



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

เทศบาลตำบลแม่อาย

อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลแม่ม่อม อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้ อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลแม่ม่อม ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลแม่ม่อม สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลแม่ม่อม ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เทศบาลตำบลแม่ม่อม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้ อัตรากำลังคน การพัฒนา กำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลแม่ม่อม ให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน ลดการกินนำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลแม่ม่อม

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบล	๗
๕. สถานการณ์ แนวโน้ม วิสัยทัศน์ และเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ	๑๒
๖. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล	๒๘
๗. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลจะดำเนินการ	๓๐
๘. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๑
๙. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๒
๑๐. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๓๕
๑๑. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๒
๑๒. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๖
๑๓. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๒
๑๔. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครู เทศบาล พนักงานจ้าง	๕๘
๑๕. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครู เทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	๖๐

.....

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
๒. สำเนาบันทารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลแม่ยม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นเทศบาลตำบลแม่ยม จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) กำหนดให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งของเทศบาลให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งในแผนอัตรากำลัง กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างอยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูล ตำแหน่งและอัตราของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นเองและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุน

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.เทศบาลจังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่ยวม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่ยวม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่ยวม

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่ยวม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการและการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลแม่ยวม เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่ยวม ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลแม่ยวม ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่ยวม มีการกำหนดตำแหน่ง อัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลแม่ยวม ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาล

๒.๙ ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้คน (Post Audit) เป็นการตรวจสอบทั้งจำนวนระดับและสายงาน เพื่อดูว่าการมอบหมายหน้าที่งานเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือไม่ มีการใช้คนไม่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือไม่

๒.๑๐ การปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง โดยต้อง - ตรวจสอบระบบการบริหารงานบุคคลมีอะไรต้องทำบ้าง มีปัญหาอย่างไร และต้องปรับปรุงอะไร - ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลทั้งงานประจำและงานวิชาการ - ต้องมีบุคลากรที่เข้มแข็ง มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ
๒. เทศบาลตำบลแม่ยวม มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน
๓. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้
๔. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ
๕. การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลแม่ยวม อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลแม่ยวม ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลแม่ยวมเป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลแม่ยวม หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการของเทศบาลตำบลแม่ยวมเป็นคณะกรรมการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลแม่ยวม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและเทศบาลตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและเทศบาลตำบล รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลแม่ยวม เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น ง่ายง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลแม่ยวม ดังนี้



● **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

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

● **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่เทศบาลตำบลแม่ยวมเป็นเทศบาลตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลท่าโพธิ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้การปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย



๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด เกณฑ์อัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในแต่ละเทศบาล ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้อำเภอเทศบาลและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๙ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลแม่ยวม โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนพนักงานเทศบาลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๑๐ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกณฑ์ หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม ลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการ



กำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนด ตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนด กรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการ เลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่น ๆ ได้เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการ จัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม ลดลง

ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลังประจำปีของเทศบาลตำบลแม่ยม มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานของเทศบาลตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่ จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือน บุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพ การทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๗. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลัง-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกลี่ยคนจาก หน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๘. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

เทศบาลตำบลแม่ยวม อยู่ในเขตการปกครองของอำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน เดิมทีมีฐานะเป็นสภาตำบล ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๔๐ และ ๒๕๕๒ ได้รับการยกฐานะให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลตำบล ตามลำดับ

เทศบาลตำบลแม่ยวมตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ของอำเภอแม่สะเรียง ห่างจากอำเภอแม่สะเรียง ประมาณ ๕ กิโลเมตร โดยมีพื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลแม่ยวมรวมทั้งหมด ๒๘๔.๕ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๗๗,๘๑๓ ไร่ ครอบคลุม ๑๓ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน
๑	บ้านน้ำดิบ
๒	บ้านห้วยวอก
๓	บ้านทุ่งแพม
๔	บ้านห้วยสิงห์
๕	บ้านห้วยทราย
๖	บ้านห้วยไผ่
๗	บ้านท่าตาฝั่ง
๘	บ้านกะปวง
๙	บ้านแม่กองแป
๑๐	บ้านแม่กองคา
๑๑	บ้านห้วยบง
๑๒	บ้านแพะกะปวง
๑๓	บ้านจอมกิตติ

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ภูมิประเทศของตำบลแม่ยวม ร้อยละ ๘๕ โดยประมาณ เป็นป่าไม้และภูเขาสูง ไปจนจรดแม่น้ำสาละวินทางทิศตะวันตก โดยมีแม่น้ำยวมไหลผ่านทางด้านทิศตะวันออก นอกจากนี้ร้อยละ ๑๕ เป็นที่ราบหุบเขา ซึ่งเป็นที่อยู่อาศัยและพื้นที่ทำการเกษตร และตำบลแม่ยวม มีเนื้อที่รวมทั้งหมดประมาณ ๒๘๔.๕ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๗๗,๘๑๓ ไร่

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศเป็นมรสุม ๓ ฤดู คือ

ฤดูร้อน	เริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม	ถึง เดือนพฤษภาคม
ฤดูฝน	เริ่มตั้งแต่เดือนมิถุนายน	ถึง เดือนตุลาคม
ฤดูหนาว	เริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน	ถึง เดือนกุมภาพันธ์

**๑.๔ ลักษณะของดิน**

สภาพดินในเขตตำบลแม่มะยมส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นดินร่วนปนทราย กล่าวคือ เนื้อดินโดยส่วนใหญ่มีทรายปนมากกว่า ๗๐ เปอร์เซ็นต์ ไม่สามารถกักเก็บน้ำได้มากนัก ดังนั้นพืชที่นิยมปลูกในบริเวณนี้จึงเป็นพืชที่สามารถเจริญเติบโตได้ดี โดยไม่พึ่งพาน้ำมากนัก ยกตัวอย่างเช่น ข้าวโพด

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง**๒.๑ เขตการปกครอง****อาณาเขตติดต่อ**

ทิศเหนือ	ติดต่อกับตำบลแม่คง อำเภอแม่สะเรียง
ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลสบเมย - ตำบลแม่สามแลบ อำเภอสบเมย
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับตำบลแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง, ตำบลแม่คะตวน อำเภอสบเมย
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับแม่น้ำสาละวิน ประเทศพม่า

๓. ประชากร**๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร**

จากการสำรวจข้อมูลด้านจำนวนประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ตำบลแม่มะยมในปัจจุบันพบว่า เทศบาลตำบลแม่มะยมมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๑๐,๐๖๘ คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ลำดับ ที่	บ้าน/หมู่ที่	หมู่ที่	ชาย	หญิง	รวม	ครัวเรือน
๑	บ้านน้ำดิบ	๑	๒๙๙	๓๓๐	๖๒๙	๓๓๑
๒	บ้านห้วยวอก	๒	๓๑๒	๓๒๘	๖๔๐	๒๖๙
๓	บ้านทุ่งแพม	๓	๔๓๔	๔๖๒	๘๙๖	๔๑๐
๔	บ้านห้วยสิงห์	๔	๔๕๘	๔๙๗	๙๕๕	๓๘๖
๕	บ้านห้วยทราย	๕	๔๒๖	๔๗๔	๙๐๐	๔๔๘
๖	บ้านห้วยไผ่	๖	๔๔๕	๔๑๗	๘๖๒	๓๘๕
๗	บ้านท่าตาฝั่ง	๗	๕๓๙	๔๘๓	๑,๐๒๒	๒๗๐
๘	บ้านกะปวง	๘	๓๑๗	๓๒๗	๖๔๔	๒๗๓
๙	บ้านแม่กองแป	๙	๓๗๐	๓๖๗	๗๓๗	๒๖๔
๑๐	บ้านแม่กองคา	๑๐	๓๐๐	๒๘๘	๕๘๘	๒๒๒
๑๑	บ้านห้วยบง	๑๑	๒๘๙	๒๙๓	๕๘๒	๒๓๒
๑๒	บ้านแพะกะปวง	๑๒	๔๗๕	๔๙๑	๙๖๖	๓๖๒
๑๓	บ้านจอมกิตติ	๑๓	๓๒๙	๓๒๒	๖๕๑	๒๗๒
รวม ๑๓ หมู่บ้าน			๔,๙๙๓	๕,๐๗๙	๑๐,๐๗๒	๔,๑๒๔



การคาดการณ์จำนวนประชากรในอนาคต

จากข้อมูลจำนวนประชากรที่อาศัยในพื้นที่ตำบลแม่ยมระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๒ ดังที่ปรากฏในตารางข้างต้น ทำให้สามารถคาดการณ์ได้ว่า ประชากรที่อาศัยในพื้นที่ตำบลแม่ยมมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ประมาณร้อยละ ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทางการแพทย์ทำให้อัตราการเสียชีวิตจากโรคต่างๆ และอุบัติเหตุลดลง อีกทั้งประชาชนในปัจจุบันยังให้ความสำคัญกับการออกกำลังกาย รับประทานอาหารเพื่อสุขภาพมากยิ่งขึ้น จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้แนวโน้มจำนวนประชากรในอนาคตเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้เมื่อพิจารณานโยบายของรัฐบาลที่กำลังจะจัดตั้งในปัจจุบันจะเห็นได้ว่ารัฐบาลในอนาคตมีแนวโน้มที่จะผลักดันนโยบายและรัฐสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ เพื่อส่งเสริมการมีบุตรแก่คู่รักที่มีความพร้อมมากยิ่งขึ้น อาทิเช่น นโยบายมารดาประชารัฐซึ่งเป็นโครงการสำคัญของรัฐบาลในการเข้ามาดูแลช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในด้านต่างๆ ของบิดา-มารดา ในการเลี้ยงบุตรตั้งแต่ตั้งครรภ์ไปจนถึงอายุ ๖ ขวบ เป็นต้น

ดังนั้นแนวทางการดำเนินโครงการของเทศบาลตำบลแม่ยมในอนาคตควรเตรียมความพร้อมในการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาของ ๒ กลุ่มช่วงวัย ได้แก่ กลุ่มเด็กปฐมวัยและกลุ่มผู้สูงอายุ

สำหรับกลุ่มปฐมวัยเป็นประชากรที่มีมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่มีศักยภาพในการพัฒนาเป็นประชากรไทยที่มีคุณภาพในอนาคต ดังนั้นแนวทางการพัฒนาของประชากรในกลุ่มนี้จึงควรเน้นพัฒนาทางด้านการศึกษา พัฒนาการทางด้านร่างกายและจิตใจเป็นหลัก เนื่องจากเป็นช่วงวัยที่สามารถพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว หากได้รับการส่งเสริมที่ดีย่อมเป็นพื้นฐานที่ดีในการพัฒนาด้านอื่นๆ ต่อไปในอนาคต

นอกจากนี้กลุ่มผู้สูงอายุยังเป็นอีกหนึ่งกลุ่มที่เทศบาลตำบลแม่ยมควรให้ความสำคัญ เนื่องจากประชากรในกลุ่มนี้มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น สำหรับแนวทางการพัฒนาของประชากรในกลุ่มนี้ควรเน้นไปทางด้านการส่งเสริมสุขภาพแก่ตนเองเพื่อให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ลดอัตราเจ็บป่วย ร่วมกับการทำกิจกรรมเข้าสังคมเพื่อลดอาการซึมเศร้าในช่วงวัยเกษียณและการส่งเสริมอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ เป็นต้น

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

ข้อมูลด้านการจัดการศึกษา

การศึกษาในเขตเทศบาลตำบลแม่ยม มีการจัดการศึกษาโดยหน่วยงานของรัฐ ตั้งแต่ระดับปฐมวัย, ระดับประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษา โดยเป็นการจัดการศึกษาทั้งประเภทในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย ดังนี้

สถานศึกษาสังกัดเทศบาลตำบลแม่ยม

สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลตำบลแม่ยม มีจำนวนทั้งสิ้น ๖ แห่ง ประกอบด้วย

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดเทศบาลตำบลแม่ยม มีทั้งสิ้น ๕ แห่ง ประกอบด้วย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่างๆ ดังนี้

๑.๑ ศูนย์ที่ได้รับโอนมาจากกรมการพัฒนาชุมชนเมื่อปี พ.ศ.๒๕๔๕ จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่

(๑) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยทราย มีเด็กจำนวน ๑๕ คน

(๒) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยไผ่ มีเด็กจำนวน ๒๙ คน

๑.๒ ศูนย์ที่รับโอนมาจากกรมการศาสนา ๑ แห่ง (เลือกแบบที่ ๑ วัดโอนภารกิจให้เทศบาลดำเนินการทุกภารกิจ) ได้แก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยสิงห์ มีเด็กจำนวน ๑๔ คน

๑.๓ ศูนย์ที่เทศบาลตำบลแม่ยม จัดตั้งขึ้นเอง ในปี พ.ศ.๒๕๕๐ จำนวน ๑ แห่ง คือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่กองแป มีเด็กจำนวน ๑๙ คน

-ห้องเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลแม่ยม (บ้านท่าตาฝั่ง) จำนวน ๑๖ คน

-ห้องเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลแม่ยม (บ้านแม่กองคา) จำนวน ๑๖ คน



และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ควรวบรวมการบริหารจัดการจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเดิมจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งแพม (พข.เดิม) และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยวอก (ศาสนา) ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลแม่ยม อีก ๑ แห่ง มีเด็กจำนวน ๑๙ คน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่ง มีการบริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการ ดูแลการบริหารงานโดยกองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ซึ่งเป็นส่วนราชการหนึ่งของเทศบาลตำบลแม่ยม อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีบุคลากรทางการศึกษาสายการสอน รวมทั้งสิ้นจำนวน ๑๐ คน โดยเป็นครู จำนวน ๖ คน , ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๔ คน และพนักงานจ้างเหมา จำนวน ๑ คน

๒ โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลแม่ยม

จัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๕๔ เปิดสอนสองระดับ ได้แก่

๒.๑ ระดับอนุบาลโดยเป็นหลักสูตร ๓ ปี ตั้งแต่อนุบาล ๑ ดังนี้

- อนุบาล ๑ (๓ ขวบ) มีเด็กนักเรียน จำนวน ๒๑ คน
- อนุบาล ๒ (๔ ขวบ) มีเด็กนักเรียน จำนวน ๒๑ คน
- อนุบาล ๓ (๕ ขวบ) มีเด็กนักเรียน จำนวน ๑๖ คน

๒.๒ ระดับประถมศึกษา ดังนี้

- ประถมศึกษาปีที่ ๑ มีเด็กนักเรียน จำนวน ๑๓ คน
- ประถมศึกษาปีที่ ๒ มีเด็กนักเรียน จำนวน ๑๙ คน
- ประถมศึกษาปีที่ ๓ มีเด็กนักเรียน จำนวน ๑๔ คน
- ประถมศึกษาปีที่ ๔ มีเด็กนักเรียน จำนวน ๑๔ คน
- ประถมศึกษาปีที่ ๕ มีเด็กนักเรียน จำนวน ๑๓ คน
- ประถมศึกษาปีที่ ๖ มีเด็กนักเรียน จำนวน ๑๓ คน

สถานศึกษาทุกแห่งกำกับดูแลโดยกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และมีบุคลากรสายงานบริหาร ได้แก่

- ผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ อัตรา
- บุคลากรทางการศึกษาสายการสอน จำนวน ๖ อัตรา ประกอบด้วย ครู คศ.๓ จำนวน ๒ อัตรา ,ครู คศ.๒ จำนวน ๓ อัตรา, ครู คศ. ๑ จำนวน ๑ อัตรา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
- บุคลากรสนับสนุนการสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ตำแหน่ง งานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
- บุคลากรอื่นๆ เป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ ตำแหน่ง แม่บ้าน จำนวน ๑ คน แม่ครัว จำนวน ๑ คน, พนักงานขับรถรับส่งนักเรียน จำนวน ๑ คน ครูพี่เลี้ยง/ครูสอนพิเศษ จำนวน ๕ คน

๔.๒ สาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพไว้ให้บริการประชาชน จำนวน ๒ แห่ง คือ

๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล บ้านน้ำดิบ
๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล บ้านห้วยสิงห์

๔.๓ อาชญากรรม

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- สถานีตำรวจภูธรท่าต๊อง จำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๖ บ้านห้วยไผ่
- ป้อมตำรวจ (บ้านห้วยทราย) จำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๕ บ้านห้วยทราย



๔.๔ ยาเสพติด

สำหรับปัญหายาเสพติดเป็นปัญหาสำคัญที่เทศบาลตำบลแม่ยมให้ความสำคัญในการป้องกันและให้ความรู้ทุกปีโดยเฉพาะในช่วงวัยเรียน ซึ่งเป็นช่วงวัยที่เด็กมีความคึกคะนอง ต้องการทดลองอะไรใหม่ๆ ดังนั้นทางเทศบาลตำบลแม่ยมจึงได้จัดทำโครงการแก้ไขปัญหายาเสพติดและท้องในวัยเรียนในพื้นที่ตำบลแม่ยม เพื่อรณรงค์และให้ความรู้เรื่องพิษร้ายของยาเสพติดให้แก่เด็กและเยาวชนในพื้นที่

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

สำหรับในด้านสังคมสงเคราะห์ เทศบาลตำบลแม่ยมมีการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

๑. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
๒. ลงทะเบียนกองทุนสวัสดิการชุมชน
๓. ซ่อมบ้านให้แก่ผู้ยากไร้และด้อยโอกาส
๔. มอบเงินกรณีเกิดไฟไหม้และวาทภัยให้แก่ครัวเรือนที่ได้รับเสียหาย

๕. ระบบเศรษฐกิจ

๕.๑ การเกษตร

เกษตรกรที่อาศัยในพื้นที่ตำบลแม่ยม นิยมปลูกพืชในเขตชลประทานเป็นหลักร้อยละ ๘๐ โดยปลูกพืชเพื่อบริโภคและส่งออก ดังนี้

- ปลูกข้าว
- ปลูกข้าวโพด
- ปลูกพริก
- ปลูกลำไย

๕.๒ การประมง

ในด้านการประมงภายในพื้นที่เทศบาลตำบลแม่ยม พบว่า ประชาชนในพื้นที่ไม่มีอาชีพการประมงอย่างเป็นระบบฟาร์มแบบครบวงจรเพื่อค้าขายเชิงพาณิชย์ เป็นเพียงการชดบ่อเลี้ยงปลาและจับปลาตามธรรมชาติตามฤดูกาลเพื่อบริโภคภายในครัวเรือนและเป็นรายได้เสริมเท่านั้น

๕.๓ การปศุสัตว์

การปศุสัตว์ในเขตเทศบาลตำบลแม่ยม เป็นการประกอบการในลักษณะการเลี้ยงภายในครัวเรือนเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยงไก่ เป็ด โค สุกร กระบือ เพื่อจำหน่ายและบริโภคเองในครัวเรือน

๕.๔ การบริการ

มีแหล่งบริการพื้นฐานครอบคลุมทั่วถึงภายในเขตเทศบาล เช่น บริการร้านเสริมสวย โกดังเก็บสินค้า บ้านพักแก่นักท่องเที่ยว บ้านเช่า และศาลาอ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน ห้องประชุมสำหรับจัดสัมมนา บริการนวดแผนไทย เป็นต้น

๕.๕ การท่องเที่ยว

แหล่งท่องเที่ยวในตำบลแม่ยมประกอบด้วย

- | | | |
|--|--------------------------------|------------|
| -โรงพักเก่า | ตั้งอยู่ในพื้นที่บ้านท่าตาฝั่ง | หมู่ที่ ๗ |
| -พระธาตุจอมกิตติ | ตั้งอยู่ในพื้นที่บ้านจอมกิตติ | หมู่ที่ ๑๓ |
| -พระธาตุดงคำ | ตั้งอยู่ในพื้นที่บ้านน้ำดิบ | หมู่ที่ ๑ |
| -ต้นสักใหญ่ (หน่วยพิทักษ์อุทยานที่ สว.๓ บ้านห้วยบง | | หมู่ที่ ๑๑ |

๕.๖ อุตสาหกรรม

จากการสำรวจการประกอบอาชีพด้านอุตสาหกรรมของประชาชนในตำบลแม่ยม พบว่า อุตสาหกรรมที่มีอยู่ในตำบลแม่ยมเพียงการประกอบอาชีพอุตสาหกรรมขนาดเล็กสำหรับจัดจำหน่ายสินค้าให้แก่คนในพื้นที่เป็นหลักโดยมีรายละเอียดดังนี้



๑. โรงกลั่นสุรา	จำนวน	๕	แห่ง
๒. โรงสี	จำนวน	๑๔	แห่ง

๕.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

การพาณิชย์

ธนาคาร	๑	แห่ง	สถานีบริการน้ำมัน	๘	แห่ง
บริษัท	-	แห่ง	ศูนย์การค้า/ห้างสรรพสินค้า	-	แห่ง
ห้างหุ้นส่วนจำกัด	-	แห่ง	ตลาดสด	๑	แห่ง
ร้านค้าต่างๆ	๑๐๔	แห่ง	โรงฆ่าสัตว์	-	แห่ง
ซูเปอร์มาร์เก็ต	-	แห่ง	อู่ซ่อมรถ	๘	แห่ง

องค์กร/กลุ่มอาชีพ

กลุ่มผลิตดอกเอื้องแซะ	ตั้งอยู่ในพื้นที่บ้านน้ำดิบ	หมู่ที่ ๑
กลุ่มนวดแผนไทย	ตั้งอยู่ในพื้นที่บ้านน้ำดิบ	หมู่ที่ ๑
กลุ่มผ้าทอกระเหรี่ยง	ตั้งอยู่ในพื้นที่บ้านกะปวง	หมู่ที่ ๘
กลุ่มผ้าทอบ้านกะปวง	ตั้งอยู่ในพื้นที่บ้านห้วยไผ่	หมู่ที่ ๖
กลุ่มผ้าทอบ้านแพะกะปวง	ตั้งอยู่ในพื้นที่บ้านแพะกะปวง	หมู่ที่ ๑๒

สถานการณ์ แนวโน้ม วิสัยทัศน์ และเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ

๑.วิสัยทัศน์ประเทศไทย

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย การดำรงอยู่อย่างมั่นคง และยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่น มีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศ และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกันด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี

ความมั่นคง หมายถึง การมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคง ในทุกมิติ ทั้งมิติทางการทหาร เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง เช่น ประเทศมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์มีความเข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน มีระบบการเมืองที่มั่นคงเป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล สังคมมีความปรองดองและความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชนมีความเข้มแข็ง ครอบครัวมีความอบอุ่น ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิต มีการออมสำหรับวัยเกษียณ ความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ มีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน



ความมั่นคง หมายถึง ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องและมีความยั่งยืน จนเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรมีความอยู่ดีมีสุขได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น และมีการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกภาคส่วนมีคุณภาพชีวิตตามมาตรฐานขององค์การสหประชาชาติ ไม่มีประชาชนที่อยู่ในภาวะความยากจนเศรษฐกิจในประเทศมีความเข้มแข็ง ขณะเดียวกันต้องมีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศต่างๆทั้งในตลาดโลกและตลาดภายในประเทศเพื่อให้สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศตลอดจนมีการสร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคตเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงไป และประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีโลก และมีความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างแน่นแฟ้นกับประเทศในภูมิภาคเอเชีย เป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาค ทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ เพื่อให้เป็นพลังในการพัฒนา นอกจากนี้ยังมีความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่องไปได้ ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญาทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความยั่งยืน หมายถึง การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่อยู่บนหลักการใช้ การรักษาและการฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ไม่ใช่ทรัพยากรธรรมชาติจนเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อม จนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศ การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์มากขึ้นและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม รัฐบาลมีนโยบายที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืนและให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน และทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาอย่างสมดุล มีเสถียรภาพ และยั่งยืนโดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ **“ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุขเศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน”** โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวมโดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย

- ๑) ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย
- ๒) ชีตความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจ และการกระจายรายได้
- ๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ
- ๔) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม
- ๕) ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของ

ทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ

ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ

๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

- (๑) การรักษาความสงบภายในประเทศ
- (๒) การป้องกันและแก้ไขปัญหามีผลกระทบต่อความมั่นคง
- (๓) การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อ

ความมั่นคงของชาติ

- (๔) การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ รวมถึงองค์กรภาครัฐและที่มีใช้ภาครัฐ

- (๕) การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม



๑.๒ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- (๑) การเกษตรสร้างมูลค่า
- (๒) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
- (๓) สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว
- (๔) โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก
- (๕) พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่

๑.๓ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

- (๑) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม
- (๒) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- (๓) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑
- (๔) การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย
- (๕) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี
- (๖) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา เสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- (๗) การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ

๑.๔ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

- (๑) การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ
- (๒) การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี
- (๓) การเสริมสร้างพลังทางสังคม
- (๔) การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง

๑.๕ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- (๑) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว
- (๒) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล
- (๓) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ
- (๔) พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็นเมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง
- (๕) พัฒนาความมั่นคงน้ำ พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (๖) ยกระดับกระบวนการทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ

๑.๖ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- (๑) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ แลให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส
- (๒) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่
- (๓) ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ
- (๔) ภาครัฐมีความทันสมัย
- (๕) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ
- (๖) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๗) กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น
- (๘) กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและความเสมอภาค



๒.แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ได้จัดทำขึ้นในช่วงเวลาของการปฏิรูปประเทศและสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดกันมากขึ้น โดยได้น้อมนำหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานาทางการพัฒนาประเทศต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙-๑๑ เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและช่วยให้สังคมไทยสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคง เกิดภูมิคุ้มกันและมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม ส่งผลให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน

ในการจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ครั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำบนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ซึ่งเป็นแผนหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนี้ ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน ทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญในการเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ในลักษณะการแปลงยุทธศาสตร์ระยะยาวสู่การปฏิบัติ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา พร้อมทั้งแผนงาน/โครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรมในช่วง ๕ ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกันยังได้กำหนดแนวคิดและกลไกการขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อกำกับให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

๑. เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบ วินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

๒. เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมใน การเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

๓. เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน สร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก และสร้างความมั่นคงทางพลังงาน อาหาร และน้ำ

๔. เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

๕. เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันท่วงที และมีการทำงานเชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา

๖. เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค โดยการพัฒนาภาคและเมืองเพื่อรองรับการพัฒนายกระดับฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่



๗. เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยงกับประเทศต่างๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทและสร้างสรรค์ในด้านการค้า การบริการ และการลงทุนภายใต้กรอบความร่วมมือต่างๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ มีทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ โดยมี ๖ ยุทธศาสตร์ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และอีก ๔ ยุทธศาสตร์ที่เป็นปัจจัยสนับสนุน ดังนี้

- ๑ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ๒ ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ๓ ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ๔ ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
- ๕ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน
- ๖ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติดมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย
- ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- ๙ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ๑๐ ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

๓. แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๑. แผนพัฒนาภาคเหนือ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ฉบับทบทวน

ภาคเหนือมีทุนทางสังคมและวัฒนธรรมประเพณีที่มีอัตลักษณ์โดดเด่น ที่มีการฟื้นฟู สืบสาน และสร้างสรรค์พัฒนาสู่การผลิตสินค้าและบริการ โดยเฉพาะเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีบริการสุขภาพและผลิตภัณฑ์ หัตถกรรมที่มีชื่อเสียงระดับสากล พื้นที่เกษตรของภาคเหนือมีขนาดเล็กเหมาะสมต่อการปรับระบบการผลิต เพื่อสร้างคุณค่าตามแนวทางเกษตรอินทรีย์นอกจากนี้ ท่าเลที่ตั้งของภาคเหนือมีศักยภาพในการขยายการค้า การลงทุนและบริการเชื่อมโยงเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้านในกลุ่มอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง และสามารถ ขยายไปสู่จีนตอนใต้และกลุ่มประเทศเอเชียใต้ตามแนวระเบียงเศรษฐกิจเหนือ-ใต้ และตะวันออก-ตะวันตก รวมถึงเป็นพื้นที่ป่าต้นน้ำที่สำคัญของประเทศ ดังนั้นการพัฒนาภาคเหนือสู่ความ “มั่งคั่ง มั่งคั่ง ยั่งยืน” จำเป็นจะต้องนำศักยภาพทางภูมิสังคมประกอบกับปัจจัยสนับสนุนด้านโครงสร้างพื้นฐาน และองค์ความรู้ของ สถาบันการศึกษาและองค์กรในพื้นที่มาใช้ในการต่อยอดการผลิตและบริการที่มีศักยภาพและโอกาสเพื่อสร้างมูลค่าสูงตามแนวทางเศรษฐกิจสร้างสรรค์ รวมทั้งการใช้ประโยชน์จากการเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน ในการเสริมสร้างขีดความสามารถของธุรกิจท้องถิ่นเพื่อขยายฐานเศรษฐกิจของภาค

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์: พัฒนาเป็นฐานเศรษฐกิจสร้างสรรค์มูลค่าสูง เชื่อมโยงเศรษฐกิจกับประเทศในกลุ่มอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการท่องเที่ยวและธุรกิจบริการต่อเนื่องให้มีคุณภาพ สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มอย่างยั่งยืน และกระจายประโยชน์อย่างทั่วถึง รวมทั้งต่อยอดการผลิตสินค้าและบริการที่มีศักยภาพสูงด้วยภูมิปัญญาและนวัตกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ใช้โอกาสจากเขตเศรษฐกิจพิเศษ และการเชื่อมโยงกับอนุภูมิภาค GMS BIMSTEC และ AEC เพื่อขยายฐานเศรษฐกิจของภาค



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกระดับเป็นฐานการผลิตเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย เชื่อมโยงสู่

อุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปที่สร้างมูลค่าเพิ่มสูง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคูณภาพชีวิตและแก้ไขปัญหาความยากจน พัฒนาระบบ ดูแลผู้สูงอายุ

อย่างมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน ยกระดับทักษะฝีมือแรงงานภาคบริการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ อนุรักษ์และฟื้นฟูป่าต้นน้ำให้คงความสมบูรณ์ จัดระบบบริหาร จัดการน้ำ

อย่างเหมาะสมและเชื่อมโยงพื้นที่เกษตรให้ทั่วถึง ป้องกันและแก้ไขปัญหา
มลพิษหมอกควันอย่างยั่งยืน

๒.แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ฉบับทบทวน

การบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดเป็นรูปแบบการบริหารราชการระดับพื้นที่แบบบูรณาการในรูปของการรวมกลุ่มของจังหวัดที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงในด้านต่างๆ ทั้งในเชิงภูมิศาสตร์ สังคม วัฒนธรรม และศักยภาพการพัฒนาเข้าด้วยกันซึ่งจะช่วยให้การวางกรอบทิศทางการพัฒนาระดับพื้นที่มีความชัดเจน มีการแก้ไขปัญหาหารือร่วมกันระหว่างจังหวัด และเกิดการใช้ทรัพยากรทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ (ก.น.จ.) เรื่อง การจัดตั้งกลุ่มจังหวัดและกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด ฉบับที่ ๓ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ กำหนดให้จัดตั้งกลุ่มจังหวัด ๑๘ กลุ่มจังหวัด ซึ่งกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ ประกอบด้วย จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดลำปาง และจังหวัดลำพูน โดยจังหวัดเชียงใหม่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

เป้าหมายการพัฒนาของกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน 1

“ยกระดับการท่องเที่ยว การค้า การลงทุน และการเกษตรสู่ฐานเศรษฐกิจมูลค่าสูงเพื่อเชื่อมโยงเศรษฐกิจกับห่วงโซ่อุปทานของโลก”

ประเด็นการพัฒนาของกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการที่เน้นความโดดเด่นและเชื่อมโยงห่วงโซ่มูลค่าเพิ่มการท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัด

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ เพิ่มศักยภาพการค้า การลงทุน การค้าชายแดนและการค้าต่างประเทศ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ พัฒนาเกษตรอินทรีย์ เกษตรปลอดภัย เกษตรแปรรูป ที่มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่ม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาการบริการด้านสุขภาพ (Wellness) แบบองค์รวม มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ บริหารจัดการ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน



๓.แผนพัฒนาจังหวัดแม่ฮ่องสอน พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ฉบับทบทวนปี ๒๕๖๒

วิสัยทัศน์

“เมืองแห่งการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เปิดประตูสู่ตะวันตก ยกระดับคุณภาพชีวิต พัฒนาเศรษฐกิจให้ยั่งยืนบนพื้นฐานแห่งความพอเพียง”

เป้าประสงค์รวม (Objective)

๑. สร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยเน้นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ วิถีชีวิตวัฒนธรรม สุขภาพ เกษตรปลอดภัย และการค้าชายแดน
๒. เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเน้นการแก้ไขปัญหาความยากจน การพัฒนาการศึกษา การพัฒนาคน สังคม การบริการภาครัฐและพลังงานทดแทน
๓. เพื่ออนุรักษ์ ป่าไม้ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และประเพณีวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การยกระดับและพัฒนากการท่องเที่ยวคุณภาพในเชิงนิเวศ วิถีชีวิต วัฒนธรรม สุขภาพ และเกษตรปลอดภัย
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเพิ่มศักยภาพการค้า การลงทุน และการค้าชายแดน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาศักยภาพคน แก้ไขปัญหาความยากจน ลดความเหลื่อมล้ำเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตตามศาสตร์พระราชา
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การจัดการ อนุรักษ์ ป่าไม้ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงภายในและความมั่นคงตามแนวชายแดน

๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดแม่ฮ่องสอน (พ.ศ. ๒๕๖๑ –

๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์

“แม่ฮ่องสอนเมืองอยู่ดี สิ่งแวดล้อม ยั่งยืน คนมีสุข ด้วยการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล”

พันธกิจในการพัฒนาท้องถิ่น

๑. มุ่งปรับปรุงและพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค ให้ได้มาตรฐานและครอบคลุมทั่วถึงในทุกชุมชน
๒. มุ่งพัฒนาด้านเศรษฐกิจการค้า การลงทุน แบบพอเพียง ให้ชุมชนเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้
๓. มุ่งส่งเสริมและพัฒนากการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
๔. มุ่งพัฒนาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยั่งยืนให้ครอบคลุม
๕. มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา สาธารณสุข และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีให้คนมีสุข
๖. มุ่งพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชนให้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล



ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจการค้า การลงทุนยั่งยืน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคน สังคม ชุมชนให้มีคุณภาพ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยั่งยืน
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวยั่งยืน
๗. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการท้องถิ่นที่ดี

๕. ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลแม่ยม

วิสัยทัศน์

“มุ่งสู่ความเป็นผู้นำทางการบริหารจัดการที่ดี พร้อมยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนารายได้ เพื่อความอยู่ดีมีสุขของประชาชน เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อพัฒนาศักยภาพการพึ่งตนเอง ทำนุบำรุงภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงาม รวมทั้งอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

๑. บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้น ลดขั้นตอน การให้บริการประชาชน
๒. ส่งเสริมสนับสนุนและจัดการศึกษา ทั้งในและนอกระบบ
๓. ส่งเสริมความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๔. ส่งเสริมการเกษตรอย่างยั่งยืนตามแนว “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”
๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยมีประชาชนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น
๖. ส่งเสริม พื้ฟู และอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงาม
๗. ส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งพัฒนาประสิทธิภาพ

ในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างประหยัดและคุ้มค่าสอดคล้องกับศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

เป้าหมาย

๑. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน
๒. เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง
๓. เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น
๔. เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรสามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน
๕. เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนโดยเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและอย่างเป็นรูปธรรม

ประสิทธิภาพและอย่างเป็นรูปธรรม

๖. เพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ดีงามให้คงอยู่
๗. เพื่อให้ประชาชนตระหนักและมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

อย่างยั่งยืน



๑. ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลแม่ยวม ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
๑	ด้านการบริหารจัดการที่ดี	ด้านบริหารทั่วไป	แผนงานบริหารทั่วไป	สำนักปลัด	เทศบาล ตำบล แม่ยวม
		ด้านบริหารทั่วไป	แผนงานบริหารงานคลัง	กองคลัง	
		ด้านบริการชุมชนและสังคม	แผนงานสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชน	สำนักปลัด	
		ด้านบริการชุมชนและสังคม	แผนงานเคหะและชุมชน	กองช่าง	
๒	ด้านการพัฒนาการศึกษา	ด้านบริการชุมชนและสังคม	แผนงานการศึกษา	กองการศึกษา	
๓	ด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์และสังคม	ด้านบริการชุมชนและสังคม	แผนงานการศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ	กองการศึกษา	
		ด้านบริการชุมชนและสังคม	แผนงานสาธารณสุข	กอง สาธารณสุข	
		ด้านบริการชุมชนและสังคม	แผนงานสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชน	สำนักปลัด	
		ด้านบริการชุมชนและสังคม	แผนงานสังคมสงเคราะห์	สำนักปลัด	
		ด้านบริหารทั่วไป	แผนงานรักษาความสงบ ภายใน	สำนักปลัด	
๔	ด้านการพัฒนาอาชีพและ เศรษฐกิจชุมชนและ การเกษตรแบบยั่งยืน	ด้านเศรษฐกิจ	แผนงานการเกษตร	สำนักปลัด	
๕	ด้านส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น	ด้านบริการชุมชนและสังคม	แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	กองการศึกษา	
๖	ด้านการพัฒนาและรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	ด้านบริการชุมชนและสังคม	แผนงานสาธารณสุข	กอง สาธารณสุข	สำนักปลัด
		ด้านบริหารทั่วไป	แผนงานรักษาความสงบ ภายใน	สำนักปลัด	
		ด้านบริการชุมชนและสังคม	แผนงานสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชน	สำนักปลัด	
๗	การพัฒนาด้านโครงสร้าง พื้นฐาน	ด้านบริการชุมชนและสังคม	แผนงานเคหะและชุมชน	กองช่าง	๕ ส่วน ราชการ
รวม	๗ ยุทธศาสตร์	๓ ด้าน	๑๖ แผนงาน	๕ ส่วน ราชการ	

**๒. เป้าประสงค์**

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
๑. การบริหารจัดการที่ดี	- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน
๒. การพัฒนาการศึกษา	- เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง
๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม	- เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นประชาชน
๔. การพัฒนาอาชีพและเศรษฐกิจชุมชนและการเกษตรแบบยั่งยืน	- เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรสามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน
๕. ส่งเสริม ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น	- เพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ดั่งามให้คงอยู่
๖. การพัฒนาและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- เพื่อให้ประชาชนตระหนักและมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๗. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นประชาชน

๓. ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด
๑. การบริหารจัดการที่ดี	- ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล
๒. การพัฒนาการศึกษา	- ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง
๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม	- ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นประชาชน
๔. การพัฒนาอาชีพและเศรษฐกิจชุมชนและการเกษตรแบบยั่งยืน	- ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของเกษตรกรที่สามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน
๕. ส่งเสริม ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น	- ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการธำรงรักษาไว้ซึ่งประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. การพัฒนาและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่ตระหนักและมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๗. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นประชาชน



๔. ค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	ค่าเป้าหมาย
๑. การบริหารจัดการที่ดี	๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรมีศักยภาพในการบริการประชาชน ๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ๓. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นต่อการสนับสนุนการปฏิบัติงาน
๒. การพัฒนาการศึกษา	๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องภาวะเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันและการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการพัฒนาระบบการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อรรถาธิบายอย่างต่อเนื่องเป็นระบบและสอดคล้องกับวิถีชุมชน
๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม	๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของศักยภาพเด็ก เยาวชน และประชาชนในพื้นที่ ๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของสุขภาพที่ดีของประชาชน ๓. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน ๔. ร้อยละที่ลดลงของปัญหายาเสพติด ๕. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการจัดการระบบฐานข้อมูลและการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดสวัสดิการ สังคมสงเคราะห์ให้แก่ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ ผู้สูงอายุ และผู้ติดเชื้อเอดส์ ๖. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. การพัฒนาอาชีพและเศรษฐกิจชุมชนและการเกษตรแบบยั่งยืน	๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้ของประชาชน ๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นระบบและมีคุณภาพ ๓. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของความรู้ความเข้าใจของเกษตรกร
๕. ส่งเสริม ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของค่านิยมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม จริยธรรม คุณธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ฟื้นฟู วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นรวมทั้งการดูแลศาสนสถานและโบราณสถาน
๖. การพัฒนาและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการพัฒนาระบบการจัดการขยะและของเสียปฏิรูปในชุมชนภายใต้ชุมชนเป็นฐาน ๓. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการผลิตและใช้พลังงานทดแทน
๗. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการพัฒนาก่อสร้าง ระบบประปา พื้นฟูแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคให้ได้คุณภาพและมาตรฐาน ๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซมพัฒนาเส้นทางคมนาคม ทางเท้า สะพาน การระบายน้ำ ไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะและให้ได้คุณภาพและมาตรฐาน ๓. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซม พัฒนาสิ่งก่อสร้าง



๕. กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
๑. การบริหารจัดการที่ดี	๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรรองรับการบริการประชาชน ๒. พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารงานเพื่อมุ่งเน้นและตอบสนองความต้องการของประชาชน ๓. จัดให้มีระบบสนับสนุนการปฏิบัติงาน
๒. การพัฒนาการศึกษา	๑. พัฒนาการศึกษาระดับพื้นฐานให้สอดคล้องภาวะเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันและการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างต่อเนื่องเป็นระบบและสอดคล้องกับวิถีชุมชน
ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม	๑. ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพเด็ก เยาวชน และประชาชนในพื้นที่ ๒. ส่งเสริมพัฒนาสุขภาพเด็ก เยาวชน และประชาชนในพื้นที่ ๓. พัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน ประชาคม สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ๔. ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและสิ่งเสพติด ๕. พัฒนาระบบฐานข้อมูลและเพิ่มประสิทธิภาพการจัดสวัสดิการ สังคมสงเคราะห์ให้แก่ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ ผู้สูงอายุ และผู้ติดเชื้อเอชไอวี ๖. พัฒนาระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. การพัฒนาอาชีพและเศรษฐกิจชุมชนและการเกษตรแบบยั่งยืน	๑. ส่งเสริมพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้เป็นกลไกในการพึ่งพาตนเองควบคู่กับการพัฒนาความรู้บริหารจัดการการตลาดแบบมาตรฐานการผลิตและเสริมสร้างศักยภาพสหกรณ์เพื่อสร้างความมั่นคงด้านรายได้และอาชีพให้แก่ประชาชน ๒. ส่งเสริมการพัฒนาการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นระบบและมีคุณภาพ ๓. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ศูนย์บริการถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตรประจำตำบลให้เป็นกลไกในการถ่ายทอดและนำองค์ความรู้และนวัตกรรมวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีทางการเกษตรอย่างต่อเนื่องและพัฒนาศักยภาพของเกษตรกรให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเหมาะสมภายใต้เศรษฐกิจพอเพียง
๕. ส่งเสริม ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. อนุรักษ์และปลูกฝังค่านิยมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม จริยธรรม คุณธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ฟื้นฟู วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นรวมทั้งการดูแลศาสนสถาน และโบราณสถาน



ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
๖. การพัฒนาและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. การส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการจัดการขยะและของเสียปฏิภูลในชุมชนภายใต้ชุมชนเป็นฐาน ๓. ส่งเสริมการผลิตและใช้พลังงานทดแทนระดับครัวเรือนและระดับชุมชน
๗. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. การจัดหา พัฒนาก่อสร้าง ระบบประปา พื้นฟูแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคให้ได้คุณภาพและมาตรฐาน ๒. การก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซมพัฒนาเส้นทางคมนาคม ทางเท้า สะพาน ๓. การระบายน้ำ ไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะและให้ได้คุณภาพและมาตรฐาน ๔. การก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซม พัฒนาลังก่อสร้างสาธารณะประโยชน์ให้ครบถ้วน สมบูรณ์ได้คุณภาพและมาตรฐาน

๖. จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของเทศบาลตำบลแม่ยวม

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) กำหนดขึ้นจากการวิเคราะห์สภาพการณ์ที่เป็นปัจจัยเข้าเชิงนโยบาย ปัญหาความต้องการของประชาชน และภารกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และที่ควรจะเป็นในอนาคต ในข้างต้น โดยการวิเคราะห์ความสำคัญต่อภารกิจ ความเร่งด่วนของปัญหา ผลกระทบต่อประชาชน ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และความเชื่อมโยงกับนโยบาย ทำให้ได้ความต้องการหรือความจำเป็นทางยุทธศาสตร์ที่เป็นหัวใจหลักแห่งความสำเร็จขององค์กร (Key Success Factor : KSF) จุดยืนทางยุทธศาสตร์ เป็นความมุ่งมั่นที่จะใช้เป็นหลักในการพัฒนาตามกระบวนการของแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย จุดยืนการพัฒนายุทธศาสตร์ดังต่อไปนี้

๑. การบริหารจัดการที่ดี
๒. การพัฒนาการศึกษา
๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม
๔. การพัฒนาอาชีพและเศรษฐกิจชุมชนและการเกษตรแบบยั่งยืน
๕. ส่งเสริม ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. การพัฒนาและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๗. ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

สำหรับการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลแม่ยวมโดยภาพรวมนั้น จะมุ่งเน้นการพัฒนาตามประเด็นยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลแม่ยวมใน ๗ ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการที่ดี ด้านการพัฒนาการศึกษา ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม ด้านการพัฒนาอาชีพและเศรษฐกิจชุมชนและการเกษตรแบบยั่งยืน ด้านส่งเสริม ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านการพัฒนาและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และด้านการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ทั้งนี้ในการกำหนดยุทธศาสตร์ได้คำนึงถึงศักยภาพที่มีอยู่ขององค์กรปกครองท้องถิ่นตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องและรูปแบบการบริหารจัดการภายในองค์กร ประกอบกับการกำหนดแนวทางการจัดทำยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องทั้งยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กรอบยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแม่ฮ่องสอนและยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด



การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๑. การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการจัดทำยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลแม่ยม ผู้จัดทำวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาท้องถิ่นโดยใช้เทคนิค SWOT analysis สำหรับพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆที่อาจจะส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลแม่ยมในอนาคต ได้ดังนี้

๑.) วิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง

๑. มีศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล สามารถให้ความรู้ทางวิชาการและให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการเกษตรได้

๒. มีกลุ่มอาชีพในชุมชนที่เข้มแข็ง เช่น กลุ่มพัฒนาสตรี กลุ่มเอื้องแซะ กลุ่มนวดแผนไทยโบราณ กลุ่มสหกรณ์เครดิตยูเนียน ฯลฯ

๓. มีแหล่งท่องเที่ยวที่หลากหลาย ทั้งศิลปวัฒนธรรม สถาปัตยกรรม โบราณสถานและแหล่งธรรมชาติ

จุดอ่อน

๑. ไม่มีตลาดกลางชุมชน

๒. ไม่มีถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตร ทำให้การขนส่งผลิตผลลำบาก

๓. น้ำที่ใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ

๔. มีงบประมาณน้อย

โอกาส

๑. การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (เข้าสู่การค้าเสรี)

อุปสรรค

๑. การผูกขาดในการซื้อสินค้าทางการเกษตร ทำให้ประชาชนไม่มีอำนาจต่อรอง

๒. สินค้าทางการเกษตรตกต่ำ

๓. ภัยธรรมชาติมีความรุนแรงมากขึ้น สร้างความเสียหายแก่แหล่งท่องเที่ยวและพืชผลทางการเกษตร

๒.) วิเคราะห์ด้านสังคม

จุดแข็ง

๑. มีกลุ่มประชาคมของตำบลที่เข้มแข็งทำให้ทราบถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนในการพัฒนาตำบลทุกด้าน

๒. มี รพ.สต. ๒ แห่ง ในการบริหารด้านการสาธารณสุขให้แก่ชุมชน

๓. มีบุคลากรด้านสาธารณสุขในเทศบาล คอยให้บริการแก่ประชาชน

๔. ประชาชนยังมีวิถีชีวิตแบบเดิม มีความรัก สามัคคี ช่วยเหลือกัน

๕. มีโครงการจัดกิจกรรมของกลุ่มเยาวชน กลุ่มสตรี ตามนโยบายของผู้บริหาร

จุดอ่อน

๑. มียาเสพติดมากขึ้น วัยรุ่นติดเกมส์ ทำให้เกิดการมั่วสุมของกลุ่มวัยรุ่นและเยาวชน

๒. ไม่มีโรงฆ่าสัตว์ที่ถูกลักษณะอนามัย ทำให้การควบคุมพาหนะของโรคเป็นไปได้ยาก

๓. มีขยะจำนวนมาก แต่ขาดการกำจัดขยะที่ดี

โอกาส

๑. รัฐบาลมีนโยบายให้จัดตั้งกองทุนสวัสดิการสังคมในทุกตำบล

๒. รัฐบาลมีนโยบายปราบปรามยาเสพติดและรณรงค์ให้ ลด ละ เลิก เครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น โครงการเลิกเหล้าเข้าพรรษา ไม่ให้จำหน่ายสุราใกล้โรงเรียน

๓. รัฐบาลมีการออกนโยบายด้านสวัสดิการแห่งรัฐครอบคลุมทุกด้านมากขึ้น



อุปสรรค

๑. มีพื้นที่ติดชายแดน ทำให้เกิดช่องทางการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
๒. ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลน้อย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนา และความต้องการด้านสังคมของประชาชน

๓. การเกิดโรคแพร่ระบาดใหม่ๆ มากยิ่งขึ้นในปัจจุบัน ทำให้สุขภาพของประชาชนเสื่อมลง

๓.) วิเคราะห์ด้านการศึกษา

จุดแข็ง

๑. มีโรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลแม่ยวม ทำให้ได้รับการสนับสนุนงบประมาณทางการศึกษาโดยตรง
๒. มีความร่วมมือเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการศึกษาในพื้นที่ จากทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

จุดอ่อน

๑. งบประมาณในการสนับสนุนมีน้อย
๒. ขาดแคลนสื่อทางการศึกษาที่ทันสมัย
๓. ขาดบุคลากรทางการศึกษา

โอกาส

๑. มีกฎหมายที่ให้อปท. มีอิสระในการบริหารจัดการตนเอง และให้ท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการบริการสาธารณะ ส่งผลให้เทศบาลสามารถดูแลและแก้ปัญหาตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างใกล้ชิด และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น

๓. ท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาด้วยตนเองได้อย่างเต็มที่
๔. การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ที่ต้องมีการปรับปรุงระบบการศึกษา

๔.) วิเคราะห์ด้านผังเมือง

จุดแข็ง

๑. มีหน่วยงานในด้านต่างๆ ครอบคลุมและเข้าถึงประชาชน เช่น สถานีตำรวจ อนามัย โรงเรียน วัด เมาท์ เป็นต้น

๒. มีการดำเนินการก่อสร้างในพื้นที่ตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด

จุดอ่อน

๑. โครงสร้างพื้นฐาน เช่น ไฟฟ้า ถนน น้ำประปา ไม่สามารถเข้าถึงในบางพื้นที่
๒. โครงสร้างพื้นฐานบางส่วนมีระยะใช้งานมาอย่างยาวนานเกิดความชำรุด ทรุดโทรม โดยเฉพาะถนน
๓. ขาดแคลนกล้องวงจรปิดไว้ดูแลรักษาความปลอดภัยของประชาชน

โอกาส

๑. รัฐบาลได้ลงพื้นที่แม่ฮ่องสอน ทำให้ทราบปัญหาเรื่องพื้นที่ป่าของประชาชนอย่างชัดเจน
๒. รัฐบาลมีแนวคิดผลักดันด้านการท่องเที่ยวมากขึ้น ทำให้ในอนาคตมีโอกาสจะได้รับงบประมาณมาพัฒนาสิ่งก่อสร้างเพื่ออำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยวมากยิ่งขึ้น

อุปสรรค

๑. ขาดแคลนงบประมาณในการซ่อมแซมและปลูกสร้างสิ่งก่อสร้างสาธารณะ
๒. การดำเนินการก่อสร้างซ่อมแซมสิ่งก่อสร้างสาธารณะบางพื้นที่ไม่สามารถทำได้เนื่องจากติดปัญหาเรื่องเขตป่าอนุรักษ์และกรรมสิทธิ์ที่ดิน
๓. การประสานงานเพื่อซ่อมแซมสิ่งก่อสร้างกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำได้ยาก เนื่องจากใช้กฎหมายอ้างอิงคนละฉบับ



๕.) วิเคราะห์ด้านเทคโนโลยี

จุดแข็ง

๑. ประชาชนมีความรู้และสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีมากยิ่งขึ้น ทำให้สามารถรับรู้ข่าวสารและแจ้งปัญหาให้แก่เทศบาลให้สามารถดำเนินการแก้ไขได้อย่างเร่งด่วนได้อย่างทันทั่วทั้งที่
๒. เทศบาลมีโครงการอบรมการใช้เทคโนโลยี แอปพลิเคชัน ให้แก่ประชาชน
๓. เทศบาลมีช่องทางสื่อสาร FACEBOOK, LINE แจ้งข่าวสารให้แก่ประชาชน

จุดอ่อน

๑. ประชาชนในบางพื้นที่ไม่สามารถเข้าถึงสัญญาณโทรศัพท์และอินเทอร์เน็ต

โอกาส

๑. ผู้ประกอบการอินเทอร์เน็ตมีแนวโน้มที่จะขยายสัญญาณและเพิ่มความเร็วอินเทอร์เน็ตมากยิ่งขึ้น

อุปสรรค

๑. เสาสัญญาณอินเทอร์เน็ตในพื้นที่มีปัญหาบ่อย โดยเฉพาะเวลาฝนตกหนัก

๖.) วิเคราะห์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง

๑. ตำบลแม่ยวม มีกิจกรรมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น โครงการบวชป่า ปลูกป่า การทำฝายแม้ว
๒. มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ เช่น ป่าไม้ แม่น้ำ สัตว์ป่า
๓. มีความหลากหลายด้านชีวภาพ

จุดอ่อน

๒. มีการบุกรุกพื้นที่ป่าสงวนเพื่อเอามาเป็นพื้นที่ทำกิน
๓. มีการตัดไม้ทำลายป่าเพิ่มมากขึ้น
๔. ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
๕. การทิ้งสิ่งปฏิกูลลงแม่น้ำลำคลอง

โอกาส

๑. มีส่วนราชการหลายหน่วยงานในการร่วมมือในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น อุทยานแห่งชาติ กรมพัฒนาที่ดิน กรมป่าไม้ ฯลฯ

อุปสรรค

๑. เกิดภัยธรรมชาติร้ายแรงเพิ่มขึ้น เช่น ไฟป่า อุทกภัย วาตภัย

๒. การประเมินสถานภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ การเปลี่ยนแปลงในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. การจัดตั้งรัฐบาลชุดใหม่ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารและแนวนโยบายด้านการส่งเสริมการปกครองใหม่
๒. กฎหมายการถ่ายโอนภารกิจ ซึ่งมีแนวโน้มที่รัฐบาลต้องการกระจายอำนาจในการจัดบริการสาธารณะด้านอื่นๆ ให้องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการเอง
๓. การเปลี่ยนแปลงระบบบันทึกข้อมูล Info ใหม่ เช่น E-Plan ที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องเรียนรู้และเข้าใจโดยเร็ว
๔. การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นในบางท้องที่ ย่อมทำให้เกิดการผลักดันนโยบายที่ตนเองสนับสนุนและยกเลิกนโยบายที่ตนเห็นว่าไม่เกิดประโยชน์
๕. การเกิดขึ้นของภาษีในรูปแบบใหม่ๆ ซึ่งในอนาคตรัฐบาลอาจจะมอบหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้จัดเก็บ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อรายได้ของ อปท.ต่อไปในอนาคต

**๒.๒ การเปลี่ยนแปลงภายนอกที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

๑. นโยบายการเปิดการค้าชายแดนของประเทศเพื่อนบ้าน ย่อมกระทบกับรายได้และบทบาทหน้าที่ของ อปท. ในอนาคต

๒. สถานการณ์การอพยพย้ายถิ่นทางการเมืองของประเทศเพื่อนบ้าน ย่อมทำให้ อปท. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องเข้าไปช่วยเหลือดูแลด้านความเป็นอยู่ของบุคคลเหล่านั้น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแม่ยม**วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลแม่ยม**

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กรซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่**๑.๑ S มาจาก Strengths**

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่**๒.๑ O มาจาก Opportunities**

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลแม่ม่อม (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S - มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล - มีอายุเฉลี่ย ๓๐ – ๕๕ ปี เป็นวัยทำงาน - มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต - มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ - เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W - บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล - ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ - มีภาระหนี้สิน
โอกาส O - มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น - มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T - ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ - ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน - พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ - มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลแม่ม่อม (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S - บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย - การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน - มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร - ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน - ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ - พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี - อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O - ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี - มีความคุ้นเคยกันทุกคน - บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี - บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญตรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น - ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T - มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล - งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ



ภารกิจตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลแม่วงมได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลตำบลแม่วงมจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชน แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารของเทศบาลตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง

เทศบาลตำบลแม่วงม วิเคราะห์แล้วเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและการสาธารณสุขโรค
๒. การพัฒนาด้านสาธารณสุข อนามัย ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๓. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๔. การส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ
๕. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๖. การพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคล
๗. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๘. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๙. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๐. การส่งเสริมด้านการเกษตร
๑๑. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมการกีฬา
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๕. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๖. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดี
๗. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๘. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน



๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลแม่ยวมดังกล่าวเทศบาลตำบลแม่ยวม มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและเทศบาลตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาล

เทศบาลตำบลแม่ยวม เป็นเทศบาลตำบลขนาดกลาง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

เทศบาลตำบลแม่ยวมได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลทั้งสิ้น จำนวน ๒๗ อัตรา พนักงานครูเทศบาล โรงเรียนอนุบาลเทศบาลฯ สายบริหาร จำนวน ๑ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๖ อัตรา ครูผู้ดูแลเด็กจำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับการบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๖๓ อัตรา แต่เนื่องจากงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลแม่ยวมค่อนข้างสูง ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลแม่ยวมให้เหมาะสม จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอยุบตำแหน่งทั้งสิ้น จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ๑.ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ ๒.ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร เนื่องจากกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีผู้ครองตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมและสามารถรับผิดชอบภาระงานที่มีอยู่ได้ จึงเป็นตำแหน่งที่มีความซ้ำซ้อนเพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจงานและควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อแก้ไขปัญหการบริหารงานในส่วนราชการของเทศบาลตำบลแม่ยวมต่อไป

ในการกำหนดอัตรากำลังได้พิจารณาเพื่อให้รองรับภารกิจการให้บริการสาธารณะตามพระราชบัญญัติเทศบาล และภารกิจถ่ายโอนตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ได้พิจารณาควบคู่ไปกับความเหมาะสมกับขนาดและฐานะทางการคลังของเทศบาล อย่างไรก็ตามหากในอนาคตมีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เทศบาลตำบลแม่ยวมจะพิจารณาปรับอัตรากำลังเพิ่มโดยการปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมต่อไป



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่เทศบาลตำบลแม่ม่อม ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ นั้น เทศบาลตำบลแม่ม่อม มี ภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและเทศบาลตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

๑. สำนักปลัด มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มีกำหนดให้เป็นหน้าที่ของหรือส่วนราชการใดในเทศบาลตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาลดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมาย งานนิติกรรมและสัญญาเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่ง อาญา งานคดีปกครองและงานคดีอื่น ๆ รวมทั้งการให้คำปรึกษาวินิจฉัยและตีความข้อกฎหมายและรับเรื่องร้องเรียนหรือร้องทุกข์อื่นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเทศบาล ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมการลงทุน การดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การสนับสนุนเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เช่น การเตรียมแผนป้องกันภัย การฝึกอบรม การเตรียมความพร้อมกรณีเกิดภัย การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ประสบสาธารณภัย การฟื้นฟูหลังเกิดภัย ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริม พัฒนา และการจัดการเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพทางเกษตร การจัดหาและบำรุงรักษาแหล่งน้ำ การส่งเสริมการผลิตและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ-จ่ายเงินทุกประเภทงานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายเงินงบประมาณ การหักภาษีและการนำส่งเงิน รายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสม การยืมเงินทดรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดการจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่างๆ ฎีกาเบิกจ่ายเงินเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ การจัดทำงบประมาณฐานะการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายรับและรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทดลองประจำเดือน ประจำปีงานเกี่ยวกับพัสดุของเทศบาลตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ การออกแบบ การจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินของ เทศบาลการอนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ของเทศบาล งานบำรุงซ่อมแซม การจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาล การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการ การออกแบบก่อสร้างให้กับเทศบาล และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง การจัดเก็บและตรวจสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์ ดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนเพื่อรองรับความเจริญเติบโตของท้องถิ่นในอนาคต กำหนดรูปแบบการจัดวางผังเมือง ควบคุม ตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับการขออนุญาตก่อสร้าง ดัดแปลง ต่อเติมอาคารในพื้นที่ รวมทั้งการยกเลิกใบอนุญาต และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย



๔. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษา เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนวการวัดผลประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษาของมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมวิจัย การวางแผนการสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายแผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์และทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาจัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรมด้านภาษา การดำเนินชีวิต ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ช่วยปฏิบัติงานบริหารทั่วไปการบริหารงานบุคคลของพนักงานจ้างในสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานระบบข้อมูล และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๕. กองสาธารณสุข มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสาธารณสุขชุมชน จัดทำแผนบริหารงานสาธารณสุขส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมและคุ้มครองผู้บริโภค งานสัตวแพทย์ งานเผยแพร่ฝึกอบรม งานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุขและงานอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านการวางแผนส่งเสริมและสนับสนุนทางวิชาการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนการให้บริการ การออกใบอนุญาต การควบคุมสถานประกอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและควบคุมป้องกัน การอนามัยที่เกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อมอันจะมีผลต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาล งานให้บริการติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ การส่งเสริมสุขภาพ ด้านสุขศึกษา ด้านสาธารณสุขมูลฐาน จัดการฝึกอบรม ติดตามผลการดำเนินงานของอสม. การสร้างสุขภาพภาคประชาชน งานคุ้มครองผู้บริโภค งานกองทุนระบบหลักประกันสุขภาพ งานทันตสาธารณสุข งานป้องกันการติดยาและสารเสพติด การแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ งานอาชีวอนามัยและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
สำนักปลัด ๑. ฝ่ายอำนวยการ ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานทะเบียนราษฎร ๑.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๔ งานนิติกร ๑.๕ งานธุรการ ๑.๖ งานกิจการสภา ๑.๗ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๘ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๙ งานงบประมาณ ๑.๑๐ งานระบบสารสนเทศ ๑.๑๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๑๒ งานรักษาความสงบเรียบร้อยภายใน ๑.๑๓ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ๑.๑๔ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๑๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	สำนักปลัด ๑. ฝ่ายอำนวยการ ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๓ งานนิติกร ๑.๔ งานธุรการ ๑.๕ งานกิจการสภา ๑.๖ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๗ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๘ งานงบประมาณ ๑.๙ งานระบบสารสนเทศ ๑.๑๐ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๑๑ งานรักษาความสงบเรียบร้อยภายใน ๑.๑๒ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ๑.๑๓ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๑๔ งานส่งเสริมการเกษตร	



กองคลัง ๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง ๑.๑ งานการเงิน ๑.๒ งานบัญชี ๑.๓ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน ๑.๔ งานธุรการ ๑.๕ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๑.๖ งานแผนที่ภาษี	กองคลัง ๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง ๑.๑ งานการเงิน ๑.๒ งานบัญชี ๑.๓ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน ๑.๔ งานธุรการ ๑.๕ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๑.๖ งานแผนที่ภาษี	
กองช่าง ๑. ฝ่ายบริหารงานช่าง ๑.๑ งานโยธา ๑.๒ งานธุรการ ๑.๓ งานสาธารณูปโภค ๑.๔ งานผังเมือง ๑.๕ งานสำรวจแผนที่ภาษี	กองช่าง ๑. ฝ่ายบริหารงานช่าง ๑.๑ งานโยธา ๑.๒ งานธุรการ ๑.๓ งานสาธารณูปโภค ๑.๔ งานผังเมือง ๑.๕ งานสำรวจแผนที่ภาษี	
กองการศึกษา ๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา ๑.๑ งานส่งเสริมคุณภาพมาตรฐานด้านการศึกษา ๑.๒ งานบริหารสถานศึกษา ๑.๓ งานพัฒนาการศึกษา ๑.๔ งานระบบสารสนเทศ ๑.๕ งานธุรการ ๑.๖ งานพัสดุ และการเงิน ๑.๗ งานแผนงานและโครงการ ๑.๘ งานติดตามและประเมินผล ๑.๙ งานพัฒนาเด็กและเยาวชน ๑.๑๐ งานส่งเสริมกิจการศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม ๑.๑๑ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	กองการศึกษา ๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา ๑.๑ งานส่งเสริมคุณภาพมาตรฐานด้านการศึกษา ๑.๒ งานบริหารสถานศึกษา ๑.๓ งานพัฒนาการศึกษา ๑.๔ งานระบบสารสนเทศ ๑.๕ งานธุรการ ๑.๖ งานพัสดุ และการเงิน ๑.๗ งานแผนงานและโครงการ ๑.๘ งานติดตามและประเมินผล ๑.๙ งานพัฒนาเด็กและเยาวชน ๑.๑๐ งานส่งเสริมกิจการศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม ๑.๑๑ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑. ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๑.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๒ งานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม ๑.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ ๑.๔ งานธุรการ	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๒ งานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม ๑.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ ๑.๔ งานธุรการ	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น (Strategic Objective) การกำหนดกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลแม่ยวม เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น (Strategic Objective) นั้น เทศบาลตำบลแม่ยวม กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาอาชีพและเศรษฐกิจชุมชนและการเกษตรแบบยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริม ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ดังนั้น ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลแม่ยวม ได้วิเคราะห์ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ โดยได้ดำเนินการกำหนดตำแหน่งว่าต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์ ซึ่งจะเห็นได้ว่าอัตรากำลังคนที่กำหนดไว้ของเทศบาลตำบลแม่ยวม นั้น สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการที่ดี มี ๓ แนวทางคือ

ที่	แนวทางการพัฒนา	ตำแหน่งพนักงานเทศบาล/พนักงานจ้างที่รองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์
๑.	<u>แนวทางที่ ๑</u> การพัฒนาศักยภาพบุคลากรรองรับการให้บริการประชาชน - พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติและสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เกี่ยวกับการเมืองการปกครอง <u>แนวทางที่ ๒</u> พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารงานเพื่อมุ่งเน้นและตอบสนองความต้องการของประชาชน - สนับสนุนการให้บริการที่อำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการเมืองการปกครอง <u>แนวทางที่ ๓</u> จัดให้มีระบบสนับสนุนการปฏิบัติงาน - สนับสนุนวิจัย การรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน - พัฒนาระบบสารสนเทศ การสื่อสาร	๑. ปลัด เทศบาล ๒. หัวหน้าสำนักปลัด ๓. หน.ฝ่ายอำนวยการ ๔. นักทรัพยากรบุคคล ๕. นักพัฒนาชุมชน ๖. นักจัดการงานทั่วไป ๗. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๘. นิติกร ๙. เจ้าพนักงานธุรการ ๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการศึกษา มี ๒ แนวทางคือ

ที่	แนวทางการพัฒนา	ตำแหน่งพนักงานเทศบาล/พนักงานจ้างที่รองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์
๑.	<u>แนวทางที่ ๑</u> ส่งเสริมและพัฒนากิจการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาและการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันและการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน <u>แนวทางที่ ๒</u> ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างต่อเนื่องเป็นระบบและสอดคล้องกับวิถีชีวิตชุมชน	๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ๒. หน.ฝ่ายบริหารงานการศึกษา ๓. นักวิชาการศึกษา ๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๕. เจ้าพนักงานธุรการ



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม มี ๖ แนวทางคือ

ที่	แนวทางการพัฒนา	ตำแหน่งพนักงานเทศบาล/พนักงาน จ้างที่รองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์
๑.	<u>แนวทางที่ ๑</u> ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพเด็ก เยาวชน และประชาชนในพื้นที่ <u>แนวทางที่ ๒</u> พัฒนาระบบการสาธารณสุขส่งเสริมป้องกัน รักษาฟื้นฟู และคุ้มครองด้านสุขภาพเพื่อประชาชนมีสุขภาพที่ดี <u>แนวทางที่ ๓</u> พัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน ประชาคมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนา <u>แนวทางที่ ๔</u> ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและสิ่งเสพติด <u>แนวทางที่ ๕</u> พัฒนาระบบฐานข้อมูลและเพิ่มประสิทธิภาพการจัดสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ให้แก่ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ ผู้สูงอายุ และผู้ติดเชื้อเอดส์ <u>แนวทางที่ ๖</u> การพัฒนาระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๒. นักวิชาการสุขาภิบาล ๓. นักวิชาการศึกษา ๔. นักพัฒนาชุมชน ๕. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข ๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาอาชีพและเศรษฐกิจชุมชนและการเกษตรแบบยั่งยืน มี ๓ แนวทางคือ

ที่	แนวทางการพัฒนา	ตำแหน่งพนักงานเทศบาล/พนักงาน จ้างที่รองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์
๑.	<u>แนวทางที่ ๑</u> ส่งเสริม พัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้เป็นกลไกในการพึ่งพาตนเอง ควบคู่กับการพัฒนาความรู้ บริหารจัดการการตลาด มาตรฐานการผลิต และเสริมสร้างศักยภาพ สหกรณ์ เพื่อสร้างความมั่นคงด้านรายได้และอาชีพให้แก่ประชาชน <u>แนวทางที่ ๒</u> ส่งเสริมการพัฒนาการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นระบบและมีคุณภาพ <u>แนวทางที่ ๓</u> เสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ศูนย์บริการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลให้เป็นกลไกในการถ่ายทอดและนำองค์ความรู้ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีทางการเกษตรอย่างต่อเนื่องและพัฒนาศักยภาพของเกษตรกรให้มีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเหมาะสมภายใต้เศรษฐกิจพอเพียง	๑. หัวหน้าสำนักปลัด ๒. ผู้อำนวยการกองช่าง ๓. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔. นักพัฒนาชุมชน ๕. นายช่างโยธา ๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริม ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มี ๒ แนวทางคือ

ที่	แนวทางการพัฒนา	ยุทธศาสตร์
๑.	<u>แนวทางที่ ๑</u> อนุรักษ์และปลูกฝังค่านิยมเกี่ยวกับศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม จริยธรรม คุณธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น <u>แนวทางที่ ๒</u> ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ฟื้นฟู วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งการดูแลศาสนสถานและโบราณสถาน	๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ๒. หน.ฝ่ายบริหารงานการศึกษา ๓. นักวิชาการศึกษา ๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๕. เจ้าพนักงานธุรการ



ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มี ๓ แนวทางคือ

ที่	แนวทางการพัฒนา	ยุทธศาสตร์
๑.	<u>แนวทางที่ ๑</u> การส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม <u>แนวทางที่ ๒</u> ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการจัดการขยะและของเสีย ปฏิภูมิในชุมชนภายใต้ชุมชนเป็นฐาน <u>แนวทางที่ ๓</u> ส่งเสริมการผลิตและใช้พลังงานทดแทนระดับครัวเรือนและระดับชุมชน	๑. หัวหน้าสำนักปลัด ๒. ผู้อำนวยการกองช่าง ๓. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔. นักพัฒนาชุมชน ๕. นายช่างโยธา ๖. นักวิชาการสุขาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มี ๓ แนวทางคือ

ที่	แนวทางการพัฒนา	ยุทธศาสตร์
๑.	<u>แนวทางที่ ๑</u> การจัดหา พัฒนา ก่อสร้างระบบประปา พื้นฟูแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค ให้ได้คุณภาพและมาตรฐาน <u>แนวทางที่ ๒</u> การก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมพัฒนาเส้นทางคมนาคมทางเท้า สะพาน การระบายน้ำ ไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะให้ได้คุณภาพและมาตรฐาน <u>แนวทางที่ ๓</u> การก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม พัฒนาสิ่งก่อสร้างสาธารณประโยชน์ให้ครบถ้วน สมบูรณ์ ได้คุณภาพและมาตรฐาน	๑. ผู้อำนวยการกองช่าง ๒. ผู้อำนวยการกองคลัง ๓. หน.ฝ่ายบริหารงานช่าง ๔. นายช่างโยธา ๕. ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๖. ผู้ช่วยจพง.ธุรการ

เทศบาลตำบลแม่ยวม ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง จำนวนเท่าใด ตำแหน่งใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลแม่ยวม เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายอำนวยการ								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเจ้าหน้าที่								
นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานทะเบียนราษฎร								
-								
งานบริหารงานทั่วไป								
นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานธุรการ								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างใหม่
งานกิจการสภา								
-								
งานประชาสัมพันธ์								
นักวิชาการประชาสัมพันธ์ ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
งานนิติกร นิติกร ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานงบประมาณ -	-	-	-	-	-	-	-	
งานระบบสารสนเทศ -	-	-						
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เจ้าพนักงานป้องกันฯ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมการเกษตร -	-	-	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	-๑	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
งานส่งเสริมการท่องเที่ยว -								
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานการคลัง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเงิน นักวิชาการคลัง ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบัญชี เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัสดุ เจ้าหน้าที่พัสดุ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานแผนที่ภาษี -								



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานช่าง								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานโยธา								
นายช่างโยธา ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
งานธุรการ								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสารบรรณ								
-	-	-	-	-	-	-	-	
งานผังเมือง								
-	-	-	-	-	-	-	-	
งานสำรวจแผนที่ภาษี								
-	-	-	-	-	-	-	-	
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ขอใช้บัญชี กสธ.
ฝ่ายบริหารการศึกษา								
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ขอใช้บัญชี กสธ.
งานส่งเสริมคุณภาพมาตรฐานด้านการศึกษา								
ครูผู้ดูแลเด็ก คศ.๑	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
งานบริหารสถานศึกษา								
-								
งานพัฒนาการศึกษา								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
งานระบบสารสนเทศ								
นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานธุรการ								
เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
งานพัสดุและการเงิน								
-								
งานแผนงานและโครงการ								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานติดตามและประเมินผล								
-								
งานพัฒนาเด็กและเยาวชน								
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมกิจการศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม								
-	-	-	-	-	-	-	-	
งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ								
-	-	-	-	-	-	-	-	
โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลแม่ยม								
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
ผู้ช่วยครู (พนง.จ้างตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พจจ.ตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	-๑	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
งานบริหารงานสาธารณสุข								
-								
งานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม								
นักวิชาการสุขาภิบาล ชำนาญการ. พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมสุขภาพ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานธุรการ								
-								
รวม	๖๕	๖๓	๖๓	๖๓	-	-	-	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น หลังการปรับปรุงตำแหน่ง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
									เพิ่ม / ลด			(๒)			(๓)			
				จำนวน(คน)	เงินเดือน ๑๒ เดือน	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	
บริหารเทศบาล																		
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๑	๑	๖๓๘,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๕๕,๗๒๐	๖๗๑,๑๖๐	๖๘๗,๖๐๐	
สำนักปลัด																		
พนักงานเทศบาล																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนวยการ(ต้น)	๑	๑	๔๓๑,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	อำนวยการ(ต้น)	๑	๑	๓๘๐,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๕,๐๘๐	๔๐๗,๔๐๐	๔๒๐,๗๒๐	
๔	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๔๔๗,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๘๘๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐	๔๖๓,๐๘๐	๔๗๙,๔๐๐	๔๙๕,๙๖๐	
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	
๗	นิติกร	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างใหม่
๙	เจ้าพนักงานป้องกันฯ(๑)	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๓๔,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๕,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันฯ(๒)	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	
๑๑	นักวิชาการประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	
๑๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑๙๙,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)																		
๑๓	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	๑	๑	๒๕๗,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๓๒๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๗,๖๐๐	๒๗๘,๔๐๐	๒๘๙,๕๖๐	
๑๔	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๑	-	-	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑	๑	๑๕๘,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๖๕,๐๐๐	๑๗๒,๒๐๐	๑๗๙,๗๖๐	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๕๗,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๖๓,๕๖๐	๑๗๐,๗๖๐	๑๗๘,๓๒๐	
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๖๙,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๗๖,๐๔๐	๑๘๓,๑๒๐	๑๙๐,๕๖๐	
๑๘	แม่บ้าน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)																		
๑๙	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๐	คนสวน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน ๑๒ เดือน.....(๑)	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	(๒)			(๓)			
												ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	
กองคลัง																		
พนักงานเทศบาล																		
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๑	๔๔๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๕,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	
๒๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	
๒๓	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๒๑,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)																		
๒๖	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๒๒๖,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	๒๕๕,๐๐๐	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๕๓,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๐๘๐	๑๖๖,๕๖๐	๑๗๓,๒๘๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๘	คนงานทั่วไป	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
กองช่าง																		
พนักงานเทศบาล																		
๒๙	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	
๓๐	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง	ต้น	๑	๑	๓๕๔,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๘๐,๖๔๐	๓๙๔,๐๘๐	
๓๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)																		
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา(๑)	-	๑	๑	๑๕๑,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๕๖๐	๑๖๓,๙๒๐	๑๗๐,๕๒๐	
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา(๒)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๐,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๒๘๐	๑๗๔,๐๐๐	๑๘๐,๙๖๐	
กองการศึกษา																		
พนักงานเทศบาล																		
๓๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๓๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๓๗	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	
๓๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	
๓๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๐๓,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๓๐,๔๐๐	
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)																		
๔๐	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

[illegible]

៤៧	ដំបូងត្រីកោណ (១)	-	១	១	៥៦,០៤០	១	១	១	-	-	-	៦,៨៤០	៧,០៨០	៧,៣២០	៦២,៨៨០	៦៧,៧៦០	៧៧,២៨០	១៤,០៧០
៤៨	ដំបូងត្រីកោណ (២)	-	១	១	៤៧,៥៦០	១	១	១	-	-	-	៦,៦០០	៦,៨៤០	៧,០៨០	៥៦,១៦០	៦៣,០០០	៧០,០៨០	១៣,៥៣០
៤៩	ដំបូងត្រីកោណ (៣)	-	១	១	៤០,២០០	១	១	១	-	-	-	៦,១២០	៦,៤៨០	៦,៧២០	៤៦,៣២០	៥២,៨០០	៥៩,៥២០	១២,៧៥០
៥០	ដំបូងត្រីកោណ (៤)	-	១	១	១៥០,១២០	១	១	១	-	-	-	៦,១២០	៦,៣៦០	៦,៦០០	១៥៦,២៤០	១៦២,៦០០	១៦៩,២០០	១២,៥៤០

๕๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ต้น	๑	๑	๓๙๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	
๕๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานฯ	ต้น	๑	-		-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๕๓	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชำนาญการ	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	

๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑	๑	๑๕๐,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๒๔๐	๑๖๒,๖๐๐	๑๖๙,๒๐๐	
----	-----------------------------	---	---	---	---------	---	---	---	---	---	---	-------	-------	-------	---------	---------	---------	--

[illegible][illegible]



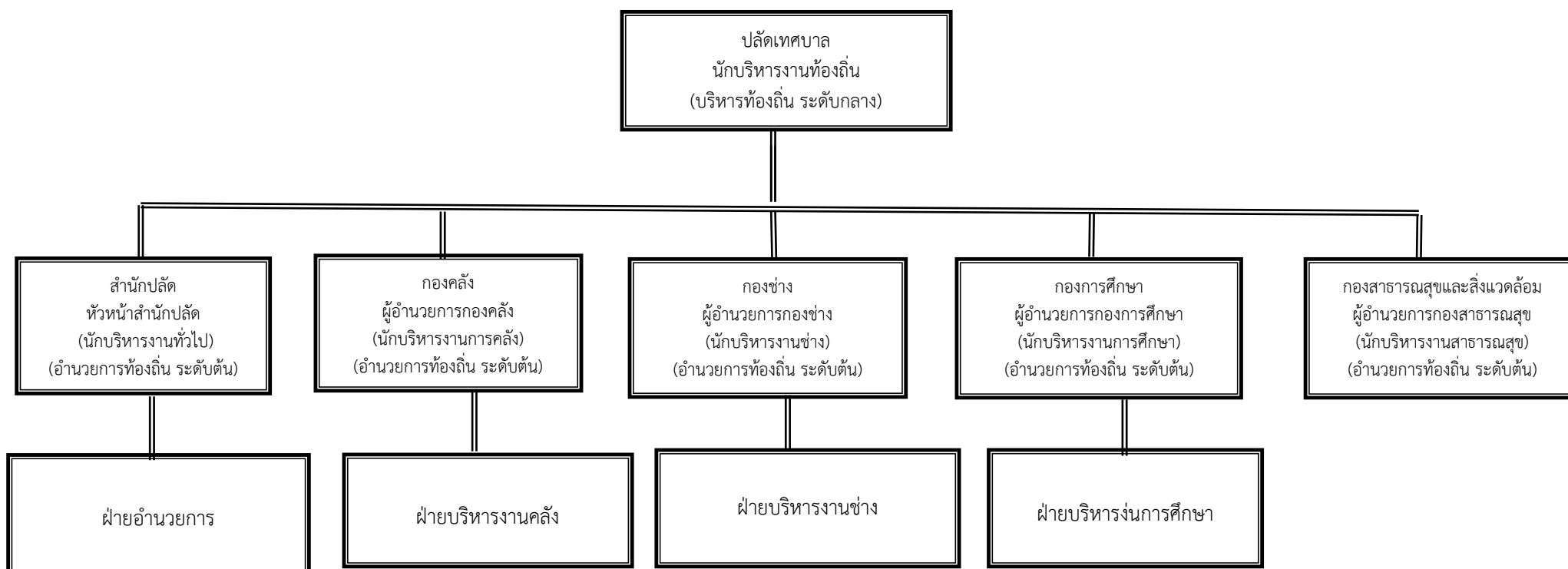
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน ๑๒ เดือน.	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)																		
๖๔	นักการภารโรง	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ไม่ได้นำมาคิด
รวมทั้งสิ้น(๔)			๖๕	๖๐	๑๑,๙๔๑,๗๔๐	๖๓	๖๓	๖๓	-๒		-	๔๑๙,๑๖๐	๔๒๖,๓๖๐	๔๓๔,๔๐๐	๑๒,๓๖๐,๙๐๐	๑๒,๗๘๗,๒๖๐	๑๓,๒๒๑,๖๖๐	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% ของ (๔)(๕)															๑,๘๕๔,๑๓๕.๐๐	๑,๙๑๘,๐๘๙.๐๐	๑,๙๘๓,๒๔๙.๐๐	
รวมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเป็นจำนวนทั้งสิ้น(๖)															๑๔,๒๑๕,๐๓๕	๑๔,๗๐๕,๓๔๙	๑๕,๒๐๔,๙๐๙	
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี(๗)															๒๔.๒๙	๒๔.๓๙	๒๔.๔๙	

- หมายเหตุ
๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ ๕๖,๘๒๖,๙๐๐ บาท
๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ๕๘,๕๓๑,๗๐๗ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ จากงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๓)
๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ ๖๐,๒๘๗,๖๕๘ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ จากงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๔)
๔. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ๖๒,๐๙๖,๒๘๘ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ จากงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๕)
๕. ข้าราชการถ่ายโอน / บุคลากรทางการศึกษา / พนักงานจ้างที่กรมฯ จัดสรรอัตรามาให้ ให้ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับประโยชน์ตอบแทนอื่น
๖. ไม่นำค่าครองชีพมาคิดรวมเป็นเงินเดือน/ค่าตอบแทน ตามหนังสือ สنج.กจ. กท. ก.อบต. ด่วนที่สุดที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๒๒ ลว. ๑ มี.ค. ๒๕๕๙ (น.๑๐) และ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๕ ลว. ๒๗ มี.ย. ๒๕๕๗
๗. ในส่วนของข้าราชการ/พนักงานเทศบาลที่มีเงินประจำตำแหน่งให้นำเงินประจำตำแหน่ง/เงินค่าตอบแทนมาคิดรวมเป็นเงินเดือนทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง
๘. ตำแหน่งที่ขอให้ กสธ.สอบแทนสายบริหาร ๓ อัตรา สงวนไว้ใช้บัญชีเฉพาะของ กสธ.
๙. ตำแหน่งบริหารที่มีคนครอง คิดจาก (เงินเดือนที่จ่ายจริงในปัจจุบันตามบัญชี ๕ * ๑๒ เดือน +(เงินประจำตำแหน่งเดิม ๑๒เดือน)
๑๐. ตำแหน่งสายปฏิบัติที่มีคนครอง คิดจาก (เงินเดือนที่จ่ายจริงในปัจจุบันตามบัญชี ๕ * ๑๒ เดือน)
๑๑. ตำแหน่งว่าง คิดตามหนังสือชักข้อแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ที่ มส ๐๐๒๓.๒ /ว๓๕๔๓ ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓
- ๑๒.ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก(ตามภารกิจ) จำนวน ๔ คน นำเงินเดือนมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายเฉพาะเงินที่ค่าจ้างเกินกว่าอัตราที่ได้รับจัดสรร



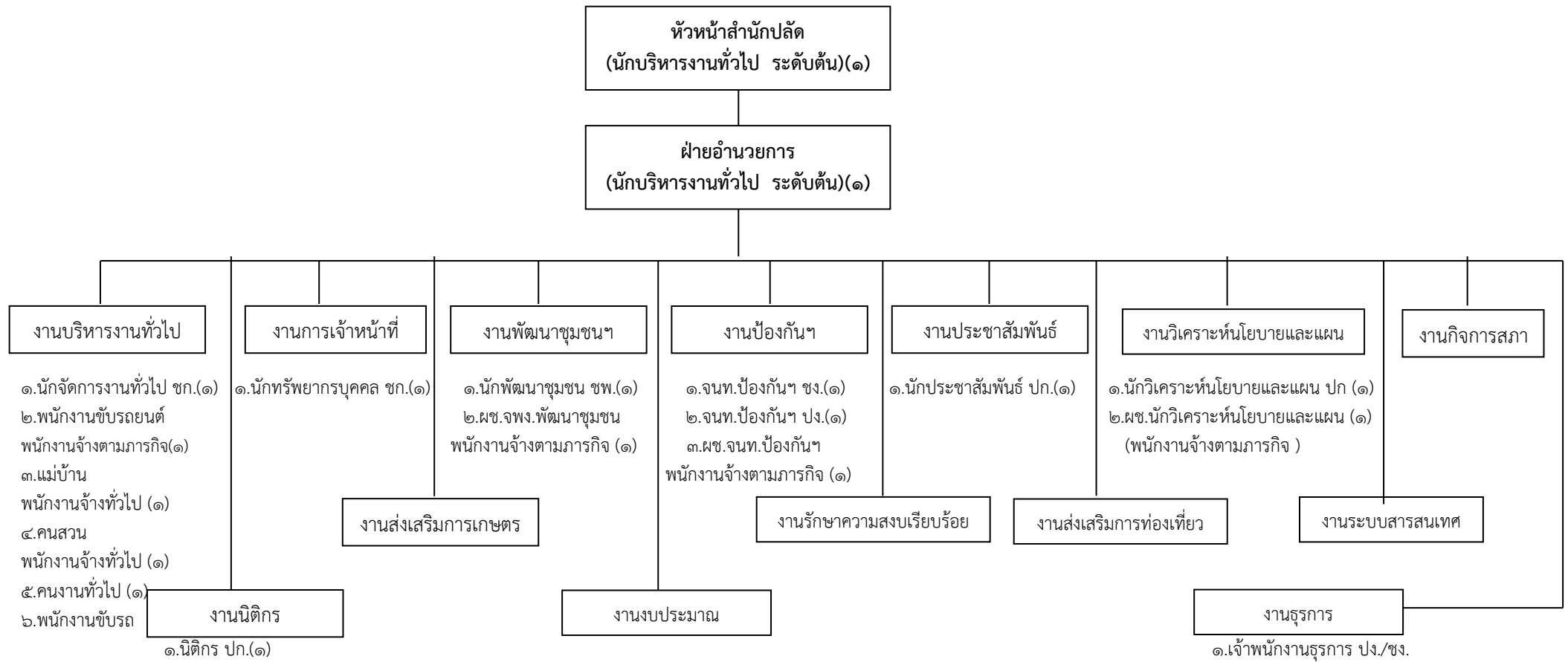
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลแม่มะยม
(ตามระบบจำแนกตำแหน่ง ในระบบแบ่ง)
เทศบาลตำบลแม่มะยม ขนาดกลาง





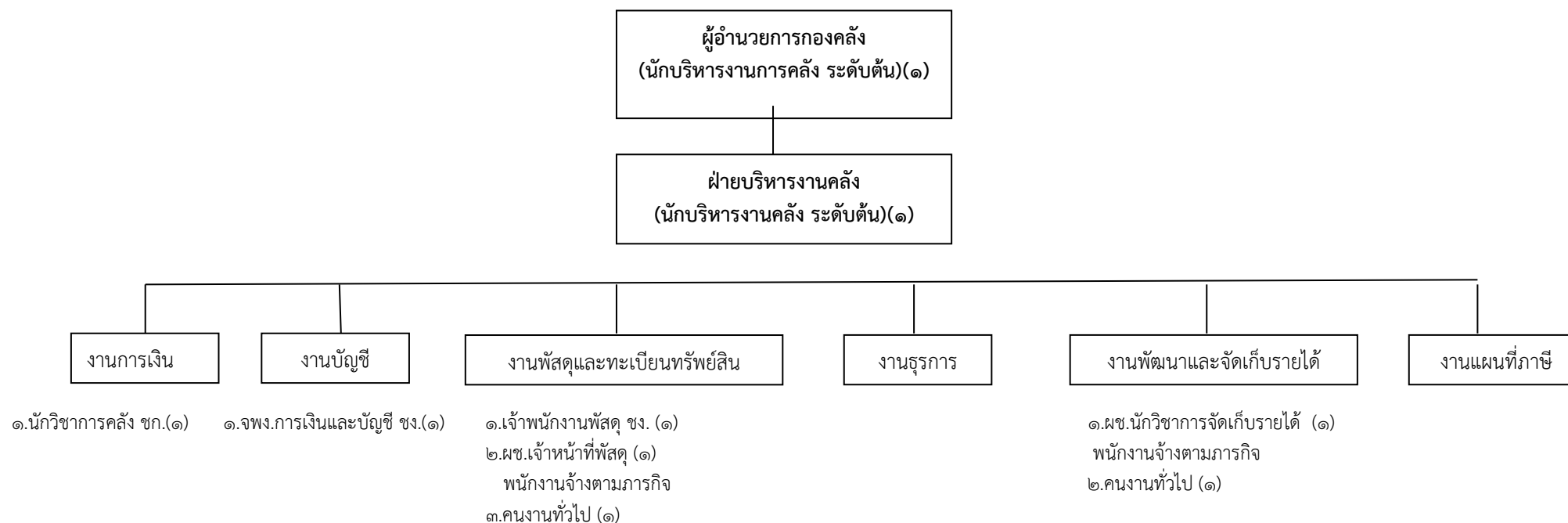
โครงสร้างสำนักปลัด เทศบาลตำบลแม่ยวม



ระดับ	อำนวยการต้น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	๓	๒	๑	-	๑	๑	-	๕	๓	๑๘



โครงสร้างของกองคลัง เทศบาลตำบลแม่ยวม

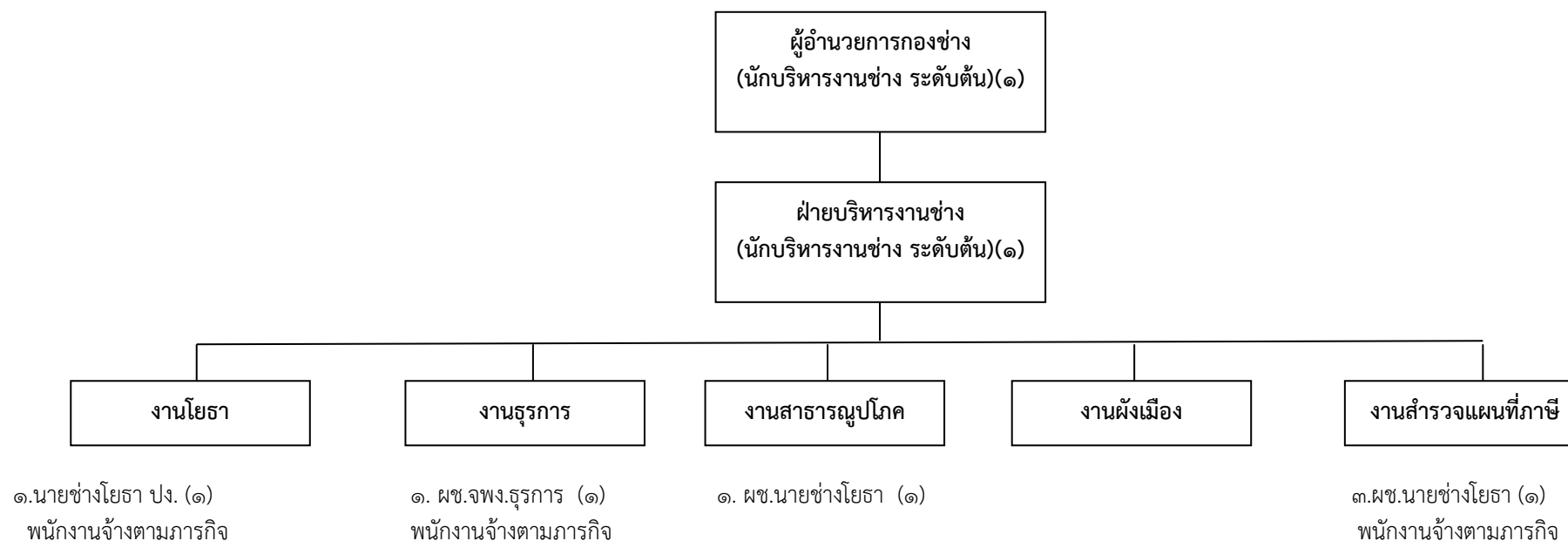


ระดับ	อำนวยการต้น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	-	๑	-	-	-	๒	-	๒	๒	๙



โครงสร้างของกองช่าง เทศบาลตำบลแม่ยวม

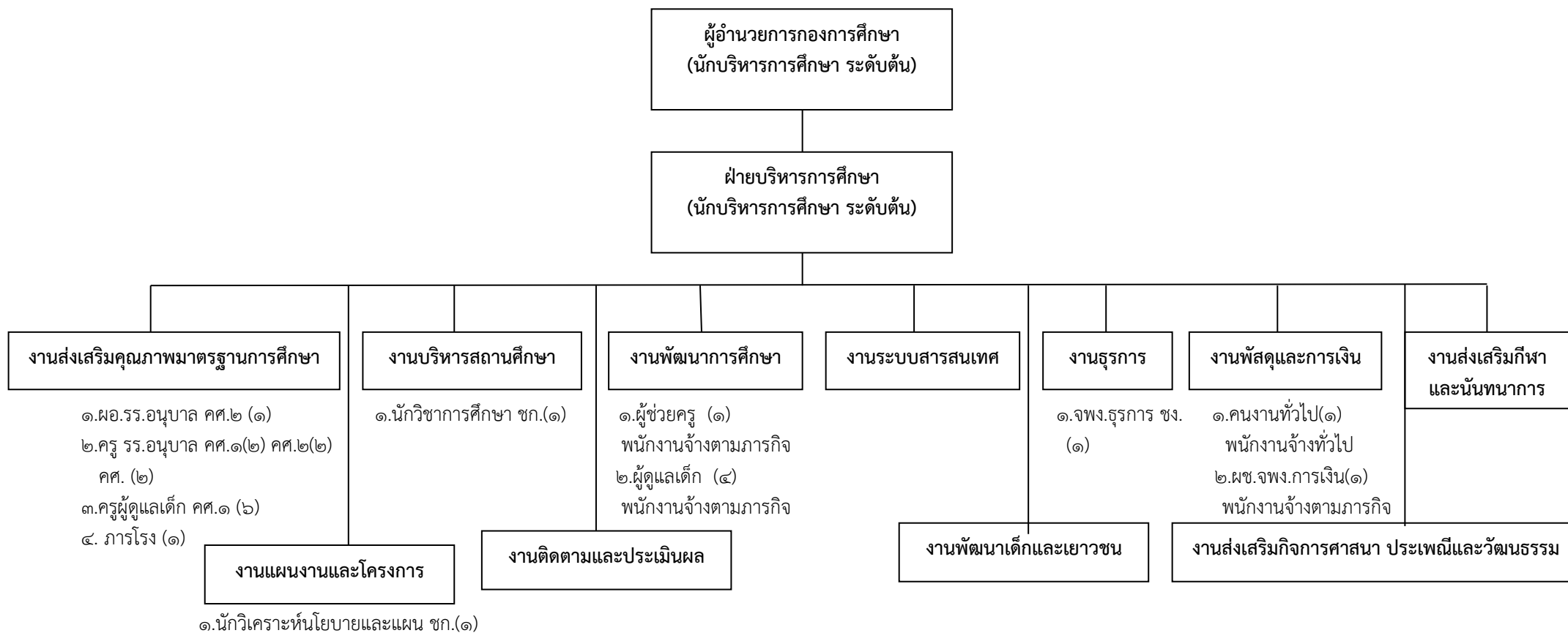
โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนวยการต้น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๓	-	๖



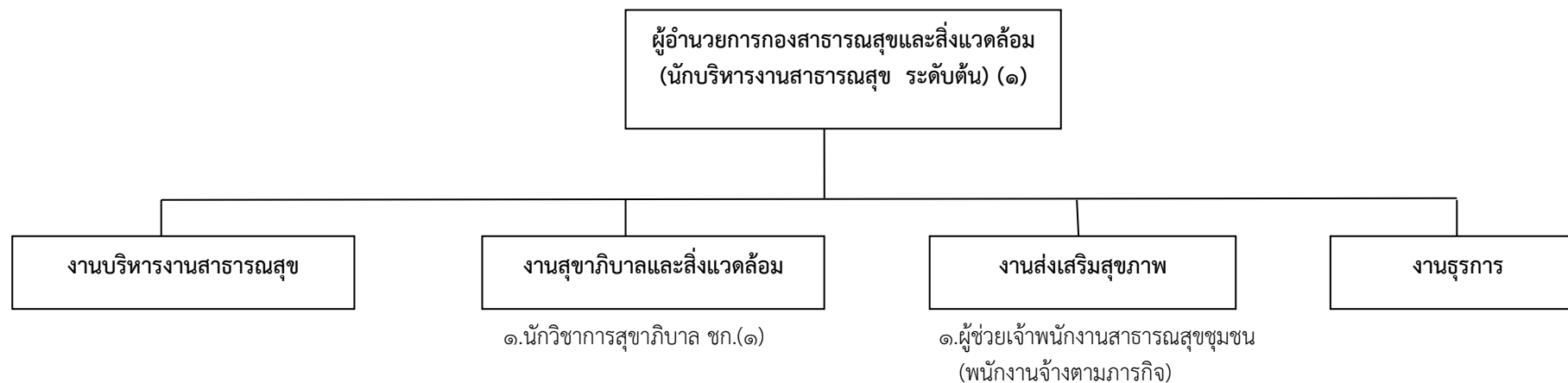
โครงสร้างกองการศึกษา



ระดับ	อำนวยการต้น			วิชาการ				ทั่วไป			บริหารสถานศึกษา	พนักงานครูเทศบาล		พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ผอ.รร.	ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	๒	-	-		๑	-	๑	๖	๖	๖	๒	๒๔



โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนวยการต้น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	๓



บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณสมบัติ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแห่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายไททัศน์ ธรรมเนียมต้น	ป.โท / รปม. (การปกครองท้องถิ่น)	๔๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานเทศบาล (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๔๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานเทศบาล (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๔๗๐,๒๘๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๓๘,๒๘๐
สำนักปลัด (พนักงานเทศบาล)												
๒	นางนภัสวรรณ คงอุป	ป.โท / รปม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๔๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๔๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๑,๔๐๐
๓	นางสาวบังอร ศิริ	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๔๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป (หน.ฝ่ายอำนวยการ)	ต้น	๔๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป (หน.ฝ่ายอำนวยการ)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๘๐,๖๔๐
๔	นางสีหวรรณ ทินแยง	ป.โท / รปม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๔๔-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ขพ.	๔๔-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ขพ.	๔๐๕,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๔๗,๒๔๐
๕	นางธัญธากานจน์ พรหมเสน	ป.โท รปม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๔๔-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ขก.	๔๔-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ขก.	๓๔๙,๓๒๐	-	-	
๖	นางอัจฉรา ดุ้ยสาร	ป.โท / รปม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๔๔-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ขก.	๔๔-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ขก.	๓๔๙,๓๒๐	-	-	
๗	นายปณัย เมฆใส	ป.ตรี / ศศ.บ (ศิลปศาสตรบัณฑิต)	๔๔-๒-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นวก.ประชาสัมพันธ์	ปก.	๔๔-๒-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นวก.ประชาสัมพันธ์	ปก./ขก.	๒๐๗,๔๘๐	-	-	
๘	ว่าง	ป.ตรี (บริหารธุรกิจ)	๔๔-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	๔๔-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	-	-	-	ว่างใหม่ สรรหาเอง
๙	นายสถาพร อินทสิทธิ์	ป.ตรี (นิติศาสตรบัณฑิต)	๔๔-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๔๔-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๓๗,๖๐๐	-	-	
๑๐	นายภาณุวัฒน์ กันธิยะ	ปวส. (ช่างยนต์) ป.ตรี (วิศวกรรมโลจิสติกส์)	๔๔-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ขง.	๔๔-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ขง.	๒๓๔,๙๖๐	-	-	
๑๑	นายคณัย อุณจะนำ	ป.ตรี (เครื่องกล)	๔๔-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	จพง.ป้องกันฯ	ปง.	๔๔-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	จพง.ป้องกันฯ	ปง.	๑๙๙,๒๐๐	-	-	
๑๒	นายอาณัติ ต๊ะดุย	ป.ตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	๔๔-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ขก.	๔๔-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ขก.	-	-	-	



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
สำนักปลัด (พนักงานจ้างตามภารกิจ)												
๑๓	นางสาวกานต์พิชชา ตาเป็ง	ป.ตรี /ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผช.นักวิเคราะห์ฯ	-	-	ผช.นักวิเคราะห์ฯ	-	๒๕๗,๒๘๐	-	-	
๑๔	นายภัทรกร วงศ์สุริยะ	ปวส.(ช่างไฟฟ้า)	-	ผช. จพง.ป้องกันฯ	-	-	ผช. จพง.ป้องกันฯ	-	๑๕๘,๖๔๐	-	-	
๑๕	นายอิทธิพล อินแถลง	ป.ตรี /ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๕๗,๒๐๐	-	-	
๑๖	นายเกิดผล ทานา	ม.๖ (ผู้มีทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๙,๒๐๐	-	-	
สำนักปลัด (พนักงานจ้างทั่วไป)												
๑๗	นางชนันแก้ว จันดา	ม.๓	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๘	นายฉัตรชัย ทาทะลักษณ์	ม.๖	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๙	นางสาวภัทรา นรินคำ	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
กองคลัง (พนักงานเทศบาล)												
๒๐	นางสารณี แสงสุวรรณ	ป.ตรี /บช.บ. (การบัญชี)	๔๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๔๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๔๔,๗๒๐
๒๑	นางสาวกรรณิกา ปัญโยคำ	ป.โท /บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	๔๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐	-	-	
๒๒	นางณัฐชยา ปัญโยคำ	ป.โท /บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	๔๔-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการคลัง	ชก.	๔๔-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๖๒,๖๔๐	-	-	
๒๓	นางจตุพร กุลมิตร	ป.ตรี (การตลาด)	๔๔-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๔๔-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๓๐,๔๐๐	-	-	
๒๔	นางนุชนาฏ บุญทิพย์	ปวส.(การบัญชี)	๔๔-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ชง.	๔๔-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ชง.	๒๒๑,๒๘๐	-	-	



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองคลัง (พนักงานจ้างตามภารกิจ)												
๒๕	นางอำภา นาสา	ป.ตรี (การบัญชี)	-	ผช.นักวิชาการจัดเก็บฯ	-	-	ผช.นักวิชาการจัดเก็บฯ	-	๒๒๖,๕๖๐	-	-	๒๒๖,๕๖๐
๒๖	นางวารุณี แก้วสุทธิ	ปวส. (การบัญชี)	-	ผช.เจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	ผช.เจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑๕๓,๘๔๐	-	-	๑๕๓,๘๔๐
กองคลัง (พนักงานจ้างทั่วไป)												
๒๗	นางสาวนริศรา บุญมาคำ	ป.ตรี (การบัญชี)	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นางรัตนา กันธิยะ	ป.ตรี บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คณงานทั่วไป	-	-	คงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง (พนักงานเทศบาล)												
๒๙	นายสุชาติ ผิวนวล	ป.ตรี/ วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๔๔-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๔๔-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	
๓๐	นายธีระวัฒน์ วิเศษคุณ	ป.ตรี วท.บ. (การจัดการงานช่าง)	๔๔-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (หน.ฝ่ายบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๔-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (หน.ฝ่ายบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐	๑,๕๐๐	-	
๓๑	นายธนบัตร ปวงคำคง	ปวส. (การก่อสร้าง)	๔๔-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๔๔-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๓๐,๔๐๐		-	
กองช่าง (พนักงานจ้างตามภารกิจ)												
๓๒	นายอนุชิต กาวรรณ	ปวส. (การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๓๓	นายทินกร แก้วมณี	ปวช. (การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑๕๑,๔๔๐	-	-	
๓๔	นางกัญธิญา มะขาม	ป.ตรี / บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๐,๘๐๐	-	-	



	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองการศึกษา (พนักงานเทศบาล)												
๓๕	ว่างเดิม	ป.ตรี (การบริหารการศึกษา)	๔๔-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๔๔-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	-	-	-	ว่าง ขอใช้บัญชีสกล.
๓๖	ว่างเดิม	ป.ตรี	๔๔-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	นักบริหารการศึกษา (หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา)	ต้น	๔๔-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	นักบริหารการศึกษา (หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา)	ต้น	-	-	-	ว่าง ขอใช้บัญชีสกล.
๓๗	นายสมเกียรติ มะขาม	ป.โท ศษ.บ. (การบริหารการศึกษา)	๔๔-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๔-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๕๖,๑๖๐	-	-	
๓๘	นางสาวพิชญากร คำมูล	ป.โท ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๔๔-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์	ชก.	๔๔-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๕๖,๑๖๐	-	-	
๓๙	นางสาววิศิษฐ์ศญา จันทรี	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๔๔-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๔-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐๓,๐๔๐	-	-	
กองการศึกษา (พนักงานครูเทศบาล)												
๔๐	นางแพรวณา ธรรมเนียมตัน	ป.โท/ ศษ.บ. (การบริหารการศึกษา)	๔๔-๒-๐๘-๕๕๐๐-๑๓๘	ผอ.โรงเรียนอนุบาลฯ	คศ.๒	๔๔-๒-๐๘-๕๕๐๐-๑๓๘	ผอ.โรงเรียนอนุบาลฯ	คศ.๒	-	-	-	กรมจัดสรร
๔๑	นางจิรพร เกิดมงคล	ป.ตรี / คบ. (การประถมศึกษา)	๔๔-๒-๐๘-๖๕๐๐-๑๓๙	ครู	คศ.๑	๔๔-๒-๐๘-๖๕๐๐-๑๓๙	ครู	คศ.๑	-	-	-	กรมจัดสรร (เอกปฐมวัย)
๔๒	นายจักรกรีน เขียวมูล	ป.โท /ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๔๔-๒-๐๘-๖๕๐๐-๑๔๐	ครู	คศ.๓	๔๔-๒-๐๘-๖๕๐๐-๑๔๐	ครู	คศ.๓	-	-	-	กรมจัดสรร (เอกพลศึกษา)
๔๓	นางจุฬาลักษณ์ ลิปนัน	ป.ตรี /คบ. (วิทยาศาสตร์)	๔๔-๒-๐๘-๖๕๐๐-๑๔๑	ครู	คศ.๑	๔๔-๒-๐๘-๖๕๐๐-๑๔๑	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	-	-	-	กรมจัดสรร (วิทยาศาสตร์)
๔๔	นางยุพาพร ทานา	ป.โท /ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๔๔-๒-๐๘-๖๕๐๐-๑๔๒	ครู	คศ.๒	๔๔-๒-๐๘-๖๕๐๐-๑๔๒	ครูผู้ช่วย	คศ.๒	-	-	-	กรมจัดสรร (เอกปฐมวัย)
๔๕	นางสุรรัตน์ กันทะวงษ์	ป.โท /ศษ.ม (ปฐมวัย)	๔๔-๒-๐๘-๖๕๐๐-๑๔๓	ครูผู้ช่วย	คศ.๒	๔๔-๒-๐๘-๖๕๐๐-๑๔๓	ครูผู้ช่วย	คศ.๒	-	-	-	กรมจัดสรร (เอกปฐมวัย)
๔๖	นางอนุสรรา จอมทอง	ป.โท /คบ.ม. (ศิลปะศึกษา)	๔๔-๒-๐๘-๖๕๐๐-๑๔๔	ครูผู้ช่วย	คศ.๓	๔๔-๒-๐๘-๖๕๐๐-๑๔๔	ครูผู้ช่วย	คศ.๓	-	-	-	กรมจัดสรร (เอกศิลปะศึกษา)



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองการศึกษา รร.อนุบาลเทศบาล (พนักงานจ้างตามภารกิจ)												
๔๗	นางสุพาพรรณ ธรรมวงศ์	ผู้ช่วยครู	-	ผู้ช่วยครู	-	-	ผู้ช่วยครู	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	งบทศบาล
๔๘	นางสาววันทนา ชัยยา	ปวส. (การบัญชี)	๓๐๖๔-๕	ผช.จพง.การเงินฯ	-	๓๐๖๔-๕	ผช.จนท.การเงินฯ	-	-	-	-	กรมจัดสรร
๔๙	นายเจริญทรัพย์ เพ็ญธรรม	ปวส.(เกษตรศาสตร์)	๑๙๔๙-๔	นักการภารโรง	-	๑๙๔๙-๔	นักการภารโรง	-	-	-	-	กรมจัดสรร
กองการศึกษา (พนักงานครูผู้ดูแลเด็ก)												
๕๐	นางอารีย์ เติมมณี	ป.ตรี /คบ. (การศึกษาปฐมวัย)	๔๔-๒-๐๘- ๖๖๐๐-๑๐๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๔๔-๒-๐๘- ๖๖๐๐-๑๐๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	กรมจัดสรร
๕๑	นางพรมสุดา จำรัส	ป.ตรี /ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๔๔-๒-๐๘- ๖๖๐๐-๑๐๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๔๔-๒-๐๘- ๖๖๐๐-๑๐๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	กรมจัดสรร
๕๒	นางอนงค์ สิงขรบรรจง	ป.ตรี /ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๔๔-๒-๐๘- ๖๖๐๐-๑๐๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๔๔-๒-๐๘- ๖๖๐๐-๑๐๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	กรมจัดสรร
๕๓	นางสุมาลี กาพัฒน์	ป.ตรี /ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๔๔-๒-๐๘- ๖๖๐๐-๑๐๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๔๔-๒-๐๘- ๖๖๐๐-๑๐๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	กรมจัดสรร
๕๔	นางแต้ว พุทรวงศ์	ป.ตรี /ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๔๔-๒-๐๘- ๖๖๐๐-๑๐๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๔๔-๒-๐๘- ๖๖๐๐-๑๐๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	กรมจัดสรร
๕๕	นางสุภาวดี มูลไฉ	ป.ตรี /ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๔๔-๒-๐๘- ๖๖๐๐-๑๐๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๔๔-๒-๐๘- ๖๖๐๐-๑๐๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	กรมจัดสรร
กองการศึกษา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)												
๕๖	นางสาวอุทิศ สุนันทา	ป.ตรี /ศศ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๕๖,๐๔๐	-	-	กรมจัดสรร+ เทศบาลสมทบ
๕๗	น.ส.สายสุนีย์ พลัปลึงพนา	ป.ตรี /ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๔๙,๕๖๐	-	-	กรมจัดสรร+ เทศบาลสมทบ
๕๘	นางมาลัย ปันทวัง	ป.ตรี /ศษบ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๔๐,๒๐๐	-	-	กรมจัดสรร+ เทศบาลสมทบ
๕๙	น.ส.ศรีวรรณ ชูเขตไพร	ป.ตรี /ศษบ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๐,๑๒๐	-	-	งบทศบาล



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองการศึกษา (พนักงานจ้างทั่วไป)											
๖๐	นายศุภานัน พิงใจ	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (พนักงานเทศบาล)												
๖๑	นางสาวชุลีกร คำไพรสนธิ์	ปริญญาตรี	๔๔-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ)	ต้น	๔๔-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๓,๕๐๐	-	๓๙๑,๓๒๐
๖๒	นางสาวธัญชูลี เข้มเพชร		๔๔-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล๓๔๙+กิบาล	ชก.	๔๔-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๓๕๖,๑๖๐	-	-	๓๕๖,๑๖๐
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (พนักงานจ้างตามภารกิจ)												
๖๓	นางสาวกัญริกา จุ่มปารี	ป.ตรี วทบ. (สาธารณสุขศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑๕๐,๑๒๐	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลแม่ยวม กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครู เทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครู เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลแม่ยวม ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. เป็นองค์กรที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กร รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลตำบลแม่ยวม ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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



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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลแม่ยวมเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับ พฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิด พฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลแม่ยวม ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม



๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้การฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ เทศบาลตำบลแม่ยวม จึงให้จัดทำเป็นประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลแม่ยวม เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการในสังกัด ตามประมวลจริยธรรมแนบท้ายนี้

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลแม่ยวม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชาต่อประชาชน และต่อสังคมตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาผลประโยชน์มิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการของเทศบาลตำบลแม่ยวม
 “ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลแม่ยวม

ข้อ ๒ ให้นายกเทศมนตรีตำบลแม่ยวม รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการของเทศบาลตำบลแม่ยวม

ข้าราชการของเทศบาลตำบลแม่ยวมทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยึดมั่นทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
 - (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่น ประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกัน พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

จรรยาวิชาชีพองค์กร

ข้าราชการของเทศบาลตำบลแม่ยวม ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้าราชการของเทศบาลตำบลแม่ยวม ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้าราชการของเทศบาลตำบลแม่ยวม ต้องเป็นแบบอย่างในการเป็นพลเมืองที่เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้าราชการของเทศบาลตำบลแม่ยวม ต้องไม่ประพฤติอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้าราชการของเทศบาลตำบลแม่ยวม ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่เมตตปิญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้าราชการของเทศบาลตำบลแม่ยวม ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้าราชการของเทศบาลตำบลแม่ยวม ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้าราชการของเทศบาลตำบลแม่ยวม ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้าราชการของเทศบาลตำบลแม่ยวม ต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันในทางที่ชอบ



ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลแม่อาย
เรื่อง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๔ และ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดแม่อาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดแม่อาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ประกอบมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดแม่อาย ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลแม่อาย ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายพุทธิวัฒน์ ใจสูง)
นายกเทศมนตรีตำบลแม่อาย



คำสั่งเทศบาลตำบลแม่ยวม

ที่ ๓๖๐ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี(รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๖๓) จะครบกำหนดระยะเวลาในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการจัดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลแม่ยวมเป็นไปอย่างเหมาะสมกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ จนถึงที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒ จึงอาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๖ และข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดแม่ฮ่องสอน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแม่ยวม (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-พ.ศ.๒๕๖๖) ดังนี้

๑. นายกเทศมนตรีตำบลแม่ยวม	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลแม่ยวม	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๘. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	กรรมการและเลขานุการ
๙. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐ ในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการ
๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่
และต้องการเพิ่ม อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น
อัตราสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มี
อยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่
การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้
ความสามารถของแต่ละคน

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วน
ราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ

๖. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ปริมาณงานของตำแหน่งนั้นๆ
และกำหนดเท่าที่จำเป็นจริงๆ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดำเนินการให้แล้วเสร็จเพื่อให้ทันประกาศใช้
ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ นี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๙ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

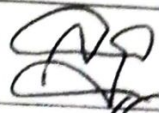
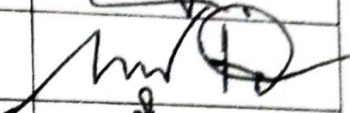
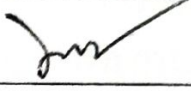
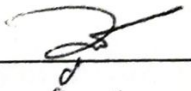
(ลงชื่อ)



(นายพุทธิวัฒน์ ใจสูง)

นายกเทศมนตรีตำบลแม่ยาว

ลายมือชื่อคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)
วันอังคารที่ ๔ เดือน สิงหาคม ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลแม่ยวม

ลำดับที่	รายชื่อคณะกรรมการ	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายพุทธิวัฒน์ ใจสูง	ประธานฯ	
๒	นายไททัศน์ ธรรมเนียมตัน	กรรมการ	
๓	นางสาวगी แสงสุวรรณ	กรรมการ	
๔	นายสุชาติ ผิวนวน	กรรมการ	
๕	นางนภัสวรรณ คงอุป	กรรมการ	
๖	นางสาวชุลีกร คำไพโรสนธิ์	กรรมการ	
๗	นายสมเกียรติ มะขาม	กรรมการ	
๘	นางสาวบังอร ศิริ	เลขานุการ	
๙	นางอัจฉรา ตัยสาร	ผู้ช่วยเลขานุการ	

การประชุมคณะกรรมการ
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ วันที่ ๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลแม่ยม

ผู้มาประชุม

๑. นายพุทธิวัฒน์ ใจสูง	นายกเทศมนตรีตำบลแม่ยม	ประธานฯ
๒. นายไพบูลย์ ธรรมเนียมตัน	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นางสาวรพี แสงสุวรรณ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายสุชาติ ผิวนวน	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางนภสวรรณ คงอุป	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๖. นางสาวชุลีกร คำไพโรจน์	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	กรรมการ
๗. นายสมเกียรติ มะขาม	นักวิชาการศึกษา	กรรมการ
๘. นางสาวบิ่งอร ศิริ	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	กรรมการและเลขานุการ
๙. นางอัจฉรา ต๋วยสาร	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

นายพุทธิวัฒน์ ใจสูง ตามที่เทศบาลตำบลแม่ยม ได้ออกคำสั่ง ที่ ๓๖๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ประกอบด้วย

- (๑) นายกเทศมนตรี เป็นประธาน
- (๒) ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ
- (๓) ผู้อำนวยการสำนักผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- (๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- (๕) พนักงานเทศบาลที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบไปด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล

ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปีว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่ม อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ

๖. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ปริมาณงานของตำแหน่งนั้นๆ และกำหนดเท่าที่จำเป็นจริงๆ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ

นางอัจฉรา ตั๊ยสาร

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๓ข้อมูลพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ณ วันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓

พนักงานเทศบาล

- อัตรากำลังพนักงานเทศบาลปัจจุบันมีกรอบตำแหน่งทั้งหมด ๒๘ อัตรา (ไม่รวมครูเทศบาล ๗ อัตรา และครูผู้ดูแลเด็ก ๖ อัตรา)
- เป็นตำแหน่งที่มีคนครอง ๒๔ อัตรา
- ตำแหน่งว่าง ๔ อัตรา

พนักงานจ้าง

- อัตรากำลังพนักงานจ้างปัจจุบันมีกรอบตำแหน่งทั้งหมด ๒๔ อัตรา (รวมผู้ดูแลเด็ก ๔ อัตรา ผู้ช่วยครู ๒ อัตรา และบุคลากรสนับสนุนการสอน ๑ อัตรา)
- * เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๗ อัตรา
- * เป็นพนักงานจ้างทั่วไป ๗ อัตรา
- เป็นตำแหน่งที่มีคนครอง ๒๔ อัตรา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอพิจารณา

๔.๑ คณะกรรมการร่วมพิจารณาอำนาจหน้าที่และภารกิจ/งาน ของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

นายพุทธิวัฒน์ ใจสูง ตามที่นักทรัพยากรบุคคลได้แจ้งให้ที่ประชุมได้รับทราบในวาระที่ ๓ เรื่องอัตรากำลัง (ประธานฯ) ตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามกรอบอัตรากำลัง ณ ปัจจุบันว่า เรามีอัตรากำลังมีที่ตำแหน่งก็อัตราและเป็นตำแหน่งที่มีคนครองก็อัตราเป็นตำแหน่งว่างก็อัตรา ฉะนั้นจึงอยากให้คณะกรรมการฯ ซึ่งก็เป็นหัวหน้าส่วนราชการหรือรักษาการหัวหน้าส่วนราชการ ได้ร่วมกันพิจารณาอัตรากำลังในส่วนราชการของท่านว่ามีอัตรากำลังที่พอดีกับงานหรือเกินกว่างาน ควรเพิ่มหรือยุบเลิกงานใดหรือตำแหน่งใด ตามกรอบอัตรากำลังมีความเห็นว่าควรยุบตำแหน่งนักวิชาการประชาสัมพันธ์ แต่ไม่สามารถที่จะยุบหรือยกเลิกได้ เนื่องจากเทศบาลได้ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีเพียงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนที่ไม่ได้ขอใช้บัญชี ขอให้คณะกรรมการฯ ร่วมกันเสนอในที่ประชุม ส่วนการวิเคราะห์อัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการก็

นางอัจฉรา ต๋วยสาร

กรอบอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการในเทศบาลตำบลแม่ยวม มีดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบันแต่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง	ตำแหน่งที่กำหนดใหม่เพิ่ม/ลด/ยุบเลิก
๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ระดับกลาง)		
สำนักปลัดเทศบาล		
๒. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) ๓. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.) ๕. นักวิชาการประชาสัมพันธ์ (ปก.) ๕. นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) ๗. นักจัดการงานทั่วไป ชก. ๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.) ๙. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง.) ๑๐. นิติกร (ชก.) ๑๑. นักพัฒนาชุมชน (ชพ.)	๑. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	

<u>กองคลัง</u>		
๑๒. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)		
๑๓. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)		
๑๔. นักวิชาการคลัง (ชก.)		
๑๕. เจ้าพนักงานการเงิน (ชง.)		
๑๖. เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)		
<u>กองช่าง</u>		
๑๗. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)		
๑๘. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)		
๑๙. นายช่างโยธา (ชง.)		
<u>กองการศึกษา</u>		
๒๐. นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๒. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	
๒๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	
๒๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๓. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	
	(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>		
๒๓. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๔. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	
๒๔. นักวิชาการสุขาภิบาล (ชก.)		

พนักงานจ้างตามภารกิจ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ที่มีอยู่ปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังปัจจุบัน แต่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง	ตำแหน่งที่กำหนด ใหม่ เพิ่ม/ลด/ยุบเลิก
สำนักปลัดเทศบาล		
๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ๔. พนักงานขับรถ	๑. ผู้ช่วยนักวิชาการ เกษตร	
กองคลัง		
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		
กองช่าง		
๗. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) ๘. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๒) ๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		
กองการศึกษา		
ไม่มี		
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข		

พนักงานจ้างทั่วไป

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ที่มีอยู่ปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังปัจจุบัน แต่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง	ตำแหน่งที่ กำหนดใหม่ เพิ่ม/ลด/ยุบเลิก
สำนักปลัดเทศบาล		
๑. แม่บ้าน ๒. คนสวน ๓. คนงานทั่วไป (ภัทรา)		
กองคลัง		
๔. คนงานทั่วไป (นริศรา) ๕. คนงานทั่วไป (รัตนา)		
กองช่าง		
ไม่มี		
กองการศึกษา		
๖. คนงานทั่วไป (ศุภานัน)		
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		
ไม่มี		

ภาระค่าใช้จ่ายจริงเกี่ยวกับเงินเดือน / ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ลำดับที่	รายการ	กรอบอัตรากำลัง	
		จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (บาท)
๑.	ข้าราชการ	๒๕	๘,๐๐๐,๑๖๐
๒.	พนจ.ตามภารกิจและพนจ.ทั่วไป	๑๖	๓,๕๕๔,๓๔๐
๓.	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	-	๗๔๔,๒๒๔
รวมทั้งสิ้น		๔๑	๑๒,๒๙๘,๗๒๔
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (รายได้จริงไม่รวมเงินอุดหนุน) ณ ๑ ก.ค. ๒๕๖๓		ค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร บุคลากร (จ่ายจริง) ณ ๑ ก.ค. ๒๕๖๓	ร้อยละ
๑๗,๔๘๘,๘๗๐		๑๒,๒๙๘,๗๒๔	๗๐.๓๒

นายไพฑูรย์ ธรรมนิยมตัน (กรรมการ) จากจำนวนเงินที่นำมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายที่ตั้งไว้ซึ่งรวมเงินอุดหนุนทั้งหมด ทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลซึ่งคิดเป็นร้อยละที่ต่ำลง เป็นเพราะไม่ได้นำ

ค่าใช้จ่ายจริงมาพิจารณา จะเห็นว่าค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับรายได้จริง ของเทศบาล ซึ่งการจ่ายเงินเดือนต้องจ่ายจากเงินรายได้ ดังนั้นควรพิจารณาให้รอบคอบ การจะปรับเพิ่ม ปรับลด ขอให้คำนึงถึงภาวะการเงินของเทศบาลด้วย เห็นว่าควรปรับเกลี่ยพนักงานที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับงาน

นางนภัสวรรณ คงอุป (กรรมการ)

ในส่วนของสำนักปลัด ตำแหน่งนักวิชาการเกษตร ได้ว่างลง เห็นว่าควรยุบเลิก ซึ่งงานในส่วนของการเกษตรหลักๆคือการดูแลศูนย์เกษตรของเทศบาล ตำบลแม่ยวม ซึ่งงานนี้สามารถจ้างเหมาบริการได้ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรได้มอบหมายให้พนักงานในสังกัดรับผิดชอบแทนแล้ว เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณ

นายสุชาติ ผิวนวล

กองช่างปัจจุบันมีภาระงานเพิ่มขึ้นต้องรับผิดชอบงานในหลายๆด้าน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการขอใบอนุญาต การรับเรื่องรื้อถอนเรียนร้องทุกข์ แต่ถ้าอนาคตมีปริมาณงานขึ้นเรื่อยๆก็ขอกำหนดให้มีตำแหน่ง ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป เพื่อรองรับปริมาณงานที่มากขึ้น

(นางอัจฉรา ต๋วยสาร (ผู้ช่วยเลขาฯ)

ปัจจุบันนี้จะเห็นว่าภาระค่าใช้จ่ายเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ของเทศบาลแล้วค่อนข้างสูงมาก ดังนั้นการจะเพิ่มอัตรากำลังขอให้พิจารณางานที่ปฏิบัติจริง แผนอัตรากำลังสามารถทำการปรับปรุงกรอบอัตรากำลังได้ ถ้าเห็นว่ามีภาระงานเพิ่มขึ้นก็สามารถปรับปรุงเพิ่มกรอบได้ หรือว่าถ้ามีตำแหน่งที่มีภาระงานลดลงทางเทศบาลก็สามารถที่จะปรับลดกรอบลงได้ ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับปริมาณงาน ภาระงานของแต่ละตำแหน่ง

นางสาวชลธิกร คำไพโรจน์
(กรรมการ)

ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหาร
สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมได้ว่างลง เนื่องจากได้สอบผ่านการคัดเลือกให้ดำรง
ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ ซึ่งงานที่รับผิดชอบมีลักษณะคล้ายคลึงกัน
และปริมาณงานในปัจจุบันมีอัตรากำลังที่สามารถรองรับงานได้อยู่ ถ้าเพื่อเป็นการ
ประหยัดงบประมาณเห็นว่าควรยุบเลิก ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
และสิ่งแวดล้อม

นางสาวรพี แสงสุวรรณ
(กรรมการ)

ส่วนของกองคลังจากภาระงานและจำนวนอัตรากำลังของคงไว้เหมือนเดิม
เนื่องจากทั้งกำลังคนและปริมาณงานมีความเหมาะสมแล้ว

นายพุทธิวัฒน์ ใจสูง
(ประธาน)

มีท่านใดจะเสนอความคิดเห็นอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติในที่ประชุม
คณะกรรมการมี มติเห็นชอบการปรับลดตำแหน่งตามที่ราชการได้เสนอหรือไม่

มติที่ประชุม

เห็นชอบให้ยุบเลิกตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและ
สิ่งแวดล้อมและ ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร ส่วนตำแหน่งอื่นให้คงไว้ตาม
แผนอัตรากำลังเดิม

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ

นายพุทธิวัฒน์ ใจสูง

การเปิดกรอบตำแหน่งต่างๆ ต้องพิจารณาในหลายๆ ด้าน ทั้งภารกิจงาน จำนวนคน
ที่เหมาะสมกับงาน และค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร(ต้องไม่เกิน ๔๐%)ตามเงื่อนไขหลักเกณฑ์
ซึ่งการปรับลด ปรับเพิ่มของอัตรากำลังตามที่คณะกรรมการทุกท่านได้เสนอมาก็ขอ
มอบหมายให้ทางนักทรัพยากรบุคคลได้นำไปคำนวณค่าใช้จ่ายออกมาแล้วแจ้งให้
คณะกรรมการฯ ทราบ ซึ่งถ้าหากค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามกรอบตำแหน่งที่เสนอมาไม่
เกิน ๔๐ % ของค่าใช้จ่ายในด้านบุคลากร ก็ควรจัดทำเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเสนอไป
ก.ท.จ.แม่ฮ่องสอนเพื่อขอความเห็นชอบ ต่อไป

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ



ผู้บันทึกการประชุม

(นางอัจฉรา ดัยสาร)

นักทรัพยากรบุคคล

ลงชื่อ



ผู้ตรวจบันทึกการประชุม

(นายไททัศน์ ธรรมเนียมตัน)

ปลัดเทศบาล

ลงชื่อ



ผู้รับรองการประชุม

(นายพุทธิวัฒน์ ใจสูง)

นายกเทศมนตรี