



**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ของเทศบาลตำบลแม่ยม**  
**อำเภอปง จังหวัดพะเยา**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓**



ประกาศเทศบาลตำบลแม่ยม

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

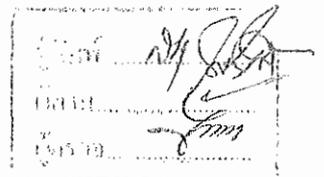
ด้วย เทศบาลตำบลแม่ยม ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ( พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ( พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ) ของเทศบาลตำบลแม่ยม อำเภอป่า จังหัดพะเยา แล้วนั้น

เทศบาลตำบลแม่ยม จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ( พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๐

( นายประพันธ์ ปันทะวงศ์ )  
นายกเทศมนตรีตำบลแม่ยม



## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลแม่ยม	๕
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแม่ยม	๗
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองของเทศบาลตำบลแม่ยม	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๒๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	๒๖

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๑๔ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบ ข้อ ๑๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใดให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้นแล้วเปรียบเทียบกับบรรทัดฐาน ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. จัดทำไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง การปรับตำแหน่งเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้จัดตำแหน่งที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้าประเภทและสายงานเดียวกัน และจัดตำแหน่งในงานเดียวกันที่มีความยากและคุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยาพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา กำหนดให้ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลโดยคำนึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ พ.ร.บ.เทศบาล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนต่างๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลแม่ยม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่ยม มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่ยม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด ( ก.ท.จ. ) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่ยม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่ยม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลด ภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่ยม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลแม่ยม ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ภายใต้มาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หมวด ๒ การกำหนดอำนาจหน้าที่และหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ มาตรา ๑๖ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลแม่ยมและยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลแม่ยม

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลแม่ยม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชน ประกอบด้วย

- สำนักปลัด
- กองคลัง
- กองช่าง

๓.๓ การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในส่วนของกำลังคน( supply pressure ) เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรมารวมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยจะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร(ข้าราชการ พนักงานจ้าง) โดยจัดประเภทลักษณะงาน จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

### ๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง(work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคล โดยมีสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องการใช้กำลังคนมากกว่า เช่นตำแหน่งคนงานทั่วไปต้องการใช้กำลังคนมากกว่างานพิมพ์เอกสาร เป็นต้น แต่ในงานบางลักษณะ เช่นงานกำหนดนโยบาย มาตรฐาน กลไก หรืองานบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ( Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้กำหนดคำนวณอัตรากำลังต่องานจริง และต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาล
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลแม่ยม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี} \times \text{๖} = \text{เวลาปฏิบัติราชการ}$$

แทนค่า  $230 \times 6 = 1,380$  หรือ  $82,800$  นาที

#### หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

โดยเทศบาลตำบลแม่ยม ได้วิเคราะห์ปริมาณงานจริงของแต่ละตำแหน่ง และสรุปไว้ตามเอกสารภาคผนวก

### ๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง

ซึ่งเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ (ที่มีตัวชี้วัด และพันธกิจของหน่วยงาน) มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมายโดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการสอดคล้องและตอบโต้กับภาระประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลแม่ยม (การตรวจประเมิน LPA) โดยตั้งสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกลี้ยกล่อมใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของหน่วยงานสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ เรื่องการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

(๑) เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่นหากกำหนดโครงสร้างที่มากมายจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็น หัวหน้าส่วนราชการ และบุคลากรตำแหน่งต่างๆ ซึ่งต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละหน่วยงานนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

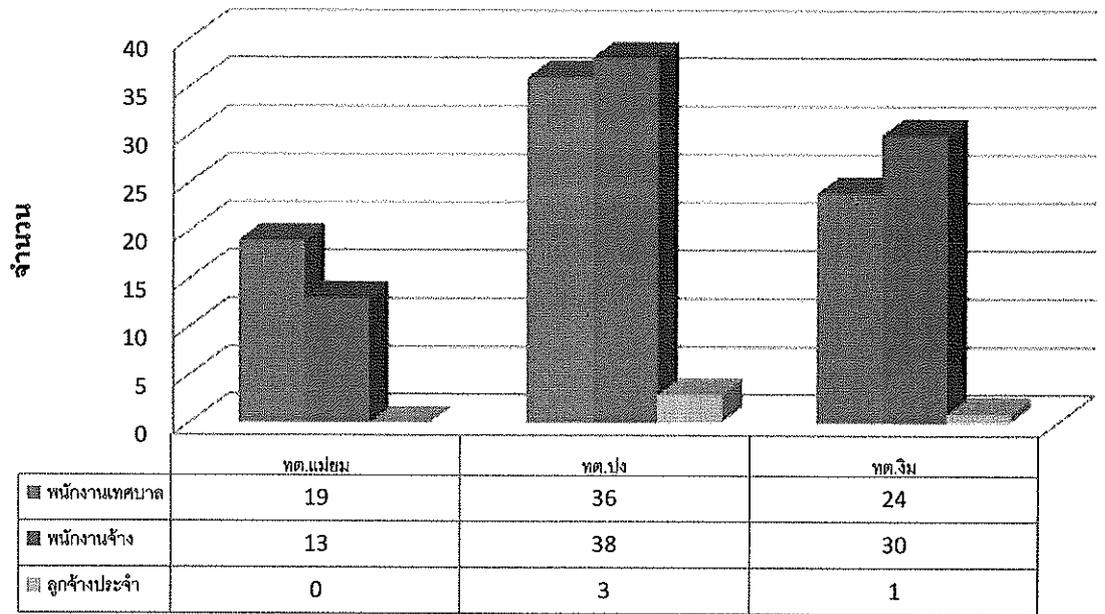
(๒) เรื่องการเกษียณอายุราชการ อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

(๓) ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในองค์กร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ จะทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานอื่นๆ (Benchmark)

กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในองค์กรที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน มีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ ซึ่งเทศบาลตำบลแม่ยมได้ทำการพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรกำลังระหว่างเทศบาลตำบลแม่ยม ร่วมกับเทศบาลตำบลงิ้ว และองค์การบริหารส่วนตำบลควนซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีลักษณะการปฏิบัติงาน ภารกิจ และการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน โดยมีรายละเอียดพอสังเขป

**แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง  
กับองค์ประกอบของส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง**



๓.๘ ให้เทศบาลมีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

**๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลแม่ยม โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

**๔.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่**

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ถนนชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ และคับแคบ
- ๒) มีการติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างตามตรอก ซอยภายในหมู่บ้านและตามทางแยกต่างๆ ไม่ครอบคลุมและทั่วถึง
- ๓) ประปาหมู่บ้าน มีการชำรุดและขาดการบำรุงรักษา

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๑) ขาดการส่งเสริมกลุ่มอาชีพหลัก และอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน
- ๒) ราคาผลผลิตด้านการเกษตรตกต่ำ
- ๓) ขาดแคลนเงินทุนหมุนเวียนสำหรับการประกอบอาชีพ

๓. ด้านสังคม

- ๑) การแพร่ระบาดของยาเสพติด ในกลุ่มเยาวชนและวัยทำงาน
- ๒) ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการและผู้สูงอายุถูกทอดทิ้งและขาดการดูแลเอาใจใส่

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ๑) ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายบริหารงานของเทศบาล
- ๒) ประชาชนขาดการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายท้องถิ่น
- ๓) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาเทศบาล

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑ ) สภาพแวดล้อมของชุมชนไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยขาดความสวยงาม
- ๒ ) ไม่มีการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยภายในชุมชนอย่างเป็นระบบ
- ๓ ) มลพิษทางอากาศอันเกิดจากการเผาป่าในช่วงฤดูแล้ง

๔.๒ ความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑ ) ต้องการให้ปรับปรุงพัฒนาและบำรุงรักษาถนน ถนนภายในหมู่บ้าน ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้สะดวก และขยายความกว้างของถนน

๒ ) ต้องการให้มีไฟฟ้าและแสงสว่างอย่างทั่วถึงครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

๓ ) ต้องการให้มีการปรับปรุงพัฒนาถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตร เพื่อลดต้นทุนในการขนถ่ายสินค้าจากแหล่งผลิตสู่บ้าน และจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร

๔ ) ต้องการให้มีระบบประปาของหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๑ ) ต้องการให้ส่งเสริมการประกอบอาชีพและยกระดับรายได้

๒ ) ต้องการเงินทุนสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๓ ) ต้องการให้มีการส่งเสริมอาชีพตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

๔ ) ต้องการให้มีตลาดเพื่อรองรับผลผลิตทางการเกษตร

๕ ) ต้องการให้การประกันราคารับ - ซื้อ ผลผลิตทางการเกษตร

๓. ด้านสังคม

๑ ) ต้องการให้มีการรณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับพิษภัยและโทษของยาเสพติด ตลอดจนมีมาตรการทางสังคมในการลงโทษผู้ที่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดและบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

๒ ) ต้องการให้มีการจัดกิจกรรมเยี่ยมเยียนผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการและผู้สูงอายุ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคคลในครอบครัวเห็นความสำคัญและดูแลเอาใจใส่บุคคลเหล่านั้น

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

๑ ) ต้องการให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคมเกี่ยวกับนโยบายของเทศบาล

๒ ) ต้องการให้มีการส่งเสริมความรู้และประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอ

๓ ) ให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาเทศบาล

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑ ) จัดกิจกรรมสร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในการรักษาสิ่งแวดล้อมในชุมชน

๒ ) จัดให้มีรถเก็บขยะและสร้างบ่อกำจัดขยะอย่างถูกวิธีและเพียงพอ

๓ ) รณรงค์และสร้างจิตสำนึกและตระหนักถึงผลเสียของการเผาป่า

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแม่ยม

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลแม่ยมนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลแม่ยม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลแม่ยมจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลแม่ยม ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น โดยการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และใช้เทคนิคSwot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลแม่ยม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ( ๑ ) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก  
ภารกิจที่จะต้องมีการดำเนินการ ได้แก่ ( การขุดลอกแหล่งน้ำ ลำธาร , การซ่อมแซมเส้นทางสัญจร )
- ( ๒ ) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ  
ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่ ( งานวางท่อระบายน้ำ )
- ( ๓ ) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา  
ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่ ( การจัดหาที่กักเก็บน้ำแจกจ่ายในครัวเรือน , การก่อสร้างระบบประปา )
- ( ๔ ) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น  
ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่ ( การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้าน )

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ( ๑ ) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส  
ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่ ( การแจกเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ , คนพิการ , ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส )
- ( ๒ ) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ  
ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่ ( การล้างถนน , ทางเดิน และดูแลรักษาความสะอาดที่สาธารณะ )
- ( ๓ ) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน  
ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่ ( การก่อสร้างสุสานและฌาปนสถาน )
- ( ๔ ) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร  
ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่ ( การอุดหนุนกลุ่มอาชีพ )

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

( ๑ ) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน  
ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่ ( จัดทำป้ายสนับสนุนรณรงค์และประชาสัมพันธ์การเลือกตั้ง )

( ๒ ) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่ ( การให้ความช่วยเหลือผู้ประสบเหตุภัยธรรมชาติ )

( ๓ ) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลแม่ยม

ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่ ( การจัดให้มีการอยู่เฝ้าเวรยาม )

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

( ๑ ) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนา ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่ ( การจัดทำแผนสามปี , แผนประจำปี )

( ๒ ) การส่งเสริมการท่องเที่ยวภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่ ( การจัดให้มีสถานที่ท่องเที่ยวที่เป็นแหล่งธรรมชาติ )

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

( ๑ ) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่ ( จัดให้มีสถานที่ท่องเที่ยวที่เป็นแหล่งธรรมชาติ )

( ๒ ) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่ ( การทำความสะอาดสถานที่ท่องเที่ยวตามธรรมชาติ )

( ๓ ) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่ ( การฝังกลบขยะแทนการเผาขยะ )

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

( ๑ ) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น  
ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่ ( การจ่ายเงินอุดหนุนตามประเพณีต่าง ๆ )

( ๒ ) การส่งเสริมการกีฬา

ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่ ( การจ่ายเงินอุดหนุนการแข่งขันกีฬา ให้แก่การกีฬาจังหวัด และโรงเรียน ตามโครงการต่าง ๆ )

( ๓ ) การศึกษาและการทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่ ( การจ่ายเงินอุดหนุนตามประเพณีและโครงการต่าง ๆ )

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติตามภารกิจของเทศบาลตำบลแม่ยม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

( ๑ ) ส่งเสริมให้มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารทางราชการ พ.ศ.

๒๕๔๐

( ๒ ) ส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานประเภทต่าง ๆ ของเทศบาลตำบล

( ๓ ) สนับสนุนให้มีการบูรณาการ การปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่น

( ๔ ) ส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถให้แก่พนักงานเทศบาล

( ๕ ) ส่งเสริมให้ทุกส่วนราชการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติราชการ ระหว่างพนักงานเทศบาล กับผู้บริหาร

( ๖ ) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

#### จุดแข็ง (Strength=S)

๑. สภาพพื้นที่มีแม่น้ำสายหลักไหลผ่านเหมาะสมในการทำการเกษตร

๒. อยู่ใกล้แหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร

๓. เป็นแหล่งปลูกพืชเศรษฐกิจหลายอย่าง

๔. จุดที่ตั้งของตำบลมีความเหมาะสมและสะดวกแก่การคมนาคม

๕. การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรงทำให้เห็นปัญหาของประชาชนและการเข้าถึงการทำงานของประชาชนทำให้มีโอกาสในการพัฒนาสูง

๖. ท้องถิ่นสามารถตราเทศบัญญัติโดยตรงไม่ขัดแย้งต่อกฎหมายทำให้สามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗. มีงบประมาณเป็นของตนเอง ทำให้การบริหารงานแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้ รวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. เกิดปัญหาน้ำท่วมและภัยแล้งทุกปี ทำให้เกิดความเสียหายและความเดือดร้อนแก่ประชาชน

๒. ประชาชนยังขาดการปลูกฝังและการเรียนรู้การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างถูกต้อง

๓. ไม่มีแหล่งเก็บกักน้ำไว้ใช้ประโยชน์ทางการเกษตรอย่างเพียงพอทำให้ประชาชนประสบปัญหา การขาดแคลนน้ำ

๔. เกษตรกรส่วนใหญ่มีหนี้สิน

๕. ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้จากภาคการเกษตรเป็นหลัก ไม่มีอาชีพเสริมที่สร้างรายได้แน่นอน

๖. การรวมกลุ่มยังไม่เข้มแข็งและยั่งยืน ทำให้ไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการปรับปรุงผลผลิต ทำให้ผลผลิตที่ได้ยังมีคุณภาพไม่ได้มาตรฐาน

๗. เส้นทางคมนาคมที่เชื่อมระหว่างหมู่บ้านยังไม่สะดวกเพียงพอ

๘. สภาพถนนยังไม่ได้มาตรฐานดีพอ

๙. ประชาชนบางส่วนขาดเอกสารสิทธิ์การถือครองที่ดิน ทำให้ขาดโอกาสการเข้าถึงแหล่งเงินทุน

๑๐. ไม่มีการวางแผนพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เป็นระบบและชัดเจน

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. เทศบาลซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ(Economic) สังคม (Social) และการเมือง (Political) ทำให้มีงบประมาณเป็นของตนเองนำมาพัฒนาตำบล

๒. นโยบาย “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” ของรัฐบาลมีส่วนส่งเสริมให้ผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่นได้รับการพัฒนาคุณภาพให้ดีขึ้นราษฎรมีอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น เป็นอาชีพเสริม

๓. สามารถขอรับงบประมาณสนับสนุนจาก อปท.อื่น ส่วนราชการอื่น ในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจด้านแหล่งน้ำ ด้านการเมือง การบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. นโยบาย “กองทุนหมู่บ้าน” ทำให้ชุมชนต่าง ๆ มีความเข้มแข็งส่งเสริมให้ตำบลมีความเข้มแข็งในภาพรวมเพิ่มขึ้น

๕. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยเปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับการศึกษาเท่าเทียมกัน

๖. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนหรือเชื่อมโยงเครือข่าย (OTOP)

๗. ตลาดต่างประเทศพร้อมที่จะรับซื้อสินค้า (OTOP)

๘. ประชาชนมีแหล่งเงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพมากขึ้น ทั้งจากกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง โครงการ กข.คจ โครงการธนาคารประชาชน และโครงการกระตุ้นเศรษฐกิจ

๙. ประชาชนได้รับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี และมีความเสมอภาคในการรักษาพยาบาล ตามโครงการหลักประกันสุขภาพของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ  
ข้อจำกัด (Threaten=T)

๑. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการประชุมประชาคมหมู่บ้าน / ตำบล

๒. กลุ่มอาชีพยังไม่สามารถรวมตัวได้เข้มแข็งและไม่มีความรู้ทางด้านการตลาดและการบริหารจัดการกลุ่ม และการพัฒนาผลิตภัณฑ์

๓. ขาดทักษะ ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๔. การใช้ประโยชน์ของที่ดินยังไม่ถูกต้อง และเหมาะสม

๕. ไม่มีแหล่งน้ำธรรมชาติขนาดใหญ่ ซึ่งสามารถกักเก็บน้ำได้ตลอดปี และมีปริมาณเพียงพอ

๖. ขาดการวางผังเมืองที่ดี

๗. สถาบันครอบครัวไม่เข้มแข็ง เนื่องจากกระแสสังคมให้ความสำคัญกับวัตถุ และสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

๘. ระเบียบ กฎหมายไม่ชัดเจน ไม่เอื้ออำนวยกับการบริหารงาน

๙. การให้คำปรึกษา

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลแม่ยมจะดำเนินการ  
ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

- การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- การจัดทำมีการบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- การจัดการศึกษา
- การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- การส่งเสริมการกีฬา
- การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- การจัดทำให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย และสาธารณสุขสถานอื่น ๆ
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและธรรมชาติ

- การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. การพัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

- การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- การจัดทำให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
  - การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
  - การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เพื่อให้การใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เทศบาลตำบลแม่ยมได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง ปัจจุบันแม้จะมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น แต่เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่าย และเพื่อให้การใช้กำลังคนที่มีอยู่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จึงกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังพนักงานและพนักงานจ้าง ดังนี้

ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล) จำนวน ๑ อัตรากำลัง

สำนักปลัดเทศบาล มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๑๘ อัตรากำลัง พนักงานจ้าง จำนวน ๑๔ อัตรากำลัง

กองคลัง มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๔ อัตรากำลัง พนักงานจ้าง จำนวน ๓ อัตรากำลัง

กองช่าง มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๔ อัตรากำลัง พนักงานจ้าง จำนวน ๒ อัตรากำลัง

รวมมีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลทั้งสิ้น ๒๖ อัตรากำลัง และกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๑๙ อัตรากำลัง

ซึ่งเทศบาลตำบลแม่ยมได้กำหนดตำแหน่งต่างๆ ตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจและปริมาณงานที่มีอยู่ และมีความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อมาแก้ไข้ปัญหาของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลแม่ยม ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแม่ยม ตลอดจนจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากร อย่างเหมาะสมต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลแม่ยม ซึ่งเป็นเทศบาลขนาดเล็กมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมถึงได้วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่(ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> -งานธุรการ -งานการเจ้าหน้าที่ -งานแผนและงบประมาณ -งานนิติการ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม -งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์ -งานการศึกษาปฐมวัย -งานโรงเรียน -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน -งานกิจการศาสนา -งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม -งานกีฬาและนันทนาการ	<b>๒. สำนักปลัดเทศบาล</b> -งานธุรการ -งานการเจ้าหน้าที่ -งานแผนและงบประมาณ -งานนิติการ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม -งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์ -งานการศึกษาปฐมวัย -งานโรงเรียน -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน -งานกิจการศาสนา -งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม -งานกีฬาและนันทนาการ	
<b>๓. กองคลัง</b> -งานธุรการ -งานการเงินและบัญชี -งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	<b>๒ กองคลัง</b> -งานธุรการ -งานการเงินและบัญชี -งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
<b>๔. กองช่าง</b> -งานธุรการ -งานสาธารณูปโภค -งานวิศวกรรม -งานสถาปัตยกรรม -งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	<b>๓ กองช่าง</b> -งานธุรการ -งานสาธารณูปโภค -งานวิศวกรรม -งานสถาปัตยกรรม -งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลแม่ยม ได้วิเคราะห์เพื่อประมาณการ การใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาลให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลแม่ยม ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพโดยจะนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

## กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) สำนักปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑				
๒. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
๔. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
๕. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
๖. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
๗. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
๘. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
๙. นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
๑๐. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				
๑๑. เจ้าพนักงานป้องกัน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				
ศพด. เทศบาลตำบลแม่ยม								
๑๒. ครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓				
๑๓. ผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔				
โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลแม่ยม								
๑๔. ผู้อำนวยการโรงเรียน	๑	๑	๑	๑				
๑๕. ครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓				
๑๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑				
๑๗. ภารโรง	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๘. ภารโรง	๑	๑	๑	๑				
๑๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
๒๐. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย	๑	๑	๑	๑				

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๒๑. คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓				
๒๒. คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑				
๒๓. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑				
<b>กองคลัง</b>								
๒๔. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
๒๕. นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
๒๖. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
๒๗. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๒๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
๒๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑				
๓๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑				
<b>กองช่าง</b>								
๓๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
๓๒. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒				
๓๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๓๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑				
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๓๕. คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				
<b>รวม</b>	<b>๔๕</b>	<b>๔๕</b>	<b>๔๕</b>	<b>๔๕</b>	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

- (๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและชั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย
- ๑ เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
  - ๒ เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
  - ๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
  - ๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
    - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
    - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
    - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
    - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
    - เงินวิทยฐานะ
    - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)
- (๒) คิดจาก ชั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๑ ชั้นในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒
- (๓) คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี
- (๔) รวมทั้งหมด
- (๕) คือประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐% คิดจาก (๓) ในแต่ละปี)
- (๖) คิดจาก (๔) + (๕)
- (๗) คิดจาก (๖) หารด้วย งบประมาณรายจ่ายประจำปี คูณด้วย ๑๐๐



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องไว้ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	เงินเดือน	2561	2562	2563	เพิ่ม/ลด			2561	2562	2563	2561	2562	2563		
	<b>พนักงานจ้าง</b>																		
19	ภารโรง		1	1	148,680	1	1	1				6,000	6,240	6,480	154,680	160,920	167,400		
20	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	125,880	1	1	1				5,040	5,280	5,520	130,920	136,200	141,720		
21	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลฯ		1	1	200,640	1	1	1				8,040	8,400	8,760	208,680	217,080	225,840		
22	คณงานทั่วไป		3	1	324,000	3	3	3							324,000	324,000	324,000		
23	คณงานเครื่องสูบน้ำ		1	1	108,000	1	1	1							108,000	108,000	108,000		
24	พนักงานขับรถยนต์		1	1	108,000	1	1	1							108,000	108,000	108,000		
	<b>โรงเรียนอนุบาล ทต.แม่ยม</b>																		
25	ภารโรง		1	1	108,000	1	1	1											เงินอุดหนุน
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	112,800	1	1	1											
	<b>สพค.เทศบาลตำบลแม่ยม</b>																		
26	ผู้ดูแลเด็ก		4	4	583,320	1	1	1											เงินอุดหนุน
	<b>กองคลัง</b>																		
27	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	1	1	359,520	1	1	1				12,240	12,960	13,440	371,760	384,720	398,160		
	(นักบริหารงานการคลัง )																		
28	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	1	1	323,760	1	1	1				12,600	12,960	13,320	336,360	349,320	362,640		
29	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	1	1	280,080	1	1	1				9,000	9,360	9,600	289,080	298,440	308,040		
30	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	1	1	245,280	1	1	1				8,400	8,880	8,640	253,680	262,560	271,200		
	<b>พนักงานจ้าง</b>																		
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	129,720	1	1	1				5,280	5,400	5,640	135,000	140,400	146,040		
32	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	131,640	1	1	1				5,280	5,520	5,760	136,920	142,440	148,200		
33	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	131,640	1	1	1				5,280	5,520	5,760	136,920	142,440	148,200		

ที่.	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ		
				จำนวน(คน)	เงินเดือน	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563			
	กองช่าง																			
34	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	371,760	1	1	1						12,960	13,440	13,320	384,720	398,160	411,480	
35	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	1	0	297,900	1	1	1						9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่าง
36	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	1	0	297,900	1	1	1						9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่าง
37	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	1	1	165,120	1	1	1						6,600	6,480	7,080	171,720	178,200	185,280	
	พนักงานจ้าง																			
38	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	0	138,000	1	1	1							5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่าง
39	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	1	1	1									108,000	108,000	108,000	
	รวม		45	33													7,587,720	7,836,600	8,090,520	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20 %																1,517,544	1,567,320	1,618,104	
	รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																9,105,264	9,403,920	9,708,624	
	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																27.98%	27.52%	27.06%	

ในปีงบประมาณ 2561 ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีไว้เท่ากับ 32,539,200 บาท

หมายเหตุ เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2561 จำนวน 32,539,200 บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561

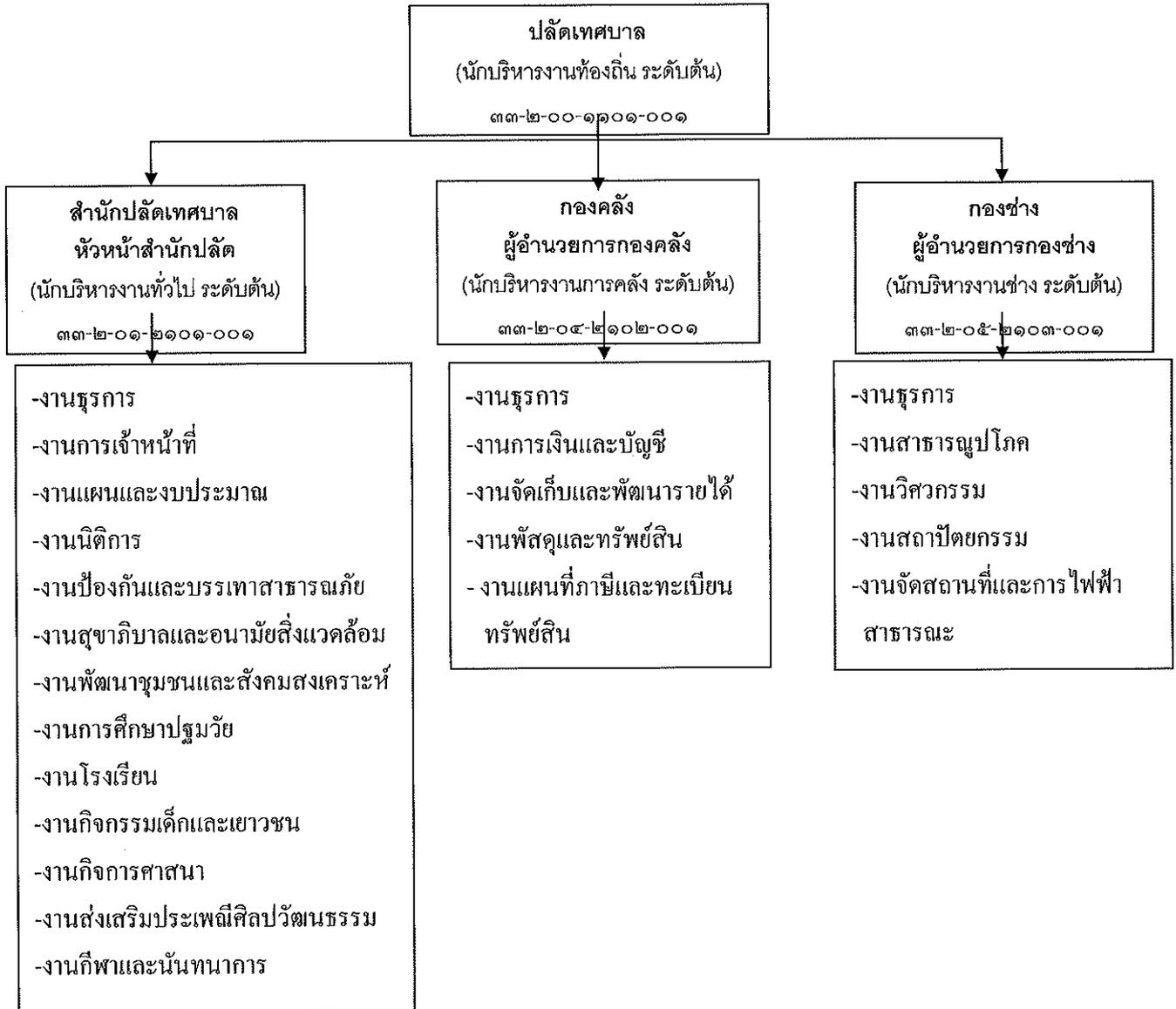
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561 จำนวน 32,539,200 บาท = (32,539,200 x 5%) + 32,539,200 = 34,166,160

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562 จำนวน 34,166,160 บาท = (34,166,160 x 5%) + 34,166,160 = 35,874,468

### ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### กรอบโครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลตำบลแม่ยม อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพะเยา



บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตราค่าจ้างใหม่

เทศบาลตำบลเม็ยม อำเภอป่าซาง จังหวัดพะเยา

สำนักงานปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
1	นางสาวสุภาพ คำนวล	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	33-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	33-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	376,080 (31,340 x12)	48,000 (4,000 x12)	424,080
2	นายกาญจนภักย์ มานะกุล	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	33-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	33-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	317,520 (26,460 x12)	42,000 (3,500 x12)	359,520
3	ว่าง	-	33-2-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	33-2-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	355,320 (29,610 x12)		355,320
4	นางปรียากร จิตอารีย์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	33-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชำนาญการ	33-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชำนาญการ	311,640 (25,970 x12)		311,640
5	ว่าง	-	33-2-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	33-2-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	355,320 (29,610 x12)		355,320
6	นายกมลชัย ปันติ	ครุศาสตรบัณฑิต	33-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	33-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	258,000 (21,500 x12)		258,000
7	นายสมพงษ์ ชคโสทร	นิติศาสตรบัณฑิต	33-2-01-3105-001	นิติกร	ชำนาญการ	33-2-01-3105-001	นิติกร	ชำนาญการ	293,880 (24,490 x12)		293,880
8	ว่าง	-	33-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	33-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	355,320 (29,610 x12)		355,320
9	นายสมเกียรติ สุขมา	รัฐศาสตรบัณฑิต	33-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	33-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	258,000 (21,500 x12)		258,000

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
10	นางสาวมาลัย สายอุดม	ปวส.	33-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	33-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	162,000 (13,500 x12)		162,000
11	นายนิรันดร์ จำรัส	ปวส.	33-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	33-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	221,280 (18,440 x12)		221,280
12	ศพด. เทศบาลตำบลแม่ยม นางสายฝน ปิมแปง	ครุศาสตรบัณฑิต	56-2-0103	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.1	56-2-0103	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.1			เงินอุดหนุน
13	นายขวัญเรือน คำใหญ่	ครุศาสตรบัณฑิต	56-2-0203	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.1	56-2-0203	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.1			เงินอุดหนุน
14	นางยา ไชยลังกา	ครุศาสตรบัณฑิต	56-2-0242	ครูผู้ดูแลเด็ก	คผช.	56-2-0242	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.1			เงินอุดหนุน
15	ร.ร. อนุบาลเทศบาลตำบลแม่ยม ว่าง		36650-1	ผู้อำนวยการ	คศ.1	36650-1	ผู้อำนวยการ	คศ.1			เงินอุดหนุน
16	ว่าง		36651-2	ครูผู้ช่วย	คผช.	36651-2	ครูผู้ช่วย	คผช.			เงินอุดหนุน
17	ว่าง		36652-2	ครูผู้ช่วย	คผช.	36651-2	ครูผู้ช่วย	คผช.			เงินอุดหนุน
18	ว่าง		36653-2	ครูผู้ช่วย	คผช.	36651-2	ครูผู้ช่วย	คผช.			เงินอุดหนุน
19	นายสวาท เพิ่มพูน	ม.3	1860-4	ภารโรง		1860-4	ภารโรง				เงินอุดหนุน
20	นายพลวัตร ธรรมมา	ปวช.	3533-5	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี		3533-5	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี				เงินอุดหนุน



กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
33	นางสิวาร์ตน์ คำทองทวีสวัสดิ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	33-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	33-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	317,520 (26,460 x12)	42,000 (3,500 x12)	359,520
34	นางสาวศิริรัตน์ ปิ่นทองวงศ์	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	33-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	33-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	323,760 (26,980 x12)		323,760
35	นายวีระชัย บุญทา	ศิลปศาสตรบัณฑิต	33-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	33-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	280,080 (23,340 x12)		280,080
36	นางสาวสุพรรณิ เตชะแก้ว	บริหารธุรกิจบัณฑิต	33-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	33-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	245,280 (20,440 x12)		245,280
37	นางวิยะดา อุทธิชัย พนักงานจ้าง	ปวส.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		129,720 (10,810 x12)		129,720
38	นางบัวลอย ใจเย็น	บริหารธุรกิจบัณฑิต		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ		131,640 (10,970 x12)		131,640
39	นางนงเยาว์ ยาวิละ	ปวส.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บฯ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บฯ		131,640 (10,970 x12)		131,640

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
40	นายนิวัฒน์ ราชบังยี	บริหารธุรกิจบัณฑิต	33-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	33-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	329,760 (27,480 x12)	42,000 (3,500 x12)	371,760
41	ว่าง		33-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	33-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	297,900 (24,825 x12)		297,900
42	ว่าง		33-2-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	33-2-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	297,900 (24,825 x12)		297,900
43	นางนริศรา ณ ลำปาง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	33-2-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	33-2-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	165,120 (13,760 x12)		165,120
44	พนักงานจ้าง ว่าง			ผู้ช่วยนายช่างโยธา			ผู้ช่วยนายช่างโยธา		138,000 (11,500 x12)		138,000
45	นายชูชาติ ใจกว้าง	ม.6		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		108,000 (9,000 x12)		108,000

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น

เทศบาลตำบลแม่ยม กำหนดแนวทางการของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลแม่ยม ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลแม่ยม มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดความสามารถสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลแม่ยมเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาคต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลแม่ยม ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลแม่ยม ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด

ที่

วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีและแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลแม่ยม

## ๑. เรื่องเดิม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี

## ๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแม่ยม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ และเทศบาลตำบลแม่ยม จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังในงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

## ๓. ระเบียบ/กฎหมาย

๓.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๖ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ประกอบด้วย

- |  |                         |
|--|-------------------------|
| (๑) นายกเทศมนตรี   | เป็นประธาน              |
| (๒) ปลัดเทศบาล   | เป็นกรรมการ             |
| (๓) ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นกรรมการ             |
| (๔) พนักงานเทศบาลคนหนึ่งที่ได้รับมอบหมาย                 | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

๓.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี

๓.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล

๓.๓.๑ ข้อ ๓๐๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

- |  |                         |
|--|-------------------------|
| (๑) นายกเทศมนตรี   | เป็นประธานกรรมการ       |
| (๒) ปลัดเทศบาล   | เป็นกรรมการ             |
| (๓) ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น | เป็นกรรมการ             |
| (๔) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย            | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

๓.๓.๒ คณะกรรมการ มีหน้าที่ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตรวจสอบ กำกับดูแลและติดตามประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต และยั่งยืน

#### ๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงเห็นควรพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

- ๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
- ๔.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้สอดคล้อง กับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในคำสั่ง ที่แนบพร้อมบันทึกข้อความนี้

  
( นายสมเกียรติ สุขมา )  
นักทรัพยากรบุคคล

  
( นายกาญจนรักษ์ มานะกุล )  
หัวหน้าสำนักปลัด

  
( นางสาวสุภาพ คำนวณ )  
ปลัดเทศบาลตำบลแม่ยม

  
( นายประพันธ์ ปันทะวงศ์ )  
นายกเทศมนตรีตำบลแม่ยม



คำสั่งเทศบาลตำบลแม่ยม

ที่ ๓๑๗ /๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแม่ยม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ จะสิ้นสุดลงใน วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ และเทศบาลตำบลแม่ยม จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ นั้น

เพื่อให้ การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแม่ยม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

- |                           |                     |
|---------------------------|---------------------|
| ๑.๑ นายกเทศมนตรีตำบลแม่ยม | ประธานกรรมการ       |
| ๑.๒ ปลัดเทศบาลตำบลแม่ยม   | กรรมการ             |
| ๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง    | กรรมการ             |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง    | กรรมการ             |
| ๑.๕ หัวหน้าสำนักปลัด      | กรรมการ             |
| ๑.๖ นักทรัพยากรบุคคล      | กรรมการและเลขานุการ |

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคคล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายประพันธ์ ปิ่นทองวงศ์)  
นายกเทศมนตรีตำบลแม่ยม



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด

ที่ \_\_\_\_\_ วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามที่เทศบาลตำบลแม่ยม ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่ยม ที่ \_\_\_\_\_ /๒๕๖๐ ลงวันที่ สิงหาคม ๒๕๖๐

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๑๗

ในการนี้จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในวันที่ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุม ๒ สำนักงานเทศบาลตำบลแม่ยม

- จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายประพันธ์ ปันทะวงศ์)

นายกเทศมนตรีตำบลแม่ยม/

ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

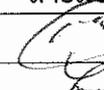
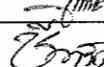
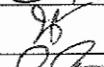
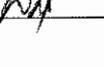
๒๑

๒๑

รายงานการประชุม  
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
เทศบาลตำบลแม่ยม  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐

วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๓๐ น.  
ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลแม่ยม

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายประพันธ์ ปันทะวงศ์	ประธานกรรมการ	
๒	นางสาวสุภาพ คำนวล	กรรมการ	
๓	นางชีวารัตน์ กำทองทวีสวัสดิ์	กรรมการ	
๔	นายนิวัฒน์ ราชปังกี	กรรมการ	
๕	นายกาญจนรักษ์ มานะกุล	กรรมการ	
๖	นายสมเกียรติ สุขมา	กรรมการ/เลขานุการ	

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งเทศบาลตำบลแม่ยม ที่ ๓๓๗/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่องแต่งตั้ง  
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

- |       |                       |                     |
|-------|-----------------------|---------------------|
| ๑.๑.๑ | นายกเทศมนตรีตำบลแม่ยม | ประธานกรรมการ       |
| ๑.๑.๒ | ปลัดเทศบาลตำบลแม่ยม   | กรรมการ             |
| ๑.๑.๓ | ผู้อำนวยการกองคลัง    | กรรมการ             |
| ๑.๑.๔ | ผู้อำนวยการกองช่าง    | กรรมการ             |
| ๑.๑.๕ | หัวหน้าสำนักปลัด      | กรรมการ             |
| ๑.๑.๖ | นักทรัพยากรบุคคล      | กรรมการและเลขานุการ |

- คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจ  
หน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล  
ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่าย  
ด้านบุคคลของเทศบาลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี

- เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐  
กันยายน ๒๕๖๐ ที่จะถึงนี้ เทศบาลตำบลแม่ยมจำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังในปีงบประมาณ  
๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

ประธาน

๓.๑ การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ขอให้กรรมการทุกท่านร่วมกันพิจารณาจัดทำแผน ๓ ปี ให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย สำหรับ  
รายละเอียดขอให้ทางฝ่ายเลขานุการเป็นผู้ชี้แจง

- เลขาฯ สำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ ทางฝ่ายเลขานุการได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไว้แล้วขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้ช่วยกันพิจารณาในรายละเอียด รวมถึงในส่วนของ การกำหนดกรอบอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคลว่าเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่และปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันหรือไม่
- ประธานฯ จากที่ฝ่ายเลขานุการได้มีการเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไปแล้วนั้น มีกรรมการท่านใดจะเสนอแก้ไขเพิ่มเติม หรือไม่
- ปลัดเทศบาล จากที่ได้พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามที่ฝ่ายเลขานุการ ได้เสนอมานั้น เมื่อพิจารณากรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างของแต่ละส่วนราชการ รวมถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลแล้ว คิดว่าเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่และปริมาณงานของเทศบาลตำบลแม่ยมที่มีอยู่ในปัจจุบันแล้ว
- ประธานฯ มีกรรมการท่านอื่นจะเสนอความคิดเห็นอีกหรือไม่
- มติที่ประชุม เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ตามที่เลขานุการเสนอ โดยมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างดังนี้
- สำนักปลัด**
๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
  ๒. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
  ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
  ๔. นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
  ๕. นักวิชาการศึกษา ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
  ๖. นักจัดการงานทั่วไป ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
  ๗. นักพัฒนาชุมชน ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
  ๘. นักวิชาการสาธารณสุข ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
  ๙. นิติกร ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
  ๑๐. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
  ๑๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
  ๑๒. ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ อัตรา
  ๑๓. ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน ๑ อัตรา
  ๑๔. ครูผู้ช่วย จำนวน ๓ อัตรา
  ๑๕. ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๔ อัตรา
  ๑๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
  ๑๗. ภารโรง จำนวน ๒ อัตรา
  ๑๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
  ๑๙. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย จำนวน ๑ อัตรา
  ๒๐. คนงานทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา
  ๒๑. คนงานเครื่องสูบน้ำ จำนวน ๑ อัตรา
  ๒๒. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

กองคลัง

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
๒. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
๓. นายช่างโยธา ปก./ชง. จำนวน ๒ อัตรา
๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา
๕. คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

สรุปภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๙๘

ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๕๒

ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๐๖

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ)



(นายสมเกียรติ สุขมา)  
กรรมการ/เลขานุการ

ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)



(นางสาวสุภาพ คำนวล)  
กรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)



(นายประพันธ์ ปันทองวงศ์)  
ประธานกรรมการฯ

ผู้รับรองรายงานการประชุม