



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ เทศบาลตำบลช่อแฮ
อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้ง ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลตำบลช่อแฮ โดยให้เทศบาลตำบลช่อแฮ จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลช่อแฮ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบ ในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้เทศบาลตำบลช่อแฮ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลช่อแฮวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ตามหนังสือจังหวัดแพร่ ด่วนมาก ที่ พร ๐๐๒๓.๒/ว ๒๖๒๒ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ แจ้งชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติตามคู่มือจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

๒. วัตถุประสงค์

เทศบาลตำบลช่อแฮ ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลช่อแฮ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลช่อแฮ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลช่อแฮ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลช่อแฮ

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลช่อแฮ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลช่อแฮ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงาน ที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลช่อแฮ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลช่อแฮ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี ตำบลช่อแฮ เป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลช่อแฮ หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานเทศบาล ๒ คน เป็นเลขานุการ/ผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลช่อแฮ ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลช่อแฮ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลช่อแฮ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้ เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไรก็ตาม หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทาง ในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดแพร่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้ การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นชั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบ การพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและ การแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่ มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและ บริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละ ส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะ รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วน ราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง ต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้ เป็น กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและ ปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลช่อแฮ มีเขตการปกครองครอบคลุม ๒ ตำบล คือ ตำบลช่อแฮ มีจำนวน ๑๒ หมู่บ้าน และตำบลป่าแดง มีจำนวน ๒ หมู่บ้าน มีพื้นที่จำนวน ๑๔๓.๙๘ ตารางกิโลเมตร ซึ่งสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนได้แบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑) ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

ลักษณะของปัญหา

- ๑.๑) การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียน ยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัย และเหมาะสมกับการพัฒนาการเด็ก
- ๑.๒) การอนุรักษ์ สืบสานประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น เพื่อให้เกิดความสามัคคีร่วมกันทำกิจกรรมภายในชุมชน
- ๑.๓) ปัญหาจากภัยธรรมชาติที่สร้างความเสียหายแก่ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๑.๔) การแพร่ระบาดของยาเสพติด ยังคงมีอยู่ในชุมชน และกลุ่มเยาวชนในสถานศึกษา เนื่องจากขาดความต่อเนื่องในการปราบปรามและป้องกัน และการให้ความรู้ไม่ทั่วถึง
- ๑.๕) การส่งเสริมกีฬาและกิจกรรมนันทนาการเพื่อลดปัญหาเยาวชนติดยาเสพติดและเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน
- ๑.๖) ปัญหาการขาดวินัยจราจร ระบบจราจร การติดตั้งป้ายสัญญาณจราจรต่างๆ บริเวณจุดที่จำเป็นต้องติดตั้ง
- ๑.๗) สุขภาพอนามัยของประชาชนในชุมชนยังขาดการคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาลขั้นพื้นฐาน การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๒) ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ลักษณะของปัญหา

- ๒.๑) ขาดอาชีพเสริมหลังฤดูการผลิตทำให้ขาดโอกาสที่จะพัฒนาและสร้างรายได้ให้กับครัวเรือนและชุมชน
- ๒.๒) การขาดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ ซึ่งนับว่าเป็นพลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจของชุมชน
- ๒.๓) ขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒.๔) ขาดความต่อเนื่องในการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวและขาดสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นตามแหล่งท่องเที่ยว

๓) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ลักษณะปัญหา

- ๓.๑) เส้นทางคมนาคมไม่สะดวกในการสัญจรไปมา
- ๓.๒) ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ทั่วถึงโดยเฉพาะครัวเรือนที่ตั้งอยู่ห่างไกลหมู่บ้านการติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างตามแหล่งชุมชนต่างๆ
- ๓.๓) ขาดแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคที่เพียงพอโดยเฉพาะฤดูแล้ง
- ๓.๔) ขาดการวางผังเมืองที่ดีเพื่อรองรับการพัฒนาในอนาคต

๔) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ลักษณะปัญหา

- ๔.๑) ปริมาณขยะเพิ่มมากขึ้นควบคู่กับการเจริญเติบโตของชุมชน
- ๔.๒) บ้านเรือน ร้านค้า สถานประกอบการปล่อยน้ำเสียลงสู่รางระบายน้ำ แม่น้ำ ลำเหมือง สาธารณะต่างๆ มีกลิ่นเน่าเหม็น ดินเงิน การเผาขยะ เศษใบไม้ กิ่งไม้
- ๔.๓) ขาดมาตรการในการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี
- ๔.๔) ไม่มีพื้นที่สีเขียว เป็นแหล่งพักผ่อนใจ
- ๔.๕) การปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อป้องกันน้ำท่วม

๕) ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ลักษณะปัญหา

- ๕.๑. ระบบบริหารจัดการของภาครัฐมีกฎระเบียบที่มาก ทำให้การบริการประชาชนยังขาดความคล่องตัวและมีขั้นตอนมาก
- ๕.๒. ประชาชนยังขาดกระบวนการเรียนรู้ด้านการเมืองการปกครอง ทำให้กระบวนการตรวจสอบทางการเมืองยังอ่อนแอ
- ๕.๓. การรับรู้ข่าวสารยังไม่ทั่วถึงการประชาสัมพันธ์ยังไม่ได้รับความสำคัญ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลช่อแฮ ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๕ ด้าน พิจารณาจากพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และผลการวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) ดังนี้

๑. ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต (การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี กีฬา สาธารณสุข)

จุดแข็ง (Strength - s)

- ๑) มีสถานศึกษาภาครัฐ หลากหลายระดับ และการศึกษานอกระบบ ที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับความรู้
- ๒) มีหน่วยงานบริการและบุคลากรด้านสาธารณสุขรองรับอย่างเพียงพอ
- ๓) มีการอยู่เวรยามตรวจตรารักษาความสงบเรียบร้อย
- ๔) มีสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัยและสถานีตำรวจชุมชน
- ๕) มีความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลที่เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เช่น กลุ่มข้าราชการ บำนาญ กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่อาศัยอยู่ในชุมชน ภาคประชาชนหลายกลุ่มมีความเข้มแข็ง
- ๖) มีโบราณสถานที่สำคัญ เช่น วัดพระธาตุช่อแฮ พระอารามหลวง วัดพระธาตุจอมแจ้ง สำนักสงฆ์ วัดพระธาตุดอยเล็ง

จุดอ่อน (Weakness-w)

- ๑) ประชาชนนิยมส่งบุตรหลานไปศึกษาเล่าเรียนในโรงเรียนต่างจังหวัดหรือนอกเขตพื้นที่
- ๒) เด็ก เยาวชน ขาดคุณธรรม จริยธรรม และทักษะในการดำรงชีวิต
- ๓) มีพื้นที่รับผิดชอบกว้างขวาง มีสภาพชุมชนที่แตกต่างกัน คือ มีชุมชนเมือง ชุมชนกึ่งเมือง และชุมชนชนบท
- ๔) ระบบไฟฟ้าจรจร ยังขาดความปลอดภัย
- ๕) ประชาชนว่างงาน มีรายได้ไม่มั่นคง มีหนี้สิน
- ๖) ขาดการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ที่ยังไม่เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านต่างๆ ของเทศบาล และในชุมชนของตนเอง
- ๗) ประชาชนไม่ค่อยให้ความสนใจในการดูแลและรักษาสุขภาพ

๒. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength - s)

- ๑) มีบุคลากรและหน่วยงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมรองรับ
- ๒) มีทรัพยากรธรรมชาติที่ค่อนข้างอุดมสมบูรณ์
- ๓) มีพื้นที่ป่าสงวนอยู่ในความรับผิดชอบของเขตอุทยานแห่งชาติลำน้ำน่านคอยดูแล
- ๔) มีแหล่งต้นน้ำสายหลัก และแหล่งน้ำธรรมชาติกระจายเต็มพื้นที่

จุดอ่อน (Weakness-w)

- ๑) ไม่มีการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดปัญหาอุทกภัยและภัยแล้งซ้ำซาก เป็นภาระด้านงบประมาณที่ต้องช่วยเหลือ
- ๒) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม
- ๓) ขาดสถานที่ในการกำจัดขยะ ขาดการจัดเก็บขยะและกำจัดขยะอย่างเป็นระบบ
- ๔) ขาดระบบการกำจัดน้ำเสีย
- ๕) ประชาชนมีการบุกรุกพื้นที่ป่าเพื่อใช้เป็นพื้นที่ทำมาหากิน ทำให้เกิดน้ำป่าไหลหลาก ดินโคลนถล่ม

๓. ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strength - s)

- ๑) มีแหล่งน้ำตามธรรมชาติกระจายเต็มพื้นที่ เช่น ลำน้ำแม่ก่อน ลำน้ำแม่สาย น้ำตกเชิงทอง น้ำตกนางฟ้า น้ำตามผาป่องๆ
- ๒) มีพื้นที่สำหรับการเกษตรที่อุดมสมบูรณ์ และเลี้ยงสัตว์
- ๓) มีสถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงาม
(เส้นทางลอยฟ้า ขุนเขาสาธารแพร่ – เชื่อนสิริกิติ์)
- ๔) เป็นแหล่งเศรษฐกิจในด้านการท่องเที่ยวทางโบราณสถาน ศาสนสถาน แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ เชิงเกษตร และประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นที่โดดเด่น เช่น งานประเพณีไหว้พระธาตุช่อแฮเมืองแพร่แห่ตุงหลวง งานประเพณีพระธาตุจอมแจ้ง งานประเพณี ตักบาตรเทโวโรหณะ ประเพณีตานก๋วยสลากฯ
- ๕) มีผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น ผลิตภัณฑ์ผ้าต้นมือ-การทำเมี่ยงส้มฝาด เป็นต้น

จุดอ่อน (Weakness-w)

- ๑) แหล่งน้ำธรรมชาติไม่สามารถกักเก็บน้ำได้ตลอดทั้งปี
- ๒) เกษตรกรใช้สารเคมีในการทำการเกษตร
- ๓) ขาดความรู้ความเข้าใจในการเกษตร มีการปลูกพืชเชิงเดี่ยว ทำให้ผลผลิตไม่มีความหลากหลายและมีราคาค่อนข้างต่ำ
- ๔) แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและวัฒนธรรมไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่เท่าที่ควร
- ๕) การรวมกลุ่มอาชีพยังไม่เข้มแข็ง ขาดความรู้ด้านการผลิตและเพิ่มมูลค่าของผลผลิต
- ๖) ขาดตลาดรองรับสินค้า ผลิตภัณฑ์ชุมชน

๔. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength - s)

- ๑) มีการคมนาคมที่สะดวก ตั้งอยู่ไม่ไกลจากตัวจังหวัดมีถนนที่สามารถติดต่อระหว่างหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ
- ๒) มีระบบการผลิตน้ำประปา
- ๓) มีแหล่งน้ำธรรมชาติที่สำคัญ ลำน้ำแม่สาย ลำน้ำ แม่ก่อน ลำเหมืองหลวง ลำเหมืองเลา เป็นต้น

จุดอ่อน (Weakness-w)

- ๑) ขาดการวางผังเมืองที่ดี เพื่อรองรับการพัฒนาในอนาคต
- ๒) มีพื้นที่รับผิดชอบกว้าง มีข้อจำกัดด้านภูมิศาสตร์พื้นที่บางแห่งไม่เอื้ออำนวยต่อการก่อสร้าง เนื่องจากเป็นพื้นที่ภูเขา เทือกเขาสูง
- ๓) น้ำประปามีปัญหาแหล่งน้ำดิบ
- ๔) ขาดการบริหารจัดการใช้น้ำอย่างเป็นระบบ
- ๕) ไม่มีเครื่องจักรกลหนักเพื่อใช้งาน

๕. ด้านการบริหารจัดการที่ดีและการพัฒนาองค์กร

จุดแข็ง (Strength - s)

- ๑) องค์กรมีการแบ่งส่วนราชการภายใน และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างอย่างชัดเจน
- ๒) มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร กิจกรรมต่างๆ ที่ได้ดำเนินการผ่านทางเว็บไซต์และเสียงตามสายของเทศบาลอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งการส่งเสริมในด้านการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น การจัดการฝึกอบรมและส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรม

จุดอ่อน (Weakness-w)

- ๑) มีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนา
- ๒) บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในกฎระเบียบ ระบบการบริการสมัยใหม่ที่มีเทคนิคและเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเกี่ยวข้อง
- ๓) การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ในพื้นที่ยังไม่ทั่วถึง
- ๔) ชุมชนและประชาชนยังให้ความสนใจเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารเทศบาลน้อย ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผน
- ๕) หน่วยงานภายในยังไม่สามารถเชื่อมโยงระบบข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น
- ๖) สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานไม่เอื้อต่อการทำงานที่เป็นระบบ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๖.๑. ด้านสังคม และคุณภาพชีวิต (ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น)

ภารกิจหลัก

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อรองรับสู่ประชาคมอาเซียน
๒. พัฒนาแหล่งเรียนรู้และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเด็ก เยาวชน ด้วยค่านิยมหลักและสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันทางสังคม
๔. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ
๕. ส่งเสริมและพัฒนาการกีฬา นันทนาการ เพื่อสุขภาพอนามัย และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
๖. ส่งเสริมและพัฒนางานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยและดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๘. ส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
๙. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและระงับการระบาดของโรคติดต่อ
๑๐. การส่งเสริมสุขภาพพลานามัยของประชาชน และส่งเสริมกิจกรรมด้านการสาธารณสุข
๑๑. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านศาสนา และในวันสำคัญทางศาสนา
๑๒. การส่งเสริมการสืบทอด การอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๒. ด้านสังคม และคุณภาพชีวิต

ภารกิจหลัก

๑. พัฒนาระบบการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลให้มีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาที่สาธารณะ แหล่งน้ำ และพัฒนาระบบบำบัดน้ำเสีย
๓. ปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ภายในเขตเทศบาลให้มีความสวยงาม น่าอยู่
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น
๕. เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ จิตสำนึกในการป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ

๖.๓. ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ภารกิจหลัก

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพของกลุ่มต่างๆ และผลิตภัณฑ์ชุมชน
๒. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้ประชาชนมีรายได้ เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
๓. ส่งเสริมด้านการเกษตร และสนับสนุนการดำรงชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๖.๔. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ภารกิจหลัก

๑. ส่งเสริมและพัฒนาด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ การบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการ
๒. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาเส้นทางคมนาคมและขนส่ง และโครงสร้างพื้นฐานด้านต่างๆ
๓. ขยายเขตไฟฟ้าให้ครอบคลุมและทั่วถึง
๔. พัฒนาระบบประปาให้มีประสิทธิภาพ
๕. ดำเนินการจัดทำผังเมืองให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย

๖.๕. ด้านการบริหารจัดการที่ดีและการพัฒนาองค์กร

ภารกิจหลัก

๑. ส่งเสริมการปกครองและวิถีชีวิตในระบอบประชาธิปไตย
๒. สร้างจิตสำนึกความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน และเสริมสร้างความสามัคคีของประชาชน และส่งเสริมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๓. การพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาล
๔. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการบริการ
๕. การพัฒนาอาคาร สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ให้เพียงพอ และมีประสิทธิภาพ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลช่อแฮ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

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

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๓๕ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๙ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๗๕ อัตรา ให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล อันจะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเกิดประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ดังนี้

- ๑) ขอปรับปรุงตำแหน่งพนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ๒) ขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลช่อแฮ ในการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลช่อแฮได้กำหนดโครงสร้างเทศบาลจากขนาดเล็กเป็นขนาดกลาง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาด้านบุคลากร เพื่อให้ตรงกับความต้องการของท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม ภายใต้อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ.๒๕๕๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ- งานการเจ้าหน้าที่- งานแผนและงบประมาณ- งานนิติการ- งานประชาสัมพันธ์- งานทะเบียนราษฎร- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ- งานการเงินและบัญชี <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้และทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานพัสดุและทรัพย์สิน- งานจัดเก็บและพัฒนารายได้- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ- งานการเจ้าหน้าที่- งานแผนและงบประมาณ- งานนิติการ- งานประชาสัมพันธ์- งานทะเบียนราษฎร- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ- งานการเงินและบัญชี <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้และทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานพัสดุและทรัพย์สิน- งานจัดเก็บและพัฒนารายได้- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานผังเมือง - งานสาธารณูปโภค - งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ - งานสวนสาธารณะ - งานการเงินและบัญชี - งานผลิตน้ำประปา <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด <p>๕. กองการศึกษา</p> <p>๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานบริหารการศึกษา - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานพัฒนาชุมชน <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานผังเมือง - งานสาธารณูปโภค - งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ - งานสวนสาธารณะ - งานการเงินและบัญชี - งานผลิตน้ำประปา <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด <p>๕. กองการศึกษา</p> <p>๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานบริหารการศึกษา - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานพัฒนาชุมชน <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลช่อแฮ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ของเทศบาลตำบลช่อแฮ และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลช่อแฮเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ -๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้และทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๔-๔๗๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก

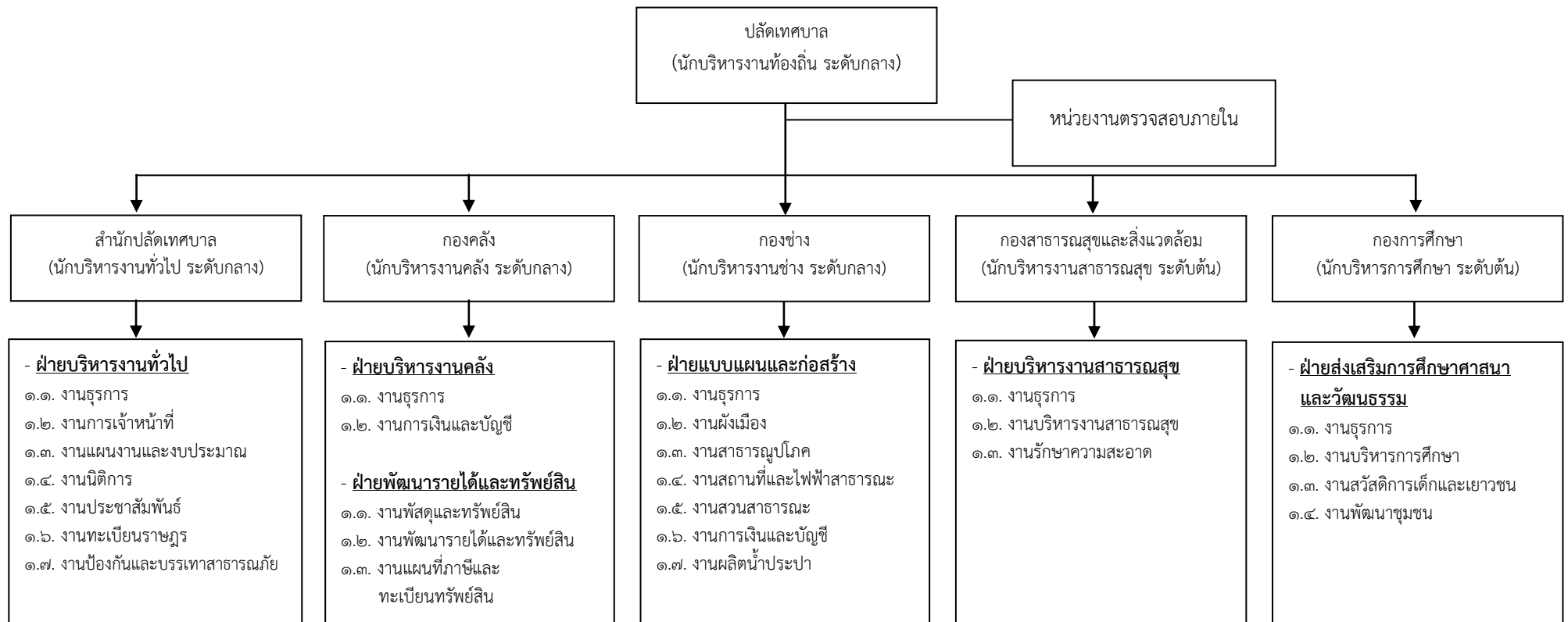
ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สัตวแพทย์ (อส.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๖-๔๖๑๐-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษาระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนา (นักบริหารงานศึกษาระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- อยู่ระหว่าง ขอสถ.
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๘-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลช่อแฮ								
ครูผู้ดูแลเด็ก เลขที่ตำแหน่ง ๕๔-๒-๐๐๑๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(อุดหนุน) (ว่าง)
ครูผู้ดูแลเด็ก เลขที่ตำแหน่ง ๕๔-๒-๐๐๑๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(อุดหนุน) (ว่าง)
ครู เลขที่ตำแหน่ง ๕๔-๒-๐๑๑๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(อุดหนุน)
ครู เลขที่ตำแหน่ง ๕๔-๒-๐๑๑๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(อุดหนุน)
ครู เลขที่ตำแหน่ง ๕๔-๒-๐๑๑๘	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(อุดหนุน)
ครู เลขที่ตำแหน่ง ๕๔-๒-๐๑๑๙	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(อุดหนุน)
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(อุดหนุน)
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(อุดหนุน)
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(อุดหนุน)
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(อุดหนุน)
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(อุดหนุน)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลช่อแฮ								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา เลขที่ตำแหน่ง ๓๖๗๐๖-๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(อุดหนุน) (ว่าง) อยู่ระหว่าง ขอกลส.
ครู เลขที่ตำแหน่ง ๓๖๗๐๗-๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(อุดหนุน)
ครู เลขที่ตำแหน่ง ๓๖๗๐๘-๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(อุดหนุน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
บุคลากรสนับสนุนการสอน เลขที่ตำแหน่ง ๓๔๑๑-๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(อุดหนุน)
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง เลขที่ตำแหน่ง ๑๙๐๘-๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(อุดหนุน)
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗๕	๗๔	๗๔	๗๔	-๑	-	-	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างเทศบาลตำบลช่อแฮ



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลช่อแฮ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี ในระหว่างระยะเวลา ปี ๒๕๖๑- ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลช่อแฮ ได้วางแผนแนวทางการพัฒนาในด้านต่างๆ ดังนี้

แผนงานการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง (ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ลำดับที่	ระยะเวลาดำเนินการ	หลักสูตร	งบประมาณ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๑	ต.ค. ๖๑ - ก.ย. ๖๑ ต.ค. ๖๒ - ก.ย. ๖๒ ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๓	โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๓๐,๐๐๐	- บุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาจิตใจด้านคุณธรรม จริยธรรม - หน่วยงานมีการบริหารจัดการตามแนวทางบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๒	ต.ค. ๖๑ - ก.ย. ๖๑ ต.ค. ๖๒ - ก.ย. ๖๒ ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๓	โครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพให้กับบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลช่อแฮ	๔๐๐,๐๐๐	- บุคลากรได้รับความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ได้รับแรงบันดาลใจในการนำสิ่งที่พบเห็นมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์กร มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลและรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง
๓	ต.ค. ๖๑ - ก.ย. ๖๑ ต.ค. ๖๒ - ก.ย. ๖๒ ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๓	อบรมพัฒนาทักษะและศักยภาพให้กับพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างและบุคลากรในสังกัด	๖๐๐,๐๐๐	- บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานตามสายงาน - การปฏิบัติราชการของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลช่อแฮ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ตามแนวทางที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) กำหนด

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลช่อแฮ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลช่อแฮ มีหน้าที่
ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและ
ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม 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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงใบการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานใบเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของ ส่วน ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอใน การที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละ ส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อัน จะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง