณการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๑.๓ งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์</p> <p>๑.๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๑.๕ งานจัดทำงบประมาณ</p> <p>๑.๑.๖ งานนิติการ</p> <p>๑.๑.๗ งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๑.๑.๘ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p>	<p>๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจ</p> <p>ข้อ ๑.๓ พัฒนาสนับสนุน และบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวกิจกรรมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน</p> <p>ข้อ ๑.๔ พัฒนาการความรู้ระบบการผลิตแบบครบวงจร เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตรและเพิ่มศักยภาพการประกอบอาชีพ รวมทั้งด้านการตลาดอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานในระดับสากล</p> <p>๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสังคม การศึกษา และวัฒนธรรม</p> <p>ข้อ ๖.๑ พัฒนาศักยภาพทุนทางสังคม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>ข้อ ๖.๒ อนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>ข้อ ๖.๓ ส่งเสริมและสร้างองค์ความรู้ องค์กรชุมชนหรือภาคประชาชนให้มีความเข้มแข็งเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>ข้อ ๖.๔ ส่งเสริมการจัดการศึกษาทุกระดับ เพื่อพัฒนาคนในชุมชนให้มีความเข้มแข็งเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>ข้อ ๖.๕ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน</p> <p>ข้อ ๖.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนระบบการจัดสวัสดิการประชาชน กลุ่มเป้าหมาย เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคง</p> <p>ข้อ ๖.๗ ส่งเสริมบุคลากรภาครัฐ ประชาชน ให้มีทักษะด้านภาษาต่างประเทศ และการประกอบอาชีพและการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน</p> <p>๗. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>ข้อ ๕.๑ บริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>ข้อ ๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเวทีเรียนรู้ภาคประชาสังคม</p> <p>ข้อ ๕.๓ พัฒนาศมรรคนะขององค์กร และบุคลากร เพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>ข้อ ๕.๔ ส่งเสริมสนับสนุนสร้างเวทีเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ต่อ)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ต่อ)	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
<p>๑.๒ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ</p> <p>๑.๒.๑ งานรักษาความสงบ</p> <p>๑.๒.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๒.๓ งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๑.๓ ฝ่ายธุรการ</p> <p>๑.๓.๑ งานธุรการ</p> <p>๑.๓.๒ งานสารบรรณ</p> <p>๑.๓.๓ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๓.๔ งานเลขานุการ</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>๒.๑.๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๑.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๑.๓ งานระเบียบการคลัง</p> <p>๒.๑.๔ งานสถิติการคลัง</p> <p>๒.๑.๕ งานธุรการ</p> <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <p>๒.๒.๑ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๒.๒ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</p> <p>๒.๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๒.๔ งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๑.๑ งานวิศวกรรม</p> <p>๓.๑.๒ งานสถาปัตยกรรม</p> <p>๓.๑.๓ งานผังเมือง</p> <p>๓.๑.๔ งานธุรการ</p> <p>๓.๒ ฝ่ายการโยธา</p> <p>๓.๒.๑ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๒.๒ งานสวนสาธารณะ</p> <p>๓.๒.๓ งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ</p>	<p>๑.๒ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ</p> <p>๑.๒.๑ งานรักษาความสงบ</p> <p>๑.๒.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๒.๓ งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๑.๓ ฝ่ายธุรการ</p> <p>๑.๓.๑ งานธุรการ</p> <p>๑.๓.๒ งานสารบรรณ</p> <p>๑.๓.๓ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๓.๔ งานเลขานุการ</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>๒.๑.๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๑.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๑.๓ งานระเบียบการคลัง</p> <p>๒.๑.๔ งานสถิติการคลัง</p> <p>๒.๑.๕ งานธุรการ</p> <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <p>๒.๒.๑ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๒.๒ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</p> <p>๒.๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๒.๔ งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๑.๑ งานวิศวกรรม</p> <p>๓.๑.๒ งานสถาปัตยกรรม</p> <p>๓.๑.๓ งานผังเมือง</p> <p>๓.๑.๔ งานธุรการ</p> <p>๓.๒ ฝ่ายการโยธา</p> <p>๓.๒.๑ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๒.๒ งานสวนสาธารณะ</p> <p>๓.๒.๓ งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ</p>	<p>๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนารักษาความมั่นคงและรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <p>ข้อ๔.๑ ปกป้องและเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์</p> <p>ข้อ๔.๒ ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด</p> <p>ข้อ๔.๓ พัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p> <p>ข้อ๔.๔ เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับปัญหาภัยธรรมชาติ</p> <p>ข้อ๔.๕ เสริมสร้างความปลอดภัยและสมานฉันท์ของคนในชาติ</p> <p>ข้อ๔.๖ เสริมสร้างความเข้มแข็งองค์กรประชาชน</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>ข้อ๕.๓ พัฒนาสมรรถนะขององค์กร และบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสังคม การศึกษา และวัฒนธรรม</p> <p>ข้อ๒.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนระบบการจัดสวัสดิการประชาชน กลุ่มเป้าหมาย เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคง</p> <p>๒.ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>ข้อ๕.๓ พัฒนาสมรรถนะขององค์กร และบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจ</p> <p>ข้อ ๑.๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนระบบเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและการลงทุน</p> <p>ข้อ ๑.๒ พัฒนาแหล่งน้ำ และบริหารจัดการน้ำ เพื่อประชาชน</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ต่อ)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ต่อ)	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๔.๑.๑ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑.๒ งานวางแผนสาธารณสุข</p> <p>๔.๑.๓ งานศูนย์บริการสาธารณสุข</p> <p>๔.๑.๔ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข</p> <p>๔.๒.๑ งานเผยแพร่และฝึกอบรม</p> <p>๔.๒.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๔.๒.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค</p> <p>๔.๒.๔ งานสัตวแพทย์</p> <p>๔.๒.๕ งานธุรการ</p>	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๔.๑.๑ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑.๒ งานวางแผนสาธารณสุข</p> <p>๔.๑.๓ งานศูนย์บริการสาธารณสุข</p> <p>๔.๑.๔ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข</p> <p>๔.๒.๑ งานเผยแพร่และฝึกอบรม</p> <p>๔.๒.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๔.๒.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค</p> <p>๔.๒.๔ งานสัตวแพทย์</p> <p>๔.๒.๕ งานธุรการ</p>	<p>๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>ข้อ ๓.๑ อนุรักษ์และบริหารการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน</p> <p>ข้อ ๓.๒ พัฒนาศักยภาพชุมชน เพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ข้อ ๓.๓ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเพื่อการบริหารจัดการด้านมลภาวะ</p> <p>๑.ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>ข้อ๕.๑ บริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล</p>
<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการ

แทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงาน

อนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

การกำหนดตำแหน่ง

ส่วนราชการ	ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ	การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง
สำนักปลัดเทศบาล	ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการ โดยทั่วไปของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัด การปฏิบัติราชการส่วนราชการในเทศบาลให้ เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการ ปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยมีการแบ่ง ส่วนราชการในสำนักปลัดเทศบาล ออกเป็น ๓ ฝ่าย คือ ฝ่ายอำนวยการ , ฝ่ายป้องกัน และรักษาความสงบ และฝ่ายธุรการ	ภารกิจของสำนักปลัดเทศบาลที่ ประกอบด้วยฝ่าย ๓ ฝ่าย คือ ฝ่าย อำนวยการ , ฝ่ายป้องกันและรักษาความ สงบ และฝ่ายธุรการ จะเห็นได้ว่า -ฝ่ายอำนวยการ มีข้าราชการ จำนวน ๑๓ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๑๐ โดยปรากฏตามเอกสารกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งแต่ละตำแหน่งได้ครอบคลุม ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบที่ฝ่าย อำนวยการต้องดำเนินการแล้ว -ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ มี ข้าราชการ จำนวน ๔ อัตรา พนักงาน จ้าง จำนวน ๑๒ โดยปรากฏตามเอกสาร กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งแต่ละตำแหน่ง ได้ครอบคลุมภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบต้อง ดำเนินการแล้ว -ฝ่ายธุรการ มีข้าราชการ จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๔ โดย ปรากฏตามเอกสารกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งแต่ละตำแหน่งได้ครอบคลุมภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบที่ฝ่ายธุรการต้อง ดำเนินการแล้ว จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และ วิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่า อัตรากำลังที่มีอยู่ มีความเหมาะสมและ เพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วน ราชการแล้ว จึงเห็นควรว่าระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม ทั้งนี้ เทศบาลตำบลแม่กา สามารถปรับ เกื้ออัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติ ภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของ องค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบาย ของจังหวัด/นโยบายของผู้บริหารได้

ส่วนราชการ	ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ	การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง
กองคลัง	<p>มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและ เอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการ จัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชี</p> <p>ทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และ รายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำ งบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับ การพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการในสำนักกองคลัง ออกเป็น ๒ ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานคลัง และฝ่ายพัฒนารายได้</p>	<p>ภารกิจของกองคลังที่ประกอบด้วยฝ่าย ๒ ฝ่าย คือ ฝ่ายอำนวยการบริหารงานคลัง และ ฝ่ายพัฒนารายได้ จะเห็นได้ว่า</p> <p>-ฝ่ายบริหารงานคลัง มีข้าราชการ จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๔ โดย ปรากฏตามเอกสารกรอบอัตรากำลึง ๓ ปี ซึ่งแต่ละตำแหน่งได้ครอบคลุมภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบที่ฝ่ายบริหารงาน คลังต้องดำเนินการแล้ว</p> <p>-ฝ่ายพัฒนารายได้ มีข้าราชการ จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๔ โดย ปรากฏตามเอกสารกรอบอัตรากำลึง ๓ ปี ซึ่งแต่ละตำแหน่งได้ครอบคลุมภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบที่ฝ่ายพัฒนารายได้ ต้องดำเนินการแล้ว</p> <p>จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และ วิเคราะห์ให้อัตรากำลึงที่ต้องการพบว่า อัตรากำลึงที่มีอยู่ มีความเหมาะสมและ เพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วน ราชการแล้ว จึงเห็นควรว่าระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ให้อัตรากำลึงไว้เท่าเดิม ทั้งนี้ เทศบาลตำบลแม่กา สามารถปรับ เกลี่ยอัตรากำลึงที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติ ภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของ องค์การและนโยบายของรัฐบาล/นโยบาย ของจังหวัด/นโยบายของผู้บริหารได้</p>

ส่วนราชการ	ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ	การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง
<p>กองช่าง</p>	<p>มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรม เครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและ ยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการ ในกองช่าง ออกเป็น ๒ ฝ่าย คือ ฝ่ายแบบ แผนและก่อสร้าง และฝ่ายการโยธา</p>	<p>ภารกิจของกองช่างที่ประกอบด้วยฝ่าย ๒ ฝ่าย คือ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง และ ฝ่ายการโยธา จะเห็นได้ว่า -ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง มีข้าราชการ จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๓ โดยปรากฏตามเอกสารกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งแต่ละตำแหน่งได้ครอบคลุมภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบที่ฝ่ายแบบแผน และก่อสร้างต้องดำเนินการแล้ว -ฝ่ายการโยธา มีข้าราชการ จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๕ โดยปรากฏตามเอกสารกรอบ อัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งแต่ละตำแหน่งได้ ครอบคลุมภารกิจหน้าที่ความ รับผิดชอบที่ฝ่ายการโยธาต้อง ดำเนินการแล้ว</p> <p>จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และ วิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่า อัตรากำลังที่มีอยู่ มีความเหมาะสม และเพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละ ส่วนราชการแล้ว จึงเห็นควรว่าระหว่าง ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ให้คงอัตรากำลังไว้ เท่าเดิม ทั้งนี้ เทศบาลตำบลแม่กา สามารถปรับเกลี้ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้ สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบาย ของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัด/ นโยบายของผู้บริหารได้</p>

ส่วนราชการ	ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ	การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง
<p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริการสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานอนามัย และสิ่งแวดล้อม งานดูแลรักษาความสะอาด งานป้องกันและควบคุมโรค งานสัตวแพทย์ งานวางแผนด้านสาธารณสุข งานเผยแพร่และฝึกอบรม งานธุรการในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการในกองช่าง ออกเป็น ๒ ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข และฝ่ายบริการสาธารณสุข</p>	<p>ภารกิจของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมที่ประกอบด้วยฝ่าย ๒ ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข และ ฝ่ายบริการสาธารณสุข จะเห็นได้ว่า</p> <p>-ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข มีข้าราชการจำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๑๖ โดยปรากฏตามเอกสารกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งแต่ละตำแหน่งได้ครอบคลุมภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบที่ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ต้องดำเนินการแล้ว</p> <p>-ฝ่ายบริการสาธารณสุข มีข้าราชการจำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๓ โดยปรากฏตามเอกสารกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งแต่ละตำแหน่งได้ครอบคลุมภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบที่ฝ่ายบริการสาธารณสุขต้องดำเนินการแล้ว</p> <p>จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการแล้ว จึงเห็นควรว่าระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม ทั้งนี้เทศบาลตำบลแม่กา สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัด/นโยบายของผู้บริหารได้</p>

เมื่อเทศบาลตำบลแม่กา ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจและปริมาณงาน ซึ่งทำให้ทราบว่าเทศบาลตำบลแม่กาในช่วงปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เห็นว่าอัตรากำลังของเทศบาลตำบลแม่กาตามโครงสร้างส่วนราชการทั้ง ๔ กอง มีความเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานสามารถปฏิบัติงานให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ สามารถบริหารงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่มีการขอกำหนดอัตรากำลังเพิ่มแต่อย่างใด และได้จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลตำบลและพนักงานจ้างที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะ ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลแม่กา และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลแม่กา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓

(ใช้ Excel)

๙.การระคำใช้จ่ายฯ

(ใช้ Excel) หน้า)

10.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลแม่กา

๑๑. บัญชีจัดคนฯ

(ใช้ Excel) หน้า)

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาศูนย์บุคคล เทศบาลตำบลแม่กา

“สามัคคีร่วมใจ ทันสมัยทักษะดี รับผิดชอบหน้าที่ ล้ำเลิศคุณธรรม”

สามัคคีร่วมใจ (U : UMTY)

: ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลแม่กาตามประเด็นยุทธศาสตร์ ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

ทันสมัย (M : Modern)

: ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอดและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

รับผิดชอบหน้าที่ (A : Accountability)

: จิตสำนึกและความรับผิดชอบในหน้าที่ โดยเอาใจใส่มุ่งมั่นให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ร่วมรับผิดชอบในภารกิจและเป้าหมายของเทศบาลตำบลแม่กา

ล้ำเลิศคุณธรรม (T : TRANSPARENCY)

: ข้าราชการเทศบาลตำบลแม่กาจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม

พันธกิจ

- สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
- ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี
- ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากร เทศบาลตำบลแม่กาทุกส่วนราชการ/หน่วยงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
- เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
- ดำเนินการและพัฒนาการฝึกอบรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- บุคลากรเทศบาลตำบลแม่กาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
- ระบบการพัฒนากำลังคนเทศบาลตำบลแม่กาที่มีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่กาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ

- กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลแม่กามีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ทุนการศึกษาต่อ
๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. มีความพร้อมด้านสถาบันการศึกษา ในเขตพื้นที่ตำบลแม่กา
๔. กรมส่งเสริมให้มีความสำคัญในการพัฒนาคน โดยการกำหนดแนวนโยบายให้พนักงานเทศบาลได้ศึกษาต่อถึงระดับปริญญาโท
๕. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากเทศบาลมีแนวโน้มที่จะปรับเป็นเทศบาลกลางในอนาคต
๖. บุคลากรมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. พื้นที่ในสำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร และยังไม่มีความสะดวกในการให้บริการ
๒. จำนวนพนักงานเทศบาลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
๓. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities : O)

๑. กรมส่งเสริมฯให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๓. พนักงานเทศบาลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
๕. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน
๖. เทศบาลให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

อุปสรรค (Threat : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พนักงานเทศบาลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
๓. พนักงานเทศบาลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
๔. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๕. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร
๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของตัวบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานเทศบาลในการพัฒนาบุคลากร

๑. พนักงานเทศบาลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (developing and maintaining a quality of work life that makes employment the organization desirable)
๔. ช่วยสื่อสารทัศนคติ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)
๕. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม (helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)
๖. พนักงานเทศบาลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๒. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๓. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
๔. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

ทั้งนี้เทศบาลตำบลแม่กาได้กำหนดหลักยุทธการพัฒนามุ่งเน้นหัวข้อหลักดังนี้

หลักสูตรการพัฒนา

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ การพัฒนางานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือมีผลสำเร็จตรงตามเป้าหมายระยะเวลาที่กำหนดไว้
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ งานด้านช่าง งานด้านบัญชี งานด้านคอมพิวเตอร์ เป็นต้น
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลแม่กา ได้จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างของหน่วยงาน มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในระหว่างการประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลจะต้องทำการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กรณีมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการในเรื่อง ดังต่อไปนี้

๑. การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำบลเพิ่มขึ้นใหม่ นอกเหนือจากที่ กำหนดในแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

๒. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๒.๑ การปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นในตำแหน่งสายงานเดิม

๒.๒ การปรับลดหรือขยายระดับตำแหน่ง

๒.๓ การปรับเกลี่ยตำแหน่ง โดยไม่เปลี่ยนตำแหน่งสายงาน

๒.๔ การปรับเกลี่ยตำแหน่งโดยเปลี่ยนตำแหน่งสายงานหรือระดับตำแหน่ง

๒.๕ การยุบเลิกตำแหน่ง

๓. ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบการยุบเลิกตำแหน่งผู้ปฏิบัติและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ตามข้อเสนอเทศบาลตำบล หากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.) เห็นชอบตามข้อเสนอเทศบาลตำบลถือว่าคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว หากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ไม่เห็นชอบกับข้อเสนอของเทศบาลตำบล และเทศบาลตำบลยืนยันข้อเสนอนั้น ให้เสนอผ่านคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ให้ความเห็นชอบต่อไป

๔. การพิจารณาขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ให้ดำเนินการโดยยึดกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเป็นเกณฑ์หากมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะขออนุมัติ นอกเหนือจากกรอบฯ ก็ให้ขออนุมัติเป็นกรณีพิเศษ

๕. การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ให้พิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็นในด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานเป็นสำคัญ

๖. การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้ว ให้คำนึงถึงจำนวนของลูกจ้างทั้งประจำและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหางานล้นมือหรือปัญหาอื่นตามมา

๗. การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงกับตำแหน่งให้พิจารณาถึงความสำคัญกับความเหมาะสมและถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย

๘. ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งและการเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ให้เทศบาลตำบลชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาโดยมีรายละเอียดดังนี้

๑) สภาพทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) เหตุผลและความจำเป็นการของกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม หรือขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

๓) ชื่อตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่ขอกำหนดใหม่ และขอตำแหน่งปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

๔) ลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบที่จะมอบหมายให้ตำแหน่งที่ขอกำหนดใหม่ และตำแหน่งที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ ปฏิบัติมีอะไรบ้าง

๕) ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานหรือภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิมถึงขนาดที่มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม หรือมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง โดยให้ทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่าภารกิจปัจจุบันมีอะไรบ้าง จำนวนเท่าใดบ้าง และภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นหรือลดลงมีอะไรบ้าง

๖) กรอบโครงสร้างส่วนราชการ และตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด

๗) กรอบโครงสร้างส่วนราชการและกรอบโครงสร้างอัตรากำลังปัจจุบัน ของส่วนราชการที่ขอ กำหนดตำแหน่งใหม่ และที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และกรอบโครงสร้างส่วนราชการและกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง ภายหลังจากที่ได้มีการขอ กำหนดตำแหน่งใหม่และที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

๘) ตารางการวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลปัจจุบัน และภายหลังจากที่ได้มีการขอ กำหนดตำแหน่งใหม่ และที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

๙. การขอ กำหนดตำแหน่งใหม่ และการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ เมื่อได้รับความเห็นชอบจากผู้มีอำนาจแล้วให้ถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยให้เทศบาลตำบลดำเนินการแก้ไขปรับปรุงรายละเอียดในแผนอัตรากำลังต่อไป

การนำเสนอเพื่อขอความเห็นชอบ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลแม่กา ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลแม่กา สำหรับใช้ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลแม่กา ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยได้จัดทำให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๕ โดยครบถ้วนแล้ว

จึงขอเสนอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลแม่กา เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบด้วยต่อไป

.....

(นายประพันธ์ เทียนวิหาร)

นายกเทศมนตรีตำบลแม่กา

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลแม่กา

การให้ความเห็นชอบ

.....
.....
.....

ลงชื่อ

()

ประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดพะเยา

ภาคผนวก

