



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)

ฉบับปรับปรุงตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแบ่ง)

จัดทำโดย

เทศบาลตำบลยางแม่  
อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ของเทศบาลตำบลยางเนิ้ง มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนในเทศบาลตำบลยางเนิ้ง ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลยางเนิ้ง ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลยางเนิ้ง สามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งยังเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตำบลยางเนิ้ง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลยางเนิ้ง เป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้ อัตรากำลังคน การพัฒนาคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลยางเนิ้ง ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

เทศบาลตำบลยางเนิ้ง

## สารบัญ

|  | หน้า |
|--|------|
| ๑. หลักการและเหตุผล  | ๑    |
| ๒. วัตถุประสงค์  | ๒    |
| ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี                     | ๓    |
| ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน                     | ๑๑   |
| ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล                                    | ๑๖   |
| ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง   | ๒๑   |
| ๗. สรุปัญหและแนวทางในการบริหารงานบุคคล                             | ๒๒   |
| ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ                                     | ๒๓   |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น          | ๓๐   |
| ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี         | ๓๕   |
| ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ | ๔๑   |
| ๑๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล                                    | ๕๒   |
| ๑๒. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล                         | ๕๒   |
| ๑๓. ภาคผนวก  |      |
| - ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี                                      |      |

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลโดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำล้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานของบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมา กำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำล้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำล้าง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำล้าง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี

๑.๔ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ฉบับปรับปรุงตามระบบจำแนกตำแหน่ง ของเทศบาลตำบลยางเนิ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลยางเนิ้ง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลยางเนิ้ง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลยางเนิ้ง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตาม พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. ๒๕๓๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ. เชียงใหม่) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ. เชียงใหม่) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลยางเนิ้ง

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลยางเนิ้ง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการและการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลยางเนิ้ง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลยางเนิ้ง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลยางเนิ้ง

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้เทศบาลตำบลยางเนิ้ง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลยางเนิ้ง ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลยางเนิ้ง เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลยางเนิ้ง ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติ คณะรัฐมนตรี

#### - การพัฒนาตามนโยบายของผู้บริหาร

แนวนโยบายการพัฒนาของคณะผู้บริหาร ได้กำหนดให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนา ตามแผนพัฒนาระดับต่าง ๆ ได้แก่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ การพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่แบบบูรณาการ ดังนี้

#### ๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

เพื่อปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน และจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ทั้งในด้าน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ อันเป็นสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐาน ให้กับประชาชนอย่างเพียงพอ เพื่อรองรับการ ก้าวสู่ประชาคมอาเซียน โดยจะดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง โดยเน้นการพัฒนา ถนน ไฟฟ้า ประปา ให้เกิดความสะดวก ปลอดภัย ได้มาตรฐาน

๑.๒ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และการบริโภคให้แก่พื้นที่ประสบภัยแล้ง

๑.๓ จัดทำป้ายประชาสัมพันธ์ สื่อภาษาอาเซียน

๑.๔ สนับสนุนการขยายระบบสาธารณูปโภค ระบบไฟฟ้า ประปาให้ครอบคลุม ทุกพื้นที่ และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

#### ๒. ด้านการพัฒนาสังคม การศึกษา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และคุณภาพ

##### ชีวิตของประชาชน

เพื่อพัฒนาการศึกษา สังคม คุณภาพชีวิตของประชาชนในทุกระดับ ตลอดจนทำนุบำรุงศาสนา อนุรักษ์ มรดกทางศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยจะดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ และมาตรฐาน เพื่อสร้างสรรค์ สังคมแห่งการเรียนรู้

๒.๒ จัดตั้งโรงเรียนเทศบาลตำบลยางเนิ้ง เพื่อพัฒนาคุณภาพในการจัดการศึกษา

๒.๓ พัฒนาสภาเด็กและเยาวชนให้มีบทบาททางสังคมมากขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพให้ เด็กและเยาวชนเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของสังคมในอนาคต เพื่อความเป็นเลิศทางการศึกษา สุขภาพ กีฬาและ ความเป็นผู้นำ

๒.๔ ส่งเสริมการกีฬา นันทนาการ และสนับสนุนอุปกรณ์กีฬาหมู่บ้าน

๒.๕ ส่งเสริม สืบสาน และอนุรักษ์มรดกทางศิลปวัฒนธรรม ศาสนา และประเพณีท้องถิ่น โดยจัดตั้งพิพิธภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.๖ จัดตั้งศูนย์พัฒนาผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและเด็กนักเรียนที่ขาดผู้อุปการะ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้อยู่ดี มีสุข สามารถพึ่งตนเองได้ และดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีศักดิ์ศรี

๒.๗ ส่งเสริม สนับสนุนกลุ่มหนุ่มสาวประจำตำบล ในการดำเนินกิจกรรมของกลุ่ม

๒.๘ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมกลุ่มแม่บ้าน กลุ่มพลังมวลชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณธรรม ดำเนินชีวิตบนพื้นฐานของหลักศาสนา

### ๓. ด้านการพัฒนาสาธารณสุข

เพื่อพัฒนาระบบบริการสุขภาพ การสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน รวมถึงการส่งเสริมสุขภาพและระบบสุขภาพที่ดี โดยจะดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ ส่งเสริม สนับสนุน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอย่างเนื่อง ในการบริหารจัดการสุขภาพของประชาชนตั้งแต่เกิดจนตาย

๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน (อสม.) ด้านสาธารณสุข เพื่อให้ความรู้ในการป้องกันโรคและดูแลสุขภาพของประชาชนในระดับพื้นฐาน

๓.๓ จัดตั้งศูนย์สร้างเสริมสุขภาพ สนับสนุนให้ประชาชนได้ออกกำลังกายให้เหมาะสมและมีการจัดระบบโภชนาการที่เหมาะสมกับวัยและธรรมชาติชีวิต

๓.๔ ปรับปรุงตลาดเช้าอย่างเนิ่น ให้เป็นตลาดสะอาด ปลอดภัย ได้มาตรฐานเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้บริโภคอาหารที่สะอาดปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

### ๔. ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เพื่อสนับสนุนการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี เพิ่มพื้นที่สีเขียว ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจปลูกจิตสำนึกและความตระหนักในคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แก่ประชาชนในท้องถิ่น โดยจะดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ ก่อสร้างโครงการปรับปรุงภูมิทัศน์สวนสาธารณะ เพิ่มพื้นที่สีเขียว ให้เป็นปอดของประชาชนคนยงหนึ่ง

๔.๒ ปลูกฝังจิตสำนึก และความตระหนักในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการปรับปรุงภูมิทัศน์สองข้างทางถนนสายเชียงใหม่-ลำพูน ให้ปลอดจากขยะ มลพิษ และสิ่งไม่พึงปรารถนา

๔.๓ สนับสนุนเมืองท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ พืชพันธุ์ไม้ และอนุรักษ์ต้นยาง

### ๕. ด้านความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

เพื่อพัฒนาระบบในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในท้องถิ่น รวมไปถึงการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยจะดำเนินการ ดังนี้

๕.๑ จัดเวรยาม อาสาสมัครชุมชน ประจำหมู่บ้าน

๕.๒ จัดระบบงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ

- ๕.๓ ปรับปรุงระบบสัญญาณจราจร ตลอดจนส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสร้างจิตสำนึก และวินัยในการจัดการตนเองและสังคม
- ๕.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม อปพร.เทศบาลตำบลยางเนิ้ง
- ๕.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของตำรวจชุมชนตำบลยางเนิ้ง
- ๕.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) ของตำบลยางเนิ้ง โดยให้ทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
- ๕.๗ ส่งเสริมให้เป็นเมืองที่พร้อมและพัฒนาเข้าสู่อาเซียน

## ๖. ด้านการพัฒนาการบริหาร และพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน และการเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกภาคส่วนมีโอกาสเสนอแนะข้อคิดเห็นต่อเทศบาลฯ เพื่อประสานประโยชน์ให้เกิดความเสมอภาคและมีความสมดุล ดำเนินการควบคู่ไปกับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม การมีจิตสาธารณะ และความรับผิดชอบต่อประชาชนโดยรวม โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

- ๖.๑ การดำเนินงานเทศบาลเคลื่อนที่ เพื่อรับฟังปัญหา และข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นของประชาชน ต่อเทศบาล
- ๖.๒ เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม จัดให้มีการประชุมวาระยามเช้า โดยร่วมค้นหาสาเหตุ ปัญหา ความต้องการ รวมทั้ง วางแผน ตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ประเมินผล เน้นการบริหารจัดการที่ดี สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน
- ๖.๓ จัดทำเวทีประชาคม จัดทำประชาพิจารณ์ ในการบริหารกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อประชาชนโดยรวม
- ๖.๔ เน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลฯ เพื่อรองรับการบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุด

### - ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.

#### ๑. ยุทธศาสตร์: ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจน

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. สร้างความเข้มแข็งให้กับภาคเกษตรกรรม หัตถกรรม และผู้ประกอบการ
๓. สร้างอาชีพให้ประชาชนและชุมชน

#### ๒. ยุทธศาสตร์: ด้านการศึกษา การกีฬา การศาสนาและวัฒนธรรม

๑. พัฒนาการศึกษาระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยอย่างต่อเนื่องทั่วถึง และมีคุณภาพ
๒. พัฒนาสุขภาพอนามัย กีฬา และนันทนาการให้ประชาชนอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ
๓. ส่งเสริมอนุรักษ์ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมศาสนาวัดธรรมในชุมชนให้มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมท้องถิ่น
๕. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครอบครัวมีการทำกิจกรรมร่วมกัน



**ยุทธศาสตร์: ด้านการสาธารณสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิต**

๑. การสร้างสุขภาพและคุ้มครองผู้บริโภค
๒. พัฒนาการบริหารและการจัดบริการด้านสาธารณสุข
๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างถูกต้อง
๔. ส่งเสริม อสม.ให้มีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพและมีมาตรการทางสังคมในการจัดการสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคได้อย่างต่อเนื่อง

**ยุทธศาสตร์: ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ**

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาสาธารณูปโภคให้สะดวก ปลอดภัย ทุกพื้นที่
๒. พัฒนาระบบจราจรตามมาตรฐานขนส่งทางบก
๓. พัฒนาแหล่งน้ำในชุมชน
๔. พัฒนาการใช้ที่ดิน ตามพระราชบัญญัติผังเมือง และพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร

**ยุทธศาสตร์: ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว**

๑. สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนมีความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. คัดแยกขยะในสถานที่ท่องเที่ยว และวัดอย่างมีระบบ
๓. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และวัฒนธรรม
๔. ปรับปรุงภูมิทัศน์บ้านเมืองให้สวยงามและสะอาดตามหลักภูมิสถาปัตย์
๕. พัฒนาระบบการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม อย่างมีส่วนร่วม
๖. ดำเนินการป้องกันการทำลายต้นยาง และสวนสาธารณะ

**ยุทธศาสตร์: ด้านความมั่นคงความปลอดภัย การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**

**การป้องกันยาเสพติด และผู้มีอิทธิพล**

๑. การจัดระเบียบสังคม พัฒนาระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และภัยคุกคาม
๒. สร้างความรัก สามัคคี และสมานฉันท์ เพื่อให้เกิดความมั่นคง และความสงบสุขของสังคม
๓. สร้างจิตสำนึกของประชาชนให้มีความเชื่อมั่น และเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครอง และการบริหาร
๔. รณรงค์ปลูกพล้งแผ่นดินต่อต้านยาเสพติด และผู้มีอิทธิพล
๕. ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด และผู้มีอิทธิพล

**ยุทธศาสตร์: ด้านการบริหารจัดการที่ดี**

๑. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน
๒. ส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรให้มีจิตสำนึกที่ดีในการให้บริการประชาชนอย่างมีมาตรฐาน รวดเร็ว ทั่วถึง เสมอภาค และเป็นธรรม
๓. ส่งเสริมประสิทธิภาพบุคลากรในการปฏิบัติราชการ และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลยางน้ำ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน ประกอบด้วย

- สำนักปลัดเทศบาล
- กองคลัง
- กองช่าง
- กองการศึกษา
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ ประกอบด้วย

๓.๓.๑ ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา

๓.๓.๒ สำนักปลัดเทศบาล

- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา  
(นักบริหารงานทั่วไประดับกลาง)
- หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นิติกรชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเกษตรชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าหน้าที่เทคนิค (ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๒ อัตรา
- คนงาน (ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๑ อัตรา

๓.๓.๓ กองคลัง

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลังระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการพัสดุชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

- นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
  - เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
  - ลูกมือช่างแผนกที่ภาษี ฯ (ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๑ อัตรา
  - คนงาน (ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๑ อัตรา
- ๓.๓.๔ กองช่าง
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา
  - หัวหน้าฝ่ายแบบแผนฯ (นักบริหารงานช่างระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
  - วิศวกรโยธา ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
  - นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
  - นายช่างโยธาชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
  - นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา
  - นายช่างโยธา ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
  - นักการ (ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๑ อัตรา
  - คนงาน (ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๑ อัตรา
- ๓.๓.๕ กองการศึกษา
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา  
(นักบริหารงานการศึกษาระดับกลาง)
  - หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา  
(นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)
  - นักวิชาการพัสดุชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
  - นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
  - ครู คศ.๑ จำนวน ๑ อัตรา
  - ครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา
  - ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ อัตรา
- ๓.๓.๖ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ จำนวน ๑ อัตรา  
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมระดับกลาง)
  - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา  
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมระดับต้น)
  - นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
  - นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
  - นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
  - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๑ อัตรา
  - คนงานประจำรถขยะ (ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๑ อัตรา
  - เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

เทศบาลตำบลยางเนิ้ง ได้มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้างเคียงที่อยู่ในขนาดเดียวกัน

- เทศบาลตำบลยางเนิ้ง ประกอบด้วย
  - พนักงานเทศบาล จำนวน ๒๙ ราย
  - พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๓ ราย
  - ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑๑ ราย
  - พนักงานจ้าง จำนวน ๖๑ ราย
  - รวม จำนวน ๑๐๔ ราย
- เทศบาลตำบลหนองผึ้ง ประกอบด้วย
  - พนักงานเทศบาล จำนวน ๒๙ ราย
  - พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑ ราย
  - ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ ราย
  - พนักงานจ้าง จำนวน ๖๐ ราย
  - รวม จำนวน ๙๓ ราย
- เทศบาลตำบลขี้ผึ้ง ประกอบด้วย
  - พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๔ ราย
  - พนักงานจ้าง จำนวน ๑๐ ราย
  - รวม จำนวน ๒๔ ราย
- เทศบาลตำบลท่ากว้าง ประกอบด้วย
  - พนักงานเทศบาล จำนวน ๙ ราย
  - พนักงานจ้าง จำนวน ๑๖ ราย
  - รวม จำนวน ๒๕ ราย
- เทศบาลตำบลดอนแก้ว ประกอบด้วย
  - พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๓ ราย
  - พนักงานจ้าง จำนวน ๒๒ ราย
  - รวม จำนวน ๓๕ ราย
- เทศบาลตำบลไชยสถาน ประกอบด้วย
  - พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๙ ราย
  - ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ ราย
  - พนักงานจ้าง จำนวน ๓๔ ราย
  - รวม จำนวน ๕๕ ราย
- เทศบาลตำบลหนองแฝก ประกอบด้วย
  - พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๘ ราย
  - พนักงานจ้าง จำนวน ๑๖ ราย
  - รวม จำนวน ๓๔ ราย

- เทศบาลตำบลสารภี ประกอบด้วย
  - พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๖ ราย
  - ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ ราย
  - พนักงานจ้าง จำนวน ๑๘ ราย
  - รวม จำนวน ๓๗ ราย
- เทศบาลตำบลสันทรายมawangค์ ประกอบด้วย
  - พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๕ ราย
  - พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๒ ราย
  - ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ ราย
  - พนักงานจ้าง จำนวน ๒๐ ราย
  - รวม จำนวน ๓๘ ราย

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

๓.๕.๑ สำนักปลัดเทศบาล

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน ๒ อัตรา
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๔ อัตรา
- พนักงานดับเพลิง จำนวน ๑ อัตรา
- นักการ จำนวน ๑ อัตรา
- ภารโรง จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานดับเพลิง จำนวน ๑๑ อัตรา

๓.๕.๒ กองคลัง

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

๓.๕.๓ กองช่าง

- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยช่างศิลป์ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๓ อัตรา
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
- คนงานทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา

๓.๕.๔ กองการศึกษา

- ผู้ช่วยสันทนากการ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยครู จำนวน ๑ อัตรา
- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำล้าง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ภาระค่าใช้จ่ายปี ๒๕๕๙ คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๘๓ ภาระค่าใช้จ่ายปี ๒๕๖๐ คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๗๕

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง (รายละเอียดปรากฏตามแผนพัฒนาบุคลากร)

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลยางเนิ้ง มีด้วยกันหลายด้านทั้งนี้เนื่องมาจาก ลักษณะสภาพพื้นที่ สภาพเศรษฐกิจไม่ดีเท่าที่ควร เนื่องจากรายได้ในการประกอบอาชีพน้อย พอสรุปปัญหา ตามสาขาพัฒนาได้ดังนี้

### ๔.๑.๑ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วย

๑) ปัญหาแหล่งน้ำอุปโภค - บริโภคไม่เพียงพอ ในเขตเทศบาลส่วนใหญ่ ต้องอาศัยน้ำจากร้านค้าสำหรับอุปโภค ทั้งนี้ เนื่องจากน้ำประปาที่ราษฎรใช้บริการอยู่ และน้ำประปาใน หมู่บ้านไม่เพียงพอสำหรับดื่ม

น้ำบริโภคและน้ำใช้สำหรับการเกษตรไม่เพียงพอ เนื่องจากอำเภอสารภีเป็น พื้นที่ดินร่วนปนทราย มีปริมาณฝนตกน้อย ประกอบกับมีแหล่งน้ำ คือ ลำคลอง สระน้ำ บ่อบาดาล บ่อน้ำ ตื้น ฯลฯ มีจำนวนน้อย ซึ่งในฤดูแล้งปริมาณน้ำจะลดลงมาก ทำให้ไม่เพียงพอต่อการเกษตร ส่งผลให้ราษฎร บางครัวเรือนนำน้ำประปาไปใช้ในการเกษตร ทำให้น้ำประปาไม่เพียงพอใช้ด้วย ประกอบกับไม่มีแหล่งน้ำ สำหรับผลิตน้ำประปาให้เพียงพอได้

๒) ปัญหาการสร้างบูรณะสาธารณูปการ ไฟฟ้า

ถนนในเขตเทศบาลตำบลยางหนึ่ง ประกอบด้วยถนนลาดยาง ถนน ค.ส.ล. ถนนลูกรังและหินคลุก โดยส่วนใหญ่สามารถติดต่อกายในเขตเทศบาลได้อย่างทั่วถึง แต่ลักษณะสภาพการใช้ โดยเฉพาะถนนลูกรังใช้ไม่ได้ไม่ดี โดยเฉพาะในฤดูฝนเป็นหลุมเป็นบ่อ ทำให้การสัญจรไปมาและการขนส่งสินค้า และผลผลิตทางการเกษตรเป็นไปด้วยความยากลำบาก

การระบายน้ำ โดยส่วนใหญ่ถนนภายในเขตเทศบาลจะมีระบบระบายน้ำ จำนวนน้อย ทำให้เกิดน้ำท่วมขังภายในหมู่บ้าน โดยเฉพาะในช่วงฤดูฝนประมาณเดือนสิงหาคม

ไฟฟ้า คริวเรือนในเขตเทศบาลมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน ถนนและซอยต่าง ๆ บางซอยในเขตเทศบาลยังไม่มีไฟฟ้าสาธารณะติด ซึ่งมีความจำเป็นต้องการให้มีการติดตั้งไฟฟ้าในทุกสาย

๔.๑.๒ ปัญหาพัฒนาเศรษฐกิจ

๑) ปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ ถึงแม้ว่าเทศบาลจะมีแหล่งน้ำ เช่น ลำคลอง สระน้ำ บ่อบาดาล แต่ไม่สามารถกักน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้งได้เพียงพอ ส่งผลให้เกษตรกรได้ผลผลิตทางการเกษตรต่ำ มีรายได้จากการเกษตรที่น้อย

๒) ปัญหาราชภูมามีรายได้ต่ำ ขาดที่ดินทำกิน ราษฎรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม แต่ไม่มีพืชเศรษฐกิจหลัก ซึ่งทำให้ไม่มีรายได้ที่แน่นอน

๓) ปัญหาการขาดความร่วมมือในการรวมกลุ่มต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นเครื่องต่อรองด้านเศรษฐกิจ ผลผลิตที่ไม่มีตลาดรองรับ แหล่งจำหน่ายมีน้อย และขาดการวางแผนการตลาด

๔.๑.๓ ปัญหาพัฒนาสังคม

๑) ปัญหาสุขภาพอนามัยของประชาชน ราษฎรส่วนใหญ่ขาดการดูแลสุขภาพ เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจที่ดี ขาดวัสดุอุปกรณ์ให้บริการด้านสาธารณสุข ในหมู่บ้านเช่น เครื่องวัดความดัน เครื่องชั่งน้ำหนัก กล่องพยาบาล และขาดอุปกรณ์ในการออกกำลังกาย

๒) ปัญหาความร่วมมือของประชาชนในเขตเทศบาลกับกิจกรรมต่างๆ ที่เทศบาลจัดทำ เช่น การแข่งขันกีฬาประชาชน งานรัฐพิธีต่าง ๆ จะมีจำนวนประชาชนร่วมกิจกรรมน้อย

๓) ปัญหาของผู้สูงอายุ เช่น ขาดการดูแลจากญาติ ขาดสถานที่ในการจัดตั้งศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ ขาดอุปกรณ์ดูแลผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุไม่ได้รับการตรวจรักษาอย่างต่อเนื่อง และไม่สามารถตรวจรักษาได้ กรณีผู้ป่วยเรื้อรัง

๔) ประชาชนในเขตเทศบาล บางส่วน อ่าน - เขียนไม่ได้ ทั้งนี้เนื่องจากฐานทางเศรษฐกิจไม่เอื้ออำนวย และขาดความสนใจทางการศึกษาเท่าที่ควร

๔.๑.๔ ปัญหาการเมืองการบริหาร

๑) ปัญหาด้านการเมือง การมีส่วนร่วมของประชาชนมีน้อย เนื่องจากราษฎรมีรายได้น้อย ไม่มีอาชีพหลัก ทำให้ไม่สนใจทางด้านการเมือง เช่น การเลือกตั้ง ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทของนักการเมือง

๒) ปัญหาด้านการบริหาร เนื่องจากงบประมาณรายได้ของเทศบาลมีจำนวนจำกัด ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้ตามความต้องการในแต่ละปี ทั้งนี้เนื่องมาจากพื้นที่ส่วนใหญ่มีเนื้อที่กว้าง จึงทำให้การจัดเก็บรายได้มีจำนวนน้อย

#### ๔.๑.๕ ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) ปัญหาสภาพภูมิทัศน์สิ่งแวดล้อมในเขตเทศบาล เป็นพื้นที่แห่งแล้ง ฤดูแล้งอากาศจะร้อนมาก และสวนสาธารณะในเขตเทศบาล ซึ่งเทศบาลไม่มีสถานที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจ

๒) ปัญหาขยะมูลฝอย มีการจัดเก็บขยะล่าช้า มีขยะทิ้งลงในลำเหมือง มีขยะสัจจกรทิ้งไว้ทำให้มีกลิ่นเหม็น มีขยะเปียกจากซากสัตว์ทำให้เหม็น ส่วนใหญ่เทศบาล จะเป็นผู้ดำเนินการโดยจ้างเอกชนเก็บขน และกำจัด และมีบางครัวเรือนดำเนินการจัดเก็บ ทำลายเอง เนื่องจากเทศบาลตำบลยางเนิ้ง มีพื้นที่ที่จะต้องรับผิดชอบในการกำจัดขยะจำนวนมาก ประกอบกับสถานที่ที่ใช้ในการจัดการขยะมูลฝอยเทศบาลไม่มีเป็นของตนเอง จึงสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการกำจัด

๓) ปัญหาน้ำเสีย บ่อน้ำตื้นทำให้มีปัญหาน้ำเสีย ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต เนื่องจากมีโรงงานอุตสาหกรรมได้ตั้งในเขตเทศบาลจำนวนมากขึ้น

#### ๔) ปัญหาอื่น ๆ ได้แก่

- เรื่องขยะไม่มีที่กำจัดขยะทุกอย่างเช่นใบไม้
- การเลี้ยงสุกรเกิดปัญหาสิ่งแวดล้อม (ส่งกลิ่นเหม็น)
- ความสะอาดภายในหมู่บ้าน/สถานที่ต่าง ๆ

#### ๔.๒ ความต้องการของประชาชน

จากการออกสำรวจปัญหา/ความต้องการของชุมชนในท้องถิ่น เพื่อสำรวจถึงความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล ปรากฏว่า ส่วนใหญ่จะมีความเห็นสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในเทศบาล ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

๔.๒.๑ ความต้องการด้านโครงการสร้างพื้นฐาน ราษฎรส่วนใหญ่มีความต้องการให้เทศบาลดำเนินการ คือ

๑) ต้องการให้ปรับปรุงซ่อมแซมถนนให้ใช้งานได้ตลอดปี โดยเฉพาะ ถนนลูกรังในเขตเทศบาล ต้องการปรับปรุงให้เป็นถนน ค.ส.ล. หรือลาดยาง

๒) ด้านไฟฟ้า ควรมีการขยายไฟฟ้าสาธารณะไปทั่วทุกซอยในเขตเทศบาล

๓) พัฒนาด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ น้ำเพื่อการเกษตร ให้เพียงพอ รวมถึงการจัดระบบน้ำประปาให้มีคุณภาพ สะอาด และเพียงพอสำหรับใช้ในฤดูแล้ง

๔) ต้องการให้เร่งแก้ไขปัญหาเรื่องระบบระบายน้ำให้ดีขึ้น

๕) ปรับปรุง ซ่อมแซมขยายถนน ขยายสะพาน คอสะพาน และปากซอยที่แคบ

๖) ปรับปรุง/ก่อสร้างระบบระบายน้ำในซอย/การขยายถนน ในเขตเทศบาล ให้มีความกว้างเสมอกัน



#### ๔.๒.๒ ความต้องการด้านเศรษฐกิจราษฎรส่วนใหญ่มีความต้องการให้

เทศบาล ดำเนินการ คือ

๑) สนับสนุนให้ราษฎรจัดตั้งกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เพิ่มรายได้แก่ราษฎร เช่น กลุ่มผลิตภัณฑ์สินค้าพื้นเมือง กลุ่มแปรรูปอาหาร รวมทั้งจัดฝึกอบรมกลุ่มแม่บ้าน จัดอาชีพเสริมให้ผู้สูงอายุ เช่น เลี้ยงไก่ เลี้ยงปลา

๒) ต้องการให้มีการสนับสนุนส่งเสริมให้ราษฎรปลูกพืชเศรษฐกิจหลักแก่ราษฎร เพื่อให้ราษฎรมีรายได้ที่แน่นอน รวมทั้งแปรรูปผลิตผลทางการเกษตรเพื่อแก้ไขปัญหาราคาลดต่ำของพืชผล

๓) การจัดงานประเพณี ควรเน้นการประชาสัมพันธ์และการวางแผนที่ดี

๔) รมรณรงค์ให้ร้านค้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของเทศบาล

๕) จัดตั้งสถาบันฝีมือแรงงาน

๖) ควรให้มีการตรวจมาตรฐานราคาของสินค้าที่จำหน่าย

#### ๔.๒.๓ ความต้องการด้านสังคมราษฎรส่วนใหญ่มีความต้องการ ให้เทศบาล

ดำเนินการ คือ

๑) ส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ให้มาก โดยมีการประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง เช่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางด้านศาสนา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการกีฬา เป็นต้น

๒) ส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจในด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชน ให้เพิ่มมากขึ้น ตลอดจนการให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึง เช่น การให้คำแนะนำการใช้สารกำจัดยุงที่ถูกต้องวิธี การรับประทานอาหารที่มีคุณภาพ

๓) ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์สงเคราะห์คนชรา และจัดหาอุปกรณ์เสริมในการช่วยเหลือผู้สูงอายุเช่น ไม้เท้า รถเข็น ฯลฯ และมีการส่งเสริมสุขภาพจิตผู้สูงอายุ โดยจัดส่งเจ้าหน้าที่ไปเยี่ยมเยียนผู้สูงอายุที่บ้าน จัดให้มีการตรวจสุขภาพเดือนละครั้ง หรือตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่ผู้สูงอายุ รวมทั้งส่งเสริมผู้สูงอายุให้เป็นสมาชิกของชมรมผู้สูงอายุ โดยมีของกำนัลเพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้สูงอายุมาร่วมกิจกรรมตลอดปี หรืออาจจัดหาผู้มีภูมิปัญญาท้องถิ่นมาถ่ายทอดแก่ผู้สูงอายุ รวมทั้งมีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่ผู้สูงอายุ เช่น กิจกรรมการออกกำลังกาย

๔) สนับสนุนองค์กรและกลุ่มต่างๆ ให้มีบทบาทในการแก้ปัญหาท้องถิ่น

๕) มีการรับเด็กที่มีฐานะยากจน/ให้ทุน/อาหารกลางวันแก่เด็กยากจน

๖) รมรณรงค์ให้เยาวชนรัก / ใช้ภาษาพื้นเมืองแต่งกายแบบพื้นเมืองมากยิ่งขึ้น

๗) ควรปรับปรุงสนามกีฬาให้สามารถใช้งานได้ดี

#### ๔.๒.๔ ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร ราษฎรส่วนใหญ่มีความ

ต้องการให้เทศบาลดำเนินการ คือ

๑) เผยแพร่ข่าวสารข้อมูลที่มีคุณภาพ ให้แก่ประชาชนอย่างกว้างขวาง เพื่อให้สามารถนำไปประกอบการพิจารณาตัดสินใจอย่างถูกต้องและสมเหตุสมผล

๒) ต้องการให้มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น

เทศบาลและราษฎรโดยทั่วกัน

- ๓) จัดโครงการให้ความรู้ด้านการเมืองการปกครอง แก่สมาชิกสภา
- ๔) มีการป้องกันอันตรายจากไฟไหม้ หรือภัยธรรมชาติอย่างมีระบบ
- ๕) พนักงานเทศบาลควรมีการศึกษาวิทยาการสมัยใหม่อยู่เสมอ
- ๖) ขยายฐานการเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมให้ทั่วถึง และมีการสำรวจตรวจสอบประสิทธิภาพในการจัดเก็บ ดำเนินการภาคสนามขยายฐานภาษี พัฒนาการจัดเก็บข้อมูล
- ๗) มีการออกเยี่ยมเยียนชาวบ้านทุกชุมชน
- ๘) จัดสวัสดิการแก่พนักงานเทศบาลตามสิทธิอันพึงได้ที่ชอบธรรม
- ๙) มีการสำรวจปัญหา ความต้องการของประชาชนอยู่เสมอ
- ๑๐) ควรเพิ่มประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าใจกิจกรรมของเทศบาล

๔.๒.๕ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ราษฎรส่วนใหญ่มีความต้องการให้เทศบาลดำเนินการ คือ

- ๑) ต้องการให้มีการจัดกิจกรรมส่วนร่วมต่าง ๆ ในด้านการอนุรักษ์รักษาความสะอาด และดูแลสิ่งแวดล้อม ตลอดจนให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนในด้านดูแลรักษาต้นไม้
- ๒) มีการจัดสวนสาธารณะ สวนหย่อม หรือสภาพภูมิทัศน์ต่าง ๆ สำหรับให้ราษฎรได้พักผ่อนหย่อนใจ ปลุกไม้ริมถนนสายเชียงใหม่ – ลำพูน และถนนในซอยต่าง ๆ ในเขตเทศบาล พร้อมทั้งขุดลอกคูคลอง ลำเหมือง รางระบายน้ำ เพื่อแก้ไขปัญหาน้ำเสีย
- ๓) ควบคุมดูแลการก่อสร้างที่อยู่ติดกับถนน
- ๔) ควรจะมีการล้างทำความสะอาดถนนอยู่เสมอ
- ๕) ควรจะมีการชำระล้างทำความสะอาดจุดวางถังขยะ โดยเฉพาะตามสี่แยกสำคัญและมีการทำความสะอาดถังขยะ
- ๖) มีมาตรการลงโทษ/ควบคุมผู้ทิ้งขยะอย่างจริงจัง
- ๗) เพิ่มปริมาณถังขยะและรถเก็บขยะ
- ๘) ปลุกฝังจิตสำนึกเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
- ๙) เพิ่มประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์ประชาชนพ่อค้า แม่ค้าแยกขยะ

และทิ้งขยะให้ถูกที่

- ๑๐) รมณรงค์ให้ผู้ประกอบการร้านค้าบริเวณสองฝั่งถนนสายเชียงใหม่ – ลำพูน ช่วยกันรักษาความสะอาดบริเวณหน้าบ้านให้น่ามอง
- ๑๑) สร้างจิตสำนึกให้ประชาชน “ลดปริมาณขยะ”
- ๑๒) ให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้เจ้าหน้าที่จัดเก็บขยะ /

กำจัดขยะมูลฝอย

- ๑๓) ดูแลสภาพแวดล้อมลำเหมืองสาธารณะให้สะอาด
- ๑๔) ปรับปรุงก่อสร้างท่อระบายน้ำ
- ๑๕) รมณรงค์กวดขันให้มีการติดตั้งถังดักไขมันและถังบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยลงท่อระบายน้ำสาธารณะ

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลยางเนิ้ง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล โดยวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ เทศบาลตำบลยางเนิ้ง กำหนดวิธีการดำเนินการ ตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

ในการศึกษาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ศักยภาพ และข้อจำกัดในการพัฒนาของเทศบาล ตำบลยางเนิ้งนั้น ได้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์สวอท (SWOT Analysis) SWOT เป็นคำย่อในภาษาอังกฤษ

S = Strengths หรือจุดแข็ง หมายถึง ปัจจัยภายในต่างๆ ที่ช่วยให้การพัฒนาในระยะยาวของเทศบาลตำบลยางเนิ้งประสบผลสำเร็จ

W = Weaknesses หรือจุดอ่อน หมายถึง ปัจจัยภายในต่างๆ ที่หากไม่ได้รับการแก้ไข อาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาในระยะยาวของเทศบาลตำบลยางเนิ้ง และทำให้การพัฒนาอาจไม่ประสบผลสำเร็จตามแผนที่วางไว้

O = Opportunities หรือโอกาส หมายถึง ปัจจัยเกื้อหนุนภายนอกที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาในระยะยาวของเทศบาลตำบลยางเนิ้ง ปัจจัยเหล่านี้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เทศบาลจะต้องติดตาม คาดคะเน และหาโอกาสที่จะนำเอาปัจจัยเกื้อหนุนเหล่านั้นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาในระยะยาวให้มากที่สุด

T = Threats หรือภัยคุกคาม หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่เป็นอุปสรรคและข้อจำกัดต่าง ๆ ที่อาจจะเป็นอุปสรรคหรือเป็นผลเสียต่อการพัฒนาในระยะยาวของเทศบาลตำบลยางเนิ้ง

SWOT Analysis เป็นเทคนิคที่ใช้กันมากในการบริหารธุรกิจ และต่อมาได้ถูกนำมาใช้โดยส่วนราชการหลายแห่งในการวิเคราะห์ศักยภาพ โอกาส และข้อจำกัดของการพัฒนา เช่น การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และกลุ่มจังหวัดของกระทรวงมหาดไทย เป็นต้น การนำเอาเทคนิคการวิเคราะห์แบบสวอทมาใช้ในการประเมินศักยภาพ ความพร้อมและปัจจัยเกื้อหนุน และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาของเทศบาลตำบลยางเนิ้ง นอกจากจะช่วยให้เข้าใจได้ง่ายและมองเห็นภาพได้ชัดเจนอีกด้วย

เทศบาลตำบลยางเนิ้ง ได้นำหลักการดังกล่าวมาดำเนินการวางแผน ซึ่งจากการใช้เทคนิคสวอทวิเคราะห์สถานการณ์ของเทศบาลตำบลยางเนิ้ง ในการจัดทำแผนชุมชนในเขตเทศบาลตำบลยางเนิ้ง จำนวน ๘ หมู่บ้าน ซึ่งได้สรุปผลการวิเคราะห์ทั้งหมด ดังนี้

### จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ดีงาม อาทิเช่น มีวงดนตรีพื้นเมือง
๒. มีต้นยางใหญ่ ที่สวยงามประดับด้วยดอกเอื้อง หนาทิบ สองข้างถนนมีแห่งเดียวในโลก และถือเป็นถนนสายประวัติศาสตร์
๓. ใกล้ตัวจังหวัด การคมนาคมสะดวก มีการขยายถนนหลายสาย

๔. ราษฎรตื่นตัวมีส่วนร่วมในการพัฒนา ประชาชนให้ความสนใจเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมจำนวนมาก
๕. มีการเพาะปลูก มีการทำการเกษตรทุกประเภท อาทิเช่น อ้อย ลำไย พืชผักสวนครัว
๖. มีโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องปั้นดินเผาหลายแห่ง
๗. มีส่วนราชการ อาทิเช่น สถานีตำรวจภูธรอำเภอสารภี ตั้งอยู่ในพื้นที่ของเทศบาล

### จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. กลุ่มอาชีพมีหลายกลุ่ม แต่ไม่มีความเข้มแข็ง ยังไม่มีความชัดเจนในการบริหารจัดการของแต่ละกลุ่มอาชีพ
๒. ผังเมืองยังไม่ดีพอ เกิดปัญหาน้ำท่วมบ่อย ระบบน้ำประปาไม่ทั่วถึง
๓. มีปัญหาสิ่งแวดล้อม ขยะ มลภาวะทางอากาศ
๔. การจราจรแออัด ขาดความร่วมมือจากคนบางกลุ่ม
๕. ขาดแหล่งน้ำสำหรับการเกษตร
๖. ขาดตลาดรองรับในสินค้าทางการเกษตรและสินค้าผลิตภัณฑ์ OTOP
๗. กลุ่มองค์กรชุมชนยังไม่เข้มแข็ง ยังไม่มีความสามัคคีกัน
๘. ขาดสถานที่ในการรวมกลุ่มเพื่อประกอบกิจกรรมร่วมกัน
๙. ที่ดินส่วนใหญ่เป็นของนายทุนต่างจังหวัด
๑๐. เกิดอุบัติเหตุบนถนนสายเชียงใหม่ - ลำพูน และบริเวณสี่แยก/สามแยก บ่อยครั้ง
๑๑. การตัด/ขยายถนน ทำให้การรวมตัวของชุมชนยากขึ้น

### โอกาส (Opportunities)

๑. อยู่ใกล้ตัวจังหวัด ซึ่งเป็นศูนย์กลางในหลาย ๆ ด้าน
๒. จังหวัดส่งเสริมให้ทำเมืองน่าอยู่
๓. เชียงใหม่มีแหล่งท่องเที่ยวที่หลากหลาย และเป็นที่ยูรัก
๔. สารภีมีพืชเศรษฐกิจที่ขึ้นชื่อ (ลำไย)
๕. มีลำเหมืองสายใหญ่คือลำเหมืองพญาคำ และลำเหมืองร้างอยู่อีกหลายสาย ที่ยังไม่ได้รับการพัฒนารับใช้ในการผันน้ำเข้าสู่การเกษตร
๖. มีโรงเรียนทั้งของภาครัฐ/เอกชน ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลหลายแห่ง
๗. มีตลาดสดตั้งอยู่ในเขตเทศบาล ๒ แห่ง และตลาดนัด จำนวน ๒ ครั้ง ในวันพฤหัสบดีและวันอาทิตย์
๘. มีการขยายถนนสายเศรษฐกิจ ตัดผ่านเขตเทศบาล ทำให้มีการใช้ประโยชน์ที่ดินบริเวณถนนตัดผ่าน
๙. วัดยังเป็นศูนย์กลางของประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ดงาม
๑๐. ส่วนราชการที่อยู่ในเขตเทศบาล สามารถมีการประสานงานขอความช่วยเหลือได้ง่ายขึ้น

## อุปสรรค (Threats)

๑. งบประมาณมีน้อย
๒. พื้นที่อื่นมีแหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจมากกว่า
๓. ผลกระทบในพื้นที่อื่นมีหลากหลายกว่า
๔. มีการแข่งขันกันประกอบอาชีพ
๕. การบังคับใช้กฎหมายยังไม่จริงจัง เช่น การรุกป่าที่ดินของรัฐ
๖. ประชาชนยังไม่มีความเข้าใจถึงหลักเกณฑ์การรวมกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขาดการส่งเสริม พัฒนาสร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่ม
๗. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านการตลาด/การส่งออก
๘. หน่วยงานภาครัฐมีบุคลากรไม่เพียงพอที่จะดำเนินการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน
๙. การแจ้งข้อมูลทางด้านคนยากจน/ข้อมูลจากการสำรวจ จปฐ. ยังไม่มีความชัดเจนและเป็นข้อมูลที่แท้จริง ทำให้ยากต่อการให้ความช่วยเหลือ
๑๐. ไม่มีสถานที่สำหรับก่อสร้างเป็นศูนย์รวมในการประกอบกิจกรรมของชุมชนต่าง ๆ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล โดยวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ เทศบาลตำบลยางหนึ่ง กำหนดวิธีการดำเนินการ ตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบก และทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชน
- (๔) การสาธารณูปการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค การจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนกกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

เกี่ยวข้องดังนี้

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดระบบรักษาความสงบเรียบร้อยใน
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว**

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดให้มีและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง โดยจัดการด้านขยะ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลยางเนิ้ง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

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

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๖. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร



## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบ อัตรากำลัง

เทศบาลตำบลยางเนิ้ง ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ดังนี้

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

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) จำนวนทั้งสิ้น ๑๐๖ อัตรากำลัง แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลยางเนิ้ง มีภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในแต่ละส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจที่เพิ่มขึ้นให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น เทศบาลตำบลยางเนิ้ง จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลยางเนิ้ง ต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลยางเนิ้งดังกล่าว เทศบาลตำบลยางเนิ้ง มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ เปรียบเทียบโครงสร้างส่วนราชการแผนอัตรากำลังปัจจุบัน กับโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน   | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่  | หมายเหตุ |
|---|--|----------|
| <b><u>สำนักปลัดเทศบาล</u></b>   | <b><u>สำนักปลัดเทศบาล</u></b>  |          |
| <b>๑. ฝ่ายอำนวยการ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานรักษาความสงบ</li> <li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> <li>- งานจัดทำงบประมาณ</li> <li>- งานนิติการ</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> </ul> | <b>๑. ฝ่ายอำนวยการ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> <li>- งานจัดทำงบประมาณ</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> </ul>  |          |
| <b>๒. ฝ่ายพัฒนาชุมชน</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> </ul>  | <b>๒. ฝ่ายปกครอง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนิติการ</li> <li>- งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานรักษาความสงบ</li> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> </ul> |          |
| <b><u>กองคลัง</u></b>   | <b><u>กองคลัง</u></b>  |          |
| <b>๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>- งานธุรการ</li> </ul>   | <b>๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>- งานธุรการ</li> </ul>  |          |
| <b>๒. ฝ่ายพัฒนารายได้</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> </ul>  | <b>๒. ฝ่ายพัฒนารายได้</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> </ul>   |          |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน   | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่   | หมายเหตุ |
|---|---|----------|
| <p style="text-align: center;"><u>กองช่าง</u></p> <p><b>๑. ฝ่ายการโยธา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสาธารณูปโภค</li> <li>- งานสถานที่และการไฟฟ้า</li> <li>- งานสวนสาธารณะ</li> <li>- งานธุรการ</li> </ul> <p><b>๒. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานสถาปัตยกรรม</li> <li>- งานผังเมือง</li> </ul> <p style="text-align: center;"><u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <p><b>๑. ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานธุรการ</li> </ul> <p><b>๒. ฝ่ายบริการสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</li> <li>- งานสัตวแพทย์</li> </ul> <p style="text-align: center;"><u>กองการศึกษา</u></p> <p><b>๑. ฝ่ายแผนงานและโครงการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนและโครงการ</li> <li>- งานการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- งานกีฬา และนันทนาการ</li> <li>- งานกิจการศาสนา และส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม</li> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานพัสดุ</li> </ul> | <p style="text-align: center;"><u>กองช่าง</u></p> <p><b>๑. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสาธารณูปโภค</li> <li>- งานสถานที่และการไฟฟ้า</li> <li>- งานสวนสาธารณะ</li> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานสถาปัตยกรรม</li> <li>- งานผังเมือง</li> </ul> <p style="text-align: center;"><u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <p><b>๑. ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</li> <li>- งานสัตวแพทย์</li> </ul> <p style="text-align: center;"><u>กองการศึกษา</u></p> <p><b>๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนและโครงการ</li> <li>- งานการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- งานกีฬา และนันทนาการ</li> <li>- งานกิจการศาสนา และส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม</li> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> </ul> |          |

### ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลยางนึ่ง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

| ชื่อสายงาน  | กรอบ<br>อัตรา<br>กำลัง<br><br>เดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา<br>ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า |      |      | อัตรากำลังคน<br>เพิ่ม/ลด |      |      | หมายเหตุ |
|---|------------------------------------|--|------|------|--------------------------|------|------|----------|
|   |                                    | ๒๕๕๘   | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ | ๒๕๕๘                     | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ |          |
| นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง                           | ๑                                  | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| <b>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</b>                             |                                    |  |      |      |                          |      |      |          |
| หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล<br>(นักบริหารงานทั่วไประดับกลาง) | ๑                                  | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ<br>(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)     | ๑                                  | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| หัวหน้าฝ่ายปกครอง<br>(นักบริหารงานทั่วไปต้น)            | ๑                                  | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    | ว่างเดิม |
| นิติกร (ปก./ชก.)  | ๑                                  | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)                               | ๑                                  | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)                      | ๑                                  | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)                    | ๑                                  | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)                              | ๑                                  | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)                                 | ๑                                  | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)                            | ๑                                  | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)                            | ๑                                  | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)                  | ๑                                  | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| <b>ลูกจ้างประจำ</b>                                     |                                    |  |      |      |                          |      |      |          |
| จนท.เทศกิจ  | ๑                                  | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| พนักง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา                           | ๒                                  | -  | ๒    | ๒    | -                        | -    | -    |          |
| คนงาน   | ๑                                  | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |

| ชื่อสายงาน  | กรอบ<br>อัตรา<br>กำลัง<br>เดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ<br>จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา<br>ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า |      |      | อัตรากำลังคน<br>เพิ่ม/ลด |      |      | หมายเหตุ |
|---|--------------------------------|--|------|------|--------------------------|------|------|----------|
|   |                                | ๒๕๕๘   | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ | ๒๕๕๘                     | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ |          |
| <b><u>พนง.จ้างตามภารกิจ</u></b>                           |                                |  |      |      |                          |      |      |          |
| ผช.จหนท.ระบบงานคอมพิวเตอร์                                | ๑                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| ผช.นวก.เกษตร  | ๑                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| ผช.นวก.ประชาสัมพันธ์                                      | ๑                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| ผช.จหนท.ธุรการ  | ๒                              | -  | ๒    | ๒    | -                        | -    | -    |          |
| พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา                               | ๑                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| พนง.ขับรถยนต์   | ๔                              | -  | ๔    | ๔    | -                        | -    | -    |          |
| พนง.ดับเพลิง  | ๑                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| <b><u>พนง.จ้างทั่วไป</u></b>                              |                                |  |      |      |                          |      |      |          |
| นักการ  | ๑                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| ภารโรง  | ๑                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| พนง.ดับเพลิง  | ๑๑                             | -  | ๑๑   | ๑๑   | -                        | -    | -    |          |
| <b>กองคลัง (๐๔)</b>                                       |                                |  |      |      |                          |      |      |          |
| ผู้อำนวยการกองคลัง<br>(นักบริหารงานการคลังระดับกลาง)      | ๑                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง<br>(นักบริหารงานการคลังระดับต้น) | ๑                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้<br>(นักบริหารงานการคลังระดับต้น)   | ๑                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)                          | ๑                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)                                 | ๑                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)                         | ๑                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)                                | -                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | +๑   | -    | ว่าง     |
| <b><u>ลูกจ้างประจำ</u></b>                                |                                |  |      |      |                          |      |      |          |
| ลูกมือช่างแผนที่ภาษีฯ                                     | ๑                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| คนงาน   | ๑                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |

| ชื่อสายงาน   | กรอบ<br>อัตรา<br>กำลัง<br>เดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ<br>จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา<br>ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า |      |      | อัตรากำลังคน<br>เพิ่ม/ลด |      |      | หมายเหตุ |
|--|--------------------------------|--|------|------|--------------------------|------|------|----------|
|  |                                | ๒๕๕๘   | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ | ๒๕๕๘                     | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ |          |
| <b><u>พจน.จ้างตามภารกิจ</u></b>                            |                                |  |      |      |                          |      |      |          |
| ผช.จนท.จัดเก็บรายได้                                       | ๑                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| ผช.จนท.การเงินและบัญชี                                     | ๑                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| ผช.จนท.ธุรการ  | ๑                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| <b><u>พจน.จ้างทั่วไป</u></b>                               |                                |  |      |      |                          |      |      |          |
| คนงานทั่วไป  | ๑                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| <b><u>กองช่าง (๐๕)</u></b>                                 |                                |  |      |      |                          |      |      |          |
| ผู้อำนวยการกองช่าง<br>(นักบริหารงานช่างระดับกลาง)          | ๑                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง<br>(นักบริหารงานช่างระดับต้น) | ๑                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)                                       | -                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | +๑   | -    | ว่าง     |
| นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)                               | ๑                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| นายช่างโยธา (ปง./ชง.)                                      | ๑                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)                                     | ๑                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| นายช่างโยธา (ปง./ชง.)                                      | -                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | +๑   | -    | ว่าง     |
| <b><u>ลูกจ้างประจำ</u></b>                                 |                                |  |      |      |                          |      |      |          |
| นักการ   | ๑                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| คนงาน  | ๑                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| <b><u>พจน.จ้างตามภารกิจ</u></b>                            |                                |  |      |      |                          |      |      |          |
| ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ                                     | ๑                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า   | ๑                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| ผู้ช่วยช่างศิลป์   | ๑                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| พจน.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา                                | ๓                              | -  | ๓    | ๓    | -                        | -    | -    |          |
| ผช.นักจัดการงานทั่วไป                                      | -                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | +๑   | -    | ว่าง     |



| ชื่อสายงาน  | กรอบ<br>อัตรา<br>กำลัง<br>เดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ<br>จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา<br>ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า |      |      | อัตรากำลังคน<br>เพิ่ม/ลด |      |      | หมายเหตุ |
|---|--------------------------------|--|------|------|--------------------------|------|------|----------|
|   |                                | ๒๕๕๘   | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ | ๒๕๕๘                     | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ |          |
| <b>กองการศึกษา (๐๘)</b>   |                                |  |      |      |                          |      |      |          |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษา<br>(นักบริหารงานการศึกษาระดับกลาง)           | ๑                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| <b>หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา<br/>(นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)</b> | ๑                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    | ว่างเดิม |
| นักวิชาการพิเศษ (ปก./ชก.)   | ๑                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)   | -                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | +๑   | -    | ว่าง     |
| <b><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u></b>                                  |                                |  |      |      |                          |      |      |          |
| ผช.สันตนาการ  | ๑                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| ผช.จนท.ธุรการ   | ๑                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก   | ๑                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| ผช.ครู  | ๑                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| <b><u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></b>                                     |                                |  |      |      |                          |      |      |          |
| คนงานทั่วไป   | -                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | +๑   | -    | ว่าง     |
| <b><u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (เงินอุดหนุน)</u></b>                      |                                |  |      |      |                          |      |      |          |
| ครูผู้ดูแลเด็ก  | ๑                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| ครูผู้ดูแลเด็ก  | -                              | -  | ๒    | ๒    | -                        | +๒   | -    | ว่าง     |
| <b><u>โรงเรียนเทศบาล (เงินอุดหนุน)</u></b>                          |                                |  |      |      |                          |      |      |          |
| ผู้อำนวยการสถานศึกษา  | -                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | +๑   | -    | ว่าง     |
| ครู ค.ศ.๑   | ๑                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| ครูผู้ช่วย  | ๑                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| ภารโรง  | ๑                              | -  | ๑    | ๑    | -                        | -    | -    |          |
| รวม   | ๑๐๖                            | -  | ๑๑๕  | ๑๑๕  | -                        | +๙   | -    |          |



## ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

### ๑) สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลังปัจจุบัน ดังนี้

- พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา

| ที่ | ตำแหน่ง   | จำนวน<br>(คน) | เงินเดือน<br>คนละ | รวม     | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี |      |        |
|-----|---|---------------|-------------------|---------|-----------------------|------|--------|
|     |   |               |                   |         | ๒๕๕๘                  | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐   |
| ๑   | <u>พนักงานเทศบาล</u><br>ปลัดเทศบาล<br>(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) | ๑             | ๕๓,๒๓๐            | ๖๓๘,๗๖๐ |                       |      | ๒๐,๗๖๐ |
| ๒   | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล<br>(นักบริหารงานทั่วไประดับกลาง)               | ๑             | ๓๔,๔๓๐            | ๔๑๓,๑๖๐ |                       |      | ๑๕,๙๖๐ |
| ๓   | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ<br>(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)                   | ๑             | ๓๑,๘๘๐            | ๓๘๒,๕๖๐ |                       |      | ๑๓,๔๔๐ |
| ๔   | นิติกรชำนาญการ  | ๑             | ๓๒,๔๕๐            | ๓๘๙,๔๐๐ |                       |      | ๑๓,๓๒๐ |
| ๕   | นักวิชาการเกษตรชำนาญการ   | ๑             | ๒๗,๐๓๐            | ๓๒๔,๓๖๐ |                       |      | ๑๑,๑๖๐ |
| ๖   | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ                                      | ๑             | ๒๖,๑๒๐            | ๓๑๓,๔๔๐ |                       |      | ๑๐,๙๒๐ |
| ๗   | นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ                                    | ๑             | ๒๖,๙๘๐            | ๓๒๓,๗๖๐ |                       |      | ๑๒,๖๐๐ |
| ๘   | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  | ๑             | ๒๑,๘๘๐            | ๒๖๒,๕๖๐ |                       |      | ๘,๖๔๐  |
| ๙   | นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ   | ๑             | ๒๒,๙๘๐            | ๒๗๕,๗๖๐ |                       |      | ๘,๗๖๐  |
| ๑๐  | นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ  | ๑             | ๒๐,๔๐๐            | ๒๔๕,๐๔๐ |                       |      | ๘,๘๘๐  |
| ๑๑  | นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ  | ๑             | ๒๐,๔๐๐            | ๒๔๕,๐๔๐ |                       |      | ๘,๘๘๐  |
| ๑๒  | นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ                                | ๑             | ๑๘,๒๓๐            | ๒๒๐,๕๐๐ |                       |      | ๘,๖๔๐  |
|     | <u>ลูกจ้างประจำ</u>   |               |                   |         |                       |      |        |
| ๑๓  | เจ้าหน้าที่เทศกิจ   | ๑             | ๑๘,๗๙๐            | ๒๒๕,๔๘๐ |                       |      | ๗,๔๔๐  |
| ๑๔  | พนัก.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา  | ๑             | ๑๙,๔๑๐            | ๒๓๒,๙๒๐ |                       |      | ๗,๕๖๐  |
| ๑๕  | พนัก.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา  | ๑             | ๑๖,๙๖๐            | ๒๐๓,๕๒๐ |                       |      | ๗,๓๒๐  |
| ๑๖  | คนงาน   | ๑             | ๑๖,๐๓๐            | ๑๙๒,๓๖๐ |                       |      | ๗,๔๔๐  |
|     | <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>   |               |                   |         |                       |      |        |
| ๑๗  | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์                                  | ๑             | ๑๘,๒๘๐            | ๒๑๙,๓๖๐ |                       |      | ๘,๘๘๐  |
| ๑๘  | ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร  | ๑             | ๑๘,๑๐๐            | ๒๑๗,๒๐๐ |                       |      | ๘,๗๖๐  |
| ๑๙  | ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์  | ๑             | ๑๖,๘๙๐            | ๒๐๒,๖๘๐ |                       |      | ๘,๑๖๐  |
| ๒๐  | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ  | ๑             | ๑๒,๑๖๐            | ๑๔๕,๙๒๐ |                       |      | ๕,๘๘๐  |

| ที่ | ตำแหน่ง                        | จำนวน<br>(คน) | เงินเดือน<br>คนละ | รวม       | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี |      |       |
|-----|--------------------------------|---------------|-------------------|-----------|-----------------------|------|-------|
|     |                                |               |                   |           | ๒๕๕๘                  | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐  |
| ๒๑  | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ       | ๑             | ๑๑,๑๔๐            | ๑๓๓,๖๘๐   |                       |      | ๕,๔๐๐ |
| ๒๒  | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | ๑             | ๑๑,๖๘๐            | ๑๔๐,๑๖๐   |                       |      | ๕,๖๔๐ |
| ๒๓  | พนักงานขับรถยนต์               | ๑             | ๑๑,๗๙๐            | ๑๔๑,๔๘๐   |                       |      | ๕,๗๖๐ |
| ๒๔  | พนักงานขับรถยนต์               | ๑             | ๑๑,๔๔๐            | ๑๓๗,๒๘๐   |                       |      | ๕,๕๒๐ |
| ๒๕  | พนักงานขับรถยนต์               | ๑             | ๑๐,๘๕๐            | ๑๓๐,๒๐๐   |                       |      | ๕,๒๘๐ |
| ๒๖  | พนักงานขับรถยนต์               | ๑             | ๙,๔๐๐             | ๑๑๒,๘๐๐   |                       |      | ๔,๕๖๐ |
| ๒๗  | พนักงานดับเพลิง                | ๑             | ๑๑,๑๕๐            | ๑๓๓,๘๐๐   |                       |      | ๕,๔๐๐ |
|     | <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>       |               |                   |           |                       |      |       |
| ๑   | นักการ                         | ๑             | ๑๐,๐๐๐            | ๑๒๐,๐๐๐   |                       |      |       |
| ๒   | ภารโรง                         | ๑             | ๑๐,๐๐๐            | ๑๒๐,๐๐๐   |                       |      |       |
| ๓   | พนักงานดับเพลิง                | ๑๑            | ๑๐,๐๐๐            | ๑,๑๒๐,๐๐๐ |                       |      |       |

๒) ปี ๒๕๕๙ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง  | จำนวน<br>(คน) | เงินเดือน<br>ขั้นต่ำ<br>(๑) | เงินเดือน<br>ขั้นสูง<br>(๒) | เงินเดือนเฉลี่ย<br>ที่ต้องตั้งไว้<br>(๑) + (๒) / ๒ x ๑.๒ |
|-----|--|---------------|-----------------------------|-----------------------------|--|
| ๑   | พนักงานเทศบาล<br>หัวหน้าฝ่ายปกครอง<br>(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) | ๑             | ๑๕,๔๓๐                      | ๕๐,๑๗๐                      | ๓๙๓,๖๐๐  |

๒) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน ดังนี้

- พนักงานเทศบาล จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

| ที่ | ตำแหน่ง  | จำนวน<br>(คน) | เงินเดือน<br>คนละ | รวม     | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี |      |        |
|-----|--|---------------|-------------------|---------|-----------------------|------|--------|
|     |  |               |                   |         | ๒๕๕๘                  | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐   |
| ๑   | <u>พนักงานเทศบาล</u><br>ผู้อำนวยการกองคลัง<br>(นักบริหารงานการคลังระดับกลาง) | ๑             | ๔๙,๘๓๐            | ๕๙๗,๙๖๐ |                       |      | ๒๐,๒๘๐ |
| ๒   | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง<br>(นักบริหารงานการคลังระดับต้น)                    | ๑             | ๓๑,๘๘๐            | ๓๘๒,๕๖๐ |                       |      | ๑๓,๔๔๐ |
| ๓   | หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้<br>(นักบริหารงานการคลังระดับต้น)                      | ๑             | ๒๓,๓๗๐            | ๒๘๐,๔๔๐ |                       |      | ๑๐,๘๐๐ |
| ๔   | นักวิชาการพัสดุชำนาญการ  | ๑             | ๒๓,๓๗๐            | ๒๘๐,๔๔๐ |                       |      | ๑๐,๘๐๐ |
| ๕   | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ  | ๑             | ๒๐,๔๐๐            | ๒๔๔,๘๐๐ |                       |      | ๘,๘๘๐  |
| ๖   | นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ   | ๑             | ๑๗,๘๘๐            | ๒๑๔,๕๖๐ |                       |      | ๗,๒๐๐  |
|     | <u>ลูกจ้างประจำ</u>  |               |                   |         |                       |      |        |
| ๗   | ลูกมือช่างแผนกที่ภาษีฯ   | ๑             | ๑๗,๘๘๐            | ๒๑๔,๕๖๐ |                       |      | ๗,๒๐๐  |
| ๘   | คนงาน  | ๑             | ๑๖,๖๕๐            | ๑๙๙,๘๐๐ |                       |      | ๗,๔๔๐  |
|     | <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>  |               |                   |         |                       |      |        |
| ๙   | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้  | ๑             | ๑๒,๐๓๐            | ๑๔๔,๓๖๐ |                       |      | ๕,๘๘๐  |
| ๑๐  | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี  | ๑             | ๑๑,๔๖๐            | ๑๓๗,๕๒๐ |                       |      | ๕,๕๒๐  |
| ๑๑  | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ   | ๑             | ๑๒,๑๕๐            | ๑๔๕,๘๐๐ |                       |      | ๕,๘๘๐  |
|     | <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>   |               |                   |         |                       |      |        |
| ๑๒  | คนงานทั่วไป  | ๑             | ๑๐,๐๐๐            | ๑๒๐,๐๐๐ |                       |      |        |

๒) ปี ๒๕๕๙ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง  | จำนวน<br>(คน) | เงินเดือน<br>ขั้นต่ำ<br>(๑) | เงินเดือน<br>ขั้นสูง<br>(๒) | เงินเดือนเฉลี่ย<br>ที่ต้องตั้งไว้<br>(๑) + (๒) / ๒ x ๑.๒ |
|-----|--|---------------|-----------------------------|-----------------------------|--|
| ๑   | <u>พนักงานเทศบาล</u><br>เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. | ๑             | ๘,๗๕๐                       | ๔๐,๙๐๐                      | ๒๙๗,๙๐๐  |

**๓. กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน ดังนี้**

- พนักงานเทศบาล ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ ตำแหน่ง ๖ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป ๑ ตำแหน่ง ๘ อัตรา

| ที่ | ตำแหน่ง  | จำนวน<br>(คน) | เงินเดือน<br>คนละ | รวม     | ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี |      |        |
|-----|--|---------------|-------------------|---------|-----------------------|------|--------|
|     |  |               |                   |         | ๒๕๕๘                  | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐   |
| ๑   | พนักงานเทศบาล<br>ผู้อำนวยการกองช่าง<br>(นักบริหารงานช่างระดับกลาง) | ๑             | ๔๕,๗๕๐            | ๕๔๙,๐๐๐ |                       |      | ๑๙,๕๖๐ |
| ๒   | หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง<br>(นักบริหารงานช่างระดับต้น)         | ๑             | ๒๗,๔๘๐            | ๓๒๙,๗๖๐ |                       |      | ๑๒,๙๖๐ |
| ๓   | นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ                                       | ๑             | ๒๔,๔๘๐            | ๒๙๓,๗๖๐ |                       |      | ๙,๔๘๐  |
| ๔   | นายช่างโยธาชำนาญงาน  | ๑             | ๑๘,๕๙๐            | ๒๓๓,๐๘๐ |                       |      | ๘,๕๒๐  |
| ๕   | นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน   | ๑             | ๑๕,๕๔๐            | ๑๘๖,๔๘๐ |                       |      | ๗,๒๐๐  |
|     | <b>ลูกจ้างประจำ</b>  |               |                   |         |                       |      |        |
| ๖   | นักการ   | ๑             | ๑๖,๖๕๐            | ๑๙๙,๘๐๐ |                       |      | ๗,๔๔๐  |
| ๗   | คนงาน  | ๑             | ๑๕,๔๔๐            | ๑๘๕,๒๘๐ |                       |      | ๗,๐๘๐  |
|     | <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>  |               |                   |         |                       |      |        |
| ๘   | ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ   | ๑             | ๑๔,๙๕๐            | ๑๗๙,๔๐๐ |                       |      | ๗,๒๐๐  |
| ๙   | ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า   | ๑             | ๑๑,๙๒๐            | ๑๔๓,๐๔๐ |                       |      | ๕,๗๖๐  |
| ๑๐  | ผู้ช่วยช่างศิลป์   | ๑             | ๑๒,๑๕๐            | ๑๔๕,๘๐๐ |                       |      | ๕,๘๘๐  |
| ๑๑  | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา                                     | ๑             | ๑๒,๐๓๐            | ๑๔๔,๓๖๐ |                       |      | ๕,๘๘๐  |
| ๑๒  | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา                                     | ๑             | ๑๑,๖๗๐            | ๑๔๐,๐๔๐ |                       |      | ๕,๖๔๐  |
| ๑๓  | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา                                     | ๑             | ๑๑,๕๕๐            | ๑๓๘,๖๐๐ |                       |      | ๕,๖๔๐  |
|     | <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>   |               |                   |         |                       |      |        |
| ๑๔  | คนงานทั่วไป  | ๗             | ๑๐,๐๐๐            | ๘๔๐,๐๐๐ |                       |      |        |

๒) ปี ๒๕๕๙ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง  | จำนวน<br>(คน) | เงินเดือน<br>ขั้นต่ำ<br>(๑) | เงินเดือน<br>ขั้นสูง<br>(๒) | เงินเดือนเฉลี่ย<br>ที่ต้องตั้งไว้<br>(๑) + (๒) / ๒ x ๑๒ |
|-----|--|---------------|-----------------------------|-----------------------------|---|
| ๑   | <u>พนักงานเทศบาล</u><br>วิศวกรโยธา ปก./ชก.               | ๑             | ๙,๗๔๐                       | ๔๙,๔๘๐                      | ๓๕๕,๓๒๐   |
| ๒   | นายช่างโยธา ปง./ชง.                                      | ๑             | ๘,๗๕๐                       | ๔๐,๙๐๐                      | ๒๙๗,๙๐๐   |
| ๓   | <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u><br>ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป | ๑             | ๑๕,๐๐๐                      |                             | ๑๘๐,๐๐๐   |

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังปัจจุบัน ดังนี้

- พนักงานเทศบาล จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา

| ที่ | ตำแหน่ง   | จำนวน<br>(คน) | เงินเดือน<br>คนละ | รวม       | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี |      |        |
|-----|---|---------------|-------------------|-----------|-----------------------|------|--------|
|     |   |               |                   |           | ๒๕๕๘                  | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐   |
| ๑   | <u>พนักงานเทศบาล</u><br>ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม<br>(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม<br>ระดับกลาง) | ๑             | ๓๒,๕๑๐            | ๓๙๐,๑๒๐   |                       |      | ๑๕,๑๒๐ |
| ๒   | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ   | ๑             | ๒๗,๔๘๐            | ๓๒๙,๗๖๐   |                       |      | ๑๒,๙๖๐ |
| ๓   | นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ   | ๑             | ๒๒,๖๐๐            | ๒๗๑,๒๐๐   |                       |      | ๘,๘๘๐  |
| ๔   | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ  | ๑             | ๒๕,๖๖๐            | ๓๐๗,๙๒๐   |                       |      | ๑๑,๐๔๐ |
|     | <u>ลูกจ้างประจำ</u>   |               |                   |           |                       |      |        |
| ๕   | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา  | ๑             | ๑๙,๑๐๐            | ๒๓๖,๖๔๐   |                       |      | ๗,๔๔๐  |
| ๖   | คนงานประจำรถขยะ   | ๑             | ๑๖,๓๔๐            | ๒๐๓,๕๒๐   |                       |      | ๗,๔๔๐  |
| ๗   | เจ้าพนักงานธุรการ   | ๑             | ๑๕,๔๔๐            | ๑๙๒,๓๖๐   |                       |      | ๗,๐๘๐  |
|     | <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>   |               |                   |           |                       |      |        |
| ๘   | ผู้ช่วยพยาบาลวิชาชีพ  | ๑             | ๑๙,๒๒๐            | ๒๓๐,๖๔๐   |                       |      | ๙,๒๔๐  |
| ๙   | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน  | ๑             | ๑๓,๕๘๐            | ๑๖๒,๙๖๐   |                       |      | ๖,๖๐๐  |
|     | <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>  |               |                   |           |                       |      |        |
| ๑๐  | คนงานทั่วไป   | ๑๒            | ๑๐,๐๐๐            | ๑,๔๔๐,๐๐๐ |                       |      |        |

๑) ปี ๒๕๕๙ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง  | จำนวน<br>(คน) | เงินเดือน<br>ขั้นต่ำ<br>(๑) | เงินเดือน<br>ขั้นสูง<br>(๒) | เงินเดือนเฉลี่ย<br>ที่ต้องตั้งไว้<br>(๑) + (๒) / ๒ x ๑๒ |
|-----|--|---------------|-----------------------------|-----------------------------|---|
| ๑   | <u>พนักงานเทศบาล</u><br>หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม<br>(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมระดับต้น) | ๑             | ๑๕,๔๓๐                      | ๕๐,๑๗๐                      | ๓๙๓,๖๐๐   |

๕. กองการศึกษา มีอัตรากำลังปัจจุบัน ดังนี้

- พนักงานเทศบาล ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรာ
- พนักงานครูเทศบาล ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตราร
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตราร
- พนักงานจ้างทั่วไป ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตราร

| ที่ | ตำแหน่ง   | จำนวน<br>(คน) | เงินเดือน<br>คนละ | รวม     | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี |      |        |
|-----|---|---------------|-------------------|---------|-----------------------|------|--------|
|     |   |               |                   |         | ๒๕๕๘                  | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐   |
| ๑   | <u>พนักงานเทศบาล</u><br>ผู้อำนวยการกองการศึกษา<br>(นักบริหารงานการศึกษาระดับกลาง) | ๑             | ๔๘,๒๐๐            | ๕๗๘,๔๐๐ |                       |      | ๑๙,๕๖๐ |
| ๒   | นักวิชาการพัสดุชำนาญการ   | ๑             | ๒๒,๙๒๐            | ๒๗๕,๐๔๐ |                       |      | ๑๐,๘๐๐ |
|     | <u>พนักงานครูเทศบาล</u>   |               |                   |         |                       |      |        |
| ๓   | ครู คศ.๑  | ๑             | ๒๐,๓๒๐            | ๒๔๓,๘๔๐ |                       |      | ๙,๙๖๐  |
| ๔   | ครูผู้ช่วย  | ๑             | ๑๖,๙๒๐            | ๒๐๓๐๔๐  |                       |      | ๙,๒๔๐  |
|     | <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>   |               |                   |         |                       |      |        |
| ๕   | ผู้ช่วยสันทนการ   | ๑             | ๑๗,๔๙๐            | ๒๐๙,๘๘๐ |                       |      | ๘,๔๐๐  |
| ๖   | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ  | ๑             | ๑๑,๙๑๐            | ๑๔๒,๙๒๐ |                       |      | ๕,๗๖๐  |
| ๗   | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก   | ๑             | ๑๖,๓๑๐            | ๑๙๕,๗๒๐ |                       |      | ๗,๙๒๐  |
| ๘   | ผู้ช่วยครู  | ๑             | ๑๕,๐๐๐            | ๑๘๐,๐๐๐ |                       |      | ๗,๒๐๐  |
|     | <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>  |               |                   |         |                       |      |        |
| ๕   | ภารโรง  | ๑             | ๑๐,๐๐๐            | ๑๒๐,๐๐๐ |                       |      |        |

๑) ปี ๒๕๕๙ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง   | จำนวน<br>(คน) | เงินเดือน<br>ขั้นต่ำ<br>(๑) | เงินเดือน<br>ขั้นสูง<br>(๒) | เงินเดือนเฉลี่ย<br>ที่ต้องตั้งไว้<br>$(๑) + (๒) / ๒ \times ๑๒$ |
|-----|---|---------------|-----------------------------|-----------------------------|--|
| ๑   | <u>พนักงานเทศบาล</u><br>หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา<br>(นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น) | ๑             | ๑๕,๔๓๐                      | ๕๐,๑๗๐                      | ๓๙๓,๖๐๐  |
| ๒   | นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.   | ๑             | ๙,๗๔๐                       | ๔๙,๔๘๐                      | ๓๕๕,๓๒๐  |
| ๓   | <u>พนักงานครูเทศบาล</u><br>ผู้อำนวยการสถานศึกษา                                     | ๑             | ๑๕,๔๔๐                      | ๓๔,๓๑๐                      | ๒๙๘,๕๐๐  |
| ๔   | ครูผู้ดูแลเด็ก  | ๑             | ๑๕,๐๕๐                      | ๒๔,๗๕๐                      | ๒๓๘,๘๐๐  |
| ๕   | ครูผู้ดูแลเด็ก  | ๑             | ๑๕,๐๕๐                      | ๒๔,๗๕๐                      | ๒๓๘,๘๐๐  |
| ๕   | คนงานทั่วไป   | ๑             | ๑๐,๐๐๐                      | ๑๒๐,๐๐๐                     |  |





๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

## โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

- ๕๕ -

โครงสร้างองค์กร

- ๕๕ -

โครงสร้างกองช่าง

- ๕๖ -

โครงสร้างกองการศึกษา

## โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ



## ๑๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล

- ๑๑.๑ จัดให้มีการฝึกอบรมพัฒนาพนักงานเทศบาล เป็นประจำทุกปี อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๑๑.๒ จัดให้มีการตรวจสอบคุณภาพพนักงานเทศบาล เป็นประจำทุกปี ปีละ ๑ ครั้ง
- ๑๑.๓ จัดให้มีการประชุมพนักงานเทศบาลประจำเดือน อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง
- ๑๑.๔ จัดให้มีการแข่งขันกีฬาเทศบาลสัมพันธ์ โดยการจัดการแข่งขันกีฬาระหว่างเทศบาล เพื่อกระชับความสัมพันธ์ และเพื่อก่อให้เกิดความสามัคคีภายในเทศบาล
- ๑๑.๕ สนับสนุนให้พนักงานเทศบาล เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหลักสูตรอื่นที่ได้รับการอนุมัติจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

## ๑๒. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล

พนักงานเทศบาลตำบลยางเนิ้ง ต้องถือปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

- ๑๒.๑ พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ
- ๑๒.๒ พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
- ๑๒.๓ พึงบริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
- ๑๒.๔ พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
- ๑๒.๕ พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

.....

ภาคผนวก