

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ของเทศบาลตำบลยางฮอม
อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย



ประกาศเทศบาลตำบลยางฮอม
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลยางฮอม ครบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๔ และข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลยางฮอม จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสาวรรณ ธารุ่งเรืองเดช)
นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอยางตลาด จังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้ อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลยางฮอมได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลยางฮอม สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งยังเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมา เทศบาลตำบลยางฮอม ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปได้อย่างต่อเนื่อง เทศบาลตำบลยางฮอมจึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผน การใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลยางฮอม ให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เทศบาลตำบลยางฮอม

กันยายน ๒๕๖๖

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
- กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๔
- การเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลยางฮอมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน	๓๐
- ขอบเขตและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑๗
- ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๓๗
- กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑๘
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๕
- การวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กร	๓๑
- การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ามีการกิจหรือกิจกรรมใดที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการ	๔๒
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๔๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๔๖
- วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของเทศบาลตำบลยางฮอม	๔๖
- การวิเคราะห์ SWOT ของบุคลากร	๔๖
- การวิเคราะห์ SWOT ขององค์กร	๔๗
- ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๔๗
- แนวทางในการแก้ไขปัญหา	๔๗
- ความคาดหวังอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว	๕๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๕๑
๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ	๕๑
- อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ	๕๑
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๖๗
- การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่น	๖๘
- การวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการแต่ละส่วนราชการ	๗๘
- การวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน	๙๔
- การวิเคราะห์อัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้าง	๙๔
- การวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒	๑๐๐
- สรุปผลการเปรียบเทียบอัตรากำลังว่าต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือคงอยู่เท่าเดิม หรือลดลง หรือเกลี่ยอัตรากำลัง	๑๐๔
- กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑๐๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๐๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๑๕

	หน้า
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๑๒๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๓๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๑๓๓

ภาคผนวก

- สำเนาประกาศ ทด.ยางฮอม เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๑๓๔
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑๓๕
- สำเนาบันทึกเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖	๑๓๖
- สำเนารายชื่อผู้มาประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖	๑๓๘
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖	๑๓๙
- ประกาศ ทด.ยางฮอม เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑๔๔
- ประกาศ ทด.ยางฮอม เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑๔๕
- ประกาศ ทด.ยางฮอม เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑๖๓
- บัญชีการเพิ่มงานในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	๑๖๕
- บัญชีสรุปการกำหนดตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษาและสายงานการสอน (โรงเรียน)	๑๖๖
- บัญชีสรุปการกำหนดตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษาและสายงานการสอน (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๑๖๗
- บัญชีการกำหนดตำแหน่งครูผู้ช่วยสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	๑๖๙
- รายชื่อเด็กปฐมวัย สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่เทศบาลตำบลยางฮอม	๑๗๐
- ตารางคำนวณอัตรารวมตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกาศ ณ วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๕	๑๗๙
- ตารางคำนวณอัตรารวมตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกาศ ณ วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๕	๑๘๐
- รายชื่อนักเรียน สังกัด โรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอม	๑๘๑
- บัญชีตำแหน่งว่างสายงานผู้บริหาร/สายงานการสอน/ประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป/พนักงานจ้าง	๑๘๙
- สรุปผู้ครองตำแหน่งและอัตรารว่างของเทศบาล	๑๙๒
- สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑๙๓
- สรุปการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	๑๙๔
- สรุปการขอยุบเลิกตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	๑๙๕
- สรุปการส่งคืนอัตรากำลังว่างสังกัดสถานศึกษา ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	๑๙๖
- หนังสืออำเภอขุนตาล ส่วนที่ ๑๒๓.๘/ว ๙๘๓ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖	๑๙๗
- หนังสือจังหวัดเชียงราย ส่วนที่ ๑๒๓.๒/ว ๒๒๔๒๐ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖	๑๙๘
- มติ ก.ท.จ.เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖	๑๙๙

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอนาคู จังหวัดเขียงราย

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลยางฮอม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นเทศบาลตำบลยางฮอม จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ กำหนดว่า ให้เทศบาลเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๔ ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็น เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้เทศบาลประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตามระยะเวลาที่กำหนด เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังของเทศบาล ๓ ปีแล้ว ให้เทศบาลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตามข้อ ๑๔ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้เป็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล โดยให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้ชักชวนแนวทางการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลยางฮอมจึงได้จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลยางฮอม มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลยางฮอม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับการกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลยางฮอม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลยางฮอม สามารถวางแผนอัตราค่าจ้างในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลยางฮอม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลยางฮอม มีการกำหนดตำแหน่งอัตราค่าจ้างของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลยางฮอม ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลยางฮอม

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

เทศบาลตำบลยางฮอม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม รองปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองการศึกษา เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑) การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลยางฮอม ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลยางฮอม เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลยางฮอมบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตราค่าจ้างของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณา

ว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒) การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑) การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒) การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายคณาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔) การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ควรมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕) การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาวัดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖) การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑) เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมามากกว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒) เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓) ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗) การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตราตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นที่กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าว จะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรบุคคลในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าการต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

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

พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

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

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภท แต่เทศบาลตำบลยางฮอมเป็นเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลยางฮอมยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงาน ที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งถือต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลยางฮอมได้พิจารณาด้วยว่า อัตราากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถกำหนด อัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้ง ให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะให้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะให้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้ พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การสำรวจ การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะให้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้น ที่เรื่องการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคติดต่อ การสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการ บรรจุแต่งตั้งจะให้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ใน การบรรจุแต่งตั้งจะให้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่ง สามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้ง ให้พนักงานเทศบาล ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน จะเน้นที่เรื่องการตรวจสอบบัญชี เอกสารเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี ตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะให้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้ พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

(๓) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังในเทศบาลตำบลยางซอมที่มีอยู่ ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลยางฮอมบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลยางฮอมจะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วนของการศึกษา เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบ ต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลยางฮอม ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลยางฮอมได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการ นั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

๑. พิจารณางานพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

๒. พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลยางฮอม
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่น

ที่เหมาะสมกว่าได้

- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลยางฮอมได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ ชั่วโมง หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

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

๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ $\times$ ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลยางฮอม (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลยางฮอม) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลยางฮอม (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือกำหนดฝ่ายมาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการงานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลยางฮอมพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน

- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลยางฮอมเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ทั้งนี้ไม่จำเป็นว่าการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบล รองนายกเทศมนตรีตำบล ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลยางฮอม เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลป่าตาล และเทศบาลตำบลบ้านคำ ซึ่งเทศบาลตำบลทั้งสองแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

[illegible]

[illegible]

[illegible]

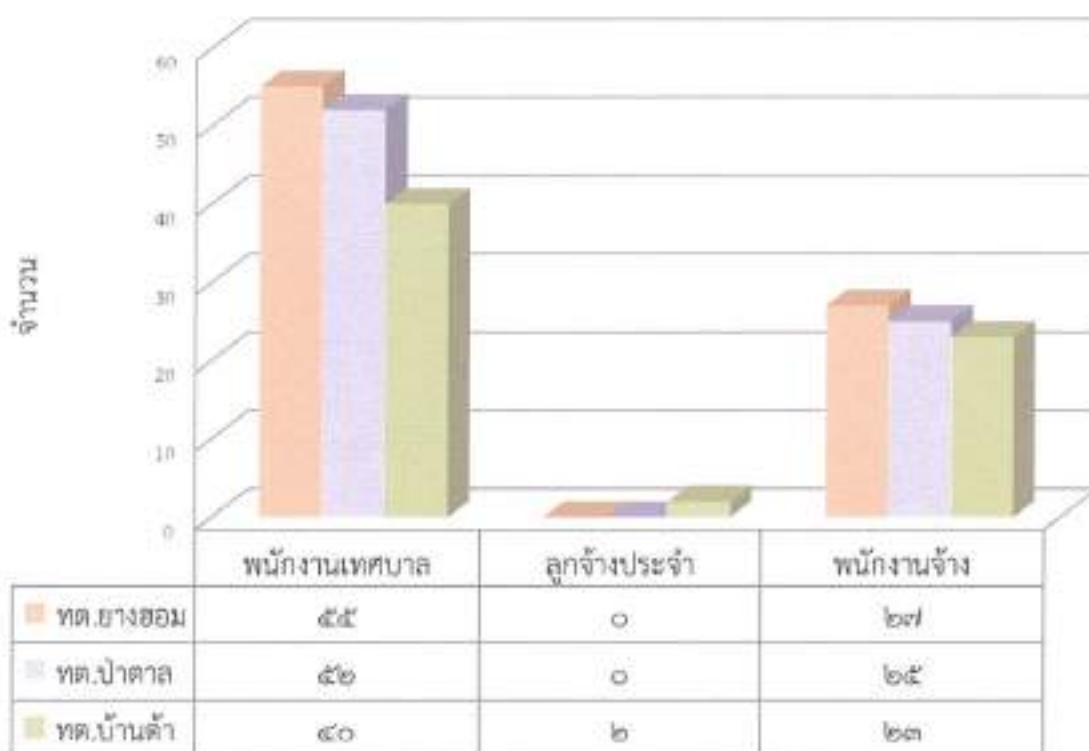
[illegible]

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลยางฮอม เทศบาลตำบลปาดาส และเทศบาลตำบลบ้านด้า ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเดียวกัน พบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลยางฮอม มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่มีอยู่แล้ว และจะสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ที่เป็นอัตราว่าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ยังไม่มีผู้รับผิดชอบ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลยางฮอมได้ดำเนินการประกาศรับโอนย้ายและขอใช้บัญชีจากการสอบ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการรับโอนย้ายและการสอบ และทำให้มีพนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ตารางสรุปการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอขุนค้อ

ลำดับที่	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (บาท)	พนักงานเทศบาล (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	เทศบาลตำบลยางฮอม (เทศบาลสามัญ)	๖	๘๑,๐๐๐,๐๐๐	๕๕	๐	๒๗	๘๒ อัตรา
๒	เทศบาลตำบลปาดาส (เทศบาลสามัญ)	๕	๗๔,๐๗๑,๐๗๕	๕๒	๐	๒๕	๗๗ อัตรา
๓	เทศบาลตำบลบ้านด้า (เทศบาลสามัญ)	๖	๕๘,๒๒๕,๕๐๐	๔๐	๒	๒๓	๖๕ อัตรา

แผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลยางฮอม
กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน



๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลยางฮอม ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม รองปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองการศึกษา เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลยางฮอม ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๘๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลยางฮอม

๓.๒.๒ กำหนดโครงการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลยางฮอม โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริงและต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในเทศบาลตำบลยางฮอมประกอบกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลยางฮอม

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สิบของงบประมาณรายจ่าย และภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันเฉลี่ย

๓.๒.๗ ให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาลตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลยางฮอมสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ทำการจัดหา การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลยางฮอมสามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี ทำให้เทศบาลตำบลยางฮอมสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลยางฮอมจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลยางฮอมจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลยางฮอม ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลยางฮอมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้าง อายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลยางฮอม สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งคนและองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตราากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลยางฮอม เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลยางฮอม

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลยางฮอม เช่น กฎ ระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางฮอม และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลยางฮอม ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลยางฮอม ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลยางฮอม จัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลยางฮอมนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ตำบลยางฮอม คือ “ส่งเสริมคุณภาพชีวิต เกษตรทฤษฎีใหม่ การศึกษาก้าวไกล ใส่ใจสิ่งแวดล้อม” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหามูลค่าให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลยางฮอมเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลยางฮอมได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑) ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของเทศบาลตำบลยางฮอม ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมโครงสร้างพื้นฐานการบริหารจัดการสาธารณูปโภค

สาธารณูปการ

การท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจสู่ชุมชนที่เข้มแข็งตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตสังคมและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษาและการสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมธรรมชาติอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

๒) เป้าประสงค์

๑. ระบบโครงสร้างพื้นฐานได้รับการพัฒนาที่มีความสะดวกและทั่วถึง

๒. เกษตรปลอดภัยและมีรายได้จากสินค้าเกษตรปลอดภัย ส่งเสริมพัฒนาอาชีพและกลุ่มอาชีพ
ให้มั่นคงและยั่งยืน

๓. แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ได้รับการพัฒนาสามารถ
เชื่อมโยงบูรณาการกับแหล่งท่องเที่ยวพื้นที่ใกล้เคียง

๔. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕. ผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาสได้รับการสงเคราะห์ และส่งเสริมศักยภาพให้สามารถดำรงชีวิตได้
อย่างปกติสุข

๖. ประชาชนมีความรู้มีสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ชุมชนมีความเจริญอย่างยั่งยืน

๗. ประชาชนมีโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงได้เรียนตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด

๘. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีการจัดการเพื่อการอนุรักษ์และพัฒนาอย่างยั่งยืน

๙. มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และจิตอาสาสูง อุปถัมภ์ในการปฏิบัติงานได้
อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนในเขตเทศบาลมีแหล่งน้ำในการอุปโภคเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๕

๒. ในเขตเทศบาลมีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการร้อยละ ๘๐

๓. ประชาชนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะมากขึ้นร้อยละ ๙๐ และศิลปวัฒนธรรมอันดี
ยังคงอยู่

๔. ประชาชนในเขตเทศบาลร้อยละ ๘๐ มีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว
ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี

๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๑๐

๖. ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๕ และพึ่งตนเองได้มากขึ้น

๗. ชุมชนในเขตเทศบาลร้อยละ ๖๐ มีความน่าอยู่และมีความสุข

๘. การบริการจัดการของเทศบาลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐

๙. การบริการจัดการขยะในชุมชนมีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐

๔) ค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น

- ค่าเป้าหมาย ไม่น้อยกว่า ๓๐ โครงการต่อปี

๒. มีการส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย การเกษตรทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำริปรัชญา
เศรษฐกิจพอเพียงและส่งเสริมอาชีพให้ประชาชนเพิ่มขึ้น

- ค่าเป้าหมาย จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ โครงการต่อปี

๓. มีการส่งเสริมการท่องเที่ยวทางธรรมชาติและประวัติศาสตร์แหล่งท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น

- ค่าเป้าหมาย จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ โครงการต่อปี

- อย่างปกติสุข
๔. ผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาสได้รับการสงเคราะห์ และส่งเสริมศักยภาพให้สามารถดำรงชีวิตได้
- ค่าเป้าหมาย จำนวนร้อยละ ๖๐ ต่อปี
 ๕. ประชาชนมีความรู้ มีสุขภาพอนามัยและมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี
- ค่าเป้าหมาย จำนวนเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ โครงการต่อปี
 ๖. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ค่าเป้าหมาย จำนวนร้อยละ ๑๐๐ ต่อปี
 ๗. ส่งเสริมการศึกษาของประชาชนทุกระดับและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ค่าเป้าหมาย จำนวนร้อยละ ๘๐ ต่อปี
 ๘. มีการส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟูสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพให้มั่นคงและยั่งยืน
- ค่าเป้าหมาย จำนวนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ ต่อปี

๕) กลยุทธ์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมโครงสร้างพื้นฐานการบริหารจัดการสาธารณูปโภค
- สาธารณูปการ
- กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคม สะพาน ทางน้ำ
 - กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาอาคารสถานที่ในชุมชน
 - กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาแหล่งน้ำ การสร้างฝาย การจัดทำแก้มป้องกันคลื่นพังและ
การจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ (เรียงหิน ทรายเขื่อนน้ำ พัง ปะปา ขุดลอก)
 - กลยุทธ์ที่ ๔ สนับสนุนขยายเขตไฟฟ้า ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ ไฟกึ่ง ไฟฟ้า
พลังงานแสงอาทิตย์
 - กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมการออกกรังวัดที่ดินพื้นที่สาธารณะประโยชน์ (ที่ดินอันเป็น
สาธารณสมบัติของแผ่นดินสำหรับพลเมืองใช้ร่วมกัน)
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจสู่ชุมชนที่เข้มแข็งตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและ
- การท่องเที่ยว
- กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของกลุ่มอาชีพ กลุ่มผู้ผลิตสินค้า
หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ในท้องถิ่น
 - กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกลุ่มผู้สูงอายุและผู้พิการได้มีงานทำและมีรายได้เพื่อยังชีพ
 - กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้ประชาชน
พึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน
 - กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นระบบและมีคุณภาพตามศักยภาพ
ในพื้นที่ บูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและพัฒนาให้เป็น
แหล่งท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติสิ่งแวดล้อม วิถีชีวิต ศาสนาและวัฒนธรรม
ประเพณีท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตสังคมและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
- กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและการแก้ไขปัญหายาเสพติด
การบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นให้มีประสิทธิภาพ
 - กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมเครือข่ายประชาชนและกลุ่มอาสาสมัครให้เข้มแข็งเป็นพลัง
ในการแก้ไขปัญหาสังคมและขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล
 - กลยุทธ์ที่ ๔ รักษาความสงบเรียบร้อยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
ของประชาชน
 - กลยุทธ์ที่ ๕ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - กลยุทธ์ที่ ๖ จัดสวัสดิการสังคมสงเคราะห์และการแก้ไขปัญหาลูก สตรี เยาวชน
ผู้สูงอายุคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

- กลยุทธ์ที่ ๗ ส่งเสริมให้มีสวนสาธารณะ สวนสุขภาพ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การกีฬาและนันทนาการ
- กลยุทธ์ที่ ๘ ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในชุมชน
- กลยุทธ์ที่ ๙ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษาและการสาธารณสุข
- กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อรองรับเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- กลยุทธ์ที่ ๒ สนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และการศึกษาดำเนินชีวิตให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน
- กลยุทธ์ที่ ๓ สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาสื่อสร้างสรรค์สำหรับเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและเยาวชน
- กลยุทธ์ที่ ๔ สนับสนุนการเรียนรู้คู่คุณธรรมร่วมกับสถาบันศาสนา รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาที่คำนึงถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรม ทางด้านภาษา และการแต่งกายล้านนา
- กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้รับอาหารเสริม อาหารกลางวันอย่างครบถ้วนและเป็นธรรม
- กลยุทธ์ที่ ๖ ส่งเสริมด้านสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อโดยมีส่วนร่วมทุกภาคีเครือข่าย
- กลยุทธ์ที่ ๗ ส่งเสริมสนับสนุนการบริการดูแลผู้สูงอายุในระยะยาวที่พึ่งตนเองได้ และต้องการที่พึ่งพิงในตำบลยางฮอม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมธรรมชาติอย่างยั่งยืน
- กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมสร้างความร่วมมือและสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในการอนุรักษ์คุ้มครองและบำรุงป่าไม้ตลอดจนทรัพยากรอื่นๆ
- กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาการควบคุม ป้องกัน แก้ไขปัญหาขยะ น้ำเสีย มลภาวะและความสะอาดเรียบร้อยของชุมชน
- กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมพัฒนาการใช้พลังงานทดแทน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร
- กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น
- กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของทุกภาคส่วน
- กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยี
- กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาส่งเสริมบุคลากรของเทศบาลด้านคุณธรรม จริยธรรม และการเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาลและที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึงปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลยางฮอม มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไป ดำเนินการแก้ไขปัญหามลพิษในพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่ง ภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เทศบาลตำบลยางฮอมมีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่ได้รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็น ด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาถนนภายในหมู่บ้านเป็นหลุมเป็นบ่อทำให้การคมนาคมไม่สะดวก
- (๒) ปัญหาถนนภายในหมู่บ้านคับแคบไม่เพียงพอในการรองรับจำนวนการคมนาคม
- (๓) ปัญหาถนนเข้าพื้นที่การเกษตรเป็นหลุมเป็นบ่อทำให้การคมนาคมขนส่งพืชผลทางการ

เกษตรไม่สะดวก

(๔) ปัญหาทางระบายน้ำ มีไม่เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน บางหมู่บ้านชำรุดเสียหาย บางหมู่บ้าน
ท่อระบายน้ำอุดตัน/ตันขึ้น

(๕) ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ออกกำลังกาย และทำกิจกรรมต่างๆของหมู่บ้าน
(๖) ปัญหาขาดอาคารอเนกประสงค์เนื่องจากพื้นที่อาคารไม่เพียงพอต่อจำนวนประชากร
ที่เพิ่มขึ้น และบางหมู่บ้านอาคารอเนกประสงค์ภายในหมู่บ้านชำรุดทรุดโทรม

(๗) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างตามถนนในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ
(๘) ปัญหาการจ่ายกระแสไฟฟ้าจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่ครอบคลุมทั่วถึงบ้านเรือนราษฎร
ในพื้นที่ตำบลยางฮ่อม

(๙) ปัญหาระบบจ่ายน้ำประปาภายในหมู่บ้านไม่ครอบคลุมพื้นที่
(๑๐) ปัญหาการเก็บกักน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภคมีไม่เพียงพอ
(๑๑) ปัญหาการเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตรมีไม่เพียงพอ
(๑๒) ปัญหาห่อกระจ่ายเสียงประจำหมู่บ้านชำรุดทรุดโทรม บางหมู่บ้านขาดเครื่องขยายเสียง

และลำโพง

(๑๓) ปัญหาน้ำกัดเซาะตลิ่งลำห้วยในพื้นที่ตำบลยางฮ่อม
(๑๔) ปัญหาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่ตำบลยางฮ่อมมีสภาพชำรุดทรุดโทรม
(๑๕) ปัญหาโรงเรียนเทศบาลในพื้นที่ตำบลยางฮ่อมมีสภาพชำรุดทรุดโทรม

ความต้องการ

(๑) ต้องการถนน คสล. ที่ได้มาตรฐาน ให้ครอบคลุมทั่วเขตพื้นที่ตำบลยางฮ่อม
(๒) ต้องการขยายไหล่ทางถนน คสล. ที่ได้มาตรฐาน ให้ครอบคลุมทั่วเขตพื้นที่ตำบลยางฮ่อม
(๓) ต้องการถนนเข้าพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งพืชผลทางการเกษตร ให้ครอบคลุมทั่วเขต

พื้นที่ตำบลยางฮ่อม

(๔) ต้องการทางระบายน้ำที่ได้มาตรฐาน ให้ครอบคลุมทั่วเขตพื้นที่ตำบลยางฮ่อม
(๕) ต้องการลานกีฬาที่ได้มาตรฐาน
(๖) ต้องการอาคารอเนกประสงค์ที่ได้มาตรฐาน รองรับปริมาณประชากรที่เพิ่มขึ้น
(๗) ต้องการไฟฟ้าแสงสว่างตามเส้นทางคมนาคมภายในหมู่บ้าน ให้ครอบคลุมทั่วเขตพื้นที่

ตำบลยางฮ่อม

(๘) ต้องการขยายเขตไฟฟ้าให้สามารถใช้ไฟฟ้าได้ตามมาตรฐาน ให้ครอบคลุมทั่วเขตพื้นที่

ตำบลยางฮ่อม

(๙) ต้องการน้ำประปาที่ได้มาตรฐาน ที่เพียงพอต่อการใช้อุปโภคบริโภค ให้ครอบคลุมทั่วเขตพื้นที่

ตำบลยางฮ่อม

(๑๐) ต้องการถังเก็บกักน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภคภายในหมู่บ้าน ให้ครอบคลุมทั่วเขตพื้นที่

ตำบลยางฮ่อม

(๑๑) ต้องการฝายเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร ให้ครอบคลุมทั่วเขตพื้นที่ตำบลยางฮ่อม

(๑๒) ต้องการชุดลอกแหล่งน้ำสาธารณะ เพื่อเก็บกักน้ำไว้ใช้ในการเกษตร ให้ครอบคลุมทั่วเขตพื้นที่

ตำบลยางฮ่อม

(๑๓) ต้องการผนังหรือแผงป้องกันตลิ่งพัง ให้ครอบคลุมทั่วเขตพื้นที่ตำบลยางฮ่อม

(๑๔) ต้องการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้มาตรฐาน ให้ครอบคลุมทั่วเขตพื้นที่ตำบลยางฮ่อม

(๑๕) ต้องการโรงเรียนเทศบาลที่ได้มาตรฐาน ให้ครอบคลุมทั่วเขตพื้นที่ตำบลยางฮ่อม

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหารายได้ไม่เพียงพอ เนื่องจากสินค้าทางการเกษตรตกต่ำ และค่าครองชีพมีแนวโน้มสูงขึ้น
- (๒) การผลิตและราคาสินค้าตกต่ำ ประชาชนยังขาดความรู้ในการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร
- (๓) ปัญหาการตลาด ไม่มีตลาดรองรับผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพ ผลผลิตมีราคาไม่แน่นอน
- (๔) ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยทำงาน
- (๕) ปัญหาแหล่งท่องเที่ยวยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร
- (๖) ปัญหาขาดการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย

ความต้องการ

- (๑) ต้องการให้มีการส่งเสริมอาชีพหลักสู่ทุกระยะขึ้น ในทุกด้าน และจัดหาตลาดรองรับสินค้า
- (๒) ต้องการให้มีการส่งเสริมการผลิตสินค้าแปรรูปจากการเกษตรให้มีมาตรฐานและคุณภาพ
- (๓) ต้องการให้มีการถ่ายทอดความรู้ในการประกอบอาชีพการเกษตรโดยลดการใช้สารเคมี เพื่อลดต้นทุนและความปลอดภัย
- (๔) ต้องการให้ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวของตำบล ให้เป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยว และเป็นสถานที่พักผ่อนของประชาชนในพื้นที่
- (๕) ต้องการให้จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวภายในตำบล

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) ปัญหาความเข้มแข็งของชุมชน ประชาชนยังขาดการรวมตัวกันมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ประชาชนขาดการรวมกลุ่มในการทำกิจกรรมร่วมกัน
- (๓) ปัญหาการลักขโมย
- (๔) ปัญหาการช่วยเหลือเหตุภัยธรรมชาติในพื้นที่ลำห้วย
- (๕) ปัญหาประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันระงับอัคคีภัย
- (๖) ปัญหาการขาดเครื่องมือและอุปกรณ์ดับเพลิงที่มีประสิทธิภาพ

ความต้องการ

- (๑) ต้องการให้มีการส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง
- (๒) ต้องการให้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนด้านต่างๆ
- (๓) ต้องการให้เจ้าหน้าที่และผู้เกี่ยวข้องตรวจตราพื้นที่ให้ทั่วถึง
- (๔) ต้องการให้มีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่ทันทั่วถึง
- (๕) ต้องการให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการป้องกันระงับอัคคีภัย
- (๖) ต้องการให้มีเครื่องมือและอุปกรณ์ดับเพลิงที่มีประสิทธิภาพไว้ใช้ประจำหมู่บ้าน

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาผู้นำชุมชนขาดทักษะการบริหารจัดการพื้นที่
- (๒) ปัญหาผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และระเบียบกฎหมาย
- (๓) ปัญหาประชาชนยังเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานค่อนข้างน้อย
- (๔) ปัญหาการให้บริการและการอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการล่าช้า
- (๕) ปัญหาระบบการปฏิบัติงานไม่ทันสมัย

ความต้องการ

- (๑) ต้องการให้ผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ทักษะการบริหารจัดการพื้นที่
- (๒) ต้องการให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และระเบียบกฎหมาย เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างถูกต้อง

- (๓) ต้องการให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น
- (๔) ต้องการให้มีการบริการและการอำนวยความสะดวกที่รวดเร็ว
- (๕) ต้องการให้มีระบบการปฏิบัติงานที่ทันสมัย โดยนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาปริมาณขยะมูลฝอยมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๒) ปัญหาไม่มีสถานที่ทิ้งขยะและระบบการกำจัดขยะที่เป็นไปตามมาตรฐาน
- (๓) ปัญหาประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการขยะในครัวเรือนและชุมชน
- (๔) ปัญหาการเผาป่าเพื่อทำการเกษตรและล่าสัตว์
- (๕) ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๖) ปัญหาการไม่มีระบบการจัดการแก๊สปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๗) ปัญหาการใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม ทำให้ดินเสื่อมสภาพ
- (๘) ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า และการทำลายทรัพยากรธรรมชาติอื่นๆ รวมถึงการบุกรุกที่สาธารณะ
- (๙) ปัญหาแหล่งน้ำตามธรรมชาติขาดการดูแลรักษา

ความต้องการ

- (๑) ต้องการระบบการจัดการขยะแบบครบวงจร มีการบริการจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่มีการบริการจัดการที่ดี
- (๒) ต้องการสถานที่สำหรับทิ้งขยะในชุมชนที่ได้มาตรฐานและมีระบบการกำจัดขยะที่ไม่ก่อให้เกิดมลพิษ
- (๓) ต้องการความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการขยะในครัวเรือนและชุมชน
- (๔) ต้องการความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๕) ต้องการให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๖) ต้องการให้มีการจัดระบบการจัดการแก๊สมลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๗) ต้องการความรู้เกี่ยวกับการรักษาสภาพดินให้มีคุณภาพ
- (๘) ต้องการความรู้เกี่ยวกับผลเสียของการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (๙) ต้องการปรับปรุงสภาพของแหล่งน้ำตามธรรมชาติในชุมชนให้มีคุณภาพ
- (๑๐) ต้องการให้ประชาชนทั่วไปเล็งเห็นความสำคัญและร่วมกันดูแลแหล่งน้ำตามธรรมชาติ
- (๑๑) ต้องการให้มีการอนุรักษ์ คุนแล พื้นที่ สถาน ที่ท่องเที่ยวในชุมชนโดยทุกภาคส่วน

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพอนามัยของตนเอง บริโภคอาหารที่ไม่ถูกสุขลักษณะทำให้เกิดโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ
- (๒) ปัญหาการให้บริการด้านการสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึง
- (๓) ปัญหาประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันโรคติดต่อ
- (๔) ปัญหาโรคไข้เลือดออก มีเครื่องมือพ่นยากำจัดยุงไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- (๑) ต้องการให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพอนามัยของตนเอง บริโภคอาหารที่ถูกสุขลักษณะ
- (๒) ต้องการให้มีการออกหน่วยสาธารณสุขเคลื่อนที่
- (๓) ต้องการให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันโรคติดต่อ
- (๔) ต้องการให้สนับสนุนเครื่องมือพ่นยากำจัดยุงตามแหล่งชุมชน

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- (๒) ปัญหาขาดแคลนทุนทรัพย์ในการศึกษาต่อของประชาชนในพื้นที่
- (๓) ปัญหาขาดการพัฒนาด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา และสื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- (๔) ปัญหาการไม่มีผู้สืบทอดขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น

ความต้องการ

- (๑) ต้องการให้สนับสนุนงบประมาณในการศึกษาแก่ประชาชนในพื้นที่
- (๒) ต้องการให้สนับสนุนวัสดุการเรียนการสอนที่ทันสมัยให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- (๓) ต้องการให้มีผู้สืบทอดขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามกฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถจะแก้ไข ปัญหาของเทศบาลตำบลยางฮอมได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของ ประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลตำบลยางฮอมจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ และนโยบาย ของผู้บริหารของเทศบาลตำบลยางฮอมเป็นสำคัญ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๑ อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด

๕.๑.๑ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๒/๑) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่น

ในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

- (๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) จัดการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และการฝึกอบรม ให้แก่ ประชาชน

รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก

- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้ วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วย การนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

มาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใดๆ ในเขตเทศบาล

ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๔) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๖) ให้มีการบำรุงสถานที่การพืักษักษะคนเจ็บไข้

- (๗) ให้มีการบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๙) เทศพาณิชย์

๕.๑.๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีการบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๕) การสาธารณูปการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีการควบคุมสุสานและฌาปนกิจ
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินและทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

๕.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับต่าง ๆ

๕.๒.๑ กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

กรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- (๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
- (๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- (๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- (๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- (๕) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (๖) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๕.๒.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ กำหนดจุดหมายการพัฒนา จำนวน ๑๓ จุดหมาย ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” หรือมุ่งหวังจะ “มี” เพื่อสะท้อน ประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจ สร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยจุดหมาย ทั้ง ๑๓ ประการ แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

- (๑) มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย
 - จุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง
 - จุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน
 - จุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก
 - จุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง
 - จุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญ ของภูมิภาค
 - จุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน
- (๒) มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม
 - จุดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้
 - จุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน
 - จุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม
- (๓) มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - จุดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ
 - จุดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๔) มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ
 - จุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
 - จุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

๕.๒.๓ แผนพัฒนาจังหวัดเชียงราย (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนพัฒนาจังหวัดเชียงราย กำหนดประเด็นการพัฒนา จำนวน ๕ ประเด็นสำคัญ ดังนี้

- ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การสร้างมูลค่าเพิ่มด้านการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์โดยดำรงฐานวัฒนธรรมล้านนา
- ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การส่งเสริมการผลิตและพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับสินค้าเกษตรเชิงสร้างสรรค์ภายใต้แนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน
- ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ด้านการค้า การลงทุน การบริการ และโลจิสติกส์

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสร้างสรรค์ดำรง
ความสมบูรณ์และยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ทรัพยากรมนุษย์และความมั่นคงเพื่อส่งเสริม
สังคมสร้างสรรค์

๕.๒.๔ แผนพัฒนาอำเภอขุนตาล (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนพัฒนาอำเภอขุนตาล กำหนดประเด็นการพัฒนา จำนวน ๖ ประเด็นสำคัญ ดังนี้
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ อนุรักษ์ สืบสานวัฒนธรรมล้านนาและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเพิ่มมูลค่า
การท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรคุณภาพ มีมาตรฐาน และเป็นมิตรกับ
สิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ พลังงาน และสิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นฐาน
การพัฒนาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการค้า การลงทุน และ
โครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การรักษาความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และเสริมสร้าง
จิตสำนึกความรักสถาบันหลักของชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความสุข

๕.๒.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของเทศบาลตำบลยางฮอม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมโครงสร้างพื้นฐานการบริหารจัดการสาธารณูปโภค
สาธารณูปการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจสู่ชุมชนที่เข้มแข็งตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและ
การท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตสังคมและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทางการศึกษาและการสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมธรรมชาติอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

๕.๓ นโยบายรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหาร

๕.๓.๑ นโยบายรัฐบาล

นโยบายของรัฐบาล มีทั้งสิ้น ๑๒ ด้าน ประกอบด้วย

(๑) การแก้ไขปัญหามลพิษในการดำรงชีวิตของประชาชน

(๒) การปรับปรุงระบบสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

(๓) มาตรการเศรษฐกิจเพื่อรองรับความผันผวนของเศรษฐกิจโลก

(๔) การให้ความช่วยเหลือเกษตรกรและพัฒนานวัตกรรม

(๕) การยกระดับศักยภาพของแรงงาน

(๖) การวางรากฐานระบบเศรษฐกิจของประเทศสู่อนาคต

(๗) การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ ๒๑

(๘) การแก้ไขปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายราชการประจำ

(๙) การแก้ไขปัญหายาเสพติดและสร้างความสงบสุขในพื้นที่ชายแดนภาคใต้

(๑๐) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน

(๑๑) การจัดเตรียมมาตรการรองรับภัยแล้งและอุทกภัย

(๑๒) การสนับสนุนให้มีการศึกษา การรับฟังความเห็นของประชาชน และการดำเนินการเพื่อ
แก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ

๕.๓.๒ นโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลยางฮอม

นโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลยางฮอม ประกอบด้วยนโยบายการบริหารราชการเทศบาลในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนชาวเทศบาลตำบลยางฮอม ประกอบด้วย

๕.๒.๑ นโยบายที่ต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน มีดังนี้

- (๑) การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- (๒) การจัดหาไฟฟ้าเพื่อการเกษตร
- (๓) การทำธนาคารน้ำใต้ดิน ระบบปิด

๕.๒.๒ นโยบายการพัฒนาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีดังนี้

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. พัฒนาแหล่งน้ำและระบบบริหารจัดการน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
๒. ดำเนินการก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซม เส้นทางคมนาคมในตำบลยางฮอม เส้นทางเชื่อมระหว่างตำบลและถนนเพื่อการเกษตรให้ดีขึ้น ระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน น้ำ ไฟฟ้าสาธารณะ วางระบายน้ำภายในตำบลยางฮอม
๓. พัฒนาการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของตำบลยางฮอม และจังหวัดเชียงราย
๔. พัฒนางานควบคุมอาคาร ก่อสร้างอาคารในพื้นที่ตำบลยางฮอมให้มีมาตรฐานและปลอดภัย

(๒) ด้านเศรษฐกิจ

๑. ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพและการตลาด เพื่อเพิ่มศักยภาพผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว วิถีชีวิตและอัตลักษณ์ของคนในชุมชน
๔. ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร และพัฒนาผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมสนับสนุนตั้งศูนย์ประสานงานและจำหน่ายสินค้าวิสาหกิจชุมชน
๖. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ เชิงอนุรักษ์วัฒนธรรม และเชิงเกษตร และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

(๓) ด้านการศึกษาและพัฒนาสังคม

๑. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการศึกษาทุกระดับ
๒. จัดหาสื่อการเรียนการสอน เครื่องเล่นภาคสนามให้ได้มาตรฐานและถูกสุขลักษณะ
๓. ส่งเสริม สนับสนุนการสอนพิเศษในช่วงปิดภาคเรียน
๔. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมตามจารีตประเพณีวันสำคัญทางศาสนา
๕. ส่งเสริม สนับสนุนการบำรุงศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของชาติพันธุ์ชนเผ่าในตำบลยางฮอม
๖. ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนากิจกรรม เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๗. ส่งเสริม พัฒนากิจกรรม อสม. อผส. และ ชรบ.อปพร. และกลุ่มจิตอาสาต่าง ๆ
๘. จัดตั้งศูนย์ออกกำลังกายและนันทนาการประจำตำบลยางฮอม
๙. ดำเนินการหรือส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๑๐. จัดการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ
๑๑. ส่งเสริม และสนับสนุน การป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม สื่อด้านอิเล็กทรอนิกส์ที่ไม่พึงประสงค์
๑๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
๑๓. ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพที่ดีของประชาชนในเขตตำบลยางฮอม
๑๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบการบริการสาธารณสุข

(๔) ด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๑. ประสานความร่วมมือกับส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจในการสร้างความตระหนักในการแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม การกำจัดขยะมูลฝอย การบำบัดน้ำเสีย มลพิษในชุมชน
๒. ปรับปรุงฟื้นฟูแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
๓. ส่งเสริมและพัฒนาการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ส่งเสริมและพัฒนาการควบคุม ป้องกัน แก้ไขปัญหาขยะ น้ำเสีย และมลภาวะ
๕. ส่งเสริมและพัฒนาการอนุรักษ์พลังงานและการใช้พลังงานทดแทน

(๕) ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑. บริหารงานองค์กรโดยยึดหลักความถูกต้อง มีความยุติธรรม ความคุ้มค่า โปร่งใส ตรวจสอบได้
๒. กระจายงบประมาณสู่ทุกหมู่บ้านอย่างทั่วถึง เป็นธรรม เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง
๓. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีสถานเด็กและเยาวชน เพื่อสนับสนุนระบอบประชาธิปไตยแก่เยาวชนของชาติ
๔. จัดการลดขั้นตอนการบริการของหน่วยงานและจัดบริการให้มีประสิทธิภาพ
๕. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น
๖. พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
๗. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นจากทุกภาคส่วน
๘. ส่งเสริมเทศบาลจัดหาและพัฒนาปรับปรุงยานพาหนะ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และเทคโนโลยีที่จำเป็นในการจัดบริการสาธารณะ

๕.๔ การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลยางฮอมนั้น เป็นกาสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลยางฮอมให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลยางฮอมจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลยางฮอมยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่พึ่งตนเองในท้องถิ่น

เทศบาลตำบลยางฮอมได้นำยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนาจังหวัดเชียงราย (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนาอำเภอขุนตาล (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของเทศบาลตำบลยางฮอม นโยบายรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลยางฮอมและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลยางฮอม มาวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และวิเคราะห์กำหนดภารกิจของแต่ละส่วนราชการที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า โดยอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร พร้อมทั้งได้วิเคราะห์ศักยภาพองค์กรในการประเมินถึง จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT ดังนี้

๕.๖.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๒) ให้น้ำสะอาดหรือการประปา
- (๓) ให้มีตลาด
- (๔) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๕) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๖) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๗) การสาธารณสุข
- (๘) การควบคุมอาคาร

การวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กรด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง

๑. ด้านการบริหาร ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยกำหนดนโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบคมนาคมโครงสร้างพื้นฐานการบริหารจัดการสาธารณสุขโรค สาธารณูปการอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง

๒. บุคลากรขององค์กรมีความมุ่งมั่น ท้วมเท และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติงานตามภารกิจภายใต้การสั่งสมประสบการณ์มาอย่างยาวนาน และพร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. มีถนนหมายเลข ๓๐๒๐ เป็นถนนสายหลักของตำบลยางฮอม ซึ่งเชื่อมโยงอำเภอเชียงของ-อำเภอขุนตาล-อำเภอเทิง-จังหวัดเชียงราย และยังเป็นเส้นทางประตูสู่เศรษฐกิจอาเซียน (พม่า,ลาว,จีนตอนใต้)

๔. มีแม่น้ำอิงเป็นแม่น้ำสายหลักของตำบลยางฮอม

๕. มีสถานที่ทางประวัติศาสตร์ที่สำคัญ “ที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ ๙ ทรงเสด็จเยี่ยมทหารหาญและราษฎร ณ สถานปฏิบัติการพญาพิภักดิ์ บนสันตอยยาว บ้านพญาพิภักดิ์ ตำบลยางฮอม จังหวัดเชียงราย และประทับรอยพระบาทไว้เพื่อเป็นมิ่งขวัญแก่ทหารหาญและพลกนิกรทั้งปวง เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๕”

จุดอ่อน

๑. อัตรากำลังคนขององค์กรขาดแคลนต่อปริมาณงานและยังขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารโครงการขนาดใหญ่

๒. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง งบประมาณของเทศบาลตำบลยางฮอมไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้

๓. เนื่องจากมีพื้นที่จำนวนมาก งบประมาณของเทศบาลตำบลยางฮอมมีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

๔. บุคลากรในองค์กรขาดความเข้าใจในเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ขาดการฝึกอบรมทักษะ สมรรถนะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

๕. ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานและได้มาตรฐาน

โอกาส

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาลตำบล

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) สนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

๓. นโยบายรัฐบาลมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญมากขึ้น

๔. พื้นที่เทศบาลตำบลยางฮอมได้รับการสนับสนุนการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์จากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น ทหาร, องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย, สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดเชียงราย ส่งผลให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวระดับประเทศ ประเทศมีรายได้เพิ่มขึ้น

๕. เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น

ภัยคุกคาม

๑. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลล่าช้าและยังไม่เพียงพอกับการกิจที่ถ่ายโอนให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ปริมาณงานที่นอกเหนือภารกิจมีจำนวนมาก อาทิ งานให้ความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก งานตามนโยบายรัฐบาล ซึ่งส่งผลต่องานประจำ

๓. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาพนักงาน/บุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๔. ข้อกฎหมายและระเบียบไม่มีความชัดเจน ทำให้การบริหารงานเกิดข้อผิดพลาดได้

แนวทางการแก้ไขปัญหา

๑. ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมความรู้ ทักษะ ความสามารถในการบริหารงานและการปฏิบัติงาน รวมถึงระเบียบ กฎหมาย และการใช้ระบบสารสนเทศต่างๆในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

๒. จัดทำกรอบอัตรากำลังคนของกองช่างเพิ่มขึ้น

๓. ผู้บริหารควรสนับสนุนงบประมาณให้เหมาะสมต่อความจำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์ รถจักรยานยนต์ วัสดุ อุปกรณ์ การทำงาน

๔. ควรสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นในข้อกฎหมาย ระเบียบการปฏิบัติงานไปยังกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นให้แก้ไขให้ชัดเจน เพื่อลดความผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาล

๕.๖.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

(๒) จัดการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และการฝึกอบรม ให้แก่ ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก

(๓) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๔) ให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๕) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๖) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๗) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

(๘) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

(๙) การจัดการศึกษา

(๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(๑๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(๑๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(๑๓) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(๑๔) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

การวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กรด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง

๑. ด้านการบริหาร ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิต โดยกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษาและพัฒนาสังคม และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตสังคมและป้องกันบรรเทาสาธารณภัยอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง

๒. เทศบาลตำบลยางฮอมมีพนักงานปฏิบัติหน้าที่ด้านคุณภาพชีวิต ได้แก่ นักพัฒนาชุมชน และพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งสามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้

๓. บุคลากรขององค์กรมีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี สุภาพ อ่อนน้อม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมถึงมีความขยันและอดทนในการปฏิบัติงานกับชุมชน

๔. เทศบาลตำบลยางฮอมมีการจัดสรรงบประมาณในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมในด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๕. ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๖. เทศบาลตำบลยางฮอมมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรองรับการจัดการศึกษาปฐมวัยอย่างเพียงพอ และมีครู ผู้ดูแลเด็ก (พี่ๆ) ที่มีความรู้ผ่านการฝึกอบรมจากสถาบันต่างๆ

๗. เทศบาลตำบลยางฮอมมีการแก้ไขปัญหาการประกอบอาชีพ แก้ไขปัญหาการเกิดภัยพิบัติ

๘. เทศบาลตำบลยางฮอมมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตแก่สตรี คนชรา ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส

จุดอ่อน

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. อัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

๓. การรวมกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน เนื่องจากขาดความรู้ในการบริหารจัดการ

๔. เงินงบประมาณไม่เพียงพอต่อปัญหา/ความต้องการด้านคุณภาพชีวิต

๕. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าหรือผลผลิตของกลุ่ม

๖. เกษตรกรมีหนี้สินมากและต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูง ประกอบกับราคาสินค้าตกต่ำ

๗. ประชาชนยังไม่รู้สิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเอง

โอกาส

๑. ยุทธศาสตร์การสร้างความสามารถในการแข่งขัน และยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต ทรัพยากรมนุษย์และความมั่นคงเพื่อส่งเสริมสังคมสร้างสรรค์ เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓. มีกฎหมายด้านวิสาหกิจชุมชนในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรชุมชน

๔. การก้าวเข้าสู่เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล และประเทศไทย ๔.๐ เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ปรับเปลี่ยนไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง และมีระบบเศรษฐกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๕. นโยบายรัฐบาลมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญมากขึ้น

๖. เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น

๗. เทศบาลตำบลยางฮอมได้รับการคัดเลือกนำร่องในการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๘. มีการรวมกลุ่มต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน/ตำบลในการดูแลคุณภาพชีวิต เช่น อสม., อสม. อย่างเข้มแข็ง

๙. มีโรงพยาบาล และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล ในเขตพื้นที่ตำบลยางฮอม

ภัยคุกคาม

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข ด้านเศรษฐกิจและความยากจนเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมาก ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การแพร่ระบาดของยาเสพติด

๔. ราคาสินค้าทางการเกษตรมีความผันผวนและมีราคาต่ำ

๕. ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้การดูแลสุขภาพทั้งด้านโภชนาการ ออกกำลังกายและการพักผ่อน และยังส่งผลถึงปัญหาทั้งลูก ทั้งพ่อแม่ ทั้งผู้แก่ชรา เพื่อจะไปทำงานทำ

๖. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาทำให้ค่านิยมในสังคมเปลี่ยนไปเยาวชนมีพฤติกรรมเลียนแบบกระแสวัฒนธรรม ทำให้ติดสื่อออนไลน์

๗. ข้อกฎหมาย ระเบียบไม่ระบุชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่ด้านคุณภาพชีวิต เพราะบางภารกิจยังไม่ได้ถ่ายโอนให้กับเทศบาล

แนวทางการแก้ไขปัญหา

๑. ส่งเสริมการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพ กลุ่มผู้สูงอายุ และผู้พิการ ฯลฯ
๒. ส่งเสริมการเกษตรตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนให้มากที่สุด
๓. สร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมจากประชาชนและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมเครือข่ายประชาชนและกลุ่มอาสาสมัครให้เข้มแข็ง
๕. ส่งเสริมสนับสนุนการบริการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุในระยะยาวที่พึ่งตนเองได้และต้องการที่พึ่งพิงในตำบลยางขอมอย่างต่อเนื่อง

๖. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นควรแก้ไขกฎหมายและถ่ายโอนภารกิจให้กับเทศบาลอย่างชัดเจน

๗. รัฐบาลควรจัดสรรงบประมาณด้านสวัสดิการสังคมสงเคราะห์และการแก้ไขปัญหาด็กสตรี เยาวชน ผู้สูงอายุคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๘. ควรจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานด้านสังคมสงเคราะห์เพิ่ม

๙. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๑๐. สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาสื่อสร้างสรรค์สำหรับเด็กของโรงเรียนเทศบาล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและเยาวชน

๑๑. การพัฒนาโรงเรียนเทศบาลและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้รับอาหารเสริม อาหารกลางวันอย่างครบถ้วนและเป็นธรรม

๑๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมความรู้ ทักษะ ความสามารถในการบริหารงานและการปฏิบัติงาน รวมถึงระเบียบ กฎหมาย และการใช้ระบบสารสนเทศต่างๆในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

๕.๖.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
(๒) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

(๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดิน และที่สาธารณะ

(๔) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

(๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๗) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ

(๘) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๙) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

การวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กรด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง

๑. ด้านการบริหาร ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาด้านภัยต่างๆอย่างทันท่วงที
๒. บุคลากรขององค์กรมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ภายใต้การสั่งสมประสบการณ์มาอย่างยาวนาน และพร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. บุคลากรขององค์กรมีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี สุภาพ อ่อนน้อม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมถึงมีความขยันและอดทนในการปฏิบัติงานกับชุมชน

๔. องค์กรมีบุคลากรและเครือข่ายมวลชนสนับสนุนการดำเนินงานครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วตำบล เช่น คณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ชูตรวจความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) อาสาพัฒนา (อสพ.) อาสาสมัครป้องกันภัย ฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เป็นต้น

๕. เทศบาลมีพนักงานปฏิบัติหน้าที่ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างเพียงพอ
จุดอ่อน

๑. ประชาชนและผู้ปฏิบัติยังไม่ให้ความสำคัญในด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่าที่ควร

๒. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากรัฐบาลมีน้อยกว่าปัญหา/ความต้องการของประชาชน

๓. พื้นที่ตำบลยางฮอมอยู่บนรอยเลื่อนของการเกิดแผ่นดินไหวและภัยพิบัติจากธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม น้ำหลาก และแผ่นดินถล่ม ส่งผลต่อการเกิดปัญหาเรื้อรังและต้องใช้งบประมาณในการแก้ไขปัญหาค่อนข้างมาก

๔. รถดับเพลิง และรถบรรทุกของเหลว มีสภาพทรุดโทรมเนื่องจากมีอายุการใช้งานมานาน

๕. ครุภัณฑ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ทางด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ยังมีไม่เพียงพอ
และทันสมัย

โอกาส

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง และยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาของชาติในระยะ ๒๐ ปี ที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. รัฐบาลมีนโยบายการสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศและความสงบสุขของประเทศ

๓. นโยบายรัฐบาลมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญมากขึ้น

๔. เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น

ภัยคุกคาม

๑. การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานระยะยาวได้

๒. ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะราชการเป็นอำนาจจากกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งมาจากกรมหรือส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

๓. ภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย ภัยแล้ง วาตภัย เกิดขึ้นเป็นวงกว้างและรุนแรง

แนวทางการแก้ไขปัญหา

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน/หมู่บ้าน

๒. สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/ภาคเอกชน/อาสาสมัคร/ชุมชนและภาคประชาชนในการป้องกันสาธารณภัย โดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเป็นเครือข่ายการบริหารจัดการสาธารณภัยในทุกขั้นตอน

๓. สนับสนุนกระบวนการชุมชนเข้มแข็ง/ภาคเอกชนผู้ประกอบการ/ประชาชน มีส่วนร่วมในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในชุมชนอย่างจริงจัง

๕. ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมความรู้ ทักษะ ความสามารถในการบริหารงานและการปฏิบัติงาน รวมถึงระเบียบ กฎหมาย และการให้ระบบสารสนเทศต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

๕.๖.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

การวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กรด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง

๑. ด้านการบริหาร ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว วิถีชีวิตและอัตลักษณ์ของคนในชุมชน โดยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจสู่ชุมชนที่เข้มแข็งตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการท่องเที่ยว และยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารอย่างชัดเจน

๒. บุคลากรขององค์กรมีความมุ่งมั่น ท้วมเท ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ และพร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. บุคลากรขององค์กรมีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี สุภาพ ย่อมถ่อม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมถึงมีความซื่อสัตย์และอดทนในการปฏิบัติงาน

๔. มีสถานที่ทางประวัติศาสตร์ที่สำคัญ “ที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ ๙ ทรงเสด็จเยี่ยมทหารหาญและราษฎร ณ ฐานปฏิบัติการพญาทิภักดิ์ บนสันดอยยาว บ้านพญาทิภักดิ์ ตำบลยางฮอม จังหวัดเชียงราย และประทับรอยพระบาทไว้เพื่อเป็นมิ่งขวัญแก่ทหารหาญและพสกนิกรทั้งปวง เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๕”

๕. มีภูหลงถึง (สระมิงกร) วนอุทยานพญาทิภักดิ์ เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของตำบลยางฮอม

๖. มีน้ำตกแดนดง น้ำตกศรีชมภู เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สำคัญของตำบลยางฮอม

๗. ผลิตภัณฑ์ชุมชนที่เป็นที่รู้จัก เช่น ผลิตภัณฑ์ผ้าทอพื้นบ้าน ผ้าทอโหล่ ผ้าปักชาวเขา, ผลิตภัณฑ์ไม้กวาดแสงจันทร์, ผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูป “หมูเส้น” “แคบหมู”, ผลิตภัณฑ์เครื่องจักสานจากไม้ไผ่ เป็นต้น

๘. มีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอเชียงของซึ่งเป็นประตูสู่เศรษฐกิจอาเซียน (พม่า,ลาว,จีนตอนใต้)

จุดอ่อน

๑. การจัดทำแผนในระดับพื้นที่ ยังขาดกลไกการประสานงานและบูรณาการที่มีประสิทธิภาพระหว่างชุมชน

๒. การประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวไม่ต่อเนื่อง

๓. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔. บุคลากรในองค์กรขาดความเข้าใจในเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ขาดการฝึกอบรมทักษะ สมรรถนะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

๕. ขาดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน

๖. แหล่งท่องเที่ยวมีสภาพทรุดโทรม

โอกาส

๑. รัฐบาลมีการส่งเสริมให้ประชาชนท่องเที่ยวในประเทศ

๒. นโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวของรัฐบาล มีการชักจูงให้นักท่องเที่ยวต่างชาติเข้ามาเที่ยวในประเทศไทย

๓. ยุทธศาสตร์การสร้างมูลค่าเพิ่มด้านการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์โดยดำรงฐานวัฒนธรรมล้านนาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๔. รัฐบาลสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำโครงการเพื่อความมั่นคงพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ประวัติศาสตร์ในพื้นที่วนอุทยานพญาทิภักดิ์

๕. หากโครงการเพื่อความมั่นคงพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ประวัติศาสตร์ในพื้นที่วนอุทยานพญาทิภักดิ์แล้วเสร็จ ตำบลยางฮอมจะเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ประวัติศาสตร์ในจังหวัดเชียงรายและในประเทศไทย

๖. นโยบายรัฐบาลมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญมากขึ้น

๗. เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น

ภัยคุกคาม

๑. การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศหรือภาวะโลกร้อน อาทิ ทำให้ช่วงฤดูกาลท่องเที่ยวสั้นลง เกิดความแปรปรวนของสภาพภูมิอากาศ เกิดภัยธรรมชาติ ที่ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงและยาวนานขึ้น สิ่งเหล่านี้สร้างความเสียหายต่อแหล่งท่องเที่ยว

๒. เศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้ไม่มีนักท่องเที่ยว

๓. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาพนักงาน/บุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

แนวทางการแก้ไขปัญหา

๑. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นระบบและมีคุณภาพตามศักยภาพในพื้นที่

๒. บูรณาการร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วิถีชีวิต ศาสนา และวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

๓. สนับสนุนอุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร รวมถึงระบบสารสนเทศต่างๆ ที่ทันสมัยจะช่วยเผยแพร่ข่าวสารแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย

๔. ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมความรู้ ทักษะ ความสามารถในการบริหารงานและการปฏิบัติงาน รวมถึงระเบียบ กฎหมาย และการใช้ระบบสารสนเทศต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

๕. ควรจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว เพื่อรองรับการมีสถานที่ท่องเที่ยวในอนาคต

๕.๖.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

(๒) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

(๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

การวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กรด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง

๑. ด้านการบริหาร ผู้บริหารให้ความสำคัญกับส่งเสริมและพัฒนาการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ และกำหนดยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและการพัฒนาสิ่งแวดล้อมธรรมชาติอย่างยั่งยืนอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง

๒. บุคลากรขององค์กรมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ภายใต้การสั่งสมประสบการณ์มาอย่างยาวนาน และพร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. บุคลากรขององค์กรมีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี สุภาพ อ่อนน้อม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมถึงมีความขยันและอดทนในการปฏิบัติงานชุมชน

๔. ตำบลยางฮอมมีพื้นที่ทั้งหมด ๑๓๔.๘ ตารางกิโลเมตร ภูมิประเทศมีลักษณะเป็นภูเขาสูงชันและที่ราบลุ่ม มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ป่าไม้

๕. มีแหล่งน้ำธรรมชาติ เช่น แม่น้ำอิง และหนองน้ำต่างๆ

๖. เทศบาลตำบลยางฮอมได้ดำเนินการจัดการสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะเรื่องการจัดการขยะ Zero Waste อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

จุดอ่อน

๑. ทรัพยากรธรรมชาติลดน้อยและเสื่อมโทรมลง เนื่องจากการใช้ประโยชน์เกินกว่าศักยภาพในการฟื้นตัวของระบบนิเวศ

๒. พื้นที่ตำบลยางฮอมลาดชันจากทิศตะวันออกสู่ทิศตะวันตก ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขังในพื้นที่ลุ่มริมแม่น้ำอิง และส่งผลต่อปัญหาขยะมูลฝอย

๓. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. มีปริมาณขยะมูลฝอยจำนวนมาก

๕. ประชาชนไม่ตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. แหล่งน้ำดื่มกินไม่เพียงพอต่อการใช้ เพื่อการเกษตรตลอดทั้งปี

๗. ไม่มีบุคลากรและรถจัดเก็บขยะ

๘. ประชาชนในพื้นที่ยังมีการลักลอบเผาป่า ส่งผลต่อการเกิดปัญหามลพิษทางอากาศ

โอกาส

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสร้างสรรค์ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับจังหวัดเชียงราย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. รัฐบาลมีนโยบายการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและการรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน

๔. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการบูรณาการในระดับพื้นที่ ส่งผลให้องค์กรได้รับมอบหมายให้ขับเคลื่อนภารกิจ สำคัญไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ เช่น การบริหารจัดการขยะมูลฝอย ดัชนีชี้วัดโลกไร้ร้อน เป็นต้น

๕. นโยบายรัฐบาลมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญมากขึ้น

๖. เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น

ภัยคุกคาม

๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และการกระจายผลประโยชน์สู่ท้องถิ่น

๓. การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศหรือภาวะโลกร้อน ทำให้ดินตลิ่งริมแม่น้ำทรุดตัว

แนวทางการแก้ไขปัญา

๑. ส่งเสริมสร้างความร่วมมือและสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในการอนุรักษ์คุ้มครองและบำรุงป่าไม้ตลอดจนทรัพยากรอื่นๆ

๒. ส่งเสริมการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสียมลพิษทางอากาศและความสะอาดเรียบร้อยของชุมชนอย่างต่อเนื่องจริงจัง

๓. จัดทำแนวป้องกันตลิ่งพังตามแหล่งน้ำสาธารณะหมู่บ้าน

๔. สนับสนุนทุกภาคีการพัฒนาให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน รวมทั้งการนำระเบียบข้อกฎหมายมาบังคับใช้อย่างเข้มงวดในการบริหารจัดการที่ดินของรัฐ เพื่อให้ประชาชนใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันการบุกรุกที่ดินของรัฐและลดข้อพิพาทเกี่ยวกับแนวเขตที่ดินของรัฐ

๕. ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมความรู้ ทักษะ ความสามารถในการบริหารงานและการปฏิบัติงาน รวมถึงระเบียบ กฎหมาย และการใช้ระบบสารสนเทศต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

๖. ควรมีมาตรการและออกกฎหมายบังคับเกี่ยวกับการทำลายสิ่งแวดล้อมให้เคร่งครัด

๗. ควรจัดทำกรอบอัตราค่าสิ่งพนักงานด้านสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อมเพิ่ม

๕.๖.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๒) การส่งเสริมกีฬา

การวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กรด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง

๓. ด้านการบริหาร ผู้บริหารให้ความสำคัญในการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

๔. บุคลากรขององค์กรมีความมุ่งมั่น พุ่งเพ และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ภายใต้การสั่งสมประสบการณ์มาอย่างยาวนาน และพร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๕. บุคลากรขององค์กรมีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี สุภาพ อ่อนน้อม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมถึงมีความซื่อสัตย์และอดทนในการปฏิบัติงานชุมชน

๖. มีประเพณี วัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์และเป็นที่ยึดถือของคนทั่วไป

๗. ประชาชนในพื้นที่มีการอนุรักษ์ประเพณีอันดีของท้องถิ่นไว้ดี

๘. มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ประเพณี วัฒนธรรม เช่น วัฒนธรรมไทลื้อ วัฒนธรรมชาวม้ง วัฒนธรรมชาวเมี่ยน ประเพณีพื้นเมือง เป็นต้น

จุดอ่อน

๑. การประชาสัมพันธ์ไม่ต่อเนื่อง

๒. บุคลากรขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนาการทำงาน

๓. เยาวชนไม่สนใจศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๔. การรวมกลุ่มของผู้สูงอายุด้านกิจกรรมยังน้อย รวมถึงขาดการจัดการบริหารให้เข้มแข็ง

๕. ภูมิปัญญาท้องถิ่นยังไม่ดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

๖. ประชาชนติดสื่อสังคมออนไลน์มากกว่าการสร้างกิจกรรมด้านศิลปะวัฒนธรรม

โอกาส

๑. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม

๒. ยุทธศาสตร์การสร้างมูลค่าเพิ่มด้านการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์โดยดำรงฐานวัฒนธรรมล้านนาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. นโยบายรัฐบาลมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญมากขึ้น

๔. เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น

ภัยคุกคาม

๑. กระแสวัฒนธรรมจากต่างประเทศเข้ามาครอบงำความคิดวิถีชีวิตการแต่งกาย

๒. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจและสังคม การเมือง ทำให้ประชาชนไม่ให้ความสำคัญทางด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

แนวทางการแก้ไขปัญห

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้คู่คุณธรรมร่วมกับสถาบันทางศาสนารวมทั้งส่งเสริมการศึกษาที่คำนึงถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรม ทางด้านภาษาและการแต่งกายล้านนาหรือชนเผ่า

๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการบริหารงานและการปฏิบัติงาน รวมถึงระเบียบ กฎหมาย และการใช้ระบบสารสนเทศต่างๆในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

๕.๖.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กรด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง

๑. ด้านการบริหาร ผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดนโยบายด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารอย่างชัดเจน
๒. บุคลากรขององค์กรมีความมุ่งมั่น ท้วมเท และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติงานตามภารกิจภายใต้การสั่งสมประสบการณ์มาอย่างยาวนาน และพร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. บุคลากรขององค์กรมีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี สุภาพ อ่อนน้อม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมถึงมีความซื่อสัตย์และอดทนในการปฏิบัติงาน
๔. มีการจัดประชุมประชาคมสร้างการมีส่วนร่วมเป็นประจำทุกปีอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองและให้ความสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน
๔. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน
๕. บุคลากรขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนาการทำงาน
๖. ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้าน IT
๗. ขาดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน

โอกาส

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ และการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และกระบวนการยุติธรรมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๓. การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะทำให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลมีศักยภาพมากขึ้นและผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น
๔. การเป็นประชาคมอาเซียนและการย้ายฐานเศรษฐกิจโลกมาสู่อาเซียน ช่วยสร้างโอกาสการพัฒนาในระดับพื้นที่ รวมทั้งช่วยเพิ่มบทบาทขององค์กรไปสู่ระดับจังหวัดมากขึ้น ตลอดจนเอื้อให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่การเป็นศูนย์กลางของอาเซียน
๕. ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ส่งผลให้องค์กรปรับระบบการบริหารจัดการ/ระบบการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
๖. นโยบายรัฐบาลมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญมากขึ้น
๗. เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น
๘. มีสถาบันการศึกษาและสถาบันที่เชี่ยวชาญ ทั้งหน่วยงานภายนอก หน่วยงานภายใน และต่างประเทศเป็นช่องทางในการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น
๙. การปรับบทบาทของภาครัฐ ซึ่งส่งผลต่อนโยบายรัฐบาลในการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญมากขึ้น

ภัยคุกคาม

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น

๓. ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานขององค์กรเพิ่มมากขึ้น เช่น การให้บริการที่สะดวก รวดเร็ว ทันสมัย การพัฒนา รูปแบบการให้บริการที่หลากหลาย เป็นต้น ทำให้องค์กรต้องปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังดังกล่าว

๔. การปฏิรูปด้านการบริหารราชการแผ่นดิน อาจส่งผลกระทบต่อโครงสร้าง บุคลากร และการบริหารราชการขององค์กร

๕. ข้อจำกัดด้านกฎหมายและระเบียบเป็นอุปสรรค ต่อการดำเนินงานและการบูรณาการในระดับพื้นที่

๖. การเมืองระดับชาติมีการรัฐประหารบ่อยครั้ง เกิดความไม่เสถียรทางการเมือง ส่งผลต่อนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่น ประกอบกับประชาชนเกิดความสับสนและความเชื่อใจต่อรัฐบาลลดลง

๗. ปริมาณงานที่นอกเหนือภารกิจมีจำนวนมาก อาทิ งานให้ความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก งานตามนโยบายรัฐบาล ซึ่งส่งผลต่องานประจำ

๘. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาพนักงาน/บุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๙. ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลล่าช้าและน้อยกว่าที่ประมาณการไว้
แนวทางการแก้ไขปัญหา

๑. พัฒนาระบบการให้บริการประชาชน วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน

๒. พัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ

๓. เสริมสร้างระบบด้านประสานเครือข่ายการพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็งเพื่อให้เกิดความร่วมมือและการบูรณาการร่วมกัน

๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

๕. ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการบริหารงานและการปฏิบัติงาน รวมถึงระเบียบ กฎหมาย และการใช้ระบบสารสนเทศต่างๆในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหของเทศบาลตำบลอย่างอ้อมได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการของเทศบาลตำบลอย่างอ้อมจะสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลอย่างอ้อมเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ามีการกิจหรือกิจกรรมใดที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการ

เทศบาลตำบลยางฮอมได้นำยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนาจังหวัดเชียงราย (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนาอำเภอขุนตาล (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของเทศบาลตำบลยางฮอม นโยบายรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลยางฮอม มาวิเคราะห์ภารกิจหรือกิจกรรมที่เทศบาลตำบลยางฮอมจะต้องดำเนินการในช่วง ๓ ปีข้างหน้า ดังนี้

ที่	ภารกิจ	ยุทธศาสตร์/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย
๑.	ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	
(๑)	ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ	-มาตรา ๕๖ (๒) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ -มาตรา ๑๖ (๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ -ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมโครงสร้างพื้นฐานการบริหารจัดการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ กฎหมายที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคม สะพาน ทางน้ำ ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
(๒)	ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา	-มาตรา ๕๑ (๑) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ -ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมโครงสร้างพื้นฐานการบริหารจัดการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ กฎหมายที่ ๑ การพัฒนาแหล่งน้ำ การสร้างฝาย การจัดทำแผนป้องกันภัยพิบัติและการจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ (เรื่องดิน รางระบายน้ำ พนัง ประปา ขุดลอก) ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
(๓)	ให้มีตลาด	-มาตรา ๕๑ (๑) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ -มาตรา ๑๖ (๑) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ -ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมโครงสร้างพื้นฐานการบริหารจัดการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ กฎหมายที่ ๒ การพัฒนาอาคารสถานที่ในชุมชน ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
(๔)	ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น	-มาตรา ๕๓ (๗) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ -ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมโครงสร้างพื้นฐานการบริหารจัดการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ กฎหมายที่ ๔ สนับสนุนขยายเขตไฟฟ้า ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ ไฟกิ่ง ไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
(๕)	ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ	-มาตรา ๕๑ (๑) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ -มาตรา ๑๖ (๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ -ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมโครงสร้างพื้นฐานการบริหารจัดการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ กฎหมายที่ ๑ การพัฒนาแหล่งน้ำ การสร้างฝาย การจัดทำแผนป้องกันภัยพิบัติและการจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ (เรื่องดิน รางระบายน้ำ พนัง ประปา ขุดลอก) ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
(๖)	การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ	-มาตรา ๑๖ (๑) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ -ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมโครงสร้างพื้นฐานการบริหารจัดการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ กฎหมายที่ ๑ การพัฒนาแหล่งน้ำ การสร้างฝาย การจัดทำแผนป้องกันภัยพิบัติและการจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ (เรื่องดิน รางระบายน้ำ พนัง ประปา ขุดลอก) ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
(๗)	การสาธารณูปการ	-มาตรา ๑๖ (๕) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ -ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมโครงสร้างพื้นฐานการบริหารจัดการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ กฎหมายที่ ๒ การพัฒนาอาคารสถานที่ในชุมชน ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
(๘)	การควบคุมอาคาร	-มาตรา ๑๖ (๒๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ -ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมโครงสร้างพื้นฐานการบริหารจัดการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ กฎหมายที่ ๒ การพัฒนาอาคารสถานที่ในชุมชน ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
๒.	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต	
(๑)	ป้องกันและระงับโรคติดต่อ	-มาตรา ๕๐ (๔) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ -ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษาและการสาธารณสุข กฎหมายที่ ๒ ส่งเสริมด้านสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อโดยมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
(๒)	จัดการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา และการฝึกอบรม ให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก	-มาตรา ๕๐ (๖) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม -ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษาและการสาธารณสุข กฎหมายที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่รองรับผู้สูงอายุประชาคมอาเซียน, กฎหมายที่ ๒ สนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาในสถาบันปราชญ์ศึกษา มีเยนศึกษาและการศึกษาพิเศษด้วยเทคโนโลยีคุณภาพพัฒนาคนมาตรฐาน, กฎหมายที่ ๑ สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาสื่อสร้างสรรค์ สำหรับเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและเยาวชน, กฎหมายที่ ๔ สนับสนุนการเรียนรู้คู่คุณธรรมร่วมกับสถาบันศาสนา รวมถึงส่งเสริมการศึกษาที่คำนึงถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรม ท้องถิ่นภาษาและภาษาถิ่นภาษาถิ่น, กฎหมายที่ ๕ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้ไว้มาตรฐานอาหารกลางวันและอาหารว่างและนันทนาการ ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ที่	ภารกิจ	ยุทธศาสตร์/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย
(๓)	ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และ ผู้พิการ	- มาตรา ๕๐ (๗) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพชีวิตสังคมและป้องกันบรรเทาสาธารณภัย กลยุทธ์ที่ ๖ จัดสวัสดิการสังคม สงเคราะห์และการแก้ไขปัญหาดัง สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
(๔)	ให้มีโรงพยาบาล	- มาตรา ๕๑ (๒) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบคมนาคมโครงข่ายพื้นฐานการบริหารจัดการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาสาธารณูปโภคพื้นฐาน ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
(๕)	ให้มีสุสานและฌาปนสถาน	- มาตรา ๕๑ (๔) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ - มาตรา ๑๖ (๒๐) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบคมนาคมโครงข่ายพื้นฐานการบริหารจัดการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาสาธารณูปโภคพื้นฐาน ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
(๖)	บำรุงและส่งเสริมการห่างไกลกันของราษฎร	- มาตรา ๕๑ (๕) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ - ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจสู่ชุมชนที่เข้มแข็งตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการท่องเที่ยว กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของชุมชน กลุ่มผู้ผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ในท้องถิ่น, กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกลุ่มผู้สูงอายุและผู้พิการได้มีงานทำและมีรายได้เพื่อการยังชีพ, กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้ประชาชนพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
(๗)	ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้	- มาตรา ๕๑ (๖) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ - ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมโครงข่ายพื้นฐานการบริหารจัดการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาสาธารณูปโภคพื้นฐาน ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
(๘)	การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ	- มาตรา ๑๖ (๖) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ - ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจสู่ชุมชนที่เข้มแข็งตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการท่องเที่ยว กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของชุมชน กลุ่มผู้ผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ในท้องถิ่น, กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกลุ่มผู้สูงอายุและผู้พิการได้มีงานทำและมีรายได้เพื่อการยังชีพ, กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้ประชาชนพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
(๙)	การจัดการศึกษา	- มาตรา ๑๖ (๗) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษาและการสาธารณสุข กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพมาตรฐาน การศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อรองรับเข้าสู่ประชาคมอาเซียน, กลยุทธ์ที่ ๒ สนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษา ในระดับประถมศึกษา มีแผนศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน, กลยุทธ์ที่ ๓ สนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาสื่อสร้างสรรค์สำหรับเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและเยาวชน, กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ได้รับอาหารเสริม อาหารกลางวันอย่างครบถ้วนและเป็นธรรม ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
(๑๐)	การส่งเสริมความสะอาด และ การพัฒนาศักยภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชราและ ผู้ด้อยโอกาส	- มาตรา ๑๖ (๑๐) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพชีวิตสังคมและป้องกันบรรเทาสาธารณภัย กลยุทธ์ที่ ๖ จัดสวัสดิการสังคม สงเคราะห์และการแก้ไขปัญหาดัง สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
(๑๑)	การจัดให้มีและบำรุงรักษา สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ	- มาตรา ๑๖ (๑๑) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพชีวิตสังคมและป้องกันบรรเทาสาธารณภัย กลยุทธ์ที่ ๗ ส่งเสริมให้มีสวนสาธารณะ สวนสุขภาพ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การกีฬาและนันทนาการ ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
(๑๒)	การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล	- มาตรา ๑๖ (๑๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษาและการสาธารณสุข กลยุทธ์ที่ ๖ ส่งเสริมด้านสาธารณสุข การอนามัย ครอบครัวการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อโดยมีส่วนร่วมทุกภาคีเครือข่าย ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
(๑๓)	การควบคุมการเลี้ยงสัตว์	- มาตรา ๑๖ (๑๓) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษาและการสาธารณสุข กลยุทธ์ที่ ๖ ส่งเสริมด้านสาธารณสุข การอนามัย ครอบครัวการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อโดยมีส่วนร่วมทุกภาคีเครือข่าย ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
(๑๔)	การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์	- มาตรา ๑๖ (๑๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษาและการสาธารณสุข กลยุทธ์ที่ ๖ ส่งเสริมด้านสาธารณสุข การอนามัย ครอบครัวการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อโดยมีส่วนร่วมทุกภาคีเครือข่าย ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
๓.	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	
(๑)	การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน	- มาตรา ๕๐ (๓) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพชีวิตสังคมและป้องกันบรรเทาสาธารณภัย กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการ ป้องกันและการแก้ไขปัญหายาเสพติดการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นให้มีประสิทธิภาพ, กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริม เครือข่ายประชาชนและกลุ่มอาสาสมัครให้เข้มแข็งเป็นพลังในการแก้ไขปัญหายาเสพติดและจับผิดสื่อโซเชียลมีเดียของรัฐบาล, กลยุทธ์ที่ ๔ รักษาความสงบเรียบร้อยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ที่	ภารกิจ	ยุทธศาสตร์/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย
(๒)	รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแล การจราจร และส่งเสริม สนับสนุนหน่วยงานอื่น ในการปฏิบัติงานที่ดังกล่าว	- มาตรา ๕๐ (๒/๓) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตสังคมและป้องกันบรรเทาสาธารณภัย กฤษฎีกาที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและการแก้ไขปัญหายาเสพติดการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นให้มีประสิทธิภาพ, กฤษฎีกาที่ ๓ ส่งเสริมเครือข่ายประชาชนและกลุ่มอาสาสมัครให้เข้มแข็งเป็นพลังในการแก้ไขปัญหาสังคมและขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล, กฤษฎีกาที่ ๔ รักษาความสงบเรียบร้อยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
(๓)	รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดิน และที่สาธารณะ	- มาตรา ๕๐ (๓) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ - ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมธรรมชาติอย่างยั่งยืน กฤษฎีกาที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาการควบคุม ป้องกัน แก้ไขปัญหาขยะ น้ำเสีย มลภาวะและความสะอาดเรียบร้อยของชุมชน ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
(๔)	ให้มีเครื่องมือใช้ในการดับเพลิง	- มาตรา ๕๐ (๕) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ - ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กฤษฎีกาที่ ๔ พัฒนารับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคนิคโยธาตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
(๕)	การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน	- มาตรา ๗๖ (๒๕) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๐ - ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กฤษฎีกาที่ ๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของทุกภาคส่วน ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
(๖)	การรักษาความสะอาดและความเรียบร้อยของบ้านเมือง	- มาตรา ๗๖ (๒๕) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๐ - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตสังคมและป้องกันบรรเทาสาธารณภัย กฤษฎีกาที่ ๔ รักษาความสงบเรียบร้อยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
(๗)	การรักษาความปลอดภัยของความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ	- มาตรา ๗๖ (๒๕) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๐ - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตสังคมและป้องกันบรรเทาสาธารณภัย กฤษฎีกาที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและการแก้ไขปัญหายาเสพติดการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นให้มีประสิทธิภาพ, กฤษฎีกาที่ ๓ ส่งเสริมเครือข่ายประชาชนและกลุ่มอาสาสมัครให้เข้มแข็งเป็นพลังในการแก้ไขปัญหาสังคมและขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
(๘)	การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- มาตรา ๗๖ (๒๕) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๐ - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตสังคมและป้องกันบรรเทาสาธารณภัย กฤษฎีกาที่ ๕ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
(๘)	การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุน การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	- มาตรา ๑๖ (๓๐) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๐ - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตสังคมและป้องกันบรรเทาสาธารณภัย กฤษฎีกาที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและการแก้ไขปัญหายาเสพติดการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นให้มีประสิทธิภาพ, กฤษฎีกาที่ ๓ ส่งเสริมเครือข่ายประชาชนและกลุ่มอาสาสมัครให้เข้มแข็งเป็นพลังในการแก้ไขปัญหาสังคมและขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล, กฤษฎีกาที่ ๔ รักษาความสงบเรียบร้อยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
๔.	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว	
(๑)	การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง	- มาตรา ๑๖ (๑) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๐ - ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กฤษฎีกาที่ ๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของทุกภาคส่วน ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
(๒)	การส่งเสริมการท่องเที่ยว	- มาตรา ๑๖ (๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๐ - ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชนที่เข้มแข็งตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการท่องเที่ยว กฤษฎีกาที่ ๔ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นระบบและมีคุณภาพตามศักยภาพในพื้นที่ บูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติสิ่งแวดล้อม วิถีชีวิต วัฒนธรรมและวิถีชุมชน ประเพณีท้องถิ่น ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
๕.	ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	
(๑)	การกำลัมลพิษ สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย	- มาตรา ๕๐ (๓) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ - มาตรา ๑๖ (๓๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๐ - ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมธรรมชาติอย่างยั่งยืน กฤษฎีกาที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาการควบคุม ป้องกัน แก้ไขปัญหาขยะ น้ำเสีย มลภาวะและความสะอาดเรียบร้อยของชุมชน ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
(๒)	การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- มาตรา ๑๖ (๒๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๐ - ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมธรรมชาติอย่างยั่งยืน กฤษฎีกาที่ ๑ ส่งเสริมสร้างความร่วมมือและสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในการอนุรักษ์คุ้มครองและบำรุงป่าไม้ตลอดจนทรัพยากรอื่น ๆ ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ที่	ภารกิจ	ยุทธศาสตร์/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย
(๓)	การดูแลรักษาที่สาธารณะ	- มาตรา ๑๖ (๒๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ - ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน กรยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมสร้างความร่วมมือและสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในการอนุรักษ์คุ้มครองและบำรุงป่าไม้ตลอดจนทรัพยากรอื่นๆ ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
๖.	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	
(๑)	บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	- มาตรา ๕๐ (๘) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม - มาตรา ๑๖ (๑๓) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการสาธารณสุข กรยุทธ์ที่ ๔ สนับสนุนการเรียนรู้คู่คุณธรรมร่วมกับสถาบันศาสนา รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาที่สำคัญซึ่งภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรม พหุวัฒนธรรมและการถ่ายทอดด้านนา ดินแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
(๒)	การส่งเสริมกีฬา	- มาตรา ๑๖ (๑๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตสังคมและป้องกันบรรเทาสาธารณภัย กรยุทธ์ที่ ๗ ส่งเสริมให้มีสวนสาธารณะ สวนสุขภาพ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การกีฬาและนันทนาการ ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
๗.	ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการ ปฏิบัติภารกิจของส่วน ราชการและองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	
(๑)	ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น	- มาตรา ๑๖ (๑๖) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ - ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาคุณภาพเมืองและการบริหาร กรยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของ ทุกภาคส่วน ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลยางฮอมได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ มากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน
๒. การบริหารจัดการน้ำ
๓. การบริหารจัดการขยะ
๔. การส่งเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
๕. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๖. การส่งเสริมการศึกษา

ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๔. การจัดสวัสดิการสังคมสงเคราะห์และการแก้ไขปัญหาดัง สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ คนพิการ

ผู้ค้อยโอกาสทางสังคม

๕. การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๘. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๙. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๑๐. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๑๑. การส่งเสริมสนับสนุนการบริการดูแลผู้สูงอายุ
๑๒. การพัฒนาส่งเสริมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของเทศบาลตำบลยางฮอม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของเทศบาลตำบลยางฮอม (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง (Strengths) ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้เทศบาลตำบลยางฮอม ๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๐-๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน (Weaknesses) ๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับการกิจของเทศบาลตำบลยางฮอม ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๓. มีการะหนีสัน ๔. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ
โอกาส (Opportunities) ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาเทศบาลตำบลยางฮอม อุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน ของเทศบาลตำบลยางฮอมในฐานะตัวแทน	ภัยคุกคาม (Threats) ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอกับรายจ่าย ๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. บุคลากรมีภาวะต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด ๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลยางฮอม (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง (Strengths) - บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย - การเดินทางสะดวกทำงานเกิดเวลาได้ - อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว - มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี - ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี - มีระบบบริหารงานบุคคล - มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร - ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน - ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน (Weaknesses) - ขาดความกระตือรือร้น - มีการหนีสินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ - พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาเยอะ ทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นักวิชาการเกษตร นักวิชาการสุขาภิบาล นักวิชาการสิ่งแวดล้อม เป็นต้น - วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ - สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่างๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
โอกาส (Opportunities) - นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน - กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานเทศบาลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ - อัตราค่าจ้างเงินเดือนของข้าราชการ - ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาด้านยางฮอมเป็นอย่างดี - มีความคุ้นเคยกันทุกคน - บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วยุทธศาสตร์ตำบลยางฮอม ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนาคติของประชาชนได้ดี - บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ในระดับปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น - ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของเทศบาลตำบลยางฮอมในฐานะตัวแทน	ภัยคุกคาม (Threats) - มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายเพื่อจะได้ครอบคลุมทุกภารกิจของเทศบาลตำบลยางฮอม - งบประมาณน้อยเมื่อเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากรและการกิจ

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

- ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
- ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
- บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ
- การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไขปัญา

- การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
- จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัลตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ

๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ

๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

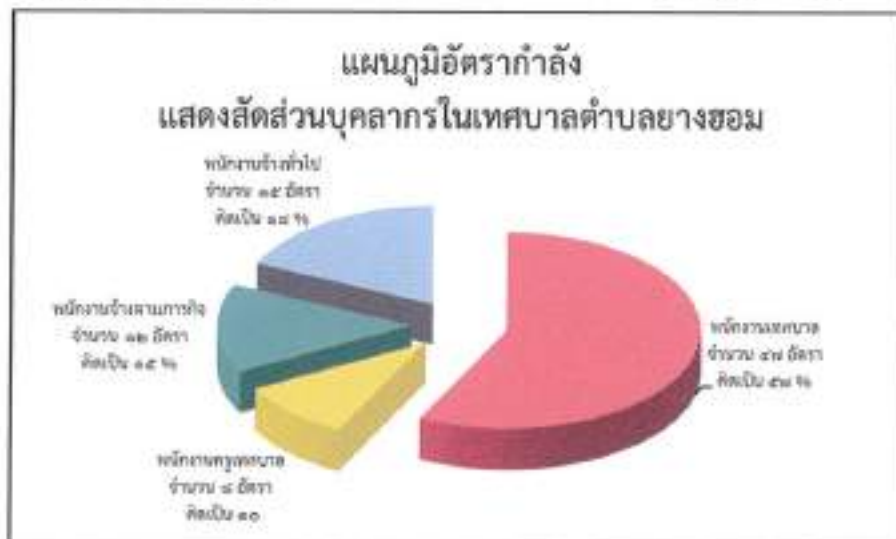
ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

เทศบาลตำบลยางฮอมกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)
- ๒) กองคลัง (๐๔)
- ๓) กองช่าง (๐๕)
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)
- ๕) กองการศึกษา (๐๘)
- ๖) หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)

ทั้งนี้ได้กำหนดตรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวนทั้งสิ้น ๘๒ อัตรา ได้แก่

๑) พนักงานเทศบาล	จำนวน	๔๗	อัตรา
๒) พนักงานครูเทศบาล (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	จำนวน	๘	อัตรา
๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๑๒	อัตรา
๔) พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๑๕	อัตรา



แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลยางฮอมมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่มีเพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล จึงมีความจำเป็นต้องมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านดังกล่าว ทำให้งานบางงานเกิดความล่าช้า เพราะเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบต้องรับผิดชอบงานในหลายด้าน ประกอบกับเทศบาลตำบลยางฮอมได้รับการถ่ายโอนโรงเรียนมาจากกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมตามโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการภายในกองช่าง

๑.๑ ย้ายงานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ ไปอยู่ในสังกัด ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง กองช่าง

๑.๒ ย้ายงานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานจัดทำประวัติ ติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานจัดทำทะเบียนควบคุม การจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง ไปอยู่ในสังกัด ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง กองช่าง

๒. ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการภายในกองการศึกษา

๒.๑ เพิ่มงานโรงเรียน ในกองการศึกษา

๓. กำหนดตำแหน่งเพิ่มตามโครงสร้างส่วนราชการภายในกองการศึกษา

๓.๑ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา สังกัด โรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอม กองการศึกษา

๓.๒ ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย เงินเดือนอันดับ ครูผู้ช่วย จำนวน ๘ อัตรา สังกัด โรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอม กองการศึกษา

๓.๓ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ประเภทตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา สังกัด โรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอม กองการศึกษา

๓.๔ ตำแหน่ง การโรง ประเภทตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา สังกัด โรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอม กองการศึกษา

๓.๕ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยลึก กองการศึกษา

๓.๖ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพญาพิภักดิ์ กองการศึกษา

๓.๗ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยางฮอม กองการศึกษา

๓.๘ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำแพร่ กองการศึกษา

๓.๙ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขมภู กองการศึกษา

๓.๑๐ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าแดง กองการศึกษา

๓.๑๑ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหลวงเหนือ กองการศึกษา

๓.๑๒ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปาง กองการศึกษา

๓.๑๓ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งศรีเกิด กองการศึกษา

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่อไป จึงได้นำเสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบนี้ เนื่องจากมีเหตุผลที่จำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงที่มีปริมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่ากำหนดอัตรากำลังเพิ่มของเทศบาลตำบลยางฮอม มีความเหมาะสมแล้ว

ความคาดหวังอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลยางฮอม การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลยางฮอม ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลยางฮอมดังที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลยางฮอมมีความคาดหวังเกี่ยวกับอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล

ความคาดหวังระยะสั้นในสำนักปลัดเทศบาล

๑.๑ กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสำนักปลัดเทศบาลกำหนด

๑.๒ กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่ขาดแคลนอัตราพนักงานเทศบาลที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ตามภารกิจเร่งด่วนของสำนักปลัดเทศบาล

๑.๓ กำหนดฝ่ายบริหารงานทั่วไป สังกัด สำนักปลัดเทศบาล เนื่องจากมีภารกิจเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล งานการเลือกตั้ง

๑.๔ กำหนดฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สังกัด สำนักปลัดเทศบาล เนื่องจากมีภารกิจเกี่ยวกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย

ความคาดหวังระยะยาวในสำนักปลัดเทศบาล

๑.๑ ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง

๒. กองคลัง

ความคาดหวังระยะสั้นในกองคลัง

๒.๑ กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกองคลัง

๒.๒ กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่ขาดแคลนอัตราพนักงานเทศบาลที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ตามภารกิจเร่งด่วนของกองคลัง

๒.๓ ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง

๒.๔ กำหนดฝ่ายพัฒนารายได้ สังกัด กองคลัง เนื่องจากมีภารกิจเกี่ยวกับงานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผลสถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน

ความคาดหวังระยะยาวในกองคลัง

๒.๑ กำหนดฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน สังกัด กองคลัง เนื่องจากมีภารกิจเกี่ยวกับงานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงิน ประกันสัญญาทุกประเภท

๓. กองช่าง

ความคาดหวังระยะสั้นในกองช่าง

๓.๑ กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกองช่าง

๓.๒ กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่ขาดแคลนอัตราพนักงานเทศบาลที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ตามภารกิจเร่งด่วนของกองช่าง

ความคาดหวังระยะยาวในกองช่าง

๓.๑ ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ความคาดหวังระยะสั้นในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔.๒ กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่ขาดแคลนอัตราพนักงานเทศบาลที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ตามภารกิจเร่งด่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔.๓ กำหนดฝ่ายป้องกันและควบคุมโรค สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เนื่องจากมีภารกิจเกี่ยวกับงานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานหลักประกันสุขภาพ

ความคาดหวังระยะยาวในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง

๕. กองการศึกษา

ความคาดหวังระยะสั้นในกองการศึกษา

๖.๑ กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้ครอบคลุมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ของกองการศึกษา

๖.๒ กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในการกิจที่ขาดแคลนอัตราพนักงานเทศบาลที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจเร่งด่วนของกองการศึกษา

๖.๓ กำหนดฝ่ายบริหารการศึกษา สังกัด กองการศึกษา เนื่องจากมีการกิจเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ

ความคาดหวังระยะยาวในกองการศึกษา

๕.๑ ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๔.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่เทศบาลตำบลยางฮอมได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป โดยเริ่มแรกมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่ไว้ ดังนี้

อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่ไม่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจัดจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง และไฟฟ้าสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุม อาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ทบทวนการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและ ยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติ ครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนา ระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา คุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาศึกษาสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บ รักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมี ประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**ตารางโครงสร้างส่วนราชการ
ของเทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย**

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานราชการทั่วไปของเทศบาล ๑.๒ งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี ๑.๓ งานกิจการสภาเทศบาล ๑.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานการพาณิชย์ ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานเทศกิจ ๑.๙ งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๑๐ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๑๑ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ๑.๑๒ งานนิติการ ๑.๑๓ งานการเลือกตั้ง ๑.๑๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๑๕ งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล ๑.๑๖ งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล ๑.๑๗ งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการพัฒนาท้องถิ่น ๑.๑๘ งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ๑.๑๙ งานคณะกรรมการพัฒนาเทศบาล ๑.๒๐ งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล ๑.๒๑ งานงบประมาณ ๑.๒๒ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุน ของเทศบาล ๑.๒๓ งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ๑.๒๔ งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ ๑.๒๕ งานสถิติข้อมูล ๑.๒๖ งานสารสนเทศ ๑.๒๗ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ ของเทศบาล ๑.๒๘ งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคมและด้านสังคมสงเคราะห์ ๑.๒๙ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน ๑.๓๐ งานพัฒนาชุมชน ๑.๓๑ งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน ๑.๓๒ งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม แม่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานราชการทั่วไปของเทศบาล ๑.๒ งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี ๑.๓ งานกิจการสภาเทศบาล ๑.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานการพาณิชย์ ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานเทศกิจ ๑.๙ งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๑๐ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๑๑ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ๑.๑๒ งานนิติการ ๑.๑๓ งานการเลือกตั้ง ๑.๑๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๑๕ งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล ๑.๑๖ งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล ๑.๑๗ งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการพัฒนาท้องถิ่น ๑.๑๘ งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ๑.๑๙ งานคณะกรรมการพัฒนาเทศบาล ๑.๒๐ งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล ๑.๒๑ งานงบประมาณ ๑.๒๒ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุน ของเทศบาล ๑.๒๓ งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ๑.๒๔ งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ ๑.๒๕ งานสถิติข้อมูล ๑.๒๖ งานสารสนเทศ ๑.๒๗ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ ของเทศบาล ๑.๒๘ งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคมและด้านสังคมสงเคราะห์ ๑.๒๙ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน ๑.๓๐ งานพัฒนาชุมชน ๑.๓๑ งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน ๑.๓๒ งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม แม่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล (ต่อ) ๑.๓๓ งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ๑.๓๔ งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพหุพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ ๑.๓๕ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกาย และสมอง ๑.๓๖ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย ๑.๓๗ งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดน ไม่เหมาะสมแก้ไข ๑.๓๘ งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหา ความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิต ในครอบครัว ๑.๓๙ งานด้านจิตวิทยา ๑.๔๐ งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ๑.๔๑ งานการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๑.๔๒ งานการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๑.๔๓ งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง ๑.๔๔ งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุง โครงสร้างส่วนราชการ ๑.๔๕ งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่ง ๑.๔๖ งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือก เพื่อรับโอน ๑.๔๗ งานบรรจุและแต่งตั้ง ๑.๔๘ งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ ๑.๔๙ งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ๑.๕๐ งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๑.๕๑ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ๑.๕๒ งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงาน เทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ๑.๕๓ งานการลาทุกประเภท ๑.๕๔ งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท ๑.๕๕ งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพ ในการปฏิบัติงาน ๑.๕๖ งานแผนพัฒนาบุคลากร ๑.๕๗ งานฝึกอบรม ๑.๕๘ งานการให้พ้นจากราชการ ๑.๕๙ งานเลขานุการของคณะกรรมการหรือ คณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ๑.๖๐ งานตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร ๑.๖๑ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ ทางวิชาการ	๑. สำนักปลัดเทศบาล (ต่อ) ๑.๓๓ งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ๑.๓๔ งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพหุพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ ๑.๓๕ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกาย และสมอง ๑.๓๖ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย ๑.๓๗ งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดน ไม่เหมาะสมแก้ไข ๑.๓๘ งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหา ความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิต ในครอบครัว ๑.๓๙ งานด้านจิตวิทยา ๑.๔๐ งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ๑.๔๑ งานการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๑.๔๒ งานการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๑.๔๓ งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง ๑.๔๔ งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุง โครงสร้างส่วนราชการ ๑.๔๕ งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่ง ๑.๔๖ งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือก เพื่อรับโอน ๑.๔๗ งานบรรจุและแต่งตั้ง ๑.๔๘ งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ ๑.๔๙ งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ๑.๕๐ งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๑.๕๑ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ๑.๕๒ งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงาน เทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ๑.๕๓ งานการลาทุกประเภท ๑.๕๔ งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท ๑.๕๕ งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพ ในการปฏิบัติงาน ๑.๕๖ งานแผนพัฒนาบุคลากร ๑.๕๗ งานฝึกอบรม ๑.๕๘ งานการให้พ้นจากราชการ ๑.๕๙ งานเลขานุการของคณะกรรมการหรือ คณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ๑.๖๐ งานตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร ๑.๖๑ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ ทางวิชาการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ ๒.๒ งานสรุปผลสถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม ๒.๓ งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๕.๑ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน ๒.๕.๒ งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน ๒.๕.๓ งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท ๒.๕.๔ งานการจัดทำบัญชี ๒.๕.๕ งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท ๒.๕.๖ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ ๒.๕.๗ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ๒.๕.๘ งานเกี่ยวกับสถานะการเงิน การคลัง ๒.๕.๙ งานการจัดสรรเงินต่างๆ ๒.๕.๑๐ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ ๒.๕.๑๑ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน ๒.๕.๑๒ งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและประจำปี ๒.๕.๑๓ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา ๒.๕.๑๔ งานทะเบียนคุม ๒.๕.๑๕ งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ ๒.๕.๑๖ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ ๒.๒ งานสรุปผลสถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม ๒.๓ งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๕.๑ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน ๒.๕.๒ งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน ๒.๕.๓ งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท ๒.๕.๔ งานการจัดทำบัญชี ๒.๕.๕ งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท ๒.๕.๖ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ ๒.๕.๗ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ๒.๕.๘ งานเกี่ยวกับสถานะการเงิน การคลัง ๒.๕.๙ งานการจัดสรรเงินต่างๆ ๒.๕.๑๐ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ ๒.๕.๑๑ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน ๒.๕.๑๒ งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและประจำปี ๒.๕.๑๓ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา ๒.๕.๑๔ งานทะเบียนคุม ๒.๕.๑๕ งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ ๒.๕.๑๖ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ ๓.๒ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ ๓.๓ งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี ๓.๔ งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล ๓.๕ งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ ๓.๖ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ ๓.๗ งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓.๘ งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓.๙ งานจัดทำทะเบียนควบคุม การจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง ๓.๑๐ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ ๓.๑๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๑๑.๑ งานสำรวจ ๓.๑๑.๒ งานออกแบบและเขียนแบบ ๓.๑๑.๓ งานประมาณราคา ๓.๑๑.๔ งานจัดทำราคากลาง ๓.๑๑.๕ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง ๓.๑๑.๖ งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย ๓.๑๑.๗ งานตรวจสอบการก่อสร้าง ๓.๑๒ ฝ่ายการโยธา ๓.๑๒.๑ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ ๓.๑๒.๒ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร ๓.๑๒.๓ งานปรับปรุงภูมิทัศน์ ๓.๑๒.๔ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๑๒.๕ งานเกี่ยวกับการประปา ๓.๑๒.๖ งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล ๓.๑๒.๗ งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๑.๑ งานสำรวจ ๓.๑.๒ งานออกแบบและเขียนแบบ ๓.๑.๓ งานประมาณราคา ๓.๑.๔ งานจัดทำราคากลาง ๓.๑.๕ งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ ๓.๑.๖ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ ๓.๑.๗ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง ๓.๑.๘ งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย ๓.๑.๙ งานตรวจสอบการก่อสร้าง ๓.๑.๑๐ งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓.๑.๑๑ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ ๓.๒ ฝ่ายการโยธา ๓.๒.๑ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ ๓.๒.๒ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร ๓.๒.๓ งานปรับปรุงภูมิทัศน์ ๓.๒.๔ งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี ๓.๒.๕ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒.๖ งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล ๓.๒.๗ งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ ๓.๒.๘ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ ๓.๒.๙ งานเกี่ยวกับการประปา ๓.๒.๑๐ งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล ๓.๒.๑๑ งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล ๓.๒.๑๒ งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓.๒.๑๓ งานจัดทำทะเบียนควบคุม การจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง	ปรับเปลี่ยนงานในกองช่างตามความเหมาะสม
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ ๔.๒ งานการแพทย์ฉุกเฉิน ๔.๓ งานหลักประกันสุขภาพ ๔.๔ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๔.๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๔.๒ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ ๔.๔.๓ งานสุขาภิบาลชุมชน ๔.๔.๔ งานอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๔.๕ งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย ๔.๔.๖ งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ ๔.๒ งานการแพทย์ฉุกเฉิน ๔.๓ งานหลักประกันสุขภาพ ๔.๔ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๔.๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๔.๒ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ ๔.๔.๓ งานสุขาภิบาลชุมชน ๔.๔.๔ งานอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๔.๕ งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย ๔.๔.๖ งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย ๕.๓ งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา ๕.๔ งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ ๕.๕ งานเครือข่ายทางการศึกษา ๕.๖ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร ๕.๗ งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา ๕.๘ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๙ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๑๐ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ๕.๑๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑๑.๑ งานศึกษานิเทศก์ ๕.๑๑.๒ งานการศาสนา ๕.๑๑.๓ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๕.๑๑.๔ งานการกีฬาและนันทนาการ ๕.๑๑.๕ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษา นอกโรงเรียน	๕. กองการศึกษา ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย ๕.๓ งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา ๕.๔ งานโรงเรียน*** ๕.๕ งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ ๕.๖ งานเครือข่ายทางการศึกษา ๕.๗ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร ๕.๘ งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา ๕.๙ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๑๐ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๑๑ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ๕.๑๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑๒.๑ งานศึกษานิเทศก์ ๕.๑๒.๒ งานการศาสนา ๕.๑๒.๓ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๕.๑๒.๔ งานการกีฬาและนันทนาการ ๕.๑๒.๕ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษา นอกโรงเรียน	***เพิ่มงานโรงเรียนตามยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษา และการสาธารณสุข ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และการศึกษาด้านอื่นตามเกณฑ์มาตรฐาน
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี ๖.๒ งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี ๖.๓ งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน ๖.๔ งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล ๖.๕ งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด ๖.๖ งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ ๖.๗ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ ๖.๘ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน ๖.๙ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี ๖.๒ งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี ๖.๓ งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน ๖.๔ งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล ๖.๕ งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด ๖.๖ งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ ๖.๗ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ ๖.๘ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน ๖.๙ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง	

หมายเหตุ โครงสร้างส่วนราชการกำหนดตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของเทศบาลตำบลยางฮอม ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล

๑.๑ งานราชการทั่วไปของเทศบาล กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๑.๒ งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๑.๓ งานกิจการสภาเทศบาล กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของทุกภาคส่วน

๑.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจสู่ชุมชนที่เข้มแข็งตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการท่องเที่ยว กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นระบบและมีคุณภาพตามศักยภาพในพื้นที่ บูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติสิ่งแวดล้อม วิถีชีวิต ศาสนาและวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจสู่ชุมชนที่เข้มแข็งตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการท่องเที่ยว กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้ประชาชนพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน

๑.๖ งานการพาณิชย์ กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตสังคมและป้องกันบรรเทาสาธารณภัย กลยุทธ์ที่ ๕ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และกลยุทธ์ที่ ๘ ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในชุมชน

๑.๘ งานเทศกิจ กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตสังคมและป้องกันบรรเทาสาธารณภัย กลยุทธ์ที่ ๔ รักษาความสงบเรียบร้อยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๑.๙ งานรักษาความสงบเรียบร้อย กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตสังคมและป้องกันบรรเทาสาธารณภัย กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและการแก้ไขปัญหาอาชญากรรม บูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นให้มีประสิทธิภาพ, กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมเครือข่ายประชาชนและกลุ่มอาสาสมัครให้เข้มแข็งเป็นพลังในการแก้ไขปัญหาสังคมและขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล และกลยุทธ์ที่ ๔ รักษาความสงบเรียบร้อยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๑.๑๐ งานประชาสัมพันธ์ กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๑.๑๑ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยี

๑.๑๒ งานนิติการ กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๑.๑๓ งานการเลือกตั้ง กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของทุกภาคส่วน

๑.๑๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของทุกภาคส่วน

๑.๑๕ งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของทุกภาคส่วน

๑.๑๖ งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของทุกภาคส่วน

๑.๑๗ งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของทุกภาคส่วน

๑.๑๘ งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนา
ด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของทุกภาคส่วน

๑.๑๙ งานคณะกรรมการพัฒนาเทศบาล กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้าน
การเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของทุกภาคส่วน

๑.๒๐ งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนา
ด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของทุกภาคส่วน

๑.๒๑ งานงบประมาณ กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร
กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๑.๒๒ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของเทศบาล กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖
การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๑.๒๓ งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) กำหนด
งานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหาร
จัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๑.๒๔ งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖
การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของทุกภาคส่วน

๑.๒๕ งานสถิติข้อมูล กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร
กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของทุกภาคส่วน

๑.๒๖ งานสารสนเทศ กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร
กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยี

๑.๒๗ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของเทศบาล กำหนดงานตาม
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยี

๑.๒๘ งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคมและด้านสังคมสงเคราะห์
กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตสังคมและป้องกันบรรเทาสาธารณภัย กลยุทธ์ที่ ๖
จัดสวัสดิการสังคมสงเคราะห์และการแก้ไขปัญหาดัง สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๑.๒๙ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการ
สังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน กำหนดงานตาม
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตสังคมและป้องกันบรรเทาสาธารณภัย กลยุทธ์ที่ ๖ จัดสวัสดิการสังคม
สงเคราะห์และการแก้ไขปัญหาดัง สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๑.๓๐ งานพัฒนาชุมชน กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตสังคมและ
ป้องกันบรรเทาสาธารณภัย กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสังคม

๑.๓๑ งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนา
คุณภาพชีวิตสังคมและป้องกันบรรเทาสาธารณภัย กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสังคม

๑.๓๒ งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และ
ผู้ด้อยโอกาส กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตสังคมและป้องกันบรรเทาสาธารณภัย กลยุทธ์ที่ ๖
จัดสวัสดิการสังคมสงเคราะห์และการแก้ไขปัญหาดัง สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๑.๓๓ งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน กำหนดงานตาม
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจสู่ชุมชนที่เข้มแข็งตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการท่องเที่ยว กลยุทธ์ที่ ๓
ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของกลุ่มอาชีพ กลุ่มผู้ผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ในท้องถิ่น

๑.๓๔ งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง
ผู้ประสพภัยพิบัติต่างๆ กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตสังคมและป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
กลยุทธ์ที่ ๖ จัดสวัสดิการสังคมสงเคราะห์และการแก้ไขปัญหาดัง สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๑.๓๕ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง กำหนดงานตาม
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตสังคมและป้องกันบรรเทาสาธารณภัย กลยุทธ์ที่ ๖ จัดสวัสดิการสังคม
สงเคราะห์และการแก้ไขปัญหาดัง สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๑.๓๖ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้ถูกทอดทิ้ง เปร้อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย
กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตสังคมและป้องกันบรรเทาสาธารณภัย กลยุทธ์ที่ ๖
จัดสวัสดิการสังคมสงเคราะห์และการแก้ไขปัญหาดัง สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๑.๓๗ งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตสังคมและป้องกันบรรเทาสาธารณภัย กลยุทธ์ที่ ๖ จัดสวัสดิการสังคมสงเคราะห์และการแก้ไขปัญหาคดี สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๑.๓๘ งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตสังคมและป้องกันบรรเทาสาธารณภัย กลยุทธ์ที่ ๖ จัดสวัสดิการสังคมสงเคราะห์และการแก้ไขปัญหาคดี สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๑.๓๙ งานด้านจิตวิทยา กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตสังคมและป้องกันบรรเทาสาธารณภัย กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสังคม

๑.๔๐ งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตสังคมและป้องกันบรรเทาสาธารณภัย กลยุทธ์ที่ ๖ จัดสวัสดิการสังคมสงเคราะห์และการแก้ไขปัญหาคดี สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๑.๔๑ งานการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชนที่เข้มแข็งตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการท่องเที่ยว กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของกลุ่มอาชีพ กลุ่มผู้ผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ในท้องถิ่น

๑.๔๒ งานการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น, กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และกลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาส่งเสริมบุคลากรของเทศบาลด้านคุณธรรม จริยธรรม และการเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

๑.๔๓ งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น, กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และกลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาส่งเสริมบุคลากรของเทศบาลด้านคุณธรรม จริยธรรม และการเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

๑.๔๔ งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น, กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และกลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาส่งเสริมบุคลากรของเทศบาลด้านคุณธรรม จริยธรรม และการเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

๑.๔๕ งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น, กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และกลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาส่งเสริมบุคลากรของเทศบาลด้านคุณธรรม จริยธรรม และการเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

๑.๔๖ งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น, กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และกลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาส่งเสริมบุคลากรของเทศบาลด้านคุณธรรม จริยธรรม และการเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

๑.๔๗ งานบรรจุและแต่งตั้ง กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น, กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และกลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาส่งเสริมบุคลากรของเทศบาลด้านคุณธรรม จริยธรรม และการเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

๑.๔๘ งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น, กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และกลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาส่งเสริมบุคลากรของเทศบาลด้านคุณธรรม จริยธรรม และการเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

๑.๔๙ งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยี

๑.๕๐ งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น, กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และกลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาส่งเสริมบุคลากรของเทศบาลด้านคุณธรรม จริยธรรม และการเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

๑.๕๑ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น, กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และกลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาส่งเสริมบุคลากรของเทศบาลด้านคุณธรรม จริยธรรม และการเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

๑.๕๒ งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น, กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และกลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาส่งเสริมบุคลากรของเทศบาลด้านคุณธรรม จริยธรรม และการเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

๑.๕๓ งานการสาทุกประเภท กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและ
การบริหาร กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น

๓.๕๔ งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น

๑.๕๕ งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น และกลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาส่งเสริมบุคลากรของเทศบาลด้านคุณธรรม จริยธรรม และการเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

๑.๕๖ งานแผนพัฒนาบุคลากร กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการเมือง และการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น, กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และกลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาส่งเสริมบุคลากรของเทศบาลด้านคุณธรรม จริยธรรม และการเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

๑.๕๗ งานฝึกอบรม กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น และกลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาส่งเสริมบุคลากรของเทศบาล ด้านคุณธรรม จริยธรรม และการเกิดทุนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

๑.๕๘ งานการให้พ้นจากราชการ กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น, กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และกลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาส่งเสริมบุคลากรของเทศบาลด้านคุณธรรม จริยธรรม และการเกิดทุนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

๑.๕๙ งานเลขานุการของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น

๑.๖๐ งานตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๑.๖๑ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๒. กองคลัง

๒.๑ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๒.๒ งานสรุปผลสถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนา
ด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๒.๓ งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนา
ด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๒.๔ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๒.๕ ฝ่ายบริหารงานคลัง

๒.๕.๑งานการจ่ายเงิน การรับเงิน กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาตัวเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๒.๕.๒งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน กำหนดงานตาม
พุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ
ตามหลักธรรมาภิบาล

๒.๕.๓ งานการตรวจสอบใบสำคัญฎีกาทุกประเภท กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๒.๕๔งานการจัดทำบัญชี กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเมือง และการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๒.๕.๕ งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนา
ด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๒.๕.๖ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๒.๕.๗ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๒.๕.๘ งานเกี่ยวกับสถานะการเงิน การคลัง กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนา
ด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๒.๕.๔งานการจัดสรรเงินต่างๆ กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมือง และการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๒.๕.๑๐ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๒.๕.๑๑ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้าน
การเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๒.๕.๑๒ งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและประจำปี กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๒.๕.๑๓ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนา
ด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๒.๕.๑๕ งานทะเบียนคุม กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและ
การบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๒.๕.๑๕งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๒.๕.๑๖ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖
การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๓. กองช่าง

๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๑.๑ งานสำรวจ กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมโครงสร้างพื้นฐานการบริหารจัดการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคม สะพาน ทางน้ำ, กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาอาคารสถานที่ในชุมชน และกลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาแหล่งน้ำ การสร้างฝาย การจัดทำแผนป้องกันตลิ่งพังและ การจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ (เรียงหิน รางระบายน้ำ พนัง ประปา ชลลอก)

๓.๑.๒ งานออกแบบและเขียนแบบ กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมโครงสร้างพื้นฐานการบริหารจัดการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมสะพาน ทางน้ำ, กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาอาคารสถานที่ในชุมชน และกลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาแหล่งน้ำ การสร้างฝาย การจัดทำแก้มป้องกันตลิ่งพังและการจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ (เวียงหิน, รางระบายน้ำ, พนัง, ประปา, ชุดลอก)

๓.๑.๓ งานประมาณราคา กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคม โครงสร้างพื้นฐานการบริหารจัดการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคม สะพาน ทางน้ำ, กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาอาคารสถานที่ในชุมชน และกลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาแหล่งน้ำ การสร้างฝาย การจัดทำแนวป้องกัน คลองห้วยและการจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ (เรียงหิน วางระบบน้ำ พนัง ประปา ขุดลอก)

๓.๑.๔ งานจัดทำราคากลาง กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคม โครงสร้างพื้นฐานการบริหารจัดการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคม สะพาน ทางน้ำ, กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาอาคารสถานที่ในชุมชน และกลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาแหล่งน้ำ การสร้างฝาย การจัดทำแนวป้องกัน คลองห้วยและการจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ (เรียงหิน วางระบบน้ำ พนัง ประปา ขุดลอก)

๓.๑.๕ งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๓.๑.๖ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๓.๑.๗ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมโครงสร้างพื้นฐานการบริหารจัดการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคม สะพาน ทางน้ำ, กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาอาคารสถานที่ในชุมชน และกลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาแหล่งน้ำ การสร้างฝาย การจัดทำแนวป้องกันคลองห้วยและการจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ (เรียงหิน วางระบบน้ำ พนัง ประปา ขุดลอก)

๓.๑.๘ งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมโครงสร้างพื้นฐานการบริหารจัดการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาอาคารสถานที่ในชุมชน

๓.๑.๙ งานตรวจสอบการก่อสร้าง กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมโครงสร้างพื้นฐานการบริหารจัดการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาอาคารสถานที่ในชุมชน

๓.๑.๑๐ งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๕ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและการพัฒนาสิ่งแวดล้อมธรรมชาติอย่างยั่งยืน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาการควบคุม ป้องกัน แก้ไขปัญหาขยะ น้ำเสีย มลภาวะและความสะอาดเรียบร้อยของชุมชน

๓.๑.๑๑ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๓.๒ ฝ่ายการโยธา

๓.๒.๑ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๓.๒.๒ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมโครงสร้างพื้นฐานการบริหารจัดการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ กลยุทธ์ที่ ๔ สนับสนุนขยายเขตไฟฟ้า ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ ไฟกึ่ง ไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์

๓.๒.๓ งานปรับปรุงภูมิทัศน์ กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคมและป้องกันบรรเทาสาธารณภัย กลยุทธ์ที่ ๗ ส่งเสริมให้มีสวนสาธารณะ สวนสุขภาพ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การกีฬาและนันทนาการ

๓.๒.๔ งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๓.๒.๕ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมโครงสร้างพื้นฐานการบริหารจัดการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคม สะพาน ทางน้ำ, กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาอาคารสถานที่ในชุมชน และกลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาแหล่งน้ำ การสร้างฝาย การจัดทำแนวป้องกันคลองห้วยและการจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ (เรียงหิน วางระบบน้ำ พนัง ประปา ขุดลอก)

๓.๒.๖ งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๕. กองการศึกษา

๕.๑ งานบริหารการศึกษา กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทางการศึกษาและการสาธารณสุข กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อรองรับเข้าสู่ประชาคมอาเซียน, กลยุทธ์ที่ ๒ สนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน, กลยุทธ์ที่ ๓ สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาสื่อสร้างสรรค์สำหรับเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและเยาวชน และกลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้รับอาหารเสริมอาหารกลางวันอย่างครบถ้วนและเป็นธรรม

๕.๒ งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทางการศึกษาและการสาธารณสุข กลยุทธ์ที่ ๒ สนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน

๕.๓ งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทางการศึกษาและการสาธารณสุข กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อรองรับเข้าสู่ประชาคมอาเซียน, กลยุทธ์ที่ ๒ สนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน และกลยุทธ์ที่ ๓ สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาสื่อสร้างสรรค์สำหรับเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและเยาวชน

๕.๔ งานโรงเรียน กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทางการศึกษาและการสาธารณสุข กลยุทธ์ที่ ๒ สนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน

๕.๕ งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทางการศึกษาและการสาธารณสุข กลยุทธ์ที่ ๒ สนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน

๕.๖ งานเครือข่ายทางการศึกษา กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทางการศึกษาและการสาธารณสุข กลยุทธ์ที่ ๒ สนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน

๕.๗ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทางการศึกษาและการสาธารณสุข กลยุทธ์ที่ ๒ สนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน

๕.๘ งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทางการศึกษาและการสาธารณสุข กลยุทธ์ที่ ๓ สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาสื่อสร้างสรรค์สำหรับเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและเยาวชน

๕.๙ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทางการศึกษาและการสาธารณสุข กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อรองรับเข้าสู่ประชาคมอาเซียน, กลยุทธ์ที่ ๓ สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาสื่อสร้างสรรค์สำหรับเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและเยาวชน และกลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้รับอาหารเสริม อาหารกลางวันอย่างครบถ้วนและเป็นธรรม

๕.๑๐ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น, กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และกลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาส่งเสริมบุคลากรของเทศบาลด้านคุณธรรม จริยธรรม และการเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

๕.๑๑ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๕.๑๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๑๒.๑ งานศึกษานิเทศก์ กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทางการศึกษา และการสาธารณสุข กลยุทธ์ที่ ๒ สนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และ การศึกษาตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน

๕.๑๒.๒ งานการศาสนา กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทางการศึกษา และการสาธารณสุข กลยุทธ์ที่ ๔ สนับสนุนการเรียนรู้คู่คุณธรรมร่วมกับสถาบันศาสนา รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาที่ คำนึงถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรม ทางด้านภาษาและการแต่งกายล้านนา

๕.๑๒.๓ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทางการศึกษาและการสาธารณสุข กลยุทธ์ที่ ๔ สนับสนุนการเรียนรู้ คู่คุณธรรมร่วมกับสถาบันศาสนา รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาที่คำนึงถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรม ทางด้านภาษา และการแต่งกายล้านนา

๕.๑๒.๔ งานการกีฬาและนันทนาการ กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนา คุณภาพชีวิตสังคมและป้องกันบรรเทาสาธารณภัย กลยุทธ์ที่ ๗ ส่งเสริมให้มีสวนสาธารณะ สวนสุขภาพ และ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การกีฬาและนันทนาการ

๕.๑๒.๕ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน กำหนดงานตาม ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทางการศึกษาและการสาธารณสุข กลยุทธ์ที่ ๒ สนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาใน ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

๖.๑ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนา ด้านการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๖.๒ งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสาร การรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๖.๓ งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน กำหนดงาน ตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาล

๖.๔ งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๖.๕ งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้ เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการ บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๖.๖ งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ ทรัพยากร ของส่วนราชการต่างๆ กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๖.๗ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๖.๘ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนา ด้าน การเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๖.๙ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงาน แก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง กำหนดงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการเมืองและการบริหาร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคน และเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน

การลาออก

๓. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และความมอบให้ใคร

ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถที่ทักษะตรงกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงานหรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน
*วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖	ชั่วโมง	
(๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. - เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. - เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)		
**เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖)	๑,๓๘๐	ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐)	๘๒,๘๐๐	นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรือด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลยางฮอม ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมโครงสร้างพื้นฐานการบริหารจัดการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจสู่ชุมชนที่เข้มแข็งตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตสังคมและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการศึกษาและการสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อมธรรมชาติ

อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

บทวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่น เป็นการวิเคราะห์ว่าเพื่อบรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์จะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วย

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง
๑. การพัฒนาระบบคมนาคมโครงสร้างพื้นฐานการบริหารจัดการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ	๑.๑ การพัฒนาระบบคมนาคม สะพาน ทางน้ำ	(๑) ปลัดเทศบาล (๒) ผู้อำนวยการกองช่าง (๓) หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (๔) หัวหน้าฝ่ายการโยธา (๕) วิศวกรโยธา (๖) นายช่างโยธา (๗) นายช่างเขียนแบบ (๘) นายช่างสำรวจ
	๑.๒ การพัฒนากายการสถานที่เป็นชุมชน	(๑) ปลัดเทศบาล (๒) ผู้อำนวยการกองช่าง (๓) หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (๔) หัวหน้าฝ่ายการโยธา (๕) วิศวกรโยธา (๖) สถาปนิก (๗) นายช่างโยธา (๘) นายช่างเขียนแบบ (๙) นายช่างสำรวจ
	๑.๓ การพัฒนาแหล่งน้ำ การสร้างฝาย การจัดทำแก้มป้องกันคลื่นพังและการจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ (เรื่องทัน รามรขายน้ำ พนัง ประปา ชุตลอก)	(๑) ปลัดเทศบาล (๒) ผู้อำนวยการกองช่าง (๓) หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (๔) หัวหน้าฝ่ายการโยธา (๕) วิศวกรโยธา (๖) วิศวกรเครื่องกล (๗) วิศวกรสุขาภิบาล (๘) นายช่างโยธา (๙) นายช่างเขียนแบบ (๑๐) นายช่างสำรวจ (๑๑) นายช่างเครื่องกล

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง
	๑.๔ สนับสนุนขยายเขตไฟฟ้า คัดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ ไฟฟ้า ไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์	(๑) ปลัดเทศบาล (๒) ผู้อำนวยการกองช่าง (๓) หัวหน้าฝ่ายการโยธา (๔) วิศวกรไฟฟ้า (๕) นายช่างไฟฟ้า
	๑.๕ ส่งเสริมการออกโรงวัดที่ดินที่ในที่ดินสาธารณะประโยชน์ (ที่ดินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินสำหรับพลเมืองใช้ร่วมกัน)	(๑) ปลัดเทศบาล (๒) ผู้อำนวยการกองช่าง (๓) หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (๔) หัวหน้าฝ่ายการโยธา (๕) นิติกร (๖) วิศวกรโยธา (๗) นายช่างโยธา
๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจสู่ชุมชนที่เข้มแข็งตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการท่องเที่ยว	๒.๑ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของกลุ่มอาชีพกลุ่มผู้ผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ในท้องถิ่น	(๑) ปลัดเทศบาล (๒) หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (๓) นักพัฒนาชุมชน (๔) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
	๒.๒ ส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและจัดการได้มีงานค้าและมีรายได้จากการยังชีพ	(๑) ปลัดเทศบาล (๒) หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (๓) นักพัฒนาชุมชน (๔) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
	๒.๓ ส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้ประชาชนที่ตนเองได้ได้อย่างยั่งยืน	(๑) ปลัดเทศบาล (๒) หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (๓) นักพัฒนาชุมชน (๔) นักวิชาการเกษตร (๖) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๗) เจ้าพนักงานการเกษตร
	๒.๔ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นระบบและมีคุณภาพตามศักยภาพในพื้นที่ บูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติสิ่งแวดล้อมวิถีชีวิต ทัศนียภาพและวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น	(๑) ปลัดเทศบาล (๒) หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (๓) นักจัดการงานทั่วไป (๔) นักประชาสัมพันธ์ (๕) นักพัฒนาการท่องเที่ยว (๖) เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (๗) เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว
๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตสังคมและป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและการแก้ไขปัญหายาเสพติดการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นให้มีประสิทธิภาพ	(๑) ปลัดเทศบาล (๒) หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (๓) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๔) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (๕) นักจัดการงานเทศกิจ (๖) พยาบาลวิชาชีพ
	๓.๒ ส่งเสริมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	(๑) ปลัดเทศบาล (๒) หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (๓) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (๔) หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๕) นักพัฒนาชุมชน (๖) นักวิชาการศึกษา (๗) นักวิชาการวัฒนธรรม
	๓.๓ ส่งเสริมเครือข่ายประชาชนและกลุ่มอาสาสมัครให้เข้มแข็งเป็นพลังในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวและขับเคลื่อนนโยบายของรัฐ	(๑) ปลัดเทศบาล (๒) รองปลัดเทศบาล (๓) หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (๔) นักจัดการงานเทศกิจ
	๓.๔ รักษาความสงบเรียบร้อยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	(๑) ปลัดเทศบาล (๒) รองปลัดเทศบาล (๓) หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (๔) นักจัดการงานเทศกิจ
	๓.๕ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	(๑) ปลัดเทศบาล (๒) รองปลัดเทศบาล (๓) หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (๔) ผู้อำนวยการกองช่าง (๕) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๖) หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (๗) หัวหน้าฝ่ายการโยธา

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น/ถูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง
		(๘) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (๙) นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑๐) วิศวกรโยธา (๑๑) พยาบาลวิชาชีพ (๑๒) เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑๓) นายช่างโยธา (๑๔) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
	๓.๖ จัดสวัสดิการสังคมสงเคราะห์และการแก้ไขปัญหาดังกล่าว สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม	(๑) ปลัดเทศบาล (๒) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (๓) นักพัฒนาชุมชน (๔) นักสังคมสงเคราะห์
	๓.๗ ส่งเสริมให้มีสวนสาธารณะ สวนสุขภาพ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การกีฬาและนันทนาการ	(๑) ปลัดเทศบาล (๒) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (๓) ผู้อำนวยการกองช่าง (๔) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๕) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (๖) หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (๗) หัวหน้าฝ่ายการโยธา (๘) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (๙) หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๐) นักจัดการงานเทศกิจ (๑๑) พยาบาลวิชาชีพ (๑๒) วิศวกรโยธา (๑๓) นักวิชาการศึกษา (๑๔) นักนันทนาการ (๑๕) นายช่างโยธา
	๓.๘ ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในชุมชน	(๑) ปลัดเทศบาล (๒) รองปลัดเทศบาล (๓) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (๔) ผู้อำนวยการกองช่าง (๕) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๖) หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (๗) หัวหน้าฝ่ายการโยธา (๘) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (๙) นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑๐) วิศวกรโยธา (๑๑) พยาบาลวิชาชีพ (๑๒) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑๓) นายช่างโยธา (๑๔) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
	๓.๙ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสังคม	(๑) ปลัดเทศบาล (๒) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (๓) นักพัฒนาชุมชน (๔) นักสังคมสงเคราะห์
๔. การพัฒนาศักยภาพการศึกษาและการสาธารณสุข	๔.๑ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อรองรับเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	(๑) ปลัดเทศบาล (๒) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (๓) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๔) นักวิชาการศึกษา (๕) ครู (๖) ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)
	๔.๒ สนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา มีระบบศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน	(๑) ปลัดเทศบาล (๒) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (๓) ผู้อำนวยการสถานศึกษา (๔) นักวิชาการศึกษา (๕) ครู (๖) ครูผู้ช่วย (๗) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๘) ภารโรง
	๔.๓ สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาสื่อสร้างสรรค์สำหรับเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและเยาวชน	(๑) ปลัดเทศบาล (๒) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (๓) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง
		(๔) นักวิชาการศึกษา (๕) ครู (๑) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
	๔.๔ สนับสนุนการเรียนรู้คู่คุณธรรมร่วมกับสถาบันศาสนา รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาที่คำนึงถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรม ท้องถิ่น ภาษาและการแต่งกายล้านนา	(๑) ปลัดเทศบาล (๑) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (๔) หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๕) นักวิชาการศึกษา (๖) นักวิชาการวัฒนธรรม
	๔.๕ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้รับอาหารกลางวัน อาหารกลางวันอย่างครบถ้วนและเป็นธรรม	(๑) ปลัดเทศบาล (๑) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (๓) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๔) นักวิชาการศึกษา (๕) เจ้าพนักงานพัสดุ (๖) ครู (๗) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
	๔.๖ ส่งเสริมด้านสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ โดยมีส่วนร่วมทุกภาคีเครือข่าย	(๑) ปลัดเทศบาล (๒) รองปลัดเทศบาล (๓) หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (๔) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๕) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (๖) พยาบาลวิชาชีพ (๗) นักวิชาการสาธารณสุข (๘) นักพัฒนาชุมชน (๙) นักฉุกเฉินการแพทย์ (๑๐) เจ้าพนักงานสาธารณสุข
	๔.๗ ส่งเสริมสนับสนุนการบริการดูแลผู้สูงอายุในระบอบการที่พึ่งตนเองได้และต้องการที่พึ่งพิงในตำบลบางตอน	(๑) ปลัดเทศบาล (๒) หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (๓) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๔) นักพัฒนาชุมชน (๕) นักสังคมสงเคราะห์ (๖) พยาบาลวิชาชีพ
๕. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อมธรรมชาติอย่างยั่งยืน	๕.๑ ส่งเสริมสร้างความร่วมมือและสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในการอนุรักษ์คุ้มครองและบำรุงป่าไม้ตลอดจนทรัพยากรอื่นๆ	(๑) ปลัดเทศบาล (๒) รองปลัดเทศบาล (๑) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๔) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (๕) นักวิชาการสาธารณสุข (๖) เจ้าพนักงานสาธารณสุข
	๕.๒ ส่งเสริมและพัฒนาการควบคุม ป้องกันแก้ไขปัญหามลพิษ น้ำเสีย มลภาวะและความสะอาดเรียบร้อยของชุมชน	(๑) ปลัดเทศบาล (๒) รองปลัดเทศบาล (๓) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๔) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (๕) นักวิชาการสุขาภิบาล (๖) เจ้าพนักงานสุขาภิบาล
	๕.๓ ส่งเสริมพัฒนาการใช้พลังงานทดแทน	(๑) ปลัดเทศบาล (๒) ผู้อำนวยการกองช่าง (๓) หัวหน้าฝ่ายการโยธา (๔) วิศวกรไฟฟ้า (๕) นายช่างไฟฟ้า
๖. การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร	๖.๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น	(๑) ปลัดเทศบาล (๒) หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (๓) ผู้อำนวยการกองคลัง (๔) ผู้อำนวยการกองช่าง (๕) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๖) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (๗) ผู้อำนวยการสถานศึกษา (๘) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๙) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (๑๐) หัวหน้าฝ่ายแผนงานและก่อสร้าง (๑๑) หัวหน้าฝ่ายการโยธา

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง
		(๑๒) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (๑๓) หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๔) นักจัดการงานทั่วไป (๑๕) นักวิทยากรบุคคล (๑๖) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑๗) นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (๑๘) นิติกร (๑๙) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (๒๐) นักวิชาการเงินและบัญชี (๒๑) นักวิชาการคลัง (๒๒) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (๒๓) นักวิชาการพัสดุ (๒๔) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (๒๕) นักประชาสัมพันธ์ (๒๖) นักพัฒนาการท่องเที่ยว (๒๗) นักวิชาการเกษตร (๒๘) นักวิชาการสาธารณสุข (๒๙) พยาบาลวิชาชีพ (๓๐) นักวิชาการสุขาภิบาล (๓๑) วิศวกรโยธา (๓๒) สถาปนิก (๓๓) วิศวกรเครื่องกล (๓๔) วิศวกรไฟฟ้า (๓๕) วิศวกรสุขาภิบาล (๓๖) นักพัฒนาชุมชน (๓๗) นักสิ่งแวดล้อม (๓๘) นักวิชาการศึกษา (๓๙) นักวิชาการวัฒนธรรม (๔๐) นักสันนิบาตกร (๔๑) นักจัดการงานเทศกิจ (๔๒) นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๔๓) นักฉุกเฉินการแพทย์ (๔๔) ครู (๔๕) ครูผู้ช่วย (๔๖) เจ้าพนักงานธุรการ (๔๗) เจ้าพนักงานทะเบียน (๔๘) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๔๙) เจ้าพนักงานการคลัง (๕๐) เจ้าพนักงานพัสดุ (๕๑) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๕๒) เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (๕๓) เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว (๕๔) เจ้าพนักงานเกษตร (๕๕) เจ้าพนักงานสาธารณสุข (๕๖) เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (๕๗) นายช่างโยธา (๕๘) นายช่างเขียนแบบ (๕๙) นายช่างสำรวจ (๖๐) นายช่างเครื่องกล (๖๑) นายช่างไฟฟ้า (๖๒) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๖๓) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๖๔) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๖๕) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๖๖) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๖๗) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๖๘) ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง) (๖๙) พนักงานขับรถยนต์

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น/ทุกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง
		(๒๐) คนงาน (๒๑) ภารโรง
	๖.๒ พัฒนาศักยภาพประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	(๑) ปลัดเทศบาล (๒) หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (๓) ผู้อำนวยการกองคลัง (๔) ผู้อำนวยการกองช่าง (๕) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๖) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (๗) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (๘) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๙) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (๑๐) หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (๑๑) หัวหน้าฝ่ายการโยธา (๑๒) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (๑๓) หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๔) นักจัดการงานทั่วไป (๑๕) นักทรัพยากรบุคคล (๑๖) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑๗) นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (๑๘) นิติกร (๑๙) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (๒๐) นักวิชาการเงินและบัญชี (๒๑) นักวิชาการคลัง (๒๒) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (๒๓) นักวิชาการพัสดุ (๒๔) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (๒๕) นักประชาสัมพันธ์ (๒๖) นักพัฒนาการท่องเที่ยว (๒๗) นักวิชาการเกษตร (๒๘) นักวิชาการสาธารณสุข (๒๙) พยาบาลวิชาชีพ (๓๐) นักวิชาการสุขาภิบาล (๓๑) วิศวกรโยธา (๓๒) สถาปนิก (๓๓) วิศวกรเครื่องกล (๓๔) วิศวกรไฟฟ้า (๓๕) วิศวกรสุขาภิบาล (๓๖) นักพัฒนชุมชน (๓๗) นักส่งเสริมสุขภาพ (๓๘) นักวิชาการศึกษา (๓๙) นักวิชาการวัฒนธรรม (๔๐) นักสันติภาพ (๔๑) นักจัดการงานมหกิจ (๔๒) นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๔๓) นักฉุกเฉินการแพทย์ (๔๔) ครู (๔๕) ครูผู้ช่วย (๔๖) เจ้าพนักงานธุรการ (๔๗) เจ้าพนักงานทะเบียน (๔๘) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๔๙) เจ้าพนักงานการคลัง (๕๐) เจ้าพนักงานพัสดุ (๕๑) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๕๒) เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (๕๓) เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว (๕๔) เจ้าพนักงานเกษตร (๕๕) เจ้าพนักงานสาธารณสุข (๕๖) เจ้าพนักงานสุขาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง
		(๕๗) นายช่างโยธา (๕๘) นายช่างเขียนแบบ (๕๙) นายช่างสำรวจ (๖๐) นายช่างเครื่องกล (๖๑) นายช่างไฟฟ้า (๖๒) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๖๓) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๖๔) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๖๕) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๖๖) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๖๗) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๖๘) ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง) (๖๙) พนักงานขับรถยนต์ (๗๐) คนงาน (๗๑) การโรง
	๖.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของทุกภาคส่วน	(๑) ปลัดเทศบาล (๒) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (๓) ผู้อำนวยการกองคลัง (๔) ผู้อำนวยการกองช่าง (๕) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๖) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (๗) ผู้อำนวยการสถานศึกษา (๘) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๙) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (๑๐) หัวหน้าฝ่ายแผนและงบประมาณ (๑๑) หัวหน้าฝ่ายการโยธา (๑๒) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (๑๓) หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๔) นักจัดการงานทั่วไป (๑๕) นักทรัพยากรบุคคล (๑๖) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑๗) นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (๑๘) นิติกร (๑๙) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (๒๐) นักวิชาการเงินและบัญชี (๒๑) นักวิชาการคลัง (๒๒) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (๒๓) นักวิชาการพัสดุ (๒๔) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (๒๕) นักประชาสัมพันธ์ (๒๖) นักพัฒนาการท่องเที่ยว (๒๗) นักวิชาการเกษตร (๒๘) นักวิชาการสาธารณสุข (๒๙) พยาบาลวิชาชีพ (๓๐) นักวิชาการสุขาภิบาล (๓๑) วิศวกรโยธา (๓๒) สถาปนิก (๓๓) วิศวกรเครื่องกล (๓๔) วิศวกรไฟฟ้า (๓๕) วิศวกรสุขาภิบาล (๓๖) นักพัฒนาชุมชน (๓๗) นักส่งเสริมสหกรณ์ (๓๘) นักวิชาการศึกษา (๓๙) นักวิชาการวัฒนธรรม (๔๐) นักสิ่งแวดล้อม (๔๑) นักจัดการงานทั่วไป (๔๒) นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๔๓) นักวิชาการแพทย์

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง
		(๔๔) ครู (๔๕) ครูผู้ช่วย (๔๖) เจ้าพนักงานธุรการ (๔๗) เจ้าพนักงานทะเบียน (๔๘) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๔๙) เจ้าพนักงานการคลัง (๕๐) เจ้าพนักงานพัสดุ (๕๑) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๕๒) เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (๕๓) เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว (๕๔) เจ้าพนักงานเกษตร (๕๕) เจ้าพนักงานสาธารณสุข (๕๖) เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (๕๗) นายช่างโยธา (๕๘) นายช่างเขียนแบบ (๕๙) นายช่างสำรวจ (๖๐) นายช่างเครื่องกล (๖๑) นายช่างไฟฟ้า (๖๒) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๖๓) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๖๔) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๖๕) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๖๖) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๖๗) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๖๘) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๖๙) พนักงานขับรถยนต์ (๗๐) คนงาน (๗๑) ภารโรง
	๖.๔ พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยี	(๑) ปลัดเทศบาล (๒) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (๓) ผู้อำนวยการกองคลัง (๔) ผู้อำนวยการกองช่าง (๕) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๖) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (๗) ผู้อำนวยการสถานศึกษา (๘) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๙) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (๑๐) หัวหน้าฝ่ายแผนและก่อสร้าง (๑๑) หัวหน้าฝ่ายการโยธา (๑๒) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (๑๓) หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๔) นักจัดการงานทั่วไป (๑๕) นักทรัพยากรบุคคล (๑๖) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑๗) นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (๑๘) นิติกร (๑๙) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (๒๐) นักวิชาการเงินและบัญชี (๒๑) นักวิชาการคลัง (๒๒) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (๒๓) นักวิชาการพัสดุ (๒๔) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (๒๕) นักประชาสัมพันธ์ (๒๖) นักพัฒนาการท่องเที่ยว (๒๗) นักวิชาการเกษตร (๒๘) นักวิชาการสาธารณสุข (๒๙) พยาบาลวิชาชีพ (๓๐) นักวิชาการสุขาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง
		(๓๑) วิศวกรโยธา (๓๒) สถาปนิก (๓๓) วิศวกรเครื่องกล (๓๔) วิศวกรไฟฟ้า (๓๕) วิศวกรสุขาภิบาล (๓๖) นักพัฒนาชุมชน (๓๗) นักสิ่งแวดล้อมศึกษา (๓๘) นักวิชาการศึกษา (๓๙) นักวิชาการวัฒนธรรม (๔๐) นักสัตตภัณฑ์ (๔๑) นักจัดการงานทั่วไป (๔๒) นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๔๓) นักฉุกเฉินการแพทย์ (๔๔) ครู (๔๕) ครูผู้ช่วย (๔๖) เจ้าหน้าที่ธุรการ (๔๗) เจ้าหน้าที่ทะเบียน (๔๘) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (๔๙) เจ้าหน้าที่การคลัง (๕๐) เจ้าหน้าที่พัสดุ (๕๑) เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (๕๒) เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ (๕๓) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการท่องเที่ยว (๕๔) เจ้าหน้าที่เกษตร (๕๕) เจ้าหน้าที่สาธารณสุข (๕๖) เจ้าหน้าที่สุขาภิบาล (๕๗) นายช่างโยธา (๕๘) นายช่างเขียนแบบ (๕๙) นายช่างสำรวจ (๖๐) นายช่างเครื่องกล (๖๑) นายช่างไฟฟ้า (๖๒) เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน (๖๓) เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๖๔) ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (๖๕) ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (๖๖) ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ (๖๗) ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๖๘) ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง) (๖๙) พนักงานขับรถ (๗๐) คนงาน (๗๑) ภารโรง
	๖.๕ พัฒนาระบบบริหารงานของเทศบาลด้าน คุณธรรม จริยธรรม และการเกิดทุนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์	(๑) ปลัดเทศบาล (๒) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (๓) ผู้อำนวยการกองคลัง (๔) ผู้อำนวยการกองช่าง (๕) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๖) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (๗) ผู้อำนวยการสถานศึกษา (๘) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๙) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (๑๐) หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (๑๑) หัวหน้าฝ่ายการโยธา (๑๒) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (๑๓) หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๔) นักจัดการงานทั่วไป (๑๕) นักทรัพยากรบุคคล (๑๖) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑๗) นักจัดการงานทะเบียนและบัตร

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง
		(๑๔๑) นิติกร (๑๔๒) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (๑๔๓) นักวิชาการเงินและบัญชี (๑๔๔) นักวิชาการคลัง (๑๔๕) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (๑๔๖) นักวิชาการพัสดุ (๑๔๗) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (๑๔๘) นักประชาสัมพันธ์ (๑๔๙) นักพัฒนาการท่องเที่ยว (๑๕๐) นักวิชาการเกษตร (๑๕๑) นักวิชาการสาธารณสุข (๑๕๒) พยาบาลวิชาชีพ (๑๕๓) นักวิชาการสุขาภิบาล (๑๕๔) วิศวกรโยธา (๑๕๕) สถาปนิก (๑๕๖) วิศวกรเครื่องกล (๑๕๗) วิศวกรไฟฟ้า (๑๕๘) วิศวกรสุขาภิบาล (๑๕๙) นักพัฒนาชุมชน (๑๖๐) นักสิ่งแวดล้อม (๑๖๑) นักวิชาการศึกษา (๑๖๒) นักวิชาการวัฒนธรรม (๑๖๓) นักสันติภาพ (๑๖๔) นักจัดการงานเทศกิจ (๑๖๕) นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑๖๖) นักฉุกเฉินการแพทย์ (๑๖๗) ครู (๑๖๘) ครูผู้ช่วย (๑๖๙) เจ้าพนักงานธุรการ (๑๗๐) เจ้าพนักงานทะเบียน (๑๗๑) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑๗๒) เจ้าพนักงานการคลัง (๑๗๓) เจ้าพนักงานพัสดุ (๑๗๔) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑๗๕) เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (๑๗๖) เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว (๑๗๗) เจ้าพนักงานเกษตร (๑๗๘) เจ้าพนักงานสาธารณสุข (๑๗๙) เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (๑๘๐) นายช่างโยธา (๑๘๑) นายช่างเขียนแบบ (๑๘๒) นายช่างสำรวจ (๑๘๓) นายช่างเครื่องกล (๑๘๔) นายช่างไฟฟ้า (๑๘๕) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑๘๖) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑๘๗) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑๘๘) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑๘๙) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑๙๐) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑๙๑) ผู้ดูแลเด็ก (ให้เก๒) (๑๙๒) พนักงานขับรถ (๑๙๓) คนงาน (๑๙๔) ภารโรง

บทวิเคราะห์อัตราค่าจ้างที่ต้องการของแต่ละส่วนราชการ

จากตารางสถิติปริมาณงานของส่วนราชการและบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างที่ต้องการ ตามเอกสารประกอบการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เล่มที่ ๒ สามารถนำมาวิเคราะห์อัตราค่าจ้างที่ต้องการได้ดังนี้

ปลัด/รองปลัด (๑๐)

สายงานผู้บริหาร ตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล) และตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล) พบว่าแนวโน้มของภาระงานมีทิศทางเพิ่มขึ้นในช่วง ๒-๓ ปีที่ผ่านมาและในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และเมื่อคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมเวลาทุกหน้าที่ความรับผิดชอบในรอบปีหนึ่งที่ผ่านมาเทียบกับ ๘๒,๘๐๐ นาทีแล้ว ได้จำนวน ๒ อัตรา โดยเทศบาลตำบลยางฮอมมีความต้องการอัตราค่าจ้างคนสายงานผู้บริหาร จำนวน ๒ อัตรา

สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)

สายงานผู้บริหาร ตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล) พบว่าแนวโน้มของภาระงานมีทิศทางเพิ่มขึ้นในช่วง ๒-๓ ปีที่ผ่านมาและในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และเมื่อคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมเวลาทุกหน้าที่ความรับผิดชอบในรอบปีหนึ่งที่ผ่านมาเทียบกับ ๘๒,๘๐๐ นาทีแล้ว ได้จำนวน ๒ อัตรา โดยสำนักปลัดเทศบาลมีความต้องการอัตราค่าจ้างคนสายงานผู้บริหาร จำนวน ๑ อัตรา

สายงานผู้ปฏิบัติ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ, นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ, นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ, นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ, นิติกร ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ, นักประชาสัมพันธ์ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ, นักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ, นักจัดการงานเทคนิค ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ, นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ, เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน และผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ), เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน และผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พนักงานจ้างตามภารกิจ) และคนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) พบว่าแนวโน้มของภาระงานมีทิศทางเพิ่มขึ้นในช่วง ๒-๓ ปีที่ผ่านมาและในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และเมื่อคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมเวลาทุกหน้าที่ความรับผิดชอบในรอบปีหนึ่งที่ผ่านมาเทียบกับ ๘๒,๘๐๐ นาทีแล้ว ได้จำนวน ๑๗ อัตรา โดยสำนักปลัดเทศบาลมีความต้องการอัตราค่าจ้างคนสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๑๗ อัตรา

ดังนั้น สำนักปลัดเทศบาล ต้องการคงกรอบตำแหน่งเดิมไว้ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ สายงานผู้บริหาร จำนวน ๑ อัตรา และสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๑๗ อัตรา รวมจำนวนทั้งสิ้น ๑๘ อัตรา

กองคลัง (๑๔)

สายงานผู้บริหาร ตำแหน่ง นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) และนักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง) พบว่าแนวโน้มของภาระงานมีทิศทางเพิ่มขึ้นในช่วง ๒-๓ ปีที่ผ่านมาและในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และเมื่อคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมเวลาทุกหน้าที่ความรับผิดชอบในรอบปีหนึ่งที่ผ่านมาเทียบกับ ๘๒,๘๐๐ นาทีแล้ว ได้จำนวน ๒ อัตรา โดยกองคลังมีความต้องการอัตราค่าจ้างคนสายงานผู้บริหาร จำนวน ๒ อัตรา

สายงานผู้ปฏิบัติ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ, นักวิชาการคลัง ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ, นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ, นักวิชาการพัสดุ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ, เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน, เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน, เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) และคนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) พบว่าแนวโน้มของภาระงานมีทิศทางเพิ่มขึ้นในช่วง ๒-๓ ปีที่ผ่านมาและในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และเมื่อคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมเวลาทุกหน้าที่ความรับผิดชอบในรอบปีหนึ่งที่ผ่านมาเทียบกับ ๘๒,๘๐๐ นาทีแล้ว ได้จำนวน ๑๒ อัตรา โดยกองคลังมีความต้องการอัตราค่าจ้างคนสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๑๒ อัตรา

ดังนั้น กองคลัง ต้องการคงกรอบตำแหน่งเดิมไว้ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ สายงานผู้บริหาร จำนวน ๒ อัตรา และสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๑๒ อัตรา รวมจำนวนทั้งสิ้น ๑๔ อัตรา

กองช่าง (๐๕)

สายงานบริหาร ตำแหน่ง นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง), นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง) และนักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการโยธา) พบว่า แนวโน้มของภาระงานมีทิศทางเพิ่มขึ้นในช่วง ๒-๓ ปีที่ผ่านมาและในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และเมื่อคำนวณ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมเวลาทุกหน้าที่ความรับผิดชอบในรอบปีหนึ่งที่ผ่านมาเทียบกับ ๘๑,๘๐๐ นาทีแล้ว ได้จำนวน ๓ อัตรา โดยกองช่างมีความต้องการอัตรากำลังคนสายงานผู้บริหาร จำนวน ๓ อัตรา

สายงานผู้ปฏิบัติ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ, วิศวกรไฟฟ้า ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ, เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน, นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน, นายช่างไฟฟ้า ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน และคนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) พบว่าแนวโน้มของภาระงานมีทิศทางเพิ่มขึ้นในช่วง ๒-๓ ปีที่ผ่านมาและในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และเมื่อคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมเวลาทุกหน้าที่ความรับผิดชอบในรอบปีหนึ่งที่ผ่านมาเทียบกับ ๘๒,๘๐๐ นาทีแล้ว ได้จำนวน ๓๐ อัตรา โดยกองช่างมีความต้องการอัตรากำลังคนสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๑๐ อัตรา

ดังนั้น กองช่าง ต้องการคงกรอบตำแหน่งเดิมไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ สายงานผู้บริหาร จำนวน ๓ อัตรา และสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๑๐ อัตรา รวมจำนวนทั้งสิ้น ๑๓ อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)

สายงานบริหาร ตำแหน่ง นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) และนักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข) พบว่าแนวโน้มของภาระงานมีทิศทางเพิ่มขึ้นในช่วง ๒-๓ ปีที่ผ่านมาและในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า และเมื่อคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมเวลาทุกหน้าที่ความรับผิดชอบในรอบปีหนึ่งที่ผ่านมาเทียบกับ ๘๒,๘๐๐ นาทีแล้ว ได้จำนวน ๒ อัตรา โดยกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีความต้องการอัตรากำลังคนสายงานผู้บริหาร จำนวน ๒ อัตรา

สายงานผู้ปฏิบัติ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ, พยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ, เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน, เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน และพนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) พบว่าแนวโน้มของภาระงานเฉลี่ยทางเพิ่มขึ้นในช่วง ๒-๓ ปีที่ผ่านมาและในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และเมื่อคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมเวลาทุกหน้าที่ความรับผิดชอบในรอบปีหนึ่งที่ผ่านมาเทียบกับ ๘๒,๘๐๐ นาทีแล้ว ได้จำนวน ๗ อัตรา โดยกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีความต้องการอัตรากำลังคนสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๗ อัตรา

ดังนั้น กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ต้องการคงกรอบตำแหน่งเดิมไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ สายงานผู้บริหาร จำนวน ๒ อัตรา และสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๗ อัตรา
รวมจำนวนทั้งสิ้น ๙ อัตรา

กองการศึกษา (๑๘)

สายงานบริหาร ตำแหน่ง นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา) และ นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม) พบว่าแนวโน้มของ ภาระงานมีทิศทางเพิ่มขึ้นในช่วง ๒-๓ ปีที่ผ่านมาและในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และเมื่อคำนวณเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงาน โดยรวมเวลาทุกหน้าที่ความรับผิดชอบในรอบปีหนึ่งที่ผ่านมาเทียบกับ ๘๒,๘๐๐ นาทีแล้ว ได้จำนวน ๒ อัตรา โดยกองการศึกษามีความต้องการอัตรากำลังคนสายงานผู้บริหาร จำนวน ๒ อัตรา

สายงานผู้ปฏิบัติ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ, นักวิชาการวัฒนธรรม ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ, เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน, เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน, เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน และคนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) พบว่าแนวโน้มของภาระงานมีทิศทางเพิ่มขึ้นในช่วง ๒-๓ ปีที่ผ่านมาและในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าและเมื่อคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมเวลาทุกหน้าที่ความรับผิดชอบในรอบปีหนึ่งที่ผ่านมาเทียบกับ ๘๒,๘๐๐ นาทีแล้ว ได้จำนวน ๗ อัตรา โดยกองการศึกษามีความต้องการอัตรากำลังคนสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๗ อัตรา

โรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลยางฮอม มีจำนวน ๑ โรงเรียน คือ โรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอม มีจำนวนนักเรียน ๘๕ คน สามารถกำหนดตำแหน่ง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลใน สถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๕ ได้จำนวน ๑๑ อัตรา ดังนี้

๑. สายงานบริหารสถานศึกษา

๑.๑ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา

๒. สายงานการสอน

๒.๑ ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย จำนวน ๘ อัตรา

๓. สายงานสนับสนุนการสอน

๓.๑ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

๔. สายงานสนับสนุนสถานศึกษา

๔.๑ ตำแหน่ง ภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

กองการศึกษามีความต้องการอัตรากำลังคนในสังกัดโรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอม สายงานบริหารสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา, สายงานการสอน จำนวน ๘ อัตรา, สายงานสนับสนุนการสอน จำนวน ๑ อัตรา และสายงานสนับสนุนสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น ๑๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดเทศบาลตำบลยางฮอม มีจำนวน ๔ ศูนย์ ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยสัก, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพญาพิภักดิ์, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยางฮอม, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำแพร่, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขมิ้น, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าแดง, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหลวงเหนือ, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าบง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งศรีเกิด มีจำนวนเด็กปฐมวัยรวมทั้งสิ้น ๑๒๗ คน สามารถกำหนดตำแหน่ง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๘ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการสรรหาอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงสามารถกำหนดตำแหน่งได้จำนวน ๒๖ อัตรา ดังนี้

๑. สายงานบริหารสถานศึกษา

๑.๑ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๔ อัตรา

๒. สายงานการสอน

๒.๑ ตำแหน่ง ครู จำนวน ๘ อัตรา

๓. สายงานสนับสนุนการสอน

๓.๑ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๔ อัตรา

กองการศึกษามีความต้องการอัตรากำลังคนในสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สายงานบริหารสถานศึกษา จำนวน ๔ อัตรา, สายงานการสอน จำนวน ๘ อัตรา และสายงานสนับสนุนการสอน จำนวน ๔ อัตรา รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น ๒๖ อัตรา แต่ในอนาคตหากเทศบาลตำบลยางฮอมไม่สามารถปรับเกลียวอัตรากำลังคนให้เพียงพอต่อจำนวนเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ กองการศึกษาอาจมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังคนในส่วนของตำแหน่ง ครู, ครูผู้ช่วย (พนักงานครูเทศบาล)/ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณวุฒิ) /ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ) และผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (พนักงานจ้างทั่วไป) ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๘ ต่อไป

ดังนั้น กองการศึกษาจึงมีความต้องการอัตรากำลังคนสายงานผู้บริหาร จำนวน ๒ อัตรา, สายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๗ อัตรา, สายงานบริหารสถานศึกษา จำนวน ๑๐ อัตรา, สายงานการสอน จำนวน ๑๖ อัตรา, สายงานสนับสนุนการสอน จำนวน ๑๐ อัตรา และสายงานสนับสนุนสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น ๔๖ อัตรา

ตารางอัตราค่าจ้างที่ต้องการแต่ละส่วนราชการ

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา ค่าจ้าง ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	ปลัด/รองปลัดเทศบาล (๑๐)	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑		
๒		รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๒	๑		
รวม				๓	๒	๐	
๓	สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ส่วนราชการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑		
๔		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ ปก./ชก.	๓	๑		
๕		นักบริหารงานบุคคล	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑		
๖		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๐	๑	ว่างเดิม วันที่ ๑๖ มี.ค. ๒๕๖๕
๗		นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑		
๘		นิติกร	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑		
๙		นักประชาสัมพันธ์	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑		
๑๐		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑		
๑๑		นักจัดการงานเทศกิจ	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑		
๑๒		นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑		
๑๓		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ปก./ชก.	๒	๒		
๑๔		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑		
๑๕		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑		
๑๖		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑		
๑๗		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑		
รวม				๑๘	๑๗	๑	
๑๘	กองคลัง (๑๒)	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ส่วนราชการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๐	๑	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ค. ๒๕๖๖ "อยู่ระหว่างการดำเนินการ สรรหาของ ก.ท."
๑๙		นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑		
๒๐		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑		
๒๑		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑		
๒๒		ฝ่ายบริหารงานคลัง					
๒๓		ผอ.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ส่วนราชการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑		
๒๔		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑		
๒๕		นักวิชาการคลัง	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑		
๒๖		นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๑		
๒๗		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑		
๒๘		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป ปก./ชก.	๑	๐	๑	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ค. ๒๕๖๖
๒๙		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑		
๓๐		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑		
รวม				๑๙	๑๘	๒	
๓๑	กองช่าง (๑๕)	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ส่วนราชการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑		
๓๒		ฝ่ายระบบถนนและก่อสร้าง					
๓๓		ผอ.ฝ่ายระบบถนนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ส่วนราชการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๐	๑	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ค. ๒๕๖๕ "อยู่ระหว่างการดำเนินการ สรรหาของ ก.ท."
๓๔		วิศวกรโยธา	วิชาการ ปก./ชก.	๑	๐	๑	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ค. ๒๕๖๖
๓๕		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑		

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๕		นายช่างโยธา	ทั่วไป ป.๖/๗.	๒	๑	๑	ว่างเดิม วันที่ ๓ มี.ย. ๒๕๖๖
๖		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒		
๗		ฝ่ายการโยธา หน.ฝ่ายการโยธา (เน้นบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๐	๑	ว่างเดิม วันที่ ๓ มี.ค. ๒๕๖๕ "อยู่ระหว่างการศึกษาดำเนินการ สรรหาของ ก.ท."
๘		วิศวกรไฟฟ้า	วิชาการ ป.๖/๗.	๑	๐	๑	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ย. ๒๕๖๖
๙		นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป ป.๖/๗.	๑	๑		
๑๐๐		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒		
รวม				๑๑	๔	๕	
๑	กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (๑๖)	หน.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (บริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๐	๑	ว่างเดิม วันที่ ๓ ก.ค. ๒๕๖๓ "อยู่ระหว่างการศึกษาดำเนินการ สรรหาของ ก.ท."
๒		พยาบาลวิชาชีพ	วิชาการ ป.๖/๗.	๑	๑		
๓		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ป.๖/๗.	๑	๑		
๔		พนักงานขับรถขยะ	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๐	๒	ว่างเดิม วันที่ ๓ มี.ย. ๒๕๖๖
๕		ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (บริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๐	๑	ว่างเดิม วันที่ ๓ ก.ค. ๒๕๖๓ "อยู่ระหว่างการศึกษาดำเนินการ สรรหาของ ก.ท."
๖		นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ ป.๖/๗.	๑	๑		
๗		เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป ป.๖/๗.	๑	๑		
รวม				๘	๔	๔	
๑	กองการศึกษา (๑๔)	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑		
๒		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ ป.๖/๗.	๑	๑		
๓		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป ป.๖/๗.	๑	๐	๑	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ย. ๒๕๖๖
๔		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป ป.๖/๗.	๑	๑		
๕		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑		
๖		ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา สาขานานาชาติวัฒนธรรม หน.ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๐	๑	ว่างเดิม วันที่ ๑ ก.ค. ๒๕๖๔ "อยู่ระหว่างการศึกษาดำเนินการ สรรหาของ ก.ท."
๗		นักวิชาการวัฒนธรรม	วิชาการ ป.๖/๗.	๑	๐	๑	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ย. ๒๕๖๖
๘		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ป.๖/๗.	๑	๐	๑	ว่างเดิม วันที่ ๓ มี.ย. ๒๕๖๖
๙		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑		
๑๐	โรงเรียนเทศบาลตำบลบางทราย	โรงเรียน					
๑๑		ผู้อำนวยการสถานศึกษา	สายงานบริหารสถานศึกษา	๑	๐	๑	*ว่างเดิม
๑๒		ครูผู้ช่วย (ได้รับเงินเดือนขั้นต้น ครูผู้ช่วย)	สายงานการสอน	๘	๐	๘	*ว่างเดิม
๑๓		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานสำนักงาน	๑	๐	๑	*ว่างเดิม
		การโรง	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๐	๑	*ว่างเดิม
๑๔	สพท.บ้านหัวฝ้าย	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
๑๕		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สายงานบริหารสถานศึกษา	๑	๐	๑	**ว่างเดิม
๑๖		ครู (ได้รับเงินเดือนขั้นต้น ส.ค.๖)	สายงานการสอน	๑	๑		
		ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑		

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑๙	ศพด. บ้านพญาพิทักษ์	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สายงานบริหารสถานศึกษา	๑	๐	๑	**กำหนดเพิ่ม
๑๙		ครู (ได้รับเงินเดือนขั้นต้น ศส.๒)	สายงานการสอน	๑	๑		
๑๙		ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑		
๒๐	ศพด.บ้านบางสนม	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สายงานบริหารสถานศึกษา	๑	๐	๑	**กำหนดเพิ่ม
๒๐		ครู (ได้รับเงินเดือนขั้นต้น ศส.๒)	สายงานการสอน	๑	๑		
๒๐		ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑		
๒๑	ศพด.บ้านน้ำพร	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สายงานบริหารสถานศึกษา	๑	๐	๑	**กำหนดเพิ่ม
๒๑		ครู (ได้รับเงินเดือนขั้นต้น ศส.๒)	สายงานการสอน	๑	๑		
๒๑		ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑		
๒๒	ศพด.บ้านสนม	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สายงานบริหารสถานศึกษา	๑	๐	๑	**กำหนดเพิ่ม
๒๒		ครู (ได้รับเงินเดือนขั้นต้น ศส.๒)	สายงานการสอน	๑	๑		
๒๒		ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑		
๒๓	ศพด.บ้านป่าแดง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สายงานบริหารสถานศึกษา	๑	๐	๑	**กำหนดเพิ่ม
๒๓		ครู (ได้รับเงินเดือนขั้นต้น ศส.๒)	สายงานการสอน	๑	๑		
๒๓		ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑		
๒๔	ศพด.บ้านหัวแหลมเหนือ	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สายงานบริหารสถานศึกษา	๑	๐	๑	**กำหนดเพิ่ม
๒๔		ครู (ได้รับเงินเดือนขั้นต้น ศส.๒)	สายงานการสอน	๑	๑		
๒๔		ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑		
๒๕	ศพด.บ้านป่าแดง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สายงานบริหารสถานศึกษา	๑	๐	๑	**กำหนดเพิ่ม
๒๕		ครู (ได้รับเงินเดือนขั้นต้น ศส.๒)	สายงานการสอน	๑	๐	๑	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ค. ๒๕๖๖
๒๕		ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑		
๒๖	ศพด.บ้านทุ่งศรีวิชัย	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สายงานบริหารสถานศึกษา	๑	๐	๑	**กำหนดเพิ่ม
๒๖		ครู (ได้รับเงินเดือนขั้นต้น ศส.๒)	สายงานการสอน	๑	๐	๑	
๒๖		ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑		
รวม				๔๖	๒๑	๒๕	
๑	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	๑	๑		
รวม				๑	๑	๐	
รวมอัตราว่างทั้งหมด				๑๐๒	๖๕	๓๗	

หมายเหตุ : * กำหนดเพิ่มตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา, ครูผู้ช่วย, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และภารโรง สังกัด โรงเรียนเทศบาลตำบลบางสนม

โดยจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งนี้ให้ก่อนเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราว่างและงบประมาณ จากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

**กำหนดเพิ่มตามหนังสือสำนักงาน ก.ร. ก.ส. และ ก.อบค. ที่ ๓๓ ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มี.ค. ๒๕๖๖ ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งนี้ให้ก่อนเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราว่างและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือ

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

ตารางการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างที่ต้องการกับอัตราค่าจ้างที่มีอยู่

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่ไม่เพียงพอ	บุคลากรที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
๑. บัณฑิตวิทยาลัยเทศบาล	๒	๒	-	-	-	
๒. สำนักงานปลัดเทศบาล	๑	๑	-	-	-	
๒.๑ งานราชการทั่วไปของเทศบาล						
๒.๒ งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี จุฬารักษายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี	๓	๒	๑	-	-	
๒.๓ งานนิติการสภาเทศบาล						
๒.๔ งานส่งเสริมการท้องถิ่น						
๒.๕ งานส่งเสริมการเกษตร						
๒.๖ งานการพาณิชย์						
๒.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓	๒	๑	-	-	
๒.๘ งานเทคนิค						
๒.๙ งานรักษาความสงบเรียบร้อย	๑	๑	-	-	-	
๒.๑๐ งานประชาสัมพันธ์						
๒.๑๑ งานส่งเสริมและท่องเที่ยวและกีฬา	๑	๑	-	-	-	
๒.๑๒ งานนิติการ	๒	๒	-	-	-	
๒.๑๓ งานการเลือกตั้ง						
๒.๑๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน						
๒.๑๕ งานยุทธศาสตร์จังหวัดเทศบาล						
๒.๑๖ งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล						
๒.๑๗ งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น						
๒.๑๘ งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด						
๒.๑๙ งานคณะกรรมการพัฒนาเทศบาล						
๒.๒๐ งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล	๒	-	๑	๑	-	ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ทำแทนงานอื่นรับผิดชอบ
๒.๒๑ งานงบประมาณ						
๒.๒๒ งานเสนอแนะข้อรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของเทศบาล						
๒.๒๓ งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)						
๒.๒๔ งานสำรวจความคิดเห็นและประเมินผลแผนงานและโครงการ						
๒.๒๕ งานสถิติข้อมูล						
๒.๒๖ งานสารสนเทศ						
๒.๒๗ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของเทศบาล						

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากร ที่โครงการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากร ที่ไม่เพียงพอ	บุคลากร ที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
๒.๕๖ งานแผนพัฒนาบุคลากร						
๒.๕๗ งานฝึกอบรม						
๒.๕๘ งานการให้คำปรึกษาทางวิชาการ						
๒.๕๙ งานสถานประกอบการและคณะกรรมการเพื่อและคณะกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล						
๒.๖๐ งานควบคุมหน่วยวิจัยการพัฒนาระบบราชการ	๓	๑	-	-	-	
๒.๖๑ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ						
๓. กยงคัง	๓	-	-	๓	-	ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ด้านหนึ่งอื่นรับผิดชอบ
๓.๑ งานการศึกษากับภาคี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้						
๓.๒ งานสรุปผลสถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม						
๓.๓ งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๓	๒	๑	-	-	ใช้วิธีรับเบ็ดเตล็ดงานภายในกอง
๓.๔ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน						
๓.๕ ฝ่ายบริหารงานคลัง						
๓.๕.๑ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน	๓	๑	-	-	-	
๓.๕.๒ งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน						
๓.๕.๓ งานการตรวจลงใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท	๓	๒	๑	-	-	
๓.๕.๔ งานการรับจ่ายบัญชี						
๓.๕.๕ งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท						
๓.๕.๖ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ						
๓.๕.๗ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ						
๓.๕.๘ งานเกี่ยวกับสถานะการเงิน การคลัง						
๓.๕.๙ งานการจัดสรรเงินต่างๆ	๒	๑	๑	-	-	
๓.๕.๑๐ งานทะเบียนเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ						
๓.๕.๑๑ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน						
๓.๕.๑๒ งานทำหนังสือลงนามเจ้าพนักงานและเจ้าพนักงาน						
๓.๕.๑๓ งานเกี่ยวกับภาษีจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา						
๓.๕.๑๔ งานทะเบียนคุม						
๓.๕.๑๕ งานการจำหน่ายพัสดุ วัสดุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ	๔	๓	๑	๑	-	ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ด้านหนึ่งอื่นรับผิดชอบ
๓.๕.๑๖ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท						

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากรที่ส่งการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่ไม่เพียงพอ	บุคลากรที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
๔. กองช่าง	๓	๓	-	-	-	
๔.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๓	-	-	๑	-	ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๔.๑.๑ งานสำรวจ						
๔.๑.๒ งานออกแบบและเขียนแบบ						
๔.๑.๓ งานประมาณราคา	๔	๓	๑	๒	-	ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๔.๑.๔ งานจัดทำราคากลาง						
๔.๑.๕ งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ						
๔.๑.๖ งานจัดทำแบบแปลนและโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน ท่อส่ง แหล่งน้ำ						
๔.๑.๗ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง						
๔.๑.๘ งานอาคารควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย	๒	๒	๑	-	-	
๔.๑.๙ งานตรวจและก่อสร้าง						
๔.๑.๑๐ งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม						
๔.๑.๑๑ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ						
๔.๒ ฝ่ายการโยธา	๑	-	-	๑	-	ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๔.๒.๑ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ						
๔.๒.๒ งานติดตั้งระบบบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร						
๔.๒.๓ งานปรับปรุงภูมิทัศน์						
๔.๒.๔ งานจัดทำแผนปฏิบัติการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี	๔	๑	๒	๑	-	ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๔.๒.๕ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง						
๔.๒.๖ งานจัดทำประวัติ ทัศนียภาพ ตามคณะกรรมการกฎวิธิจำนปฐกิจกรรณ						
๔.๒.๗ งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ						
๔.๒.๘ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ						
๔.๒.๙ งานเกี่ยวข้องกับการประกอบ						
๔.๒.๑๐ งานเกี่ยวข้องกับการช่างสาขาพิเศษ						
๔.๒.๑๑ งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องมือเครื่องจักรกล						
๔.๒.๑๒ งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย						
๔.๒.๑๓ งานจัดทำทะเบียนควบคุม การจัดซื้อ เบิกจ่าย การเข้าพัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่						
๔.๒.๑๔ งานช่วยเหลือปฏิบัติงาน						
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	-	-	๑	-	ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๕.๑ งานป้องกันและระวังและควบคุมโรคติดต่อ	๒	๒	-	-	-	
๕.๒ งานกาชาดพหุภาคี	๒	-	-	๒	-	ใช้วิธีรับเงินจากภายนอก
๕.๓ งานหลักประกันสุขภาพ						

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่ไม่เพียงพอ	บุคลากรที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
๕.๔ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	๑	-	-	๑	-	ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๕.๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ						
๕.๔.๒ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและการ						
๕.๔.๓ งานสุขาภิบาลชุมชน	๒	๒	-	-	-	
๕.๔.๔ งานอนามัยสิ่งแวดล้อม						
๕.๔.๕ งานบริการและพัฒนาการระบบจัดการมูลฝอย						
๕.๔.๖ งานบรรณคดีและการมีอยู่ของสารวัตรเจ้าพนักงานสิ่งแวดล้อม						
๖. กองการศึกษา	๓	๓	-	-	-	
๖.๑ งานบริหารการศึกษา						
๖.๒ งานพัฒนาศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย	๔	๒	๑	๑	-	ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๖.๓ งานบริหารวิชาการทางการศึกษา						
๖.๔ งานวิจัย	๑๑	-	-	๑๑		ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ และใช้วิธีการจ้างเหมาบริการ
๖.๕ งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ						
๖.๖ งานเครือข่ายทางการศึกษา						
๖.๗ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร						
๖.๘ งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา						
๖.๙ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒๖	๗	๕	๑๐	-	ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๖.๑๐ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						
๖.๑๑ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ						
๖.๑๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๕	-	-	๓	-	ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๖.๑๒.๑ งานศึกษาพิเศษ						
๖.๑๒.๒ งานการศึกษา						
๖.๑๒.๓ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น						
๖.๑๒.๔ งานการกีฬาและนันทนาการ						
๖.๑๒.๕ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน						

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากรที่ร้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่ไม่เพียงพอ	บุคลากรที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
๓. หน่วยงานตรวจสอบภายใน						
๓.๑ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี						
๓.๒ งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจัดจ้างเงินผูกพันประเภท ตรวจสอบการปฏิบัติงานหรือฐานการเงิน การบัญชี						
๓.๓ งานตรวจสอบการชำระหนี้สินและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน						
๓.๔ งานตรวจสอบการไปรษณีย์จากทรัพย์สินของเทศบาล						
๓.๕ งานตรวจสอบ คัดค้านและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ ให้เป็นไปตามนโยบาย วิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด	๑	๑				
๓.๖ งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ						
๓.๗ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยงาน						
๓.๘ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน						
๓.๙ งานงานบริการข้อมูล สวัสดิ์ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงาน						
แก้ปัญหารับทราบและรู้ถึงข้อ						

ตารางการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างทั้งหมดกับอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบัน

[illegible]

[illegible]

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างทั้งหมดกับอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบัน

จากการตารางการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างทั้งหมดกับอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบัน สามารถนำมาวิเคราะห์อัตราค่าจ้างได้ดังนี้

ปลัด/รองปลัด ปัจจุบันมีกรอบอัตราค่าจ้างในตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน ๒ อัตรา ประกอบด้วย ปลัดเทศบาล และรองปลัดเทศบาล เมื่อเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างทั้งหมดกับอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบันในสายงานบริหารงานท้องถิ่นแล้ว พบว่าต้องการอัตราค่าจ้างเท่าเดิม จำนวน ๒ อัตรา

สำนักปลัดเทศบาล ปัจจุบันมีกรอบอัตราค่าจ้างในตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน ๑๒ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๕ อัตรา รวมทั้งสิ้นจำนวน ๑๗ อัตรา ประกอบด้วย

๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๒. นักจัดการงานทั่วไป
๓. นักทรัพยากรบุคคล
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ว่าง)
๕. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร
๖. นิติกร
๗. นักประชาสัมพันธ์
๘. นักพัฒนาชุมชน
๙. นักจัดการงานเทศกิจ
๑๐. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๑. เจ้าพนักงานธุรการ
๑๒. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๑๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๕. คนงาน จำนวน ๓ อัตรา

จากตารางจะพบว่างานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาเทศบาล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการอุดหนุนของเทศบาล งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ งานสถิติข้อมูล งานสารสนเทศ และงานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของเทศบาล อยู่ระหว่างการรับโอน (ย้าย) ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ซึ่งปัจจุบันมีบุคลากรไม่เพียงพอซึ่งวิธีแก้ไขปัญหาดังนี้สามารถปรับเกลี่ยงานภายในกองและมอบหมายงานให้พนักงานเทศบาลในสำนักปลัดเทศบาลเป็นผู้รักษาการในตำแหน่ง โดยมีหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเป็นผู้กำกับดูแลและให้คำปรึกษาแนะนำ ทำให้สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เมื่อเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างทั้งหมดกับอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบันในสำนักปลัดเทศบาลแล้ว พบว่าต้องการอัตราค่าจ้างเท่าเดิม จำนวน ๑๗ อัตรา

กองคลัง ปัจจุบันมีกรอบอัตราค่าจ้างในตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน ๙ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๕ อัตรา รวมทั้งสิ้นจำนวน ๑๔ อัตรา ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (ว่าง)
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง
๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้
๔. เจ้าพนักงานธุรการ
๕. นักวิชาการเงินและบัญชี
๖. นักวิชาการคลัง
๗. นักวิชาการพัสดุ
๘. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๙. เจ้าพนักงานพัสดุ (ว่าง)

๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

๑๑. คนงาน จำนวน ๔ อัตรา

จากตารางจะพบว่างานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจัดหน่วยพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ และงานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท อยู่ระหว่างการรับโอน (ย้าย) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ซึ่งปัจจุบันมีบุคลากรไม่เพียงพอซึ่งวิธีแก้ไขปัญหาดังกล่าวนี้สามารถปรับเปลี่ยนงานภายในกองและมอบหมายงานให้พนักงานเทศบาลในกองคลังเป็นผู้รักษาการในตำแหน่ง โดยมีผู้อำนวยการกองคลังเป็นผู้กำกับดูแล และให้คำปรึกษาแนะนำ

สำหรับตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท. ขณะนี้ ก.ท. ปลดล็อกให้รับโอน (ย้าย) ได้ เทศบาลตำบลยางฮอมจึงประกาศรับโอน (ย้าย) ซึ่งปัจจุบันได้มอบหมายงานให้ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง เป็นผู้รักษาราชการแทน ทำให้สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เมื่อเปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันในกองคลังแล้ว พบว่าต้องการ อัตรากำลังเท่าเดิม จำนวน ๓๔ อัตรา

กองช่าง ปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลังในตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๔ อัตรา รวมทั้งสิ้นจำนวน ๑๓ อัตรา ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (ว่าง)
๓. หัวหน้าฝ่ายการโยธา (ว่าง)
๔. เจ้าพนักงานธุรการ
๕. วิศวกรโยธา (ว่าง)
๖. นายช่างโยธา จำนวน ๒ อัตรา (ว่าง ๓ อัตรา)
๗. วิศวกรไฟฟ้า (ว่าง)
๘. นายช่างไฟฟ้า
๙. คนงาน จำนวน ๔ อัตรา

จากตารางจะพบว่างานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา และงานจัดทำ ราคาากลาง และงานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร อยู่ระหว่างการรับโอน (ย้าย) ตำแหน่ง วิศวกรโยธา, วิศวกรไฟฟ้า และนายช่างโยธา ซึ่งปัจจุบันมีบุคลากรไม่เพียงพอซึ่งวิธีแก้ไขปัญหาดังกล่าวนี้สามารถปรับเปลี่ยนงานภายในกองและมอบหมายงานให้พนักงานเทศบาลในกองช่างเป็นผู้รักษาการในตำแหน่ง โดยมีผู้อำนวยการกองช่างเป็นผู้กำกับดูแลและให้คำปรึกษาแนะนำ

สำหรับตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง และหัวหน้าฝ่ายการโยธา อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท. ขณะนี้ ก.ท. ปลดล็อกให้รับโอน (ย้าย) ได้ เทศบาลตำบลยางฮอมจึงประกาศรับโอน (ย้าย) ซึ่งปัจจุบันได้มอบหมายงานให้ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นผู้รักษาราชการแทน ทำให้สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี แต่ก็ยังขาดเสถียรภาพในการปฏิบัติงานเนื่องจากมีบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงจำเป็นต้องสรรหาบุคลากรเข้ามาช่วยปฏิบัติงานโดยเร็ว

เมื่อเปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันในกองช่างแล้ว พบว่าต้องการ อัตรากำลังเท่าเดิม จำนวน ๑๓ อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลังในตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๒ อัตรา รวมทั้งสิ้นจำนวน ๘ อัตรา ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ว่าง)
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (ว่าง)
๓. พยาบาลวิชาชีพ
๔. เจ้าพนักงานธุรการ
๕. นักวิชาการสาธารณสุข
๖. เจ้าพนักงานสาธารณสุข
๗. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ อัตรา (ว่าง ๒ อัตรา)

จากตารางจะพบว่างานการแพทย์ฉุกเฉิน มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และมีบุคลากรไม่เพียงพอ ส่วนตำแหน่งประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ อัตรา ที่ว่าง อยู่ระหว่างการขออนุมัติดำเนินการประกาศสรรหาพนักงานจ้าง

สำหรับตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข เป็นตำแหน่งว่างเกิน ๑ ปี อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท. ขณะนี้ ก.ท. ปลดล็อกให้รับโอน (ย้าย) ได้ เทศบาลตำบลยางชอมจึงประกาศรับโอน (ย้าย) ซึ่งปัจจุบันได้มอบหมายงานให้ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาลเป็นผู้รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และมอบหมายงานให้ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข เป็นผู้รักษาราชการในตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ทำให้สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เมื่อเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างทั้งหมดกับอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบันในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมแล้ว พบว่าต้องการอัตราค่าจ้างเท่าเดิม จำนวน ๘ อัตรา

กองการศึกษา ปัจจุบันมีกรอบอัตราค่าจ้างในตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน ๗ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๑๑ อัตรา รวมทั้งสิ้นจำนวน ๒๖ อัตรา ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๒. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ว่าง)
๓. นักวิชาการศึกษา
๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ว่าง)
๕. เจ้าพนักงานพัสดุ
๖. นักวิชาการวัฒนธรรม (ว่าง)
๗. เจ้าพนักงานธุรการ (ว่าง)
๘. คนงาน จำนวน ๒ อัตรา
๙. ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๓ (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยสัก)
๑๐. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยสัก)
๑๑. ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒ (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพญาพิภักดิ์)
๑๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพญาพิภักดิ์)
๑๓. ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒ (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยางชอม)
๑๔. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยางชอม)
๑๕. ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒ (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำแพร่)
๑๖. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำแพร่)
๑๗. ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒ (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขมภู)
๑๘. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขมภู)
๑๙. ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒ (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าแดง)
๒๐. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าแดง)
๒๑. ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒ (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหลวงเหนือ)
๒๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหลวงเหนือ)
๒๓. ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒ (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าบง) (ว่าง)
๒๔. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งศรีเกิด)

จากตารางจะพบว่างานบริหารการศึกษาซึ่งมีงานการเงินและบัญชีรวมอยู่ด้วย งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา อยู่ระหว่างการรับโอน (ย้าย) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ซึ่งปัจจุบันมีบุคลากรไม่เพียงพอ จึงแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยใช้วิธีการมอบหมายงานให้พนักงานเทศบาลในกองการศึกษา เป็นผู้รักษาราชการในตำแหน่ง โดยมีผู้อำนวยการกองการศึกษาเป็นผู้กำกับดูแลและให้คำปรึกษาแนะนำ

งานศึกษานิเทศก์ งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารัตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ และงานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งมีงานธุรการรวมอยู่ด้วย อยู่ระหว่างการรับโอน (ย้าย) ตำแหน่ง นักวิชาการวัฒนธรรม และเจ้าพนักงานธุรการ ซึ่งปัจจุบันมีบุคลากรไม่เพียงพอ จึงแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยวิธีการมอบหมายงานให้พนักงานเทศบาลในกองการศึกษาเป็นผู้รักษาการในตำแหน่ง โดยมีผู้อำนวยการกองการศึกษาเป็นผู้กำกับดูแลและให้คำปรึกษาแนะนำ

สำหรับตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นตำแหน่งว่างเกิน ๑ ปี อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท. ขณะนี้ ก.ท. ปลดล็อกให้รับโอน (ย้าย) ได้ เทศบาลตำบลยางฮอมจึงประกาศรับโอน (ย้าย) ซึ่งปัจจุบันได้มอบหมายงานให้ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา เป็นผู้รักษาการในตำแหน่ง ทำให้สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีตำแหน่งว่างเกิน ๑ ปี คือ ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒ สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าบง กองการศึกษา แต่เนื่องจากมีมติ ก.ท.จ.เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งจาก ครูผู้ช่วย เงินเดือนอันดับครูผู้ช่วย เป็น ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ และเทศบาลตำบลยางฮอมได้ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานครูเทศบาล เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ แล้วนั้น ปัจจุบันได้มอบหมายให้พนักงานครูเทศบาล เป็นผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าว และตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยกำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการสรรหาอัตราค่าจ้างและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เทศบาลตำบลยางฮอมจึงต้องกำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๔ อัตรา เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยสัก
๒. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพญาพิภักดิ์
๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยางฮอม
๔. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำแพร่
๕. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขมภู
๖. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าแดง
๗. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหลวงเหนือ
๘. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าบง
๙. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งศรีเกิด

งานโรงเรียน เทศบาลตำบลยางฮอมได้รับการถ่ายโอนภารกิจงานโรงเรียน “โรงเรียนอนุบาลยางฮอม” สังกัด สพฐ. มาสังกัดเทศบาลตำบลยางฮอม และได้เสนอให้เปลี่ยนชื่อโรงเรียนจาก “โรงเรียนอนุบาลยางฮอม” เป็น “โรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอม” เรียบร้อยแล้ว โดยโรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอมมีจำนวนนักเรียน ๘๖ คน ซึ่งปัจจุบันได้มอบหมายงานให้ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา เป็นผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา และได้จ้างเหมาบริการด้านสายงานการสอน สายงานสนับสนุนการสอน สายงานสนับสนุนสถานศึกษา เพื่อช่วยปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงมีความจำเป็นจะต้องกำหนดตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๕ จำนวน ๑๑ อัตรา เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สายงานบริหารสถานศึกษา
 - ๑.๑ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา
๒. สายงานการสอน
 - ๒.๑ ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย จำนวน ๘ อัตรา
๓. สายงานสนับสนุนการสอน
 - ๓.๑ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
๔. สายงานสนับสนุนสถานศึกษา
 - ๔.๑ ตำแหน่ง ภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

โดยการสรรหาคำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราว่างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว ซึ่งเป็นงบประมาณอุดหนุน ดังนั้น กองการศึกษาจึงมีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน “โรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอม” ไว้ในแผนอัตราว่าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวนทั้งสิ้น ๑๑ อัตรา

เมื่อเปรียบเทียบอัตราว่างทั้งหมดกับอัตราว่างที่มีอยู่ปัจจุบันในกองการศึกษาแล้ว พบว่าต้องการอัตราว่างเท่าเดิม พบว่าต้องการอัตราว่างเดิม จำนวน ๒๖ อัตรา กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างส่วนราชการ จำนวน ๒๐ อัตรา รวมเป็นจำนวน ๔๖ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน ปัจจุบันมีกรอบอัตราว่างในตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา คือ นักวิชาการตรวจสอบภายใน เมื่อเปรียบเทียบอัตราว่างทั้งหมดกับอัตราว่างที่มีอยู่ปัจจุบันในหน่วยตรวจสอบภายในแล้ว พบว่าต้องการอัตราว่างเท่าเดิม จำนวน ๑ อัตรา

สรุปการเปรียบเทียบอัตราว่างทั้งหมดกับอัตราว่างที่มีอยู่ปัจจุบันของเทศบาลตำบลยางฮอม

๑. กรอบอัตราว่าง ๓ ปี

กรอบอัตราว่างที่มีอยู่ปัจจุบัน	กรอบอัตราว่างทั้งหมดที่ต้องการ
๑. ตำแหน่ง สายงานผู้บริหาร จำนวน ๑๒ อัตรา ได้แก่ - ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา - ระดับต้น จำนวน ๑๑ อัตรา	๑. ตำแหน่ง สายงานผู้บริหาร จำนวน ๑๒ อัตรา ได้แก่ - ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา - ระดับต้น จำนวน ๑๑ อัตรา
๒. ตำแหน่ง สายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๕๓ อัตรา ได้แก่ - ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๒๐ อัตรา - ระดับ ปง./ชง. จำนวน ๑๕ อัตรา - พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา - พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๕ อัตรา	๒. ตำแหน่ง สายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๕๓ อัตรา ได้แก่ - ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๒๐ อัตรา - ระดับ ปง./ชง. จำนวน ๑๕ อัตรา - พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา - พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๕ อัตรา
๓. ตำแหน่ง สายงานการสอน จำนวน ๘ อัตรา ได้แก่ - อันดับ คศ.๓ จำนวน ๑ อัตรา - อันดับ คศ.๒ จำนวน ๗ อัตรา	๓. ตำแหน่ง สายงานบริหารสถานศึกษา จำนวน ๑๐ อัตรา ๔. ตำแหน่ง สายงานการสอน จำนวน ๑๖ อัตรา ได้แก่ - อันดับ คศ.๓ จำนวน ๑ อัตรา - อันดับ คศ.๒ จำนวน ๗ อัตรา - อันดับ ครูผู้ช่วย จำนวน ๘ อัตรา
๔. ตำแหน่ง สายงานสนับสนุนการสอน จำนวน ๙ อัตรา ได้แก่ - พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา	๕. ตำแหน่ง สายงานสนับสนุนการสอน จำนวน ๑๐ อัตรา ได้แก่ - พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๐ อัตรา
๕. รวมอัตราว่างที่มีอยู่ปัจจุบันทั้งสิ้น ๘๒ อัตรา	๖. ตำแหน่ง สายงานสนับสนุนสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ได้แก่ - พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ๗. รวมอัตราว่างที่มีอยู่ปัจจุบันทั้งสิ้น ๑๐๒ อัตรา

๒. การครองตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

การครองตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ที่มีอยู่ปัจจุบัน	การครองตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ทั้งหมดที่ต้องการ
๑. ตำแหน่งที่มีคนครอง ๖๕ อัตรา ๑.๑ ตำแหน่ง สายงานผู้บริหาร จำนวน ๖ อัตรา ได้แก่ - ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา - ระดับต้น จำนวน ๕ อัตรา ๑.๒ ตำแหน่ง สายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๔๓ อัตรา ได้แก่ - ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑๖ อัตรา - ระดับ ปง./ชง. จำนวน ๑๑ อัตรา - พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา - พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๓ อัตรา ๑.๓ ตำแหน่ง สายงานการสอน จำนวน ๗ อัตรา ได้แก่ - อันดับ คศ.๓ จำนวน ๑ อัตรา - อันดับ คศ.๒ จำนวน ๖ อัตรา ๑.๔ ตำแหน่ง สายงานสนับสนุนการสอน จำนวน ๔ อัตรา ได้แก่ - พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา ๒. ตำแหน่งว่าง ๑๗ อัตรา ๒.๑ ตำแหน่ง สายงานผู้บริหาร จำนวน ๖ อัตรา ได้แก่ - ระดับต้น จำนวน ๖ อัตรา ๒.๒ ตำแหน่ง สายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๑๐ อัตรา ได้แก่ - ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๔ อัตรา - ระดับ ปง./ชง. จำนวน ๔ อัตรา - พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ๒.๓ ตำแหน่ง สายงานการสอน จำนวน ๑ อัตรา ได้แก่ - อันดับ คศ.๒ จำนวน ๑ อัตรา ๓. รวมอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันทั้งสิ้น ๘๒ อัตรา	๑. ตำแหน่งที่มีคนครอง ๖๕ อัตรา ๑.๑ ตำแหน่ง สายงานผู้บริหาร จำนวน ๖ อัตรา ได้แก่ - ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา - ระดับต้น จำนวน ๕ อัตรา ๑.๒ ตำแหน่ง สายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๔๓ อัตรา ได้แก่ - ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑๖ อัตรา - ระดับ ปง./ชง. จำนวน ๑๑ อัตรา - พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา - พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๓ อัตรา ๑.๓ ตำแหน่ง สายงานการสอน จำนวน ๗ อัตรา ได้แก่ - อันดับ คศ.๓ จำนวน ๑ อัตรา - อันดับ คศ.๒ จำนวน ๖ อัตรา ๑.๔ ตำแหน่ง สายงานสนับสนุนการสอน จำนวน ๔ อัตรา ได้แก่ - พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา ๒. ตำแหน่งว่าง ๓๔ อัตรา ๒.๑ ตำแหน่ง สายงานผู้บริหาร จำนวน ๖ อัตรา ได้แก่ - ระดับต้น จำนวน ๖ อัตรา ๒.๒ ตำแหน่ง สายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๑๐ อัตรา ได้แก่ - ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๔ อัตรา - ระดับ ปง./ชง. จำนวน ๔ อัตรา - พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ๒.๓ ตำแหน่ง สายงานบริหารสถานศึกษา จำนวน ๑๐ อัตรา ๒.๔ ตำแหน่ง สายงานการสอน จำนวน ๔ อัตรา ได้แก่ - อันดับ คศ.๒ จำนวน ๑ อัตรา - อันดับ ครูผู้ช่วย จำนวน ๓ อัตรา ๒.๕ ตำแหน่ง สายงานสนับสนุนการสอน จำนวน ๑ อัตรา ได้แก่ - พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา ๒.๖ ตำแหน่ง สายงานสนับสนุนสถานศึกษา จำนวน ๓ อัตรา ได้แก่ - พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ๓. รวมอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันทั้งสิ้น ๑๐๖ อัตรา

บทวิเคราะห์อัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้าง

ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เทศบาลตำบลยางฮอมไม่มีการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้าง

ดังนั้น เทศบาลตำบลยางฮอมได้นำข้อมูลกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังอัตราที่ต้องการและอัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสียเนื่องจากการเกษียณอายุราชการและครบกำหนดสัญญาจ้างมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกันแล้ว จึงได้กำหนดตำแหน่งเท่าเดิม จำนวน ๘๒ อัตรา และกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมโครงสร้างส่วนราชการ จำนวน ๒๒ อัตรา รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น ๑๐๔ อัตรา ในปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

บทวิเคราะห์การค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การกำหนดการค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติว่า “ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้”

ตารางการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลยางฮอม

ปีงบประมาณ พ.ศ. ...	การค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ที่จ่ายจริง (ร้อยละ)	การค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ที่ตั้งจ่ายในเทศบัญญัติ (ร้อยละ)	การค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ร้อยละ)
พ.ศ. ๒๕๖๕	๒๓.๓๔	๒๖.๐๔	๒๔.๔๓
พ.ศ. ๒๕๖๖	-	๒๖.๓๔	๒๗.๐๖
พ.ศ. ๒๕๖๗	-	-	๒๗.๕๖

จากตารางการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลยางฮอม เห็นได้ว่า มีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคลากร ที่จ่ายจริง, ที่ตั้งจ่ายในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของปี พ.ศ. ๒๕๖๕, พ.ศ. ๒๕๖๖ และ พ.ศ. ๒๕๖๗ ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนั้นเทศบาลตำบลยางฮอมจึงสามารถที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มและสรรหาคำแหน่งว่างได้

สำหรับการดำเนินการสรรหาคำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง จะต้องมีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันเฉลี่ยแล้ว ไม่เกินร้อยละ ๓๕ นั้น เทศบาลตำบลยางฮอมจึงได้คำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันเฉลี่ยได้ดังนี้

ตารางการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (เฉลี่ย ๒ ปี)

สรรหาปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	เงินเดือน ค่าจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๑)	ประโยชน์ตอบแทนอื่น (๒)	รวม (๑)+(๒)	เทศบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี พ.ศ. ...	การค่าใช้จ่าย ร้อยละ
พ.ศ. ๒๕๖๕ (ปีที่ผ่านมา)	๓๖,๐๓๘,๒๖๐	๔,๔๘๘,๘๐๓ (ยอดจ่ายจริง ปีงบประมาณ ๒๕๖๕)	๔๐,๕๒๗,๐๖๓	๗๕,๕๐๐,๐๐๐ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)	๒๗.๓๔
พ.ศ. ๒๕๖๖ (ปีที่ดำเนินการสรรหา)	๓๗,๐๖๒,๖๐๐	๔,๕๕๓,๘๐๓ (ยอดตั้งจ่ายตามเทศบัญญัติงบประมาณ ๒๕๖๖)	๔๑,๖๑๖,๔๐๓	๘๑,๐๐๐,๐๐๐ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)	๒๗.๖๗
ค่าเฉลี่ย ๒ ปี					๒๗.๕๑

จากตารางการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เฉลี่ย ๒ ปี ของปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ เฉลี่ยได้ร้อยละ ๒๗.๕๑ ดังนั้นเทศบาลตำบลยางฮอมจึงสามารถที่จะสรรหาคำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างได้

หากในอนาคตเทศบาลตำบลยางฮอมมีแนวโน้มที่จะมีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าที่กำหนด ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เทศบาลตำบลยางฮอมได้กำหนดแนวทางในการปรับลดการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลดังกล่าว โดยจะพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

(๑) ปรับลดพนักงานจ้าง โดยเมื่อหมดอายุสัญญาจ้างและไม่มีความจำเป็นแล้ว ให้พิจารณาจ้างเหมาบริการตาม (๒)

(๒) การจ้างเหมาบริการในกิจการบางประเภท เช่น การรักษาความสะอาดสถานที่ การเก็บขยะมูลฝอย เป็นต้น

(๓) ให้พิจารณาให้ออกจากราชการโดยความสมัครใจ ตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๔) ให้ยุบเลิกตำแหน่งว่าง ที่ไม่มีความจำเป็นแล้ว

**ตารางสรุปผลการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างว่าต้องการกำหนดตำแหน่ง
เพิ่มขึ้น หรือคงอยู่เท่าเดิม หรือลดลง หรือเกี่ยอัตราค่าจ้าง**

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	กรอบ อัตราค่าจ้าง เดิม (อัตรา)	สรุปผลการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง				
					คงอยู่ เท่าเดิม (อัตรา)	เพิ่มขึ้น (+) (อัตรา)	ลดลง (-) (อัตรา)	เกี่ย อัตราค่าจ้าง	
๑	ปลัด/รองปลัดเทศบาล (๑๐)	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	บริหารงานท้องถิ่น	๓	๓	-	-	-	
๒		รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	บริหารงานท้องถิ่น	๓	๓	-	-	-	
รวมอัตราค่าจ้างของปลัด/รองปลัดเทศบาล ๒ ตำแหน่ง				๒	๒	๐	๐	๐	
๑	สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	-	-	
๒		นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	วิชาการ	๑๐	๑๐	-	-	-	
๓		นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	วิชาการ	๑๐	๑๐	-	-	-	
๔		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	วิชาการ	๑๐	๑๐	-	-	-	
๕		นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	วิชาการ	๑๐	๑๐	-	-	-	
๖		นิติกร (ปก./ชก.)	วิชาการ	๑๐	๑๐	-	-	-	
๗		นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	วิชาการ	๑๐	๑๐	-	-	-	
๘		นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	วิชาการ	๑๐	๑๐	-	-	-	
๙		นักจัดการงานเทศกิจ (ปก./ชก.)	วิชาการ	๑๐	๑๐	-	-	-	
๑๐		นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	วิชาการ	๑๐	๑๐	-	-	-	
๑๑		เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง./ช.ง.)	ทั่วไป	๒	๒	-	-	-	
๑๒		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ป.ง./ช.ง.)	ทั่วไป	๑	๑	-	-	-	
๑๓		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	-	-	
๑๔		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	-	-	
๑๕		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๓	๓	-	-	-	
รวมอัตราค่าจ้างของสำนักปลัดเทศบาล ๑๕ ตำแหน่ง				๑๔	๑๔	๐	๐	๐	
๑	กองคลัง (๑๔)	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	-	-	
๒		นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	วิชาการ	๑๐	๑๐	-	-	-	
๓		เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง./ช.ง.)	ทั่วไป	๑	๑	-	-	-	
๔		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานคลัง									
๕		พน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	-	-	
๖		นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	วิชาการ	๑๐	๑๐	-	-	-	
๗		นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	วิชาการ	๑๐	๑๐	-	-	-	
๘		นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	วิชาการ	๑๐	๑๐	-	-	-	
๙		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ป.ง./ช.ง.)	ทั่วไป	๑	๑	-	-	-	
๑๐		เจ้าพนักงานพัสดุ (ป.ง./ช.ง.)	ทั่วไป	๑	๑	-	-	-	
๑๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	-	-	
๑๒		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๓	๓	-	-	-	
รวมอัตราค่าจ้างของกองคลัง ๑๔ ตำแหน่ง				๑๔	๑๔	๐	๐	๐	
๑	กองช่าง (๑๕)	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง									
๒		พน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	-	-	
๓		วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	วิชาการ	๑๐	๑๐	-	-	-	
๔		เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง./ช.ง.)	ทั่วไป	๑	๑	-	-	-	
๕		นายช่างโยธา (ป.ง./ช.ง.)	ทั่วไป	๒	๒	-	-	-	
๖		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	กรอบ อัตราจ้าง เดิม (อัตรา)	สรุปผลการเปรียบเทียบอัตราจ้าง			
					คงอยู่ เท่าเดิม (อัตรา)	เพิ่มขึ้น (+) (อัตรา)	ลดลง (-) (อัตรา)	แก้ไข อัตราจ้าง (อัตรา)
๗		ฝ่ายการโยธา หน.ฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	อำนาจการท้องถิ่น	๓	๓	-	-	-
๘		วิศวกรไฟฟ้า (ป.ก./ชก.)	วิชาการ	๓	๓	-	-	-
๙		นายช่างไฟฟ้า (ป.ก./ชก.)	ทั่วไป	๓	๓	-	-	-
๑๐		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	-	-	-
รวมอัตราจ้างของกองช่าง ๙ ตำแหน่ง				๑๓	๑๓	๐	๐	๐
๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)	คณ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	อำนาจการท้องถิ่น	๓	๓	-	-	-
๒		หน.งานวิชาชีพ (ป.ก./ชก.)	วิชาการ	๓	๓	-	-	-
๓		เจ้าหน้าที่งานธุรการ (ป.ก./ชก.)	ทั่วไป	๓	๓	-	-	-
๔		พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	-	-	-
		ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข						
๕		หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	อำนาจการท้องถิ่น	๓	๓	-	-	-
๖		นักวิชาการสาธารณสุข (ป.ก./ชก.)	วิชาการ	๓	๓	-	-	-
๗		เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข (ป.ก./ชก.)	ทั่วไป	๓	๓	-	-	-
รวมอัตราจ้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๘ ตำแหน่ง				๑๘	๑๘	๐	๐	๐
๑	กองการศึกษา (๑๔)	ผ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	-	-
๒		นักวิชาการศึกษา (ป.ก./ชก.)	วิชาการ	๑	๑	-	-	-
๓		เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี (ป.ก./ชก.)	ทั่วไป	๑	๑	-	-	-
๔		เจ้าหน้าที่งานพัสดุ (ป.ก./ชก.)	ทั่วไป	๑	๑	-	-	-
๕		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	-	-
		ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
๖		หน.ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	-	-
๗		นักวิชาการวัฒนธรรม (ป.ก./ชก.)	วิชาการ	๑	๑	-	-	-
๘		เจ้าหน้าที่งานธุรการ (ป.ก./ชก.)	ทั่วไป	๑	๑	-	-	-
๙	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	-	-	
	ร.ร.เทศบาลตำบลบางสน	โรงเรียน						
๑๐		ผู้อำนวยการสถานศึกษา	สถานบริหารสถานศึกษา	-	-	๑	-	-
๑๑		ครูผู้ช่วย เงินเดือนอันดับ ครูผู้ช่วย	สายงานการสอน	-	-	๘	-	-
๑๒		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	๑	-	-
๑๓		ภารโรง	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	๑	-	-
	คพค.บ้านหัวขี้เหล็ก	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						
๑๔		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สถานบริหารสถานศึกษา	-	-	๑	-	-
๑๕		ครู เงินเดือนอันดับ คค.๓	สายงานการสอน	๑	๑	-	-	-
๑๖		ผู้ดูแลเด็ก (พี่กซ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	-	-
๑๗	คพค.บ้านหนองพิกัดดี	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สถานบริหารสถานศึกษา	-	-	๑	-	-
๑๘		ครู เงินเดือนอันดับ คค.๒	สายงานการสอน	๑	๑	-	-	-
๑๙		ผู้ดูแลเด็ก (พี่กซ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	-	-
๒๐	คพค.บ้านยางสน	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สถานบริหารสถานศึกษา	-	-	๑	-	-
๒๑		ครู เงินเดือนอันดับ คค.๒	สายงานการสอน	๑	๑	-	-	-
๒๒		ผู้ดูแลเด็ก (พี่กซ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	-	-
๒๓	คพค.บ้านน้ำพร	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สถานบริหารสถานศึกษา	-	-	๑	-	-
๒๔		ครู เงินเดือนอันดับ คค.๒	สายงานการสอน	๑	๑	-	-	-
๒๕		ผู้ดูแลเด็ก (พี่กซ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	-	-

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	กรอบ อัตราค่าจ้าง เดิม (อัตรา)	สรุปผลการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง			
					คงอยู่ เท่าเดิม (อัตรา)	เพิ่มขึ้น (+) (อัตรา)	ลดลง (-) (อัตรา)	เกือย อัตราค่าจ้าง (อัตรา)
๒๖	สพด.บ้านขมิ้น	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สถานบริการสถานศึกษา	-	-	๑	-	-
๒๗		ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒	สายงานการสอน	๑	๑	-	-	-
๒๘		ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	-	-
๒๙	สพด.บ้านป่าแดง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สถานบริการสถานศึกษา	-	-	๑	-	-
๓๐		ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒	สายงานการสอน	๑	๑	-	-	-
๓๑		ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	-	-
๓๒	สพด.บ้านห้วยหลวงเหนือ	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สถานบริการสถานศึกษา	-	-	๑	-	-
๓๓		ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒	สายงานการสอน	๑	๑	-	-	-
๓๔		ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	-	-
๓๕	สพด.บ้านป่าแดง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สถานบริการสถานศึกษา	-	-	๑	-	-
๓๖		ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒	สายงานการสอน	๑	๑	-	-	-
๓๗	สพด.บ้านทุ่งศรีเกิด	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สถานบริการสถานศึกษา	-	-	๑	-	-
๓๘		ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	-	-
รวมอัตราค่าจ้างของกองการศึกษา ๑๖ ตำแหน่ง				๒๖	๒๖	๒๐	๐	๐
๓๙	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ป.๓/๒๓.)	วิชาการ	๑	๑	-	-	-
รวมอัตราค่าจ้างของหน่วยตรวจสอบภายใน ๑ ตำแหน่ง				๑	๑	๐	๐	๐
รวมอัตราค่าจ้างของเทศบาลตำบลยางฮอม ๔๙ ตำแหน่ง				๘๒	๘๒	๒๐	๐	๐

สรุปผลการเปรียบเทียบอัตรากำลังว่าต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือคงอยู่เท่าเดิม หรือลดลง หรือ เกือบอัตรากำลัง

จากการวิเคราะห์ปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี, การคาดคะเนปริมาณงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า, การคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการ, การวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการของส่วนราชการ, การวิเคราะห์ เปรียบเทียบกำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน, การวิเคราะห์อัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสียเนื่องจากการ เกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้าง, การเปรียบเทียบอัตรากำลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นกับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน, การค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ไม่เกินร้อยละ ๔๐, การสรรหาตำแหน่ง สายงานผู้บริหารที่ว่าง จะต้องมีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันเฉลี่ยแล้ว ไม่เกินร้อยละ ๓๕ นั้น

สามารถสรุปได้ว่ากรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ยังไม่ครบถ้วนถูกต้องตามโครงสร้างส่วนราชการและ ยังไม่เพียงพอต่อปริมาณงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละส่วนราชการ จึงให้คงอัตรากำลังเดิม จำนวน ๘๒ อัตรา และกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมโครงสร้างส่วนราชการ จำนวน ๒๐ อัตรา รวมจำนวนทั้งสิ้น ๑๐๒ อัตรา (ตามตารางสรุปผลการเปรียบเทียบอัตรากำลังว่าต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือคงอยู่เท่าเดิม หรือลดลง หรือเกือบอัตรากำลัง) โดยเทศบาลตำบลยางฮอม สามารถปรับเกลี้ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติงานกิจให้ บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดเชียงราย/นโยบายของอำเภอขุนตาล/ นโยบายของผู้บริหารได้

สำหรับอัตรากำลังในสังกัดโรงเรียนเทศบาล ได้กำหนดตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๕

หากในอนาคตจำนวนนักเรียนในโรงเรียนต่ออัตราส่วน ครู/ครูผู้ช่วย/ผู้ช่วยครูผู้ช่วย ยังไม่ เพียงพอและไม่เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวและเทศบาลตำบลยางฮอมไม่สามารถปรับเกลี้ย อัตรากำลังให้เพียงพอต่อจำนวนนักเรียนได้ เทศบาลตำบลยางฮอมอาจมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังในส่วน ของตำแหน่ง ครู/ครูผู้ช่วย (พนักงานครูเทศบาล) หรือ ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณวุฒิ) ให้สอดคล้องกับจำนวนนักเรียนในโรงเรียนตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นต่อไป

สำหรับอัตรากำลังในสังกัดศูนย์พัฒนาเด็ก ได้กำหนดตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลในศูนย์พัฒนา เด็กเล็กเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๘ โดยกำหนดให้มีอัตรา ครู : เด็ก (๑ : ๓๐) ประกอบกับ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.พ. และ ก.อบค. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยกำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนด ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการสรร หาอัตราว่างและงบประมาณจากสำนักงานประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

หากในอนาคตจำนวนเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ออัตราส่วน ครู/ครูผู้ช่วย/ผู้ช่วย ครูผู้ช่วย/ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)/ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ยังไม่เพียงพอและไม่เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ ดังกล่าวและเทศบาลตำบลยางฮอมไม่สามารถปรับเกลี้ยอัตรากำลังให้เพียงพอต่อจำนวนเด็กปฐมวัยได้ เทศบาล ตำบลยางฮอมอาจมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังในส่วนของตำแหน่ง ครู/ครูผู้ช่วย (พนักงานครูเทศบาล) หรือ ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณวุฒิ) หรือ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ สำหรับผู้มีทักษะ) หรือ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (พนักงานจ้างทั่วไป) ให้สอดคล้องกับจำนวนนักเรียนในโรงเรียนตาม ประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นต่อไป

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลยางฮอม ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ ตำแหน่งใด ประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงานเพื่อให้คุ้มค่าต่อการ ใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลยางฮอม และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลยางฮอมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา ค่าจ้าง เดิม	กรอบอัตราค่าจ้าง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๓	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	สำนักงานปลัดเทศบาล (๑๑)								
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑๖ ธ.ค. ๒๕๖๕
๗	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักประชาสัมพันธ์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักจัดการงานเทศกิจ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๔	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๗	คนงาน	๓	๒	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
	กองคลัง (๑๔)								
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม วันที่ ๓ ม.ค. ๒๕๖๖ "อยู่ระหว่างการทำผลการ ตรวจของ ก.พ."
๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑				
๒๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑				
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายบริหารงานคลัง								
๒๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๒๔	นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ค. ๒๕๖๖
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๙	คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	รวม	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
	กองช่าง (๑๔)								
๓๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง								
๓๑	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ค. ๒๕๖๕ "อยู่ระหว่างการดำเนินการ สรรหาของ ก.ท."
๓๒	วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ย. ๒๕๖๖
๓๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา วันที่ ๑ มี.ย. ๒๕๖๖
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๕	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	ฝ่ายการโยธา								
๓๖	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ค. ๒๕๖๕ "อยู่ระหว่างการดำเนินการ สรรหาของ ก.ท."
๓๗	วิศวกรไฟฟ้า (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ย. ๒๕๖๖
๓๘	นายช่างไฟฟ้า (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๙	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)								
๔๐	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ค. ๒๕๖๓ "อยู่ระหว่างการดำเนินการ สรรหาของ ก.ท."
๔๑	พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๓	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๒ อัตรา วันที่ ๑ มี.ย. ๒๕๖๖
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข								
๔๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ค. ๒๕๖๔ "อยู่ระหว่างการดำเนินการ สรรหาของ ก.ท."
๔๕	นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
	กองการศึกษา (๑๘)								
๔๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๓ มี.ย. ๒๕๖๖
๕๐	เจ้าพนักงานคลัง (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๒	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๕๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม วันที่ ๓ ธ.ค. ๒๕๖๔ "อยู่ระหว่างการดำเนินการ สรรหาของ ก.พ."
๕๓	นักวิชาการวัฒนธรรม (ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม วันที่ ๑ มี.ย. ๒๕๖๖
๕๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม วันที่ ๓ มี.ย. ๒๕๖๖
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	โรงเรียนเทศบาลตำบลยางสอน								
๕๖	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๓	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
๕๗	ครูผู้ช่วย เงินเดือนอันดับ ครูผู้ช่วย	-	๘	๘	๘	+๘	-	-	*กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๙	ภารโรง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวอึ่ง								
๖๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่ม
๖๑	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖๒	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเป็ด								
๖๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่ม
๖๔	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖๕	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยางสอน								
๖๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่ม
๖๗	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖๘	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าหวด								
๖๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่ม
๗๐	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๗๑	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนอง								
๗๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่ม
๗๓	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๗๔	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าแดง								
๗๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่ม
๗๖	ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๗๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหลวงเหนือ								
๗๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่ม
๗๙	ครู เงินเดือนอันดับ ๓๓.๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดงบ้าน								
๘๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่ม
๘๒	ครู เงินเดือนอันดับ ๓๓.๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๓ มี.ค. ๒๕๖๒
๘๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งศรีเกิด								
๘๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่ม
๘๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒๖	๔๖	๔๖	๔๖	+๒๐	-	-	
๘๕	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๘๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๔๒	๑๐๒	๑๐๒	๑๐๒	+๒๐	-	-	

หมายเหตุ : * กำหนดเพิ่มตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา, ครูผู้ช่วย, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และภารโรง สังกัด โรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอม โดยจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณ จากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

**กำหนดเพิ่มตำแหน่งผู้อำนวยการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบค. ที่ มท ๐๔๐๔.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๓๐ มี.ค. ๒๕๖๖ ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

(ลงชื่อ)  ผู้กรอกข้อมูล
(นางสาวรัชนิภา ธิทะ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบข้อมูล
(นายจอมชัย พิพิธกมลแสน)
ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองข้อมูล
(นางสาวรณ อนุวงเรืองเดช)
นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ทต.ยางขอม อ.ชุมพล จ.เชียงราย (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

คำนวณตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๓๕ (รวมเงินอุดหนุนในเทศบาลเมืองบึงพระภูมิประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ แล้ว)

เทศบาลตำบลยวม นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างด้วยต้นทุนการใช้จ่ายด้านการบริหาร เทศบาลตำบลยวม ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible][illegible]

Copyright © 2004 John Wiley & Sons, Inc.

[illegible]
$$\text{total} = \text{average} \times \text{gms} = (\text{average} \times 100 \text{ gms}) = 442.062 \text{ mg}$$

- การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

10. *Phragmites australis* (Cav.) Trin. ex Steud.

1. The first step is to identify the problem or question that needs to be answered. This involves understanding the context and the specific requirements of the task.

Abstract The purpose of this study was to determine whether there were differences in the prevalence of self-reported depression between men and women who had been exposed to violence during childhood and those who had not. Data from the National Longitudinal Study of Adolescent Health (Add Health) were used. A total of 7,906 adolescents completed the survey. Results showed that among those who reported exposure to violence during childhood, 18% reported being depressed at least once in the past year compared to 12% of those who did not report exposure to violence during childhood. This difference remained significant after controlling for other factors associated with depression.

$$\text{nominal utility} = \text{UK} \text{ index} \times \text{index of } \text{PIV} = (\text{index of } \text{PIV} \times \text{calorie } \text{COC} \times \text{import } \text{COC})$$

การขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรทางการแพทย์ที่มีประสบการณ์ในการดูแลผู้ป่วยที่มีโรคเรื้อรัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรคเรื้อรังที่ซับซ้อน เช่น โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ และโรคไต เป็นต้น การขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์เหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการดูแลสุขภาพของผู้ป่วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ป่วยที่มีโรคเรื้อรังที่ซับซ้อน ซึ่งต้องการการดูแลอย่างต่อเนื่องและครอบคลุม

และยังมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดี

การขาดการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทางภาษีของเกษตรกร ทำให้เกษตรกรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทางภาษีที่พึงได้รับ และขาดการวางแผนการดำเนินงานด้านภาษีอย่างมีประสิทธิภาพ

ครั้งที่ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ เรื่อง การบริหารงานที่ดีของเทศบาลนครขอนแก่น ในการบริหารงาน (วิทยานิพนธ์) โดย นายสมชาย คุ้มคำสอน อาจารย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น

© 2005 Blackwell Publishing Ltd *Journal of Internal Medicine* 257: 291–297

1960 *Journal of the American Statistical Association* 55: 131-141.

© 2006 The Authors
Journal compilation © 2006 Blackwell Publishing Ltd

Students and faculty from regional universities, including the University of North Carolina, participated in the symposium. The symposium was held at the University of North Carolina, Chapel Hill, on October 10-11, 1997.

(b) The following information is being furnished to you under the provisions of the Freedom of Information Act, 5 U.S.C. 552, because it is information that is exempt from public release under 5 U.S.C. 552(b)(7)(D).

[illegible]

આપણને સ્વચ્છતા અને સ્વચ્છતાના નિયમોનું પાલન કરવું જોઈએ. જો આમ કરવામાં આવશે, તો જ આપણને સ્વચ્છતા અને સ્વચ્છતાના નિયમોનું પાલન કરવું જોઈએ.

การนำข้อมูลไปใช้ในการวิจัยและการพัฒนาเชิงนโยบาย

1

4

100

นางสาววรัญญ์ ฐิตะ)

Figure 1. The effect of the concentration of the solution on the adsorption of the dye.

10

[Signature]

આચાર્યશ્રીશ્રી. પી.એન.સી.એમ.

2000

22

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

1

Journal of Management Education 36(7) 809-824

(bmahacholai@post.terc.or.th)

๓๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ผังโครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลยางฮอม

[illegible]

1. *What is the main purpose of the study?*
2. *What are the research objectives?*
3. *What is the research methodology?*
4. *What are the findings of the study?*
5. *What are the conclusions of the study?*
6. *What are the implications of the study?*
7. *What are the limitations of the study?*
8. *What are the future research directions?*
9. *What are the contributions of the study?*
10. *What are the key words of the study?*

1. What is the purpose of the study? 2. What are the research objectives? 3. What is the research design? 4. What are the variables? 5. What is the sample size? 6. What are the data sources? 7. What are the data collection methods? 8. What are the data analysis methods? 9. What are the results? 10. What are the conclusions? 11. What are the limitations? 12. What are the implications? 13. What are the recommendations? 14. What are the future research directions? 15. What are the references?	1. What is the purpose of the study? 2. What are the research objectives? 3. What is the research design? 4. What are the variables? 5. What is the sample size? 6. What are the data sources? 7. What are the data collection methods? 8. What are the data analysis methods? 9. What are the results? 10. What are the conclusions? 11. What are the limitations? 12. What are the implications? 13. What are the recommendations? 14. What are the future research directions? 15. What are the references?
--	--

[illegible][illegible][illegible][illegible]

1. 2000 年 12 月 1 日以前竣工交付使用且未办理竣工备案的工程项目，不再进行竣工备案，但应依照《建设工程质量管理条例》的有关规定，承担质量保修责任。
 2. 2000 年 12 月 1 日以后竣工验收的工程项目，建设单位应当按照《房屋建筑工程和市政基础设施工程竣工验收备案管理暂行办法》的要求，向工程所在地县级以上地方人民政府建设行政主管部门备案。
 3. 建设单位应当自工程竣工验收合格之日起 15 日内，依照《房屋建筑工程和市政基础设施工程竣工验收备案管理暂行办法》的要求，向工程所在地县级以上地方人民政府建设行政主管部门备案。
 4. 建设单位在办理竣工验收备案时，应当提交下列文件：
 (1) 工程竣工验收备案表；
 (2) 工程竣工验收报告；
 (3) 竣工验收备案表；
 (4) 工程竣工验收报告；
 (5) 工程竣工验收报告；
 (6) 工程竣工验收报告；
 (7) 工程竣工验收报告；
 (8) 工程竣工验收报告；
 (9) 工程竣工验收报告；
 (10) 工程竣工验收报告。

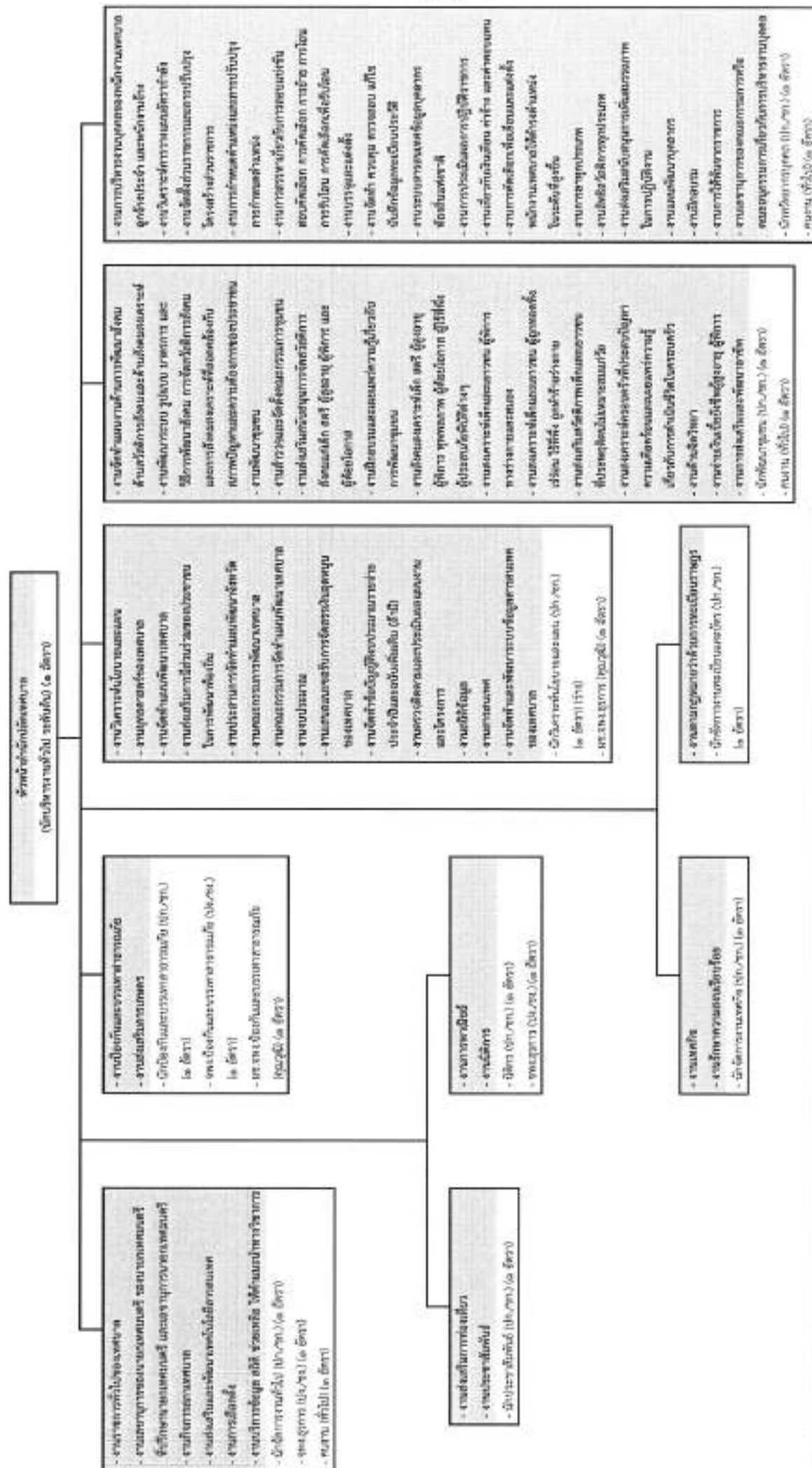
[illegible][illegible][illegible][illegible]

Das ist eine tolle Idee, aber ich bin mir nicht sicher, ob es sich lohnt, das zu tun. Ich würde gerne mehr darüber wissen.

[illegible]

1. การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์
 2. การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ
 3. การดำเนินงานตามแผนงาน
 4. การดำเนินงานตามโครงการ
 5. การดำเนินงานตามกิจกรรม
 6. การดำเนินงานตามพันธกิจ
 7. การดำเนินงานตามภารกิจ
 8. การดำเนินงานตามหน้าที่
 9. การดำเนินงานตามความรับผิดชอบ
 10. การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่
 11. การดำเนินงานตามระเบียบ
 12. การดำเนินงานตามคำสั่ง
 13. การดำเนินงานตามมติ
 14. การดำเนินงานตามมติที่ประชุม
 15. การดำเนินงานตามมติของคณะ
 16. การดำเนินงานตามมติของสภา
 17. การดำเนินงานตามมติของคณะกรรมการ
 18. การดำเนินงานตามมติของคณะรัฐมนตรี
 19. การดำเนินงานตามมติของคณะรัฐมนตรี
 20. การดำเนินงานตามมติของคณะรัฐมนตรี

มุ่งโครงสร้างของสำนักงานกักตุนเทคโนโลยี

[illegible]

[illegible]

[illegible]

॥ श्री गणेशाय नमः ॥

[illegible]

[illegible]

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลยางฮอม กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับ ระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากร ทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาล ตำบลยางฮอม จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนด แนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถ เข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงาน ภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน หรืออำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพ ความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่าง เหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือสัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษา การประชุม เป็นต้น

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคน กับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคน อย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยเทศบาลตำบลยางฮอมได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดความตารางแนบท้ายนี้

เทศบาลตำบลยางฮอมได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของ หน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของ หน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตาม หน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของคนที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนทักษะ ความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้เทศบาลตำบลยางฮอม เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับ คำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากร สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการ ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชน ลดความซ้ำซ้อนของงาน และการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง ผ่าน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถ ประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลยางฮอม ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้ วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อ ประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

๑. การบริหารโครงการ
๒. การให้บริการ
๓. การวิจัย
๔. ทักษะการติดต่อสื่อสาร
๕. การเขียนหนังสือราชการ
๖. การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการทำงาน ปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลยางฮอมเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษา ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมปฏิบัติงานราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลยางฮอม ประกอบด้วย

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
๓. การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
๔. การบริการเป็นเลิศ
๕. การทำงานเป็นทีม

เทศบาลตำบลยางฮอม ได้สำรวจและประเมินความรู้ ทักษะ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานจ้าง เกิดประโยชน์สูงสุด

ผลจากการสำรวจ และประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เฉพาะข้าราชการ/พนักงานเทศบาล/พนักงานครูเทศบาล พบว่ากำลังคนที่มีอยู่ของเทศบาลตำบลยางฮอม มีจำนวนทั้งสิ้น ๔๐ คน ซึ่งแบ่งออกเป็น

๑) พนักงานเทศบาล	จำนวน	๓๓	อัตรา
๒) พนักงานครูเทศบาล	จำนวน	๗	อัตรา

ซึ่งพนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาล ของเทศบาลตำบลยางฮอมที่มีอยู่ในปัจจุบันมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน แต่ก็ยังมีบางภารกิจของเทศบาลบางอย่างที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถเฉพาะทางหรือเฉพาะด้าน ดังนั้นเทศบาลตำบลยางฮอมควรจะดำเนินการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรหรือการฝึกอบรมแก่บุคลากรในทุกตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบัน ให้มีความรู้เพิ่มเติมในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ระเบียบ/กฎหมาย ทมสหายงานที่ปฏิบัติหรืองานที่ได้รับมอบหมาย
๒. ฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่ปฏิบัติ
๓. ฝึกอบรมการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่าง ๆ ที่ทันสมัย
๔. ฝึกอบรมด้านการวางแผน
๕. ฝึกอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย

คาดว่า เมื่อบุคลากรที่มีอยู่ได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรม ก็จะมีความรู้ ทักษะ ความสามารถเพิ่มมากขึ้น และสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลายหน้าที่ และสามารถปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้เมื่อมีความจำเป็นเกิดขึ้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลยางฮอม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษา ประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

สิ่งที่ผู้บริหารพึงปรารถนา จะให้บุคลากรในองค์กรมี

๑. มีความรับผิดชอบ
๒. มีความซื่อสัตย์สุจริต
๓. มีวินัย
๔. มีความเชื่อตรงต่อหน้าที่
๕. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
๖. มีการควบคุมตนเอง
๗. มีดุลพินิจที่ดี
๘. มีจิตสำนึกที่เปิดกว้าง

สิ่งที่ผู้ได้บังคับบัญชาพึงปรารถนาจากผู้บังคับบัญชา

๑. มีความเคารพนับถือรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
๒. มีความเต็มใจที่จะเปิดเผยข้อมูลให้ทราบตามสมควร
๓. มีความเป็นธรรม
๔. มีน้ำใจ รู้จักถนอมน้ำใจผู้ได้บังคับบัญชา
๕. มีความสามารถในการกระตุ้นให้กำลังใจแก่หมู่คณะ
๖. มีความพร้อมที่จะยกย่องชมเชยลูกน้อง
๗. มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือลูกน้อง
๘. มีเวลาว่างให้แก่ลูกน้องตามสมควร

สิ่งที่เพื่อนร่วมงานพึงปรารถนา

๑. มีความร่วมมือ
๒. มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ
๓. ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลยางฮอม

เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.อ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด มาตรา ๓๗ (๔) และ (๑๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๓ สิงหาคม ๒๕๕๘ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุม ครั้งที่ ๓๐/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๘ โดยกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลยางฮอม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นางสาววรรณ อนุรุ่งเรืองเดช)

นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม



คำสั่งเทศบาลตำบลยางฮอม

ที่ ๓๘๘/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๓๖ และ ข้อ ๓๗ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบล ยางฮอมเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จึงแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|---|-------------------------|
| (๑) นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม | เป็นกรรมการ |
| (๓) รองปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม | เป็นกรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| (๕) ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| (๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| (๗) ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| (๘) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (๙) นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ในการ จัดทำ ทบทวน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๙ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๓๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ ลักษณะงาน ที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระ ค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณ ของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ แล้วรายงานนายกเทศมนตรีตำบลยางฮอมเพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ.เชียงราย ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางลาวรรณ อนุรุ่งเรืองเดช)
นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง สำนักปลัดเทศบาล โทร. ๐๕๓ ๖๐๖ ๒๒๓ ต่อ ๑๗

ที่ ขร ๕๕๔๐๑/๘๕๕

วันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลยางฮอมที่ ๓๘๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ในการ จัดทำ ทบทวน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ แล้วรายงานนายกเทศมนตรีตำบลยางฮอมเพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ.เชียงราย ต่อไป นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ในวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องกิจการสภาเทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย ตามระเบียบวาระการประชุมและเอกสารประชุมแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่โดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ)

(นางสาวรรณ ธนรุ่งเรืองเดช)

นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- ทราบ

- | | |
|----------------------------|--|
| ๑. นายจอมชัย ทิพย์มณเฑียร | ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม |
| ๒. นางสาวอัยรีย์ อโนราช | ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม |
| ๓. นางสาวสุทธาธิณี วงศ์ชัย | ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง รักษาการแทน
ผู้อำนวยการกองคลัง |
| ๔. นายกรินทร์ อโนราช | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง |
| ๕. นางสาวสร้อยพร หวังผล | ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข รักษาการแทน
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม |
| ๖. นางสาวรวมพร ลือชัย | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา |
| ๗. นางนงเยาว์ เชื้อนแก้ว | ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล |
| ๘. นางสาววิชนิกรณ์ อีทะ | ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖
ณ ห้องกิจการสภาเทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งเทศบาลตำบลยางฮอม ที่ ๓๘๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องการรับรองรายงานการประชุม

-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

๓.๑ มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖

.....

.....

๓.๒ ประกาศเทศบาลตำบลยางฮอม เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๖ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

.....

.....

๓.๓ ประกาศ ก.ท.จ.เชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

.....

.....

๓.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๔

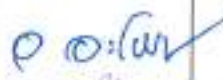
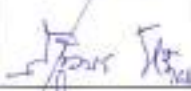
เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

๔.๑ เรื่อง การพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ

รายชื่อผู้มาประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖
ณ ห้องกิจการสภาเทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางลาวรรณ ธนรุ่งเรืองเดช	นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม		
๒	นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน	ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม		
๓	นางสาวอิชรีย์ อะโนราช	รองปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม		
๔	นางสุทธาธิณี วงศ์ชัย	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง		
๕	นายกรินทร์ อโนราช	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๖	นางสร้อยพร หวังผล	นักวิชาการสาธารณสุข รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		
๗	นางสาวรวมพร ลือชัย	ผู้อำนวยการกองการศึกษา		
๘	นางนงเยาว์ เชื้อนแก้ว	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล		
๙	นางสาวรัชนิกรณ์ อิตะ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖
ณ ห้องกิจการสภาเทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย

ผู้มาประชุม

๑. นางสาวรณฤ อนุรุ่งเรืองเดช	นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม	ประธานกรรมการ
๒. นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน	ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม	กรรมการ
๓. นางสาวอัคริย์ อะโนราช	รองปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม	กรรมการ
๔. นางสุทธาธิณี วงศ์ชัย	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายกรินทร์ อโนราช	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางสาวสัทพร หวังผล	นักวิชาการสาธารณสุข รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. นางสาวรวมพร ลือชัย	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๘. นางนงเยาว์ เชื้อนแก้ว	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๙. นางสาวรัชนิกรณ์ ธิทะ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

เมื่อครบองค์ประชุม นางสาวรณฤ อนุรุ่งเรืองเดช ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นางสาวรณฤ อนุรุ่งเรืองเดช - เพื่อให้การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในครั้งนี้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จึงแจ้งคำสั่งที่เกี่ยวข้องให้ที่ประชุมทราบ ดังนี้

๑.๑ คำสั่งเทศบาลตำบลยางฮอม ที่ ๓๘๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- เทศบาลตำบลยางฮอมได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

(๑) นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม	เป็นประธานกรรมการ
(๒) ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม	เป็นกรรมการ
(๓) รองปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม	เป็นกรรมการ
(๔) ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
(๕) ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
(๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เป็นกรรมการ
(๗) ผู้อำนวยการกองการศึกษา	เป็นกรรมการ

(๘) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เป็นกรรมการและเลขานุการ

(๙) นักทรัพยากรบุคคล

เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล จัดทำ ทบพน ปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้คำนึงถึงการกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการ ต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุน ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็น แผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ แล้วรายงาน นายกเทศมนตรีตำบลยางซอมเพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ.เชียงราย ต่อไป

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องการรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

นางสาวรรณ อนุรุ่งเรืองเดช
ประธานกรรมการ

- เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ ขอให้ปลัดเทศบาลแจ้งมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงรายครั้งที่ผ่านๆ และชี้แจงรายละเอียดหลักเกณฑ์ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ที่ประชุมทราบด้วย

นายจอมชัย ทิพย์กมลแสน
กรรมการ

๓.๑ มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖

- ตามหนังสือจังหวัดเชียงราย ตัวนที่สุด ที่ ขร ๐๐๒๓.๒/ว ๑๒๓๐๔ ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ได้แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เห็นชอบให้เทศบาลตำบล ยางซอมปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในการ กำหนดตำแหน่งเพิ่มและปรับปรุงตำแหน่ง รายละเอียด ดังนี้

ที่	ทศ./ อำนาจ	ส่วนราชการ/ฝ่าย/ตำแหน่ง/ เลขที่ตำแหน่ง	ปีสรรหา			รายการ	ค่าใช้จ่าย ด้านบุคคล ปี ๒๕๖๖	มติ ก.ท.จ. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ พ.ค. ๒๕๖๖
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑	ทศ.ยางซอม อ.ขุนตาล	กองช่าง ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๓. วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๒-๒-๐๕-๔๓๐๓-๐๐๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม ตามโครงสร้าง	๒๗.๐๖	เห็นชอบกำหนดเพิ่ม
		๒. นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๒-๒-๐๕-๔๓๐๓-๐๐๒	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม	๒๗.๐๖	เห็นชอบกำหนดเพิ่ม
		ฝ่ายการโยธา ๓. วิศวกรไฟฟ้า ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๒-๒-๐๕-๔๓๐๕-๐๐๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม ตามโครงสร้าง	๒๗.๐๖	เห็นชอบกำหนดเพิ่ม
		กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พนักงานจ้างทั่วไป ๔. พนักงานขับรถยนต์	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม	๒๗.๐๖	เห็นชอบกำหนดเพิ่ม
		กองการศึกษา ๕. เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงานชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๒-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม	๒๗.๐๖	เห็นชอบกำหนดเพิ่ม

ที่	ทต./ อำเภอ	ส่วนราชการ/ฝ่าย/ตำแหน่ง/ เลขที่ตำแหน่ง	ปีสรรหา			รายการ	ค่าใช้จ่าย ด้านบุคคล ปี ๒๕๖๖	มติ ก.ท.จ. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ พ.ค. ๒๕๖๖
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
		ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๖. นักวิชาการวัฒนธรรม ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๔-๓๐๕-๐๐๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม ตามโครงสร้าง	๒๗.๐๖	เห็นชอบกำหนดเพิ่ม
		๗. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๔-๔๓๐๑-๐๐๖	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม ตามโครงสร้าง	๒๗.๐๖	เห็นชอบกำหนดเพิ่ม
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าบง ๘. ครู เงินเดือนอันดับ คศ.๒ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๔-๖๖๐๐-๐๑๗	-	-	๓	ปรับปรุง ตำแหน่ง	๒๗.๐๖	เห็นชอบ ปรับปรุงตำแหน่ง จาก ครูผู้ช่วย อันดับ ครูผู้ช่วย เป็น ครู อันดับ คศ.๒

ที่ประชุม

- รับทราบ

นายจอมชัย ทิพย์กมลเสนา
กรรมการ

๓.๒ ประกาศเทศบาลตำบลยางฮอม เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

- เทศบาลตำบลยางฮอมได้ประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ ตามมติ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖ โดยให้กำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๘ อัตรา และปรับปรุงตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา โดยมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ร้อยละ ๒๗.๐๖

ที่ประชุม

- รับทราบ

นายจอมชัย ทิพย์กมลเสนา
กรรมการ

๓.๓ ประกาศ ก.ท.จ.เชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้จัดทำตามประกาศ ก.ท.จ.เชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๑ ถึงข้อ ๒๖

ที่ประชุม

- รับทราบ

นายจอมชัย ทิพย์กมลเสนา
กรรมการ

๓.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๔๐๔๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖ ดังนั้น เทศบาลตำบลยางฮอมจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น แนวนโยบายสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ โดยกำหนดแนวทางดำเนินการซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

๔. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

๗. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

๘. เงินประจำตำแหน่ง

๙. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร

๑๒. การกำหนดหรือการปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้าง

๑๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๔. กรณีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐

๑๕. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

- ขอให้ทุกท่านดูรายละเอียดตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ที่แจกให้

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

นางสาววรรณ ธารรุ่งเรืองเดช
ประธานกรรมการ

๔.๑ เรื่องการพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- การประชุมวันนี้ เป็นการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้มีความสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนการใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินเดือนทุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล และให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ระเบียบ หนังสือสั่งการ

- ขอให้คณะกรรมการทุกท่านร่วมกันพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ที่แจกให้ และขอให้เลขานุการชี้แจงรายละเอียดประกอบการพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้ที่ประชุมทราบด้วย

นางนงเยาว์ เชื้อนแก้ว
กรรมการและเลขานุการ

- ตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น มีรายละเอียดดังนี้

๑. มีโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน

๒. มีกรอบอัตรากำลัง ทั้งหมด ๘๒ อัตรา

- มีผู้ครองตำแหน่ง จำนวน ๖๕ อัตรา

- มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๑๗ อัตรา

๓. มีรายได้ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ไม่รวมเงินอุดหนุน จำนวน ๓๓,๓๘๒,๘๗๒.๖๘ บาท

๔. มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ที่จ่ายจริง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๓๔

๕. มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ที่ตั้งจ่ายในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๓๔
๖. มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๐๖
- จากการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน และวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ฝ่ายเลขานุการได้จัดทำเป็นร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงขอให้คณะกรรมการพิจารณา ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีเนื้อหา ดังนี้
๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
- ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ
- ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

นางสาววรรณ อนุรุ่งเรืองเดช ประธานกรรมการ	- ในการพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้พิจารณาเป็นข้อ ๆ ตามลำดับ และขอให้ปลัดเทศบาลเป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดต่อไป
นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน กรรมการ	- ข้อที่ ๑ หลักการและเหตุผล - มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ข้อ ๑ เรื่อง หลักการและเหตุผล ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด ๖ ข้อ อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ
มติที่ประชุม	- เห็นชอบ
นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน กรรมการ	- ข้อที่ ๒ วัตถุประสงค์ - มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ข้อ ๒ เรื่อง วัตถุประสงค์ ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด ๗ ข้อ อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ
มติที่ประชุม	- เห็นชอบ
นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน กรรมการ	- ข้อที่ ๓ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ข้อ ๓ เรื่อง กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด ๔ ข้อ อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ
มติที่ประชุม	- เห็นชอบ

นายจอมชัย ทิพย์กมลแสน
กรรมการ

- ข้อที่ ๔ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน
- เทศบาลตำบลยางฮ่อมมีสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้
- ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒. ด้านเศรษฐกิจ
- ๓. ด้านสังคม
- ๔. ด้านการเมือง การบริหาร
- ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖. ด้านสาธารณสุข
- ๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- และได้วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการไว้เป็นด้านๆ อย่างละเอียดแล้ว
- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ข้อ ๔ เรื่อง สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ
- เห็นชอบ

มติที่ประชุม

นายจอมชัย ทิพย์กมลแสน
กรรมการ

- ข้อที่ ๕ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ในร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ข้อ ๕ เรื่อง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการระบุยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของเทศบาลตำบลยางฮ่อม ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมโครงสร้างพื้นฐานการบริหารจัดการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจสู่ชุมชนที่เข้มแข็งตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตสังคมและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษาและสาธารณสุข
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อมธรรมชาติอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร
- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ข้อ ๕ เรื่อง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกหรือไม่

นางสาวอัครีย์ อะโนราช
กรรมการ

- ดูจากรายละเอียดในเล่มร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ที่เสนอมา ก็ได้นำยุทธศาสตร์การพัฒนาแผนพัฒนาในช่วงระยะ ๕ ปี ข้างหน้า ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับการรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนาจังหวัดเชียงราย (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนาอำเภอขุนตาล (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของเทศบาลตำบลยางฮ่อม นโยบายรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลยางฮ่อมและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลยางฮ่อม มาวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และวิเคราะห์กำหนดภารกิจของแต่ละส่วนราชการที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า โดยอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร พร้อมทั้งได้วิเคราะห์ศักยภาพองค์กรในการประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT แล้ว

นางนงเยาว์ เชื้อนแก้ว
กรรมการและเลขานุการ

- มีการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ามีการกิจหรือกิจกรรมใด ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการ โดยเทศบาลตำบลยางฮอมได้นำยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๕ ปี ข้างหน้า ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนาจังหวัดเชียงราย (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนาอำเภอขุนตาล (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของเทศบาลตำบลยางฮอม นโยบายรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลยางฮอม มาวิเคราะห์ภารกิจหรือกิจกรรมที่เทศบาลตำบลยางฮอมจะต้องดำเนินการในช่วง ๓ ปีข้างหน้าด้วยแล้ว

นายจอมชัย พิพย์กมลแสน
กรรมการ

- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ข้อ ๕ เรื่อง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ

มติที่ประชุม

- เห็นชอบ

นายจอมชัย พิพย์กมลแสน
กรรมการ

- ข้อที่ ๖ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
- ในร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีการกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองไว้ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน
๒. การบริหารจัดการน้ำ
๓. การบริหารจัดการขยะ
๔. การส่งเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
๕. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๖. การส่งเสริมการศึกษา

ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๔. การจัดสวัสดิการสังคมสงเคราะห์และการแก้ไขปัญหาดัง สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
๕. การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๘. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๙. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๑๐. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

	๑๑. การส่งเสริมสนับสนุนการบริการดูแลผู้สูงอายุ ๑๒. การพัฒนาส่งเสริมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี - มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ข้อ ๖ เรื่อง การกิจหลักและการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ
มติที่ประชุม	- เห็นชอบ
นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน กรรมการ	- ข้อที่ ๗ สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง - มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ข้อ ๗ เรื่อง สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ
มติที่ประชุม	- เห็นชอบ
นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน กรรมการ	- ข้อที่ ๘ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ - ข้อที่ ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ - ในร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีการกำหนดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ ๖ ส่วนราชการพร้อมทั้งได้ระบุงานของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน และได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของเทศบาลตำบลยางฮอมแล้ว - ในส่วนโครงสร้างส่วนราชการของกองช่าง ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการใหม่ โดยการนำงานที่ขึ้นตรงกับผู้อำนวยการกองช่าง ให้ย้ายไปอยู่ในโครงสร้างของฝ่ายแผนทั้งหมด - และมีการกำหนดงานเพิ่ม เนื่องจากเทศบาลตำบลยางฮอมได้รับการถ่ายโอนโรงเรียนอนุบาลยางฮอม สังกัด สพฐ. มาสังกัดเทศบาลตำบลยางฮอม และได้เสนอให้เปลี่ยนชื่อโรงเรียนจาก “โรงเรียนอนุบาลยางฮอม” เป็น “โรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอม” เรียบร้อยแล้ว ดังนั้นโครงสร้างส่วนราชการของกองการศึกษาจำเป็นต้องเพิ่ม “งานโรงเรียน” สังกัด กองการศึกษา โดยกำหนดตามยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษาและการสาธารณสุข กลยุทธ์ที่ ๒ สนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน - มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ข้อ ๘.๑ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ
มติที่ประชุม	- เห็นชอบ
นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน กรรมการ	- ข้อที่ ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง - ในร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของเทศบาลตำบลยางฮอมแล้ว - มีการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละส่วนราชการ ตามการเก็บสถิติปริมาณงานของส่วนราชการและการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการ (ตามเอกสารประกอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เล่มที่ ๒) โดยดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่หายไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี คือ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง มีเวลาการปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้

- มีการกำหนดอัตราค่าจ้างที่ต้องการของแต่ละส่วนราชการรวมทั้งสิ้นจำนวน ๑๐๒ อัตรา แยกเป็น

๑. ปลัด/รองปลัด	จำนวน ๒ อัตรา
๒. สำนักปลัดเทศบาล	จำนวน ๑๘ อัตรา
๓. กองคลัง	จำนวน ๑๔ อัตรา
๔. กองช่าง	จำนวน ๑๓ อัตรา
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวน ๘ อัตรา
๖. กองการศึกษา	จำนวน ๔๖ อัตรา
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน	จำนวน ๓ อัตรา

- ขอให้ทุกท่านดูรายละเอียดปริมาณงานของส่วนราชการและการคำนวณอัตราค่าจ้างที่ต้องการของแต่ละตำแหน่ง ในเอกสารประกอบแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เล่มที่ ๒ ประกอบการพิจารณาด้วย

- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ข้อ ๘.๒ เรื่อง การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง อีกหรือไม่

นางนงเยาว์ เชื้อนแก้ว
กรรมการและเลขานุการ

- สำนักปลัดเทศบาล มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเท่าเดิม จำนวน ๑๘ อัตรา ตามร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

นางสุทธาธิณี วงศ์ชัย
กรรมการ

- กองคลัง มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเท่าเดิม จำนวน ๑๔ อัตรา ตามร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

นายกรินทร์ โอนราช
กรรมการ

- กองช่าง มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเท่าเดิม จำนวน ๑๓ อัตรา ตามร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีการย้ายตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่ง คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา ไปไว้ในฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ตามการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการของกองช่าง

นางสร้อยพร หวังผล
กรรมการ

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเท่าเดิม จำนวน ๘ อัตรา ตามร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

นางสาวรวมพร ลือชัย
กรรมการ

- กองการศึกษา มีความต้องการคงตำแหน่งเดิม จำนวน ๔ อัตรา

- เทศบาลตำบลยางฮอมได้รับการถ่ายโอนภารกิจงานโรงเรียน “โรงเรียนอนุบาลยางฮอม” สังกัด สพฐ. มาสังกัดเทศบาลตำบลยางฮอม และได้เสนอให้เปลี่ยนชื่อโรงเรียนจาก “โรงเรียนอนุบาลยางฮอม” เป็น “โรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอม” เรียบร้อยแล้ว โดยโรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอมมีจำนวนนักเรียน ๘๕ คน จึงสามารถกำหนดตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๕ ได้จำนวน ๑๑ อัตรา ดังนี้

๑. สายงานบริหารสถานศึกษา

๑.๑ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา

๒. สายงานการสอน

๒.๑ ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย จำนวน ๘ อัตรา

๓. สายงานสนับสนุนการสอน

๓.๑ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

๔. สายงานสนับสนุนสถานศึกษา

๔.๑ ตำแหน่ง ภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

โดยการสรรหาคำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว ซึ่งเป็นงบเงินอุดหนุน ดังนั้น กองการศึกษาจึงมีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน “โรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอม” ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวนทั้งสิ้น ๑๑ อัตรา แต่ในอนาคตหากเทศบาลตำบลยางฮอมไม่สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังคนให้เพียงพอต่อจำนวนนักเรียนในโรงเรียนได้ กองการศึกษาอาจมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังในส่วนของตำแหน่ง ครู/ครูผู้ช่วย (พนักงานครูเทศบาล) หรือ ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณวุฒิ) ให้สอดคล้องกับจำนวนนักเรียนในโรงเรียน ต่อไป

- สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดเทศบาลตำบลยางฮอม มีจำนวน ๔ ศูนย์ ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยลึก, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพญาพิภักดิ์, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยางฮอม, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำแพร่, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขมิ้น, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าแดง, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหลวงเหนือ, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าบาง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งศรีเกิด มีจำนวนเด็กปฐมวัยรวมทั้งสิ้น ๑๒๗ คน สามารถกำหนดตำแหน่ง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการสรรหาอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงสามารถกำหนดตำแหน่งได้จำนวน ๒๖ อัตรา ดังนี้

๑. สายงานบริหารสถานศึกษา

๑.๑ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๔ อัตรา

๒. สายงานการสอน

๒.๑ ตำแหน่ง ครู จำนวน ๘ อัตรา

๓. สายงานสนับสนุนการสอน

๓.๑ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (หัดหัด) (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๔ อัตรา

โดยการสรรหาคำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว ซึ่งเป็นงบเงินอุดหนุน ดังนั้น กองการศึกษาจึงมีความต้องการคงกรอบตำแหน่งเดิมไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๑๗ อัตรา และกำหนดตำแหน่งเพิ่มตามโครงสร้างส่วนราชการ ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๔ อัตรา รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวน ๒๑ อัตรา แต่ในอนาคตหากเทศบาลตำบลยางฮอมไม่สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังคนให้เพียงพอต่อจำนวนเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ กองการศึกษาอาจมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังในส่วนของตำแหน่ง ครู/ครูผู้ช่วย (พนักงานครูเทศบาล) หรือ ผู้ช่วยครู (พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณวุฒิ) หรือ ผู้ดูแลเด็ก (หัดหัด) (พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีหัดหัด) หรือ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (พนักงานจ้างทั่วไป) ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ต่อไป

- ดังนั้น กองการศึกษา ต้องการคงกรอบตำแหน่งเดิมไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๒๖ อัตรา และกำหนดเพิ่มตามโครงสร้างส่วนราชการ จำนวน ๒๐ อัตรา รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวน ๔๖ อัตรา

นายจอมชัย ทัพย์ภมรแสน
กรรมการ

- หน่วยตรวจสอบภายใน มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเท่าเดิม จำนวน ๑ อัตรา ตามร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

นางสาวอิสรีย์ อะโนราช
กรรมการ

- มีการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างทั้งหมดกับอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบัน ซึ่งอัตราค่าจ้างทั้งหมดที่ต้องการ จำนวน ๑๐๒ อัตรา ซึ่งเป็นกรอบอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบัน จำนวน ๘๒ อัตรา และกำหนดเพิ่มตามโครงสร้างส่วนราชการ จำนวน ๒๐ อัตรา
- มีการคำนึงถึงอัตราที่คาดว่าจะสูญเสีย ซึ่งในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เทศบาลตำบลยางซอมไม่มีการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้าง
- เทศบาลตำบลยางซอมได้มีการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีขนาดเดียวกัน จำนวน ๒ แห่ง คือ เทศบาลตำบลป่าตาล และเทศบาลตำบลบ้านด้า โดยเทศบาลตำบลยางซอมยังคงกำหนดตำแหน่งเดิม จำนวน ๘๒ อัตรา และกำหนดเพิ่มตามโครงสร้างส่วนราชการ จำนวน ๒๐ อัตรา รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น ๑๐๒ อัตรา

นางนงเยาว์ เชื้อนแก้ว
กรรมการและเลขานุการ

- มีการวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งจะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเทศบาลตำบลยางซอมมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคลากร ที่จ่ายจริง, ที่ตั้งจ่ายในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ของปี พ.ศ. ๒๕๖๕, พ.ศ. ๒๕๖๖ และ พ.ศ. ๒๕๖๗ ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ. ...	ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ที่จ่ายจริง (ร้อยละ)	ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ที่ตั้งจ่ายในเทศบัญญัติฯ (ร้อยละ)	ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ร้อยละ)
พ.ศ. ๒๕๖๕	๒๓.๓๔	๒๖.๐๔	๒๔.๔๓
พ.ศ. ๒๕๖๖	-	๒๖.๓๔	๒๗.๐๖
พ.ศ. ๒๕๖๗	-	-	๒๗.๕๖

- สำหรับการดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง จะต้องมีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันเฉลี่ยแล้ว ไม่เกินร้อยละ ๓๕ ซึ่งเทศบาลตำบลยางซอมมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เฉลี่ย ๒ ปี ของปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ เฉลี่ยได้ร้อยละ ๒๗.๕๓

- หากในอนาคตเทศบาลตำบลยางซอมมีแนวโน้มที่จะมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าที่กำหนด ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เทศบาลตำบลยางซอมได้กำหนดแนวทางในการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลดังกล่าว โดยจะพิจารณาดำเนินการดังนี้

(๑) ปรับลดพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยเมื่อหมดอายุสัญญาจ้างและไม่มีความจำเป็นแล้ว ให้พิจารณาจ้างเหมาบริการตาม (๒)

(๒) การจ้างเหมาบริการในกิจการบางประเภท เช่น การรักษาความสะอาดสถานที่ การเก็บขยะมูลฝอย เป็นต้น

(๓) ให้พิจารณาให้ออกจากราชการโดยความสมัครใจ ตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๔) ให้อุปเลิกลำตำแหน่งว่าง ที่ไม่มีความจำเป็นแล้ว

นายจอมชัย ทิพย์กมลแสน
กรรมการ

- ดึงเงิน กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงให้คงอัตรากำลังเดิม จำนวน ๘๒ อัตรา และกำหนดตำแหน่งเพิ่มตามโครงสร้างส่วนราชการ จำนวน ๒๐ อัตรา รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น ๑๐๒ อัตรา โดยมีรายละเอียดดังนี้
- ๑. ตำแหน่ง สายงานผู้บริหาร จำนวน ๑๒ อัตรา ได้แก่
 - ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา
 - ระดับต้น จำนวน ๑๑ อัตรา
- ๒. ตำแหน่ง สายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๕๓ อัตรา ได้แก่
 - ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๒๐ อัตรา
 - ระดับ ปง./ชง. จำนวน ๑๕ อัตรา
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา
 - พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๕ อัตรา
- ๓. ตำแหน่ง สายงานบริหารสถานศึกษา จำนวน ๓๐ อัตรา
- ๔. ตำแหน่ง สายงานการสอน จำนวน ๑๖ อัตรา ได้แก่
 - อันดับ คศ.๓ จำนวน ๑ อัตรา
 - อันดับ คศ.๒ จำนวน ๗ อัตรา
 - อันดับ ครูผู้ช่วย จำนวน ๘ อัตรา
- ๕. ตำแหน่ง สายงานสนับสนุนการสอน จำนวน ๑๐ อัตรา ได้แก่
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๐ อัตรา
- ๖. ตำแหน่ง สายงานสนับสนุนสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ได้แก่
 - พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
- รวมอัตรากำลังที่ทั้งสิ้น ๑๐๒ อัตรา
- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ข้อ ๘.๒ เรื่อง การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ
- เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งเดิม จำนวน ๘๒ อัตรา และกำหนดตำแหน่งเพิ่มตามโครงสร้างส่วนราชการ จำนวน ๒๐ อัตรา รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น ๑๐๒ อัตรา

มติที่ประชุม

นายจอมชัย ทิพย์กมลแสน
กรรมการ

- ข้อที่ ๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
- ขอให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น อย่างละเอียดถี่ถ้วน
- ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น นั้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตรากำลังเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ ๑๕ ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ขอให้ไปดูเอกสารร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เล่มที่ ๑ หน้าที่ ๑๐๙-๑๑๔ ในข้อ ๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น โดยคำนวณตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ (รวมเงินอุดหนุนในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖) ด้วย

นายจอมชัย ทิพย์กมลแสน
กรรมการ

- ข้อที่ ๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารร่างแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ข้อ ๑๐ เรื่อง แผนภูมิ
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่
ประชุมด้วยครับ

มติที่ประชุม

- เห็นชอบ

นายจอมชัย ทิพย์กมลแสน
กรรมการ

- ข้อที่ ๑๑ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
- ให้คณะกรรมการทุกท่านพิจารณาการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและคำนวณเงินเดือน
ปัจจุบัน, เงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆของบุคลากรที่มีอยู่ใน
ปัจจุบันและตำแหน่งว่างให้ครบถ้วน และจะต้องตรงกับภาระค่าใช้จ่ายเงินเดือนและ
เงินประจำตำแหน่งปัจจุบันในข้อ ๙ ด้วย
- การกำหนดเลขที่ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการให้เรียงลำดับตามโครงสร้างส่วน
ราชการ จึงมีการแก้ไขรหัสลำดับที่ของสายงาน จำนวน ๒ สายงาน ดังนี้

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่งเดิม	เลขที่ตำแหน่งใหม่
สำนักปลัดเทศบาล	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๔	๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑
สำนักปลัดเทศบาล	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒
กองคลัง	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๒-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๕	๑๒-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๓
กองช่าง	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	๑๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๔
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๒-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	๑๒-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๕
กองการศึกษา	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๒-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๖	๑๒-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๖
กองคลัง	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑
กองการศึกษา	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑๒-๒-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๑	๑๒-๒-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๒

- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารร่างแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ข้อ ๑๑ เรื่อง บัญชีแสดง
จัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ อีกหรือไม่ หากไม่มีขอ
มติที่ประชุมด้วยครับ

มติที่ประชุม

- เห็นชอบ

นายจอมชัย ทิพย์กมลแสน
กรรมการ

- ข้อที่ ๑๒ แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารร่างแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ข้อ ๑๒ เรื่อง แนวทางการ
พัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ

มติที่ประชุม

- เห็นชอบ

นายจอมชัย ทิพย์กมลแสน
กรรมการ

- ข้อที่ ๑๓ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง
- มีคณะกรรมการท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแก้ไขรายละเอียดตามเอกสารร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ข้อ ๑๓ เรื่อง ประกาศคุณธรรม จริยธรรม
ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุม
ด้วยครับ

มติที่ประชุม

- เห็นชอบ

นางลารรณ ชนรุ่งเรืองเดช ประธานกรรมการ - สรุปการพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
คณะกรรมการฯ ทุกท่านเห็นชอบตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- และให้เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย
พิจารณาต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ
นางลารรณ ชนรุ่งเรืองเดช - มีผู้ใดจะเสนอความเห็นเรื่องอื่นๆ อีกหรือไม่ หากไม่มี ขอปิดการประชุม
ประธานกรรมการ

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้จัดรายงานการประชุม
(นางนงเยาว์ เชื้อนแก้ว)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม
(นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน)
ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม
กรรมการ

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นางลารรณ ชนรุ่งเรืองเดช)
นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม
ประธานกรรมการ



ประกาศเทศบาลตำบลยางฮอม
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลยางฮอม ครบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๔ และข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลยางฮอม จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสาวรรณ ธนรุ่งเรืองเดช)
นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม



ประกาศเทศบาลตำบลยางฮอม
เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๕๒ ข้อ ๒๕๓ ข้อ ๒๕๔ และข้อ ๒๕๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลยางฮอม จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางลารรณ ธารุ่งเรืองเดช)
นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

บัญชีโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

(แบบท้ายประกาศเทศบาลตำบลยางฮอม ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานราชการทั่วไปของเทศบาล ๑.๒ งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี ๑.๓ งานกิจการสภาเทศบาล ๑.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานการพาณิชย์ ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานเทศกิจ ๑.๙ งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๑๐ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๑๑ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ๑.๑๒ งานนิติการ ๑.๑๓ งานการเลือกตั้ง ๑.๑๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๑๕ งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล ๑.๑๖ งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล ๑.๑๗ งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการพัฒนาท้องถิ่น ๑.๑๘ งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ๑.๑๙ งานคณะกรรมการพัฒนาเทศบาล ๑.๒๐ งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล ๑.๒๑ งานงบประมาณ ๑.๒๒ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุน ของเทศบาล ๑.๒๓ งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ๑.๒๔ งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ ๑.๒๕ งานสถิติข้อมูล ๑.๒๖ งานสารสนเทศ ๑.๒๗ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ ของเทศบาล ๑.๒๘ งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคมและด้านสังคมสงเคราะห์ ๑.๒๙ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน ๑.๓๐ งานพัฒนาชุมชน ๑.๓๑ งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน ๑.๓๒ งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานราชการทั่วไปของเทศบาล ๑.๒ งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี ๑.๓ งานกิจการสภาเทศบาล ๑.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานการพาณิชย์ ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานเทศกิจ ๑.๙ งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๑๐ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๑๑ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ๑.๑๒ งานนิติการ ๑.๑๓ งานการเลือกตั้ง ๑.๑๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๑๕ งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล ๑.๑๖ งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล ๑.๑๗ งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการพัฒนาท้องถิ่น ๑.๑๘ งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ๑.๑๙ งานคณะกรรมการพัฒนาเทศบาล ๑.๒๐ งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล ๑.๒๑ งานงบประมาณ ๑.๒๒ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุน ของเทศบาล ๑.๒๓ งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ๑.๒๔ งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ ๑.๒๕ งานสถิติข้อมูล ๑.๒๖ งานสารสนเทศ ๑.๒๗ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ ของเทศบาล ๑.๒๘ งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคมและด้านสังคมสงเคราะห์ ๑.๒๙ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน ๑.๓๐ งานพัฒนาชุมชน ๑.๓๑ งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน ๑.๓๒ งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล (ต่อ) ๑.๓๓๓ งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ๑.๓๓๔ งานส่งเสริมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ ๑.๓๓๕ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกาย และสมอง ๑.๓๓๖ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย ๑.๓๓๗ งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย ๑.๓๓๘ งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหา ความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิต ในครอบครัว ๑.๓๓๙ งานด้านจิตวิทยา ๑.๓๔๐ งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ๑.๓๔๑ งานการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๑.๓๔๒ งานการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๑.๓๔๓ งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง ๑.๓๔๔ งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ๑.๓๔๕ งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ๑.๓๔๖ งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือก เพื่อรับโอน ๑.๓๔๗ งานบรรจุและแต่งตั้ง ๑.๓๔๘ งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ ๑.๓๔๙ งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ๑.๓๕๐ งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๑.๓๕๑ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ๑.๓๕๒ งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ๑.๓๕๓ งานการลาทุกประเภท ๑.๓๕๔ งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท ๑.๓๕๕ งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ๑.๓๕๖ งานแผนพัฒนาบุคลากร ๑.๓๕๗ งานฝึกอบรม ๑.๓๕๘ งานการให้พ้นจากราชการ ๑.๓๕๙ งานเลขานุการของคณะกรรมการหรือ คณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ๑.๖๐๐ งานตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร ๑.๖๐๑ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ	๑. สำนักปลัดเทศบาล (ต่อ) ๑.๓๓๓ งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ๑.๓๓๔ งานส่งเสริมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ ๑.๓๓๕ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกาย และสมอง ๑.๓๓๖ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย ๑.๓๓๗ งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย ๑.๓๓๘ งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหา ความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิต ในครอบครัว ๑.๓๓๙ งานด้านจิตวิทยา ๑.๓๔๐ งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ๑.๓๔๑ งานการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๑.๓๔๒ งานการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๑.๓๔๓ งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง ๑.๓๔๔ งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ๑.๓๔๕ งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ๑.๓๔๖ งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือก เพื่อรับโอน ๑.๓๔๗ งานบรรจุและแต่งตั้ง ๑.๓๔๘ งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ ๑.๓๔๙ งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ๑.๓๕๐ งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๑.๓๕๑ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ๑.๓๕๒ งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ๑.๓๕๓ งานการลาทุกประเภท ๑.๓๕๔ งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท ๑.๓๕๕ งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ๑.๓๕๖ งานแผนพัฒนาบุคลากร ๑.๓๕๗ งานฝึกอบรม ๑.๓๕๘ งานการให้พ้นจากราชการ ๑.๓๕๙ งานเลขานุการของคณะกรรมการหรือ คณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ๑.๖๐๐ งานตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร ๑.๖๐๑ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และ การพัฒนารายได้ ๒.๒ งานสรุปผลสถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม ๒.๓ งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและ ทรัพย์สิน ๒.๕ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๕๑ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน ๒.๕๒ งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและ เอกสารทางการเงิน ๒.๕๓ งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท ๒.๕๔ งานการจัดทำบัญชี ๒.๕๕ งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท ๒.๕๖ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ ๒.๕๗ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและ เงินนอกงบประมาณ ๒.๕๘ งานเกี่ยวกับสถานะการเงิน การคลัง ๒.๕๙ งานการจัดสรรเงินต่างๆ ๒.๕๑๐ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ ๒.๕๑๑ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน ๒.๕๑๒ งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและประจำปี ๒.๕๑๓ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา ๒.๕๑๔ งานทะเบียนคุม ๒.๕๑๕ งานการจัดทำพัสดุ ครุภัณฑ์ และ ทรัพย์สินต่างๆ ๒.๕๑๖ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และ การพัฒนารายได้ ๒.๒ งานสรุปผลสถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม ๒.๓ งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและ ทรัพย์สิน ๒.๕ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๕๑ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน ๒.๕๒ งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและ เอกสารทางการเงิน ๒.๕๓ งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท ๒.๕๔ งานการจัดทำบัญชี ๒.๕๕ งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท ๒.๕๖ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ ๒.๕๗ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและ เงินนอกงบประมาณ ๒.๕๘ งานเกี่ยวกับสถานะการเงิน การคลัง ๒.๕๙ งานการจัดสรรเงินต่างๆ ๒.๕๑๐ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ ๒.๕๑๑ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน ๒.๕๑๒ งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและประจำปี ๒.๕๑๓ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา ๒.๕๑๔ งานทะเบียนคุม ๒.๕๑๕ งานการจัดทำพัสดุ ครุภัณฑ์ และ ทรัพย์สินต่างๆ ๒.๕๑๖ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ ๓.๒ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ ๓.๓ งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี ๓.๔ งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล ๓.๕ งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ ๓.๖ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ ๓.๗ งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓.๘ งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓.๙ งานจัดทำทะเบียนควบคุม การจัดซื้อ บำรุงรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง ๓.๑๐ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ ๓.๑๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๑๑.๑ งานสำรวจ ๓.๑๑.๒ งานออกแบบและเขียนแบบ ๓.๑๑.๓ งานประมาณราคา ๓.๑๑.๔ งานจัดทำราคากลาง ๓.๑๑.๕ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง ๓.๑๑.๖ งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย ๓.๑๑.๗ งานตรวจสอบการก่อสร้าง ๓.๑๒ ฝ่ายการโยธา ๓.๑๒.๑ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ ๓.๑๒.๒ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร ๓.๑๒.๓ งานปรับปรุงภูมิทัศน์ ๓.๑๒.๔ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๑๒.๕ งานเกี่ยวกับการประปา ๓.๑๒.๖ งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล ๓.๑๒.๗ งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๑.๑ งานสำรวจ ๓.๑.๒ งานออกแบบและเขียนแบบ ๓.๑.๓ งานประมาณราคา ๓.๑.๔ งานจัดทำราคากลาง ๓.๑.๕ งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ ๓.๑.๖ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ ๓.๑.๗ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง ๓.๑.๘ งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย ๓.๑.๙ งานตรวจสอบการก่อสร้าง ๓.๑.๑๐ งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓.๑.๑๑ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ ๓.๒ ฝ่ายการโยธา ๓.๒.๑ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ ๓.๒.๒ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร ๓.๒.๓ งานปรับปรุงภูมิทัศน์ ๓.๒.๔ งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี ๓.๒.๕ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒.๖ งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล ๓.๒.๗ งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ ๓.๒.๘ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ ๓.๒.๙ งานเกี่ยวกับการประปา ๓.๒.๑๐ งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล ๓.๒.๑๑ งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล ๓.๒.๑๒ งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓.๒.๑๓ งานจัดทำทะเบียนควบคุม การจัดซื้อ บำรุงรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง	ปรับเปลี่ยนงานในกองช่างตามความเหมาะสม
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ ๔.๒ งานการแพทย์ฉุกเฉิน ๔.๓ งานหลักประกันสุขภาพ ๔.๔ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๔.๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๔.๒ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ ๔.๔.๓ งานสุขาภิบาลชุมชน ๔.๔.๔ งานอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๔.๕ งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย ๔.๔.๖ งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ ๔.๒ งานการแพทย์ฉุกเฉิน ๔.๓ งานหลักประกันสุขภาพ ๔.๔ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๔.๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๔.๒ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ ๔.๔.๓ งานสุขาภิบาลชุมชน ๔.๔.๔ งานอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๔.๕ งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย ๔.๔.๖ งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย ๕.๓ งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา ๕.๔ งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ ๕.๕ งานเครือข่ายทางการศึกษา ๕.๖ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร ๕.๗ งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา ๕.๘ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๙ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๑๐ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ๕.๑๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑๑.๑ งานศึกษานิเทศก์ ๕.๑๑.๒ งานการศาสนา ๕.๑๑.๓ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๕.๑๑.๔ งานการกีฬาและนันทนาการ ๕.๑๑.๕ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษา นอกโรงเรียน	๕. กองการศึกษา ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย ๕.๓ งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา ๕.๔ งานโรงเรียน*** ๕.๕ งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ ๕.๖ งานเครือข่ายทางการศึกษา ๕.๗ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร ๕.๘ งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา ๕.๙ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๑๐ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๑๑ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ๕.๑๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑๒.๑ งานศึกษานิเทศก์ ๕.๑๒.๒ งานการศาสนา ๕.๑๒.๓ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๕.๑๒.๔ งานการกีฬาและนันทนาการ ๕.๑๒.๕ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษา นอกโรงเรียน	***เพิ่มงานโรงเรียนตามยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษา และการสาธารณสุข ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และการศึกษาด้านอื่น ๆ ให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี ๖.๒ งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี ๖.๓ งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน ๖.๔ งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล ๖.๕ งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด ๖.๖ งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ ๖.๗ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ ๖.๘ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน ๖.๙ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี ๖.๒ งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี ๖.๓ งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน ๖.๔ งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล ๖.๕ งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด ๖.๖ งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ ๖.๗ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ ๖.๘ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน ๖.๙ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง	

(นางลาวรรณ ธนรุ่งเรืองเดช)
นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม



ประกาศเทศบาลตำบลยางฮอม
เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๕๕ และข้อ ๒๕๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลยางฮอม จึงประกาศกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้าย ประกาศฉบับนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางลาวรรณ ธนรุ่งเรืองเดช)
นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

บัญชีกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(แนบท้ายประกาศเทศบาลตำบลยางซอม ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖)

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดเทศบาล	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
๒	กองคลัง	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติ การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ	หมายเหตุ
๓	กองช่าง	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและ ยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
๔	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา คุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และ	

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ	หมายเหตุ
		การฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง น้ำบาดาล ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
๕	กองการศึกษา	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บ รักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

(นางสาวรณู ธนรุ่งเรืองเดช)
นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

บัญชีการเพิ่มงานในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
เทศบาลตำบลยางซอม อำเภอบุนตลา จังหวัดเชียงราย

อำเภอ	ชื่อ อบท.	ส่วนราชการ	ฝ่าย/กลุ่มงาน	งานที่เพิ่ม	เพิ่มงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านใดของ อบท.
บุนตลา	ทต.ยางซอม	กองการศึกษา	-	งานโรงเรียน	เพิ่มงานโรงเรียนตามยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษาและการสาธารณสุข กลยุทธ์ที่ ๒ สนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษา ในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และ การศึกษาตามอัธยาศัยให้มีความเหมาะสมตามมาตรฐาน

(ลงชื่อ).....เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ (ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบข้อมูล
(นางสาวรัชนิกรณ์ อีทะ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นายจอมชัย ทิพย์กมลแสน)
ปลัดเทศบาลตำบลยางซอม

(นางสาวรรณ อนุรุ่งเรืองเดช)
นายกเทศมนตรีตำบลยางซอม

บัญชีสรุปการกำหนดตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษาและสายงานการสอน (โรงเรียน)

ที่	อำเภอ	อปท.	โรงเรียน	แผนอัตรากำหนด ปี พ.ศ.			เพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรัง ตำแหน่ง/เกลี่ยตำแหน่ง	หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	ขุนตาล	ทต.ยางฮอม	โรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอม					
			๑. ผู้อำนวยการสถานศึกษา เลขที่ตำแหน่ง	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มให้ถูกต้อง ตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			๒. ครูผู้ช่วย เลขที่ตำแหน่ง	+๘	-	-	กำหนดเพิ่มให้ถูกต้อง ตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๔. ภารโรง	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มให้ถูกต้อง ตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(ลงชื่อ).....เจ้าหน้าที่ได้รับมอบหมาย (ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบข้อมูล (ลงชื่อ).....ผู้รับรองข้อมูล
(นางสาวรัชฎาภรณ์ อธิษ) (นายจอมชัย ทิพย์มุลเสน) (นางสาววรรุญ ชนรุ่งเรืองเดช)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ปฏิบัติเทศบาลตำบลยางฮอม นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

บัญชีสรุปการกำหนดตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษาและสายงานการศึกษา (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

ที่	อำเภอ	อปท.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	แผนอัตรากำลัง ปี พ.ศ.			กำหนดเพิ่ม	หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	ขุนตาล	พค.ยางฮอม	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยสัก ๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๔๐๙.๒/ ว ๓๖ ลว. ๑๐ มี.ค.๖๖	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพญาพิภักดิ์ ๒. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๔๐๙.๒/ ว ๓๖ ลว. ๑๐ มี.ค.๖๖	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยางฮอม ๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๔๐๙.๒/ ว ๓๖ ลว. ๑๐ มี.ค.๖๖	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำแพร่ ๔. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๔๐๙.๒/ ว ๓๖ ลว. ๑๐ มี.ค.๖๖	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขมภู ๕. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๔๐๙.๒/ ว ๓๖ ลว. ๑๐ มี.ค.๖๖	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ที่	อำเภอ	อปท.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ.			กำหนดเพิ่ม	หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าแดง ๖. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๔๐๙.๒/ ว ๓๖ ลว. ๑๐ มี.ค.๖๖	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหลวงเหนือ ๗. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๔๐๙.๒/ ว ๓๖ ลว. ๑๐ มี.ค.๖๖	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปาง ๘. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๔๐๙.๒/ ว ๓๖ ลว. ๑๐ มี.ค.๖๖	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งศรีเกิด ๙. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๔๐๙.๒/ ว ๓๖ ลว. ๑๐ มี.ค.๖๖	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(ลงชื่อ).....
(นางสาวรัชฎีกรณ ธิยะ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นายจอมชัย ทัพย์มสเสน)
ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม

(นางสาววรณ ธิยะ)
นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

ผู้ตรวจสอบข้อมูล (ลงชื่อ).....ผู้รับรองข้อมูล

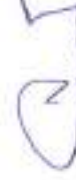
บัญชีการกำหนดตำแหน่งครูผู้ช่วยสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ของเทศบาลตำบลตำบลยางซอม อำเภอยางซอม จังหวัดเชียงราย

อำเภอ	ชื่อ อบท.	ส่วนราชการ	ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนเด็ก	จำนวนบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						ต้องการ อัตราครูผู้ช่วย
					จำนวนครู (อัตรา)		จ้างภารกิจ (อัตรา)		จ้างทั่วไป (อัตรา)		
					มีผู้ครอง	ว่าง	มีผู้ครอง	ว่าง	มีผู้ครอง	ว่าง	
ขุนตาล	พด.ยางฮอม	กองการศึกษา	ศพด.บ้านหัวสัก	๑๗	๑	-	๑	-	-	-	-
			ศพด.บ้านพญาพิภักดิ์	๒๒	๑	-	๑	-	-	-	-
			ศพด.บ้านยางฮอม	๒๕	๑	-	๒	-	-	-	-
			ศพด.บ้านน้ำแพร่	๓๕	๑	-	๑	-	-	-	-
			ศพด.บ้านชมพู	๗	๑	-	๑	-	-	-	-
			ศพด.บ้านป่าแดง	๑๐	๑	-	๑	-	-	-	-
			ศพด.บ้านหัวหลวงเหนือ	๑๑	๑	-	๑	-	-	-	-
			ศพด.บ้านป่าบาง	๙	-	๑	-	-	-	-	-
			ศพด.บ้านทุ่งศรีเกิด	๑๑	-	-	๑	-	-	-	-
รวม				๑๒๗	๗	๑	๙	๐	๐	๐	๐



(ลงชื่อ).....เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ (ลงชื่อ).....ผู้รับรองข้อมูล
(นางสาววิไลวรรณ ต๊ะวิไล)
นักวิชาการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็ก



(นายจอมชัย ทิพย์กลลเสน)
ปลัดเทศบาลตำบลยางซอม



(นางสาววรรณ อนุรุ่งเรืองเดช)
นายกเทศมนตรีตำบลยางซอม

หมายเหตุ ๑. ข้อมูลจำนวนเด็ก ครู พนักงานจ้าง ให้ข้อมูล ณ วันที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ หมายถึง ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย, ผู้ช่วยเด็ก(พี่เลี้ยง)

๓. พนักงานจ้างทั่วไป หมายถึง ตำแหน่ง ผู้ช่วยเด็ก

รายชื่อเด็กปฐมวัย ปีการศึกษา ๒๕๖๖
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยลึก
สังกัด กองการศึกษา เทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน	ชื่อ - สกุล
๑	๑๕๗๖๙๐๐๐๐๕๓๕๒	ค.ญ.วิมลมาศ คำภีระ
๒	๑๕๗๙๙๐๐๑๙๗๑๔๖๖	ค.ญ.ชนภรณ์ ไชยมงคล
๓	๑๕๑๘๓๐๐๐๐๗๙๐๗	ค.ช.ญาณวัฒน์ แจ้งสว่าง
๔	๑๔๓๙๐๐๐๑๓๖๐๕๖	ค.ญ.ลลิตา ทองตัน
๕	๑๑๐๐๗๐๔๘๗๔๙๗๘	ค.ช.กฤตนาถ แก้วบง
๖	๑๕๗๙๙๐๒๐๑๓๔๕๘	ค.ช.ปณณวิชญ์ อยู่รอย
๗	๑๕๗๙๙๐๒๐๑๓๘๔๐	ค.ญ.ขวัญเพ็ญสตา อ้อยผาดวง
๘	๑๖๕๙๙๐๓๑๑๒๕๑๖	ค.ญ.นิชชาภรณ์ เมฆอรุณกุล
๙	๑๓๓๙๙๐๒๔๘๕๗๕๒	ค.ญ.ปรมาภรณ์ ไชยพรม
๑๐	๑๕๗๙๙๐๒๐๕๔๙๐๔	ค.ช.ธันวา พึ่งเจริญศักดิ์
๑๑	๑๕๗๙๙๐๒๐๒๔๐๐๒	ค.ญ.ณัฐกมล มะลิพรม
๑๒	๑๕๗๙๙๐๒๐๕๘๙๗๓	ค.ญ.อัมศญาณ์ หลวงจินา
๑๓	๑๕๗๙๙๐๒๐๓๔๕๗๓	ค.ญ.ณัฐนิชา ปันวงศ์
๑๔	๑๕๗๙๙๐๒๐๔๘๘๓๑	ค.ญ.ชุติกาญจน์ อุ้มมา
๑๕	๑๕๐๙๙๖๗๙๐๙๐๒๓	ค.ญ.กานต์พิชชา ชูวงศ์
๑๖	๑๕๗๙๙๐๒๐๖๘๕๐๖	ค.ญ.วลัยพรรณ คำนิล
๑๗	๑๒๐๙๗๐๓๓๙๑๖๙๕	ค.ช.นชาคน กะกุลนิตย์

ลงชื่อ



ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวรวมพร ลือชัย)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา

ลงชื่อ



ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม

ลงชื่อ



ผู้รับรองข้อมูล

(นางสาวรรณ ธารุ่งเรืองเดช)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

รายชื่อเด็กปฐมวัย ปีการศึกษา ๒๕๖๖
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพญาพิภักดิ์
สังกัด กองการศึกษา เทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง

ลำดับที่	หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน	ชื่อ - สกุล
๑	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๕-๔๐-๗	ค.ช.เดชนันท์ แซ่มัว
๒	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๕-๒๙-๖	ค.ช.อนุวิทย์ แซ่ย่าง
๓	๑-๕๘๔๕-๐๐๐๐๕-๘๕-๖	ค.ช.เอกพันธ์ แซ่เท้า
๔	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๕-๓๗-๗	ค.ญ.กมลพร กตเวทีธรรม
๕	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๕-๘๖-๙	ค.ญ.ธิดา แซ่ล่อ
๖	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๕-๓๖-๙	ค.ญ.รติมา นภาพระสิทธิ์
๗	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๕-๔๙-๐	ค.ญ.ศิริกัญญา แซ่ลี
๘	G-๖๕๕๗-๐๐๐๐๒๗-๖๐-๑	ค.ช.วรินทร์ แซ่ว่าง
๙	G-๖๕๕๗-๐๐๐๐๒๘-๖๔-๓	ค.ญ.นันท แซ่วือ
๑๐	G-๖๖๕๗-๐๐๐๐๙-๔๓-๐	ค.ช.แก้ง แซ่เล่า
๑๑	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๕-๗๙-๓	ค.ช.โกวิทชัย แซ่โง้ง
๑๒	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๕-๘๓-๑	ค.ช.ชจรศักดิ์ นภาพระสิทธิ์
๑๓	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๕-๖๐-๑	ค.ช.ชาติภรณ์ สืบดีโชคโกศล
๑๔	๐-๕๗๖๙-๐๐๐๐๐-๓๓-๔	ค.ช.ทินกร แซ่ว่าง
๑๕	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๕-๗๓-๗	ค.ช.ธนากร ทายานุรา
๑๖	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๕-๘๖-๕	ค.ช.ธนิสร หาญพาน
๑๗	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๕-๗๗-๖	ค.ญ.เจนจิรา แซ่ลี
๑๘	๑-๕๗๖๙-๐๒๐๕๓-๒๕-๘	ค.ญ.ชฎารัตน์ อาหารประชาชาติ
๑๙	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๕-๘๒-๒	ค.ญ.ณัฐนิชา แซ่ลี
๒๐	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๕-๖๕-๒	ค.ญ.ณัฐกมล แซ่ลี
๒๑	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๕-๕๙-๘	ค.ญ.สุตารัตน์ แซ่ว่าง
๒๒	๑-๕๖๙๑-๐๐๐๐๕-๕๐-๔	ค.ญ.อลิษา หาญพญาไพร

ลงชื่อ



ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวรวมพร ลือชัย)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา

ลงชื่อ



ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(นายจอมชัย ทิพย์มงคล)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม

ลงชื่อ



ผู้รับรองข้อมูล

(นางลาวรรณ ธารุ่งเรืองเดช)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

รายชื่อเด็กปฐมวัย ปีการศึกษา ๒๕๖๖
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยางหอม
สังกัด กองการศึกษา เทศบาลตำบลยางหอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน	ชื่อ - สกุล
๑	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๕-๒๑-๑	ค.ช.นราธิป คัยสาร
๒	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๕-๒๕-๓	ค.ช.ปิ่นณธร แสนสุวรรณ
๓	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๕-๔๖-๖	ค.ช.นันทนัช ทุกสิง
๔	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๕-๔๗-๔	ค.ช.ธิติพัทธ์ จักรปวง
๕	๑-๕๗๖๙-๐๒๐๐๑-๗๔-๖	ค.ช.ศุภกิตต์ พึ่งชินคุปต์
๖	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๕-๗๒-๕	ค.ช.สหรัฐ ธรรมวิชัย
๗	๑-๕๕๔๙-๐๐๗๙๐-๘๓-๖	ค.ช.จตุภัทร อาหารประชาชาติ
๘	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๕-๗๕-๐	ค.ช.พัชรภัทร นิธิธนภัทรวัฒน์
๙	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๕-๗๘-๔	ค.ช.อภิสิทธิ์ ช่างแอ่ว
๑๐	๑-๕๗๖๙-๐๒๐๕๘-๓๗-๓	ค.ช.ปิ่นณวิทย์ กิตติวงศ์
๑๑	๑-๕๗๖๙-๐๑๔๕๕-๑๑-๘	ค.ญ.พรรณมณ กาบกรณ
๑๒	๑-๒๐๘๗-๐๓๓๐๘-๕๓-๔	ค.ญ.สุภัทรีดา วงษ์สกุล
๑๓	๑-๕๗๖๙-๐๑๔๘๐-๗๗-๕	ค.ญ.กมลทิพย์ กองทองกาย
๑๔	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๕-๒๗-๐	ค.ญ.พิศยา ภิวงศ์
๑๕	๑-๑๒๘๙-๐๒๖๕๒-๗๖-๗	ค.ญ. มาริสา เงินมาก
๑๖	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๕-๔๕-๘	ค.ญ. ณัฐณณ์ เชียงปล้อง
๑๗	๑-๕๗๖๙-๐๒๐๑๖-๓๘-๗	ค.ญ.นิพาดา ราชลำ
๑๘	๑-๖๕๔๗-๐๐๑๐๓-๖๒-๘	ค.ญ.ภัทรินทร์ ปันทะนัม
๑๙	๑-๒๐๘๖-๐๒๓๔๗-๓๔-๙	ค.ญ.ธนัสสรุย์ จงกล่อม
๒๐	๑-๑๑๘๙-๐๓๑๒๑-๘๕-๔	ค.ญ.พิชญาก็ค หลอดทอง
๒๑	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๕-๖๖-๑	ค.ญ.ธนัญญา ไบยา
๒๒	๑-๕๗๖๙-๐๒๐๓๘-๖๖-๖	ค.ญ.ธัญญารัตน์ จันทิมา
๒๓	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๕-๗๔-๒	ค.ญ.เปมิกา นະกะໂຂຍ
๒๔	๑-๕๗๖๙-๐๒๐๖๓-๐๖-๗	ค.ญ.ณิชากรีย์ จันทน์ผืน
๒๕	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๕-๘๕-๗	ค.ญ.สุรัตน์ติกาณ์ พัฒนอุดมกิต

ลงชื่อ

(นางสาวรวมพร ลือชัย)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา

ผู้กรอกข้อมูล

ลงชื่อ

(นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลยางหอม

ผู้ตรวจสอบข้อมูล

ลงชื่อ

(นางสาวรรณ อนุรุ่งเรืองเดช)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลยางหอม

ผู้รับรองข้อมูล

รายชื่อเด็กปฐมวัย ปีการศึกษา ๒๕๖๖
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำแพร่
สังกัด กองการศึกษา เทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน	ชื่อ - สกุล
๑	๑ - ๕๙๙๙ - ๐๑๙๖๙ - ๐๘ - ๖	ค.ช.แชน พงศกร รื่องศ์โค
๒	๑ - ๕๙๙๙ - ๐๒๐๐๖ - ๖๘ - ๓	ค.ช.ชัยพล มนตรีสินธุ์
๓	๑ - ๕๙๙๙ - ๐๒๐๒๙ - ๘๑ - ๘	ค.ช.ณัฐวัฒน์ ธรรมราช
๔	๑ - ๕๙๙๙ - ๐๒๐๒๖ - ๒๕ - ๑	ค.ช.ภูวิช เครือไทย
๕	๑ - ๕๐๐๙ - ๐๑๖๘๓ - ๙๘ - ๑	ค.ช.ธนากร ทอง เสง
๖	๑ - ๕๙๙๙ - ๐๑๙๘๕ - ๑๒ - ๑	ค.ญ.จิรภิญญา อีทะ
๗	๑ - ๕๙๖๙ - ๐๐๐๐๕ - ๑๙ - ๒	ค.ญ.รัฐนันท์ แก้วยอด
๘	๓ - ๕๙๙๙ - ๐๑๙๕๘ - ๖๔ - ๘	ค.ญ.แพรวปรีญา ฟุ้งตระกูลเจริญ
๙	๑ - ๕๙๐๒ - ๐๐๑๓๖ - ๙๖ - ๙	ค.ญ.ไอรดา อีนคำฟู
๑๐	๑ - ๕๙๙๙ - ๐๑๙๙๙ - ๑๖ - ๓	ค.ญ.โชติกา ป่าคำ
๑๑	๑ - ๑๙๙๖ - ๐๐๙๘๘ - ๒๑ - ๕	ค.ญ.กณิศา เหล่าการวี
๑๒	๑ - ๕๙๙๙ - ๐๒๐๕๘ - ๙๕ - ๖	ค.ญ.ชรินทร์ทิพย์ บุญแรง
๑๓	๑ - ๙๙๙๙ - ๐๑๑๒๙ - ๓๙ - ๖	ค.ญ.นลินธรา ชัยเขียว
๑๔	๑ - ๒๐๘๙ - ๐๐๐๑๘ - ๖๙ - ๘	ค.ญ.นิชาภา แผลมทองกลาง
๑๕	๑ - ๕๐๙๙ - ๖๙๙๖๕ - ๙๖ - ๘	ค.ญ.กณิศา หลวงแก้ว

ลงชื่อ



(นางสาวรวมพร ลือชัย)

ผู้กรอกข้อมูล

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา

ลงชื่อ



(นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม

ผู้ตรวจสอบข้อมูล

ลงชื่อ



(นางสาวรณู ธนรุ่งเรืองเดช)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

ผู้รับรองข้อมูล

รายชื่อเด็กปฐมวัย ปีการศึกษา ๒๕๖๖
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขมิ้ว
สังกัด กองการศึกษา เทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอบุณฑล จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน	ชื่อ - สกุล
๑	๑-๕๗๔๔-๐๑๔๘๗-๔๕-๘	ค.ช.กิตติกวิน พรหมเวียง
๒	๑-๕๗๔๔-๐๑๔๗๕-๘๔-๔	ค.ช.กมลวีร สุภาวรรณ
๓	๑-๕๗๔๔-๐๑๔๕๖-๒๔-๗	ค.ญ.นัสสิกา มาตี
๔	๑-๕๐๔๔-๖๗๔๐๒-๒๗-๓	ค.ญ.กมลพร สุนันตะ
๕	๑-๕๗๔๔-๐๑๔๘๑-๐๖-๒	ค.ช.พรมนัส ศรีนวล
๖	๑-๕๖๐๓-๐๑๖๔๔-๓๗-๔	ค.ญ.ขวัญดาว สันน่ก้อง
๗	๑-๕๗๔๔-๐๒๐๒๒-๓๐-๑	ค.ญ.กัญญาณัฐ อ่วมจ้อย

ลงชื่อ



ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวรวมพร ลือชัย)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา

ลงชื่อ



ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม

ลงชื่อ



ผู้รับรองข้อมูล

(นางลารรณ ธารุ่งเรืองเดช)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

รายชื่อเด็กปฐมวัย ปีการศึกษา ๒๕๖๖
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าแดง
สังกัด กองการศึกษา เทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนค้อ จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน	ชื่อ - สกุล
๑	๑-๕๗๙๙-๐๑๑๕๕๑-๘๔-๘	ค.ช.ยศวิศ ยศบุญเรือง
๒	๑-๑๐๒๐-๐๔๙๙๗-๖๘-๘	ค.ช.ภาณุภูมิ แสงคำ
๓	๑-๒๐๙๗-๐๓๔๑๕-๗๙-๒	ค.ช.อาร์ชาวิน เหมือนฤทธิ์
๔	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๕-๑๘-๑	ค.ญ.พิชญธิดา เมืองแก่น
๕	๑-๗๔๙๘-๐๐๗๓๑-๕๕-๗	ค.ญ.ปณิดา แสนเขียว
๖	๑-๕๗๙๙-๐๑๙๙๒-๒๖-๙	ค.ญ.กุลพรภัสร์ ก่อสร้าง
๗	๑-๕๗๙๙-๐๑๙๙๒-๒๗-๗	ค.ญ.กัญญภัสสร ก่อสร้าง
๘	๑-๕๗๙๙-๐๒๐๔๕-๘๗-๕	ค.ญ.ภัทรกมล แก้วมหาคุณ
๙	๑-๕๗๙๙-๐๒๐๔๐-๕๙-๘	ค.ญ.ลลิตา ไชยวงศ์
๑๐	๑-๘๓๙๑-๐๐๐๔๘-๙๕-๑	ค.ญ.รดา แก้วกิตติพงษ์

ลงชื่อ



ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวรวมพร ลือชัย)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา

ลงชื่อ



ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม

ลงชื่อ



ผู้รับรองข้อมูล

(นางสาวรณู ธนรุ่งเรืองเดช)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

รายชื่อเด็กปฐมวัย ปีการศึกษา ๒๕๖๖
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหลวงเหนือ
สังกัด กองการศึกษา เทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน	ชื่อ - สกุล
๑	๑-๕๗๖๔-๐๐๐๐๕-๕๗-๑	ค.ช.กรภวดี เรือนเหล็ก
๒	๑-๕๗๔๔-๐๒๐๑๔-๗๗-๗	ค.ช.ณัฐกิตติ์ ไชยยา
๓	๑-๕๐๔๔-๖๗๔๔๖-๖๖-๑	ค.ช.ปัญญาพนธ์ ศรีเที่ยง
๔	๑-๕๐๐๗-๐๓๖๔๔-๔๓-๒	ค.ช.ฐิณณรเมศ พวงมะลิ
๕	๑-๑๔๐๔-๐๐๑๑๔-๔๖-๗	ค.ญ.ปณณสา สุนารักษ์
๖	๑-๕๑๐๑-๐๑๔๐๕-๔๓-๑	ค.ญ.จารุพิชญา อโนทัย
๗	๑-๕๗๖๔-๐๐๐๐๕-๒๘-๘	ค.ญ.ณัฐวิญญ์ ยาวีเจิง
๘	๑-๑๐๓๘-๐๐๑๑๕-๑๖-๓	ค.ญ.อชิรญา เจตบุตร
๙	๑-๑๐๓๑-๐๑๕๐๖-๗๐-๘	ค.ญ.รมิดา อินหนู
๑๐	๑-๕๗๔๔-๐๒๐๓๔-๘๖-๗	ค.ญ.กัญญานันท์ วงษ์นาม
๑๑	๑-๕๗๔๔-๐๒๐๗๐-๖๔-๑	ค.ญ.ศิริกุลทรัพย์ ช่างเก็บ

ลงชื่อ



ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวรวมพร ลือชัย)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา

ลงชื่อ



ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม

ลงชื่อ



ผู้รับรองข้อมูล

(นางสาวรรณ ธารุ่งเรืองเดช)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

รายชื่อเด็กปฐมวัย ปีการศึกษา ๒๕๖๖
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าบง
สังกัด กองการศึกษา เทศบาลตำบลยางซอม อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ลำดับที่	หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน	ชื่อ - สกุล
๑	๑-๕๖๖๙-๐๐๐๐๕-๒๐-๒	ค.ช.ธนาพร วันหล้า
๒	๑-๕๖๖๙-๐๒๐๐๙-๙๙-๒	ค.ช.ธนบูรณ์ กองสิงห์
๓	๑-๕๖๖๙-๐๒๐๔๖-๒๔-๓	ค.ช.อภิชาติ สิทธิจันทร์
๔	๑-๕๖๖๙-๐๓๖๖๕-๖๙-๕	ค.ญ.วิมลพัชร์ จันทิมา
๕	๑-๕๖๖๙-๐๐๐๐๕-๓๙-๓	ค.ญ.วรรณพร วิชา
๖	๑-๕๖๖๙-๐๓๖๘๙-๑๐-๑	ค.ญ.ศุภณัฐ คำเพ็ญ
๗	๕-๕๖๖๙-๐๐๐๐๐-๒๖-๒	ค.ญ.นริศรา จันทะหลาง
๘	๑-๑๑๑๑-๐๐๑๑๑-๑๑-๕	ค.ญ.กรรณการ์ นิยมสุข
๙	๑-๘๘๘๓-๐๐๑๑๑-๐๒-๐	ค.ญ.สุภัทธรณ์ ปัญจกิจ

ลงชื่อ



ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวรวมพร ลือชัย)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา

ลงชื่อ



ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(นายจอมชัย ทพยกุลแสน)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลยางซอม

ลงชื่อ



ผู้รับรองข้อมูล

(นางสาววรรณ ธารุ่งเรืองเดช)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลยางซอม

รายชื่อเด็กปฐมวัย ปีการศึกษา ๒๕๖๖
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งศรีเกิด
สังกัด กองการศึกษา เทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน	ชื่อ - สกุล
๑	๑-๕๗๙๙-๐๒๐๒๘-๓๕-๑	ค.ญ.ชลกนก สิมพา
๒	๑-๑๕๕๙-๐๐๗๓๖-๖๘-๘	ค.ช.ศศิพงษ์ สุขคำฟอง
๓	๑-๕๑๐๑-๐๑๘๔๑-๔๘-๙	ค.ช.ภาคิน สาระจันทร์
๔	๑-๕๗๙๙-๐๑๙๔๔-๖๔-๗	ค.ช.ณัฐากร อุตมะ
๕	๑-๕๗๘๘-๐๐๑๒๒-๓๓-๔	ค.ช.ศิริชัย เครื่องสาย
๖	๑-๒๐๙๗-๐๓๓๒๒-๓๐-๓	ค.ญ.ธณัฐธิดา วงศ์ราช
๗	๑-๘๔๙๓-๐๐๒๙๗-๓๓-๔	ค.ช.ธันวา ต้องแต้ม
๘	๑-๕๑๐๑-๐๑๘๑๖-๒๖-๓	ค.ช.อาทิตย์พร พรมใจ
๙	๑-๕๗๗๐-๐๐๐๓๗-๓๖-๒	ค.ช.กิตติธนา เกาวัฒน์
๑๐	๑-๕๗๗๐-๐๐๐๓๘-๖๒-๘	ค.ญ.กษพร อะโนราช
๑๑	๑-๕๗๙๙-๐๑๙๔๘-๐๔-๖	ค.ญ.วิสรดา บุญทาทอง

ลงชื่อ



ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวรวมพร ลือชัย)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา

ลงชื่อ



ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(นายจอมชัย ทิพย์มลเสน)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม

ลงชื่อ



ผู้รับรองข้อมูล

(นางลาวรรณ ธนรุ่งเรืองเดช)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

ตารางคำนวณอัตราครูตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล

ในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกาศ ณ วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๕

โรงเรียนเทศบาลตำบลยางซอม สังกัด เทศบาลตำบลยางซอม อำเภอชุมพล จังหวัดเชียงใหม่

ตารางคำนวณจำนวนครูสายงานการสอน โรงเรียนเทศบาลตำบลยางซอม

ปีการศึกษา	ปีงบประมาณ	ระดับ	จำนวนห้องเรียน	จำนวนนักเรียน	ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์	ชั่วโมงการปฏิบัติงานของตำแหน่งในสายงานการสอน ๑ คนต่อสัปดาห์	จำนวนตำแหน่งสายงานการสอนแต่ละระดับ	จำนวนตำแหน่งสายงานสอนของสถานศึกษา		อัตรา
								จำนวน	พิเศษ	
			(a)	(b)	(c)	(a)×(b)/(c)	จำนวน	พิเศษ		
๒๕๖๖	FY๒๕๖๖-๒๕๖๗	อนุบาล	๒	๒๑	๒๐	๒๐	๒		๒	
		ประถมศึกษา	๖	๖๔	๒๕	๒๐	๗.๕	๗.๕๐	๓๐	๖
		มัธยมศึกษา	๐	๐	๓๐	๒๐	๐	๐		๐

สรุปอัตรากำลังครูสายงานการสอนที่ต้องขอเพิ่ม

ปีการศึกษา	ปีงบประมาณ	ระดับ	จำนวนตำแหน่งสายงานสอนตามเกณฑ์	จำนวนตำแหน่งสายงานการสอนที่มีอยู่จริง	คำนวณตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม
๒๕๖๖	FY๒๕๖๖-๒๕๖๗	อนุบาล	๒	๐	๒
		ประถมศึกษา	๖	๐	๖
		มัธยมศึกษา	๐	๐	๐
		รวม	๘	๐	๘

ลงชื่อ (นางสาวรณพร ลือชัย) ผู้ตรวจสอบข้อมูล ลงชื่อ (นางสาวรณพร ลือชัย) ผู้รับรองข้อมูล

(นางสาวรณพร ลือชัย) (นางสาวรณพร ลือชัย) (นางสาวรณพร ลือชัย)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลตำบลยางซอม

ตารางคำนวณอัตราค่าตอบแทนกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล

ในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกาศ ณ วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๕

โรงเรียนเทศบาลตำบลยางซอม สังกัด เทศบาลตำบลตำบลยางซอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย

ปีการศึกษา	ปีงบประมาณ	ระดับ	จำนวนนักเรียน		ผู้อำนวยการสถานศึกษา		รองผู้อำนวยการสถานศึกษา			จำนวนตำแหน่งสายงานสอนของสถานศึกษา		
			ตามเกณฑ์	ปัจจุบัน	ตามเกณฑ์	ปัจจุบัน	ตามเกณฑ์	ปัจจุบัน	ต้องการ	ตามเกณฑ์	ปัจจุบัน	ต้องการ
๒๕๖๖	FY๒๕๖๖-๒๕๖๗	ประถมศึกษา	ไม่เกิน ๑๓๙ คน	๘๕	๑	-	๓	-	-	๘	-	๘

- ๑๔๐ -

ปีการศึกษา	ปีงบประมาณ	ระดับ	จำนวนนักเรียน		บุคลากรสนับสนุนการสอน		บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา		
			ตามเกณฑ์	ปัจจุบัน	ตามเกณฑ์	ปัจจุบัน	ตามเกณฑ์	ปัจจุบัน	ต้องการ
๒๕๖๖	FY๒๕๖๖-๒๕๖๗	ประถมศึกษา	ไม่เกิน ๑๓๙ คน	๘๕	๑	-	๑	-	๑

ลงชื่อ

(นางสาวรวมพร ลือชัย)

ผู้กรอกข้อมูล

ลงชื่อ

(นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน)

ผู้ตรวจสอบข้อมูล

ลงชื่อ

ผู้รับรองข้อมูล

(นางสาววรรณ ธรรมรุ่งเรืองเดช)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา รักษาการการแทน

ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลตำบลยางซอม

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลยางซอม

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลยางซอม

รายนามนักเรียนระดับชั้นอนุบาล ๒ ปีการศึกษา ๒๕๖๖
โรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอม
สังกัด กองการศึกษา เทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน	ชื่อ - สกุล
๑	๑-๕๗๙๙-๐๑๙๐๖-๓๒-๐	ด.ช.กิตติกานต์ จันทร์ผืน
๒	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๕-๘๙-๓	ด.ช.พัสกร เรือนคำ
๓	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๕-๐๔-๑	ด.ช.เนกัทรขกร พลธานี
๔	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๕-๐๙-๕	ด.ช.พุมิภัทร กิตติง
๕	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๕-๐๙-๑	ด.ช.อภิรักษ์ ชูชีพ
๖	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๕-๘๐-๐	ด.ญ.รัชสิกานต์ พัฒนอุดมกิต
๗	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๕-๙๔-๐	ด.ญ.ณณิศา หลวงเป้ง
๘	๑-๕๗๙๙-๐๑๙๐๖-๕๕-๖	ด.ญ.ศุขนันท์ ยะโยสาย
๙	๑-๕๖๐๓-๐๑๖๐๗-๓๙-๓	ด.ญ.ปารณีย์ บุญเกิด
๑๐	๑-๕๗๙๙-๐๑๙๐๖-๐๐-๑	ด.ญ.ภัทรินทร์ กองตุ้ย
๑๑	๑-๕๗๙๙-๐๐๐๐๕-๖๓-๐	ด.ญ.รมิตา จันดี

ลงชื่อ



ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวรวมพร ลือชัย)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา รักษาการแทน

ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอม

ลงชื่อ



ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(นายจอร์จชัย ทิพย์กมลเสน)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม

ลงชื่อ



ผู้รับรองข้อมูล

(นางสาวรรณ ธารุ่งเรืองเดช)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

รายชื่อนักเรียนระดับชั้นอนุบาล ๓ ปีการศึกษา ๒๕๖๖
โรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอม
สังกัด กองการศึกษา เทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน	ชื่อ - สกุล
๑	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๔-๖๔-๘	ค.ช.ณัฐพล ใจตรง
๒	๑-๕๗๙๙-๐๑๘๖๗-๖๑-๘	ค.ช.นิธิภูมิ มุ่งเปี้ยดกลาง
๓	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๔-๑๘-๕	ค.ช.วีระพงษ์ วงศ์ผา
๔	๑-๕๗๙๙-๐๑๘๕๕-๕๓-๐	ค.ช.อัมรินทร์ ผืนพยอม
๕	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๔-๒๙-๐	ค.ญ.ณัฐนันท์ ปันแก้ว
๖	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๔-๒๘-๑	ค.ญ.ณัฐธิดา ผิวสุข
๗	๑-๕๗๙๙-๐๑๘๖๕-๗๕-๓	ค.ญ.วิรัชสุดา พึ่งเฉลิมวงศ์
๘	๑-๕๗๙๙-๐๑๘๖๕-๐๖-๖	ค.ญ.อนัญลักษณ์ มทาวงศ์
๙	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๔-๒๔-๙	ค.ญ.พิชชาพร สุรินทร์ชัย
๑๐	๑-๑๒๙๗-๐๑๗๖๖-๘๖-๑	ค.ญ.กันต์ฤทัย เจริญสุข

ลงชื่อ



ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวรวมพร ลือชัย)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา รักษาการแทน

ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอม

ลงชื่อ



ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(นายจอมชัย ทิพย์มงคล)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม

ลงชื่อ



ผู้รับรองข้อมูล

(นางลารรณ ธนรุ่งเรืองเดช)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

รายนามนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๖
โรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอม
สังกัด กองการศึกษา เทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน	ชื่อ - สกุล
๑	๑-๕๖๖๙-๐๐๐๐๓-๙๓-๙	ค.ช.หัตเทพ ไชยจินดา
๒	๑-๑๐๓๗-๐๕๖๒๐-๗๒-๙	ค.ช.ชัยบุญธรรม เสนสุวรรณ
๓	๑-๖๒๐๙-๐๐๐๖๓-๓๐-๓	ค.ช.นภรัตน์ แซ่จ้าว
๔	๑-๕๗๙๙-๐๑๘๑๓-๓๕-๓	ค.ช.พรประวีณ์ กองแก้ว
๕	๑-๕๑๐๑-๐๑๗๔๒-๒๓-๕	ค.ช.ศิวะกร สุยะชัย
๖	๑-๘๔๔๓-๐๐๒๔๖-๘๘-๘	ค.ช.อัศวรธรณ์ เรืองเดช
๗	๑-๕๗๙๙-๐๑๘๑๓-๔๓-๓	ค.ช.กรวิษณุ สมบูรณ์
๘	๑-๕๒๙๙-๐๒๖๗๒-๘๔-๕	ค.ช.ชินาธิป มะโนสา
๙	๑-๑๑๙๖-๐๐๑๖๒-๒๙-๕	ค.ญ.กัลยกร ประมะวิชัย
๑๐	๑-๕๗๙๙-๐๑๗๖๖-๒๓-๘	ค.ญ.นันทน์กัศ แดงฟู
๑๑	๑-๑๐๐๒-๐๒๒๐๔-๐๖-๒	ค.ญ.มณฑิตา สร้อยสุมาลี
๑๒	๑-๒๔๐๔-๐๑๒๙๖-๓๖-๕	ค.ญ.รัฐชิตา ใจตรง

ลงชื่อ



ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวรวมพร ลือชัย)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา รักษาการแทน
ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอม

ลงชื่อ



ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม

ลงชื่อ



ผู้รับรองข้อมูล

(นางสาวรณู ธนรุ่งเรืองเดช)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

รายนามนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๖๖
โรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอม
สังกัด กองการศึกษา เทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน	ชื่อ - สกุล
๑	๑-๕๗๙๙-๐๑๗๔๒-๐๑-๗	ด.ช.โชคทวี ศรีคำ
๒	๑-๑๔๙๙-๐๑๔๙๙-๗๓-๙	ด.ช.ธนพัฒน์ สุดใจ
๓	๑-๕๕๙๙-๐๐๙๕๕-๐๕-๓	ด.ช.ภัทรภณ ภิวงศ์
๔	๑-๕๗๙๙-๐๑๗๔๒-๒๙-๓	ด.ช.ราชันย์ พรรณรังษี
๕	๑-๕๗๙๙-๐๑๗๔๔-๒๑-๘	ค.ญ.ณัฏฐา ปัญญาวงศ์
๖	๑-๕๗๙๙-๐๑๗๔๒-๕๐-๐	ค.ญ.ณัฐนิชา ราชคำ
๗	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๓-๕๐-๕	ค.ญ.ไอรดา วาริทิพย์
๘	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๓-๗๗-๓	ค.ญ.จรรยวรรณ ชัยชนะ
๙	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๓-๑๙-๖	ค.ญ.เจริญรัตน์ บุญเกิด

ลงชื่อ



ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวรวมพร ลือชัย)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา รักษาการแทน
ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอม

ลงชื่อ



ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม

ลงชื่อ



ผู้รับรองข้อมูล

(นางสาววรรณ ธนรุ่งเรืองเดช)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

รายนามนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓ ปีการศึกษา ๒๕๖๖
โรงเรียนเทศบาลตำบลยางซอม
สังกัด กองการศึกษา เทศบาลตำบลยางซอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน	ชื่อ - สกุล
๑	๑-๕๗๙๙-๐๑๖๓๕-๓๘-๙	ค.ช.จรัส ด้งหวัง
๒	๑-๕๗๙๙-๐๑๖๖๓-๖๕-๕	ค.ช.ธนนชัย จันทรวงค์
๓	๑-๘๖๙๙-๐๐๙๕๒-๕๑-๖	ค.ช.ธนวัฒน์ กำแก้ว
๔	๑-๖๐๙๙-๐๑๑๕๖-๐๙-๙	ค.ช.ธณภัทร อรรคมัน
๕	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๒-๙๓-๙	ค.ญ.สุติกาญจน์ ค่ายบุรี
๖	๑-๕๗๙๙-๐๑๖๖๘-๒๒-๔	ค.ญ.ณัฐนันท์ พะนะปราบ
๗	๑-๙๕๙๘-๐๐๓๐๔-๕๖-๘	ค.ญ.พิตา ปิยะชาน
๘	๑-๘๓๙๙-๐๒๓๔๒-๖๑-๓	ค.ญ.รัตนวดี สุทธิชล
๙	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๓-๐๑-๓	ค.ญ.นิรัชพร จันทรีผืน
๑๐	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๓-๐๙-๙	ค.ญ.นภัสสร เรือนคำ
๑๑	๑-๕๗๙๙-๐๑๖๙๙-๕๕-๕	ค.ญ.มิจิฎร์ วงศ์ผา

ลงชื่อ



ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวรวมพร ลือชัย)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา รักษาการแทน

ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลตำบลยางซอม

ลงชื่อ



ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(นายจอมชัย ทิพย์มงคลแสน)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลยางซอม

ลงชื่อ



ผู้รับรองข้อมูล

(นางสาววรรณ ธนรุ่งเรืองเดช)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลยางซอม

รายนามนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ ปีการศึกษา ๒๕๖๖
โรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอม
สังกัด กองการศึกษา เทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน	ชื่อ - สกุล
๑	๑-๕๗๙๙-๐๑๕๘๘-๓๔-๐	ค.ช.พัชร พันธุ์เลิศ
๒	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๒-๔๖-๗	ค.ช.อินทนนท์ สังข์ทอง
๓	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๒-๖๔-๕	ค.ช.พีรพัฒน์ ช่างเหล็ก
๔	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๒-๓๕-๑	ค.ญ.นัฐพร วงศ์ผา
๕	๑-๑๔๙๕-๐๐๐๔๖-๙๘-๖	ค.ญ.ตรีทิพย์นิภา บุญปกครอง
๖	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๒-๕๙-๙	ค.ญ.ธิดาภัทร อินปันสวน

ลงชื่อ



ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวรวมพร ลือชัย)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศึกษาราชการแทน
ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอม

ลงชื่อ



ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(นายจอมชัย ทิพย์กมลแสน)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม

ลงชื่อ



ผู้รับรองข้อมูล

(นางสาวรรณ อนุรุ่งเรืองเดช)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

รายนามนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ ปีการศึกษา ๒๕๖๖
โรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอม
สังกัด กองการศึกษา เทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน	ชื่อ - สกุล
๑	๑-๑๐๓๒-๐๐๒๗๒-๖๔-๓	ค.ช.ภูวนัย ปัญญาวงศ์
๒	๑-๘๒๔๔-๐๐๓๘๖-๓๑-๓	ค.ช.ธนภฤต ไบยา
๓	๑-๓๐๙๔-๐๔๐๙๗-๕๖-๔	ค.ช.ลภัสกร มุ่งเบียดกลาง
๔	๑-๕๑๐๓-๐๑๖๕๓-๐๐-๓	ค.ช.สิปปวิชญ์ มีนา
๕	๑-๕๗๖๔-๐๐๐๐๑-๙๕-๔	ค.ญ.กชพร อินทวัน
๖	๑-๕๗๔๔-๐๑๕๖๐-๔๔-๐	ค.ญ.ณัฐธิดาพร ปัญญาเขียว
๗	๑-๕๖๐๓-๐๑๕๓๐-๘๐-๓	ค.ญ.ธิติมา ชัยบุต
๘	๑-๒๕๔๕-๐๐๒๓๒-๙๒-๓	ค.ญ.พัฒนิตา แก้วแจ่มใส
๙	๑-๘๒๔๔-๐๐๓๙๔-๐๕-๕	ค.ญ.สุชาดา พิพัฒน์ไพรวัลย์
๑๐	๑-๕๗๖๔-๐๐๐๐๒-๐๕-๐	ค.ญ.สโนวา ใจตรง
๑๑	๑-๕๗๔๔-๐๑๕๓๒-๖๕-๔	ค.ญ.พิมพ์ภา แสงทุ่ง
๑๒	๑-๕๗๔๔-๐๑๕๓๖-๓๔-๐	ค.ญ.ธิดาพร เขตนา
๑๓	๑-๘๑๔๓-๐๐๐๗๑-๑๓-๑	ค.ญ.สุชานันท์ ไชยจินดา
๑๔	๑-๕๗๔๔-๐๑๕๗๕-๓๖-๓	ค.ญ.ธิดาพร ชิวงค์

ลงชื่อ



ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวรวมพร ลือชัย)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศึกษาราชการแทน
ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอม

ลงชื่อ



ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม

ลงชื่อ



ผู้รับรองข้อมูล

(นางลารรณ อนุรุ่งเรืองเดช)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

รายนามนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ ปีการศึกษา ๒๕๖๖
โรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอม
สังกัด กองการศึกษา เทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย

ลำดับที่	หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน	ชื่อ - สกุล
๑	๓-๑๓๙๙-๐๐๖๖๔-๐๙-๕	ค.ช.ชัยวัฒน์ พึ่งเจริญทอง
๒	๑-๑๓๙๖-๐๐๖๓๗-๒๖-๙	ค.ช.พงศกร สกุลทอง
๓	๓-๕๗๖๙-๐๐๐๐๑-๒๙-๓	ค.ช.ณัฐนันท์ พลายเล็ก
๔	๓-๕๗๖๙-๐๐๐๐๑-๕๕-๓	ค.ช.สิปปนันท์ จันดี
๕	๑-๕๗๙๙-๐๑๔๙๘-๙๙-๐	ค.ญ.กานต์นิชา มาไกล
๖	๑-๕๗๙๙-๐๑๔๕๖-๖๖-๙	ค.ญ.นันทิพร แดงฟู
๗	๓-๕๗๖๙-๐๐๐๐๑-๓๐-๐	ค.ญ.ปุณณัฐ ปิยะพาน
๘	๑-๘๕๕๔-๐๐๐๐๓๗-๓๔-๒	ค.ญ.พรประภา กองแก้ว
๙	๑-๓๐๐๒-๐๒๐๙๑-๐๕-๕	ค.ญ.เมธิตา สร้อยสุมาลี
๑๐	๓-๕๗๖๙-๐๐๐๐๑-๒๖-๖	ค.ญ.พิชญดา พิพัฒน์เขียวชัย
๑๑	๑-๑๔๗๒-๐๐๐๐๓๓-๓๔-๘	ค.ญ.วิทันวดี สุดใจ
๑๒	๑-๕๗๖๙-๐๐๐๐๑-๑๗-๗	ค.ญ.ปริญธร ใจเกิด

ลงชื่อ



ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวรวมพร ลือชัย)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา รักษาการแทน

ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอม

ลงชื่อ



ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(นายจอมชัย ทิพย์มงคลเสน)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม

ลงชื่อ



ผู้รับรองข้อมูล

(นางลาวรรณ ธนรุ่งเรืองเดช)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

บัญชีตำแหน่งสายงานผู้บริหาร/สายงานการสอน/ประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป/พนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย

อำเภอ	ชื่อ อบท.	ส่วนราชการ	ชื่อตำแหน่งที่ว่าง	วันเดือนปี ตำแหน่งที่ว่าง	แจ้งประสงค์ครั้งนี้		เหตุผล
					บุคลากร	คงไว้	
ขุนตาล	ทต.ยางฮอม	สำนักปลัดเทศบาล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) ๑๒-๒-๐๓-๓๓๐๓๐-๐๐๑	๑๖ ธ.ค. ๒๕๖๕	-	✓	ทต.ยางฮอม มีการกิจที่จำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ ทต.ยางฮอม ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ ทต.ยางฮอม ลงวันที่ ๒๓ ธ.ค. ๒๕๖๕
		กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑๒-๒-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๑	๓ มี.ค. ๒๕๖๖	-	✓	ร้องขอ ก.ท.จ. ตามหนังสือ ทต.ยางฮอม ที่ จร ๕๕๔๐๑/๑๗๗ ลงวันที่ ๓ มี.ค. ๒๕๖๖
	กองช่าง		เจ้าพนักงานพิสสุ (ปง./จง.) ๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๓๐-๐๐๒	๓ มี.ค. ๒๕๖๖	-	✓	ทต.ยางฮอม มีการกิจที่จำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ ทต.ยางฮอม ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ ทต.ยางฮอม ลงวันที่ ๓ มี.ค. ๒๕๖๖
			หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑๒-๒-๐๕-๒๓๐๓๐-๐๐๓	๓ มี.ค. ๒๕๖๕	-	✓	ร้องขอ ก.ท.จ. ตามหนังสือ ทต.ยางฮอม ที่ จร ๕๕๔๐๑/๕๘๖ ลงวันที่ ๒๙ เม.ย. ๒๕๖๕
			วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) ๑๒-๒-๐๕-๓๓๐๓๐-๐๐๓	๑ มี.ย. ๒๕๖๖	-	✓	ทต.ยางฮอม มีการกิจที่จำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ ทต.ยางฮอม ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ ทต.ยางฮอม ลงวันที่ ๑ มี.ย. ๒๕๖๖
			นายช่างโยธา (ปง./จง.) ๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๓๐-๐๐๒	๑ มี.ย. ๒๕๖๖	-	✓	ทต.ยางฮอม มีการกิจที่จำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ ทต.ยางฮอม ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ ทต.ยางฮอม ลงวันที่ ๑ มี.ย. ๒๕๖๖
			หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑๒-๒-๐๕-๒๓๐๓๐-๐๐๓	๑ มี.ค. ๒๕๖๕	-	✓	ร้องขอ ก.ท.จ. ตามหนังสือ ทต.ยางฮอม ที่ จร ๕๕๔๐๑/๕๘๖ ลงวันที่ ๒๙ เม.ย. ๒๕๖๕

อำเภอ	ชื่อ อปท.	ส่วนราชการ	ชื่อตำแหน่งที่ว่าง	รับเดิมปี ตำแหน่งที่ว่าง	แจ้งประสงค์ครั้งนี้		เหตุผล
					อุปเลือก	คงไว้	
		กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	วิศวกรไฟฟ้า (ปก./ชก.) ๑๒-๒-๐๕-๑๓๐๕-๐๐๑	๓ มิ.ย. ๒๕๖๖	-	✓	ทด.ยางซอม มีการกิจที่จำเป็นต้องให้ตำแหน่งนี้ และ ทด.ยางซอม ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ ทด.ยางซอม ลงวันที่ ๓ มิ.ย. ๒๕๖๖
			ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) ๑๒-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๑	๓ ส.ค. ๒๕๖๓	-	✓	ร้องขอ ก.ท.จ. ตามหนังสือ ทด.ยางซอม ที่ จร ๕๕๔๐๑/๒๑๓๓ ลงวันที่ ๓ ส.ค. ๒๕๖๓
			พนักงานขับรถยนต์	๓ มิ.ย. ๒๕๖๖	-	✓	ทด.ยางซอม มีการกิจที่จำเป็นต้องให้ตำแหน่งนี้ และอยู่ระหว่างดำเนินการขออนุมัติประกาศ สรรหาพนักงานจ้าง
			พนักงานขับรถยนต์	๓ มิ.ย. ๒๕๖๖	-	✓	ทด.ยางซอม มีการกิจที่จำเป็นต้องให้ตำแหน่งนี้ และอยู่ระหว่างดำเนินการขออนุมัติประกาศ สรรหาพนักงานจ้าง
		กองการศึกษา	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) ๑๒-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๒	๓ ก.ย. ๒๕๕๙	-	✓	ร้องขอ ก.ท.จ. ตามหนังสือ ทด.ยางซอม ที่ จร ๕๕๔๐๑/๒๑๓๓ ลงวันที่ ๖ มี.ค. ๒๕๖๒
			เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) ๑๒-๒-๐๘-๑๒๐๑-๐๐๒	๓ มิ.ย. ๒๕๖๖	-	✓	ทด.ยางซอม มีการกิจที่จำเป็นต้องให้ตำแหน่งนี้ และ ทด.ยางซอม ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ ทด.ยางซอม ลงวันที่ ๓ มิ.ย. ๒๕๖๖
			หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๑๒-๒-๐๘-๑๒๐๓-๐๐๒	๓ ธ.ค. ๒๕๕๘	-	✓	ร้องขอ ก.ท.จ. ตามหนังสือ ทด.ยางซอม ที่ จร ๕๕๔๐๑/๒๑๓๓ ลงวันที่ ๖ มี.ค. ๒๕๖๒
			นักวิชาการวัฒนธรรม (ปก./ชก.) ๑๒-๒-๐๘-๑๒๐๓-๐๐๑	๓ มิ.ย. ๒๕๖๖	-	✓	ทด.ยางซอม มีการกิจที่จำเป็นต้องให้ตำแหน่งนี้ และ ทด.ยางซอม ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ ทด.ยางซอม ลงวันที่ ๓ มิ.ย. ๒๕๖๖

อำเภอ	ชื่อ อปท.	ส่วนราชการ	ชื่อตำแหน่งที่ว่าง	วันเดือนปี ตำแหน่งที่ว่าง	แจ้งประสงค์ครั้งนี้		เหตุผล
					ขุบเล็ก	คงไว้	
			เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๑๒-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๖	๑ มิ.ย. ๒๕๖๖	-	✓	ทด.บางซอม มีการกิจที่จำเป็นต้องให้ตำแหน่งนี้ และ ทด.บางซอม ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ ทด.บางซอม ลงวันที่ ๑ มิ.ย. ๒๕๖๖
			ครู (คศ.๒) ๓๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๗ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าบาง	๑ มิ.ย. ๒๕๖๖	-	✓	ทด.บางซอม มีการกิจที่จำเป็นต้องให้ตำแหน่งนี้ และ ทด.บางซอม ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ ทด.บางซอม ลงวันที่ ๑ มิ.ย. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ).....
(นางสาวรัชฎีกรณีย์ ชีวะ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

.....
(นางสาวรัชฎีกรณีย์ ชีวะ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ).....

(นายจอมชัย พิพัฒน์กุล)

ปลัดเทศบาลตำบลบางซอม

(ลงชื่อ).....

ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(ลงชื่อ).....

ผู้รับรองข้อมูล

(นางสาวรรณู ขน่งเรืองเดช)

นายกเทศมนตรีตำบลบางซอม

สรุปผู้ครองตำแหน่งและอัตราว่างของเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	อำเภอ	เทศบาล	กรอบ อัตราจ้าง เดิม	จำนวนผู้ที่ ดำรงตำแหน่ง ทั้งหมด (คน)	ตำแหน่งว่าง	พนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร						พนักงานเทศบาลสายงานปฏิบัติการ				ลูกจ้าง ประจำ		พนักงานอำนวยการ		พนักงานจ้าง	
						บริหารท้องถิ่น		ส่วนราชการท้องถิ่น		บริหารงานศึกษา		ประเภทวิชาการ		ประเภททั่วไป		คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)
						คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)						
๑	ขุนสาธ	พ.ร.บ. ๒๐๐๖	๘๖๐	๖๕	๑๙๙	๒	-	๔	๖	-	๑๐	๑๖	๔	๑๑	๔	-	-	๓	๑๒	๑๓	๓
		รวมทั้งสิ้น	๘๖๐	๖๕	๑๙๙	๒	-	๔	๖	-	๑๐	๑๖	๔	๑๑	๔	-	-	๓	๑๒	๑๓	๓

(ลงชื่อ) 
 (นางสาววิภากร ภิรมย์)
 นายกเทศบาลตำบลขุนสาธ

(ลงชื่อ) 
 (นายจอมชัย จิตต์เกษม)
 ปลัดเทศบาลตำบลขุนสาธ

ผู้ตรวจ

(ลงชื่อ) 
 (นายธรรณู ชนรุ่งเรืองเดช)
 นายกเทศบาลตำบลขุนสาธ

ผู้รับรอง

สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	อำเภอ	อปท.	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังใหม่				เพิ่ม/ลด				ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ในแผนอัตรากำลัง (ข้อ ๙)				คณะกรรมการ จัดทำแผนฯ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ขุนตาล	ทต.ยางฮอม	เดิม	๑๐๒	๑๐๒	๑๐๒	๑๐๒	๑๐๒	๑๐๒	๑๐๒	๑๐๒	๑๐๒	๑๐๒	๑๐๒	๑๐๒	ประชุม(ว.ค.ป.) ๖ ก.ค. ๒๕๖๖
			๘๒	๑๐๒	๑๐๒	๑๐๒	๑๐๒	๑๐๒	๑๐๒	๑๐๒	๑๐๒	๑๐๒	๑๐๒	๑๐๒		
			รวมทั้งสิ้น				๑๐๒	๑๐๒	๑๐๒	๑๐๒	๑๐๒	๑๐๒	๑๐๒	๑๐๒	๑๐๒	
			รวมเพิ่ม				๒๐	๐	๐							
			รวมยุบ				๐	๐	๐							

(ลงชื่อ)  **เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ**
(นางสาวรัชนิกรณี ธิทะ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)  **ผู้ตรวจสอบ**
(นายจอมชัย ทัพย์กมลเสน)
ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม

(ลงชื่อ)  **ผู้รับรองข้อมูล**
(นางสาวรรณ ธนรุ่งเรืองเดช)
นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

สรุปการขอคำขอแต่งตั้งตำแหน่งเพิ่มเติมในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)
(อัตรา)

ที่	ตำแหน่ง/อ.บ.ค.	สังกัดโรงเรียน				สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ประเภทบริหาร	กลุ่มงาน	ประเภทวิชาการ	ประเภท	พนักงานจ้าง				รวม
		อ.บ.ค.	อ.บ.ค.	ครูผู้ช่วย	สนับสนุนการสอน	สนับสนุนสถานศึกษา	อ.บ.ค.	ครูผู้ช่วย					ภารกิจเชี่ยวชาญ	ภารกิจคุณวุฒิ	ภารกิจทักษะ	ทั่วไป	
๑	ขุนค้อ	๐	-	๘	๓	๓		๘	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๐
	รวมทั้งสิ้น	๐	-	๘	๓	๓		๘	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๐

(ชื่อ)

 (นางสาววิจิตรณ ธิยะ)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

หมายเหตุ ตำแหน่งบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเดินและบัญชี ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ที่ปฏิบัติงานที่โรงเรียน
 ตำแหน่งบุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา หมายถึง ภารโรง

สรุปการขออุปเสียดำเนินงานอัตราจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

(อัตรา)

ที่	อำเภอ	เทศบาล/อบต.	สายงานผู้บริหารประเภท อำนาจการท้องถิ่น	สายงานปฏิบัติการ	สายงานปฏิบัติการ ประเภททั่วไป	พนักงานจ้าง			รวมจำนวน ทั้งหมด (อัตรา)
						ภารกิจ คุณวุฒิ	ภารกิจ ทักษะ	ทั่วไป	
๑	ขุนตาล	ทต.บางฮ่อม	-	-	-	-	-	-	-
		รวมทั้งสิ้น	-	-	-	-	-	-	-

(ลงชื่อ)  ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาววิจิตรณี อีหะ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

สรุปการส่งเสริมอัตราค่าแห่งว่างสังกัดสถานศึกษา ในแผนอัตราค่าถึง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

(อัตรา)

ที่	อำเภอ	เทศบาล/อบต.	สังกัดโรงเรียน ตำแหน่ง ครู / ครูผู้ช่วย	สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตำแหน่ง ครู / ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้าง			รวมจำนวน ทั้งหมด (อัตรา)
					ภารกิจ ศูนย์ฯ	ภารกิจ ทักษะ	ทั่วไป	
๑.	ขุนตาล	เทศบาล	-	-	-	-	-	-
		รวมทั้งสิ้น	-	-	-	-	-	-

(ลงชื่อ)  ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาววิจิตรณีย์ สีหะ)

นักบริหารการบุคคลชำนาญการ

เทศบาลตำบลยางซอม
รับที่ 3859
วันที่ 29 ก.ย. 2565
เวลา 16.30 น.

ด่วนที่สุด

ที่ ขร ๐๐๒๓.๘/ว ๗/๗๖



ที่ว่าการอำเภอขุนตาล
ถนนเทิง - เชียงของ ขร ๕๗๓๔๐

๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีตำบล

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดเชียงราย ส่วนที่ ๒๒๔๒๐
ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

จำนวน ๑ ชุด

พร้อมหนังสือนี้อำเภอขุนตาล ขอส่งสำเนาหนังสือจังหวัดเชียงราย ส่วนที่ ๒๒๔๒๐
ลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย
ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

๖๖๖๖ นาย ก.

ขอแสดงความนับถือ

- เพื่อไปขอทราบพิจารณา
- นอ.อ.ขุนตาล ๖๖๖๖ มติ ก.ท.จ.ร.
- ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เห็นชอบ

๑. เพื่อให้ระดับของ... (นายวิศิษฐ์ ทวนชีพ)

งาน... (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ) รักษาการแทน
ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ) รักษาการแทน
นายอำเภอขุนตาล หน้า 35

๒. เพื่อให้... (นายอำเภอขุนตาล หน้า 35)
หน้า 43, 49, 103, 104, 121, 122, 180, 181, 182

๓. เพื่อให้... (นายอำเภอขุนตาล หน้า 257)
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอขุนตาล
งานบริหารทั่วไป

โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๕๕๓๗๖๔-๗๕๐๐๔

๔. เพื่อให้... (นายอำเภอขุนตาล หน้า 277, 359)
หน้า 277, 359

ใน... (นายอำเภอขุนตาล หน้า 277, 359)

นางสุภาพร เกียรติ
เจ้าพนักงานธุรการ

ด่วนที่สุด

ที่ ขร ๐๐๒๓.๒/ว.๒๕๖๐



ศาลากลางจังหวัดเชียงราย
ถนนแม่ฟ้าหลวง ขร ๕๗๑๐๐

๒๖ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอคอยหลวง/แม่ฟ้าหลวง)

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย และสามารถดาวน์โหลดได้จากเว็บไซต์สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย www.chiangrailocal.go.th เมนู "มติ ก.ท.จ.เชียงราย"

ก.ท.จ.เชียงราย ขอแจ้งมติที่ประชุม ก.ท.จ. ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เพื่อให้เทศบาลในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังนี้

๑. ออกคำสั่งตามมติดังกล่าวข้างต้น และส่งสำเนาคำสั่งให้จังหวัด จำนวน ๑ ชุด ภายใน ๓ วันทำการ นับแต่วันที่ออกคำสั่ง กรณีไม่สามารถออกคำสั่งตามมติฯ ได้ ให้รายงานเหตุขัดข้องให้จังหวัดทราบด้วย

๒. ส่งสำเนาคำสั่งหรือรายงานเหตุขัดข้อง ให้อำเภอทราบอีกทางหนึ่งด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายเจตณรงค์ อินกัน)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย

สำนักงานเลขาธิการ ก.ท.จ.เชียงราย

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทรศัพท์ ๐ ๘ ๖๖ ๖๖ ๖๖ ๖๖

แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาล
จังหวัดเชียงราย
(ก.ท.จ.เชียงราย)
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖



๑๔. เห็นชอบการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ก.ท.จ.เชียงราย ในการประชุม ก.ท.จ.เชียงราย ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาล จำนวน ๗๒๑ แห่ง (สรุปรายละเอียดแนบท้าย)

แนวทางปฏิบัติตามมติ

๑. ให้เทศบาลประกาศการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ถึง ๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

๒. ให้เทศบาลประกาศโครงสร้างส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ

๓. ให้เทศบาลดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติและพนักงานจ้างที่เป็นตำแหน่งว่างโดยเร็ว

๔. ให้เทศบาลส่งสำเนาแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้จังหวัด จำนวน ๑ เล่ม (ให้นำสำเนาประกาศ ข้อ ๑, ๒ ใส่ไว้ในแผนอัตราค่าจ้างด้วย) ภายใน ๓ วันทำการ นับแต่วันที่มีประกาศ

๕. ให้เทศบาลส่งสำเนารอบอัตราค่าจ้าง ข้อ ๘.๒ ข้อ ๙ และ ข้อ ๑๓ (ฉบับของเทศบาล ที่ผู้บริหารได้ลงชื่อกำกับในตำแหน่งที่ผูกพันกับ กสอ. และหรืออยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.ท.) ให้จังหวัด จำนวน ๑ ชุด ภายใน ๓ วันทำการนับแต่วันที่มีประกาศ



สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569
 "ในการประชุม ก.ท.จ.เชียงราย ครั้งที่ 9/2566 วันที่ 26 กันยายน 2566"

ที่	อำเภอ	อปท.	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ในแผนอัตรากำลัง (ข้อ 9)			คณะกรรมการ จัดทำแผนฯ ประชุม(ว.ค.ป.)
				2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	เมืองเชียงราย	ทท.เชียงราย	เดิม 1496	1560	1558	1558	+64	-2	-	2359	2309	2260	ประชุม(ว.ค.ป.) 10 ก.ค. 66
2	เมืองเชียงราย	ทท.บ้านดู่	218	228	228	228	+10	-	-	2939	2878	2820	21 มิ.ย.66 และ 26 มิ.ย.66
3	เมืองเชียงราย	ทท.นางแล	83	89	89	89	+6	-	-	2803	2746	2690	24 พ.ค.66
4	เมืองเชียงราย	ทท.ป่าอ้อดอนชัย	97	107	107	107	+11/-1	-	-	3330	3268	3206	20 มิ.ย. 66 และ 17 ก.ค. 66
5	เมืองเชียงราย	ทท.แม่ยาว	119	133	133	133	+14	-	-	2840	2784	2727	8 มิ.ย.66
6	เมืองเชียงราย	ทท.สันทราย	79	86	86	86	+7	-	-	3263	3159	3128	23 มิ.ย.66
7	เมืองเชียงราย	ทท.ท่าสุต	100	105	105	105	+5	-	-	3043	2985	2928	30 มิ.ย.66
8	เมืองเชียงราย	ทท.หัวฝัก	86	95	95	95	+9	-	-	2459	2417	2376	28 มิ.ย.66
9	เมืองเชียงราย	ทท.ท่าสาย	92	87	87	87	+1/-6	-	-	2889	2828	2768	3 ก.ค.66
10	เมืองเชียงราย	ทท.ดอยลาน	59	61	61	61	+2	-	-	2491	2449	2406	4 ก.ค.66
11	เมืองเชียงราย	ทท.ดอยฮาง	44	57	57	57	+13	-	-	3474	3406	3339	28 มิ.ย.66
12	ขุนตาล	ทท.บ้านด้า	65	78	77	76	+15/-2	-1	-1	3467	3406	3343	13 ก.ค. 66
13	ขุนตาล	ทท.ป่าตาล	77	91	91	91	+14	-	-	2522	2481	2439	16 มิ.ย.66
14	ขุนตาล	ทท.ยางฮอม	82	102	102	102	+20	-	-	2756	2710	2663	6 ก.ค. 66
รวมทั้งสิ้น			2,697	2,879	2,876	2,875	+191/-9	-3	-1	-1			
			รวมเพิ่ม			191	-	-	-				
			รวมยุบ			9	3	1					

ที่	อำเภอ	อปท.	โรงเรียน	แผนยัตราการคลัง ปี พ.ศ.			เพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุง ตำแหน่ง/เปลี่ยนตำแหน่ง	หมายเหตุ	มติ ก.พ.จ.เชียงราย ครั้งที่ 9/2566
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๓	ขุนตาล	ทต.บ้านคำ	โรงเรียนหนองหมากค้อตำบลบ้านคำ						
			๓. ครูผู้ช่วย	+๓	-	-	กำหนดเพิ่มให้ถูกต้อง	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา	เห็นชอบกำหนดเพิ่ม
			เลขที่ตำแหน่ง				ตามประกาศหลักเกณฑ์	จากการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	
			ไม่เรียงชั้นเรียน						
			๒. ผู้อำนวยการสถานศึกษา	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มให้ถูกต้อง	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา	เห็นชอบกำหนดเพิ่ม
๔	ขุนตาล	เทศบาลตำบล	เลขที่ตำแหน่ง	+๔	-	-	ตามประกาศหลักเกณฑ์	จากการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	เห็นชอบกำหนดเพิ่ม
			๓. ครูผู้ช่วย	+๑	-	-		จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา	เห็นชอบกำหนดเพิ่ม
			เลขที่ตำแหน่ง					จากการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	
			๔. ผู้อำนวยการการเงินและบัญชี	+๑	-	-		จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา	เห็นชอบกำหนดเพิ่ม
			๕. ภารโรง	+๑	-	-		จากการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	เห็นชอบกำหนดเพิ่ม
๕	ขุนตาล	ทต.ยางฮอม	โรงเรียนเทศบาลตำบลยางฮอม						
			๑. ผู้อำนวยการสถานศึกษา	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มให้ถูกต้อง	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา	เห็นชอบกำหนดเพิ่ม
			เลขที่ตำแหน่ง				ตามประกาศหลักเกณฑ์	จากการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	
			๒. ครูผู้ช่วย	+๘	-	-	กำหนดเพิ่มให้ถูกต้อง	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา	เห็นชอบกำหนดเพิ่ม
			เลขที่ตำแหน่ง	+๑	-	-	ตามประกาศหลักเกณฑ์	จากการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	เห็นชอบกำหนดเพิ่ม

ที่	อำเภอ	อบท.	โรงเรียน	แผนยัตตรากำลัง ปี พ.ศ.			เพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุง ตำแหน่ง/เกลี้ยตำแหน่ง	หมายเหตุ	มติ ก.ท.จ. เชียงราย ครั้งที่ 9/2566
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
							ตำแหน่ง/เกลี้ยตำแหน่ง	จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	
			๔. ภารโรง	๑๑	-	-	กำหนดเพิ่มให้ถูกต้อง	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา	เห็นชอบกำหนดเพิ่ม
							ตามประกาศหลักเกณฑ์	จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	

ที่	อำเภอ	อปท.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	แผนยัตราทำถึง ปี พ.ศ.			กำหนดเพิ่ม	หมายเหตุ	มติ ก.ท.จ.เชิงรายการ ครั้งที่ 9/2566
				2567	2568	2569			
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าตาลน้อย				กำหนดเพิ่มตามหนังสือ		
			4. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง	+1	-	-	สำนักงาน ก.ท.จ. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ ว 36 สว.10 มี.ค.66	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	เห็นชอบกำหนดเพิ่ม
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าตาลเหนือ				กำหนดเพิ่มตามหนังสือ		
			5. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง	+1	-	-	สำนักงาน ก.ท.จ. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ ว 36 สว.10 มี.ค.66	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	เห็นชอบกำหนดเพิ่ม
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแจ้จ้อย				กำหนดเพิ่มตามหนังสือ		
			6. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง	+1	-	-	สำนักงาน ก.ท.จ. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ ว 36 สว.10 มี.ค.66	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	เห็นชอบกำหนดเพิ่ม
14	ขุนตาล	ทต.บางฮ่อม	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวขี้				กำหนดเพิ่มตามหนังสือ		
			1. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง	+1	-	-	สำนักงาน ก.ท.จ. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ ว 36 สว.10 มี.ค.66	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	เห็นชอบกำหนดเพิ่ม
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพญางิ้ว				กำหนดเพิ่มตามหนังสือ		
			2. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง	+1	-	-	สำนักงาน ก.ท.จ. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ ว 36 สว.10 มี.ค.66	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	เห็นชอบกำหนดเพิ่ม
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบางฮ่อม				กำหนดเพิ่มตามหนังสือ		
			3. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง	+1	-	-	สำนักงาน ก.ท.จ. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ ว 36 สว.10 มี.ค.66	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	เห็นชอบกำหนดเพิ่ม
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำแพร่				กำหนดเพิ่มตามหนังสือ		
			4. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง	+1	-	-	สำนักงาน ก.ท.จ. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ ว 36 สว.10 มี.ค.66	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	เห็นชอบกำหนดเพิ่ม

ที่	อำเภอ	อปท.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	แผนอัตรากำลัง ปี พ.ศ.			กำหนดเพิ่ม	หมายเหตุ	มติ ก.ท.จ.เชียงราย ครั้งที่ 9/2566
				2567	2568	2569			
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจอมญ				กำหนดเพิ่มตามหนังสือ		
			5. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง	+1	-	-	สำนักงาน ก.จ.ท.และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ ว 36 ลว.10 มี.ค.66	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	เห็นชอบกำหนดเพิ่ม
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าแดง				กำหนดเพิ่มตามหนังสือ		
			6. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง	+1	-	-	สำนักงาน ก.จ.ท.และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ ว 36 ลว.10 มี.ค.66	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	เห็นชอบกำหนดเพิ่ม
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหลวงเหนือ				กำหนดเพิ่มตามหนังสือ		
			7. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง	+1	-	-	สำนักงาน ก.จ.ท.และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ ว 36 ลว.10 มี.ค.66	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	เห็นชอบกำหนดเพิ่ม
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังยาง				กำหนดเพิ่มตามหนังสือ		
			8. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง	+1	-	-	สำนักงาน ก.จ.ท.และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ ว 36 ลว.10 มี.ค.66	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	เห็นชอบกำหนดเพิ่ม
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งศรีเกิด				กำหนดเพิ่มตามหนังสือ		
			9. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง	+1	-	-	สำนักงาน ก.จ.ท.และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ ว 36 ลว.10 มี.ค.66	จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	เห็นชอบกำหนดเพิ่ม

อำนาจ	ชื่อ อปท.	ส่วนราชการ	ชื่อตำแหน่งที่ว่าง	วันเดือนปี ตำแหน่งที่ว่าง	แจ้งประสงค์ครั้ง		เหตุผล	มติ ก.ท.จ. เชียงราย ครั้งที่ 9/2566
					อุปหลัก	คงไว้		
		กองช่าง	คณงาน	1 ต.ค. 2562		/	อปท. มีการกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหา ตามบันทึกข้อความ เลขที่ ขร 55304/ ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2566	เห็นชอบ ให้คงตำแหน่งไว้
							อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาของ กท.	
							อปท. มีการกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหา ตามบันทึกข้อความ เลขที่ ขร 55304/ ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2566	
		กองการศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) 12-2-08-2107-001	1 ต.ค. 2561		/	อปท. มีการกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหา ตามบันทึกข้อความ เลขที่ ขร 55304/ ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2566	เห็นชอบ ให้คงตำแหน่งไว้
							อปท. มีการกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหา ตามบันทึกข้อความ เลขที่ ขร 55304/ ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2566	
							อปท. มีการกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหา ตามบันทึกข้อความ เลขที่ ขร 55304/ ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2566	
ขุนตาล	ทต.ยางฮอม	สำนักปลัดเทศบาล	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปอ./ชอ.) 12-2-12-3205-001	1 ต.ค. 2560		/	ทต.ป่าตาล ลงวันที่ 6 ก.ค. 2566 ตามหนังสือ ที่ ขร 55301/ว 954 ลง 6 ก.ค. 2566	เห็นชอบ ให้คงตำแหน่งไว้
							ทต.ยางฮอม มีการกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ ทต.ยางฮอม ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ ทต.ยางฮอม ลงวันที่ 23 ธ.ค. 2565	
							ร้องขอ ก.ท.จ. ตามหนังสือ ทต.ยางฮอม ที่ ขร 55401/377 ลงวันที่ 3 มิ.ค. 2566	
	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) 12-2-04-2102-001	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปอ./ชอ.) 12-2-04-4203-002	3 ม.ค. 2566		/	ทต.ยางฮอม มีการกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ ทต.ยางฮอม ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ ทต.ยางฮอม ลงวันที่ 1 มิ.ค. 2566	เห็นชอบ ให้คงตำแหน่งไว้
							ร้องขอ ก.ท.จ. ตามหนังสือ ทต.ยางฮอม ที่ ขร 55401/586 ลงวันที่ 29 เม.ย. 2565	
							ทต.ยางฮอม มีการกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ ทต.ยางฮอม ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ ทต.ยางฮอม ลงวันที่ 1 มิ.ค. 2566	
	กองช่าง	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) 12-2-05-2103-002		1 มิ.ค. 2565		/	ทต.ยางฮอม มีการกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ ทต.ยางฮอม ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ ทต.ยางฮอม ลงวันที่ 1 มิ.ค. 2566	เห็นชอบ ให้คงตำแหน่งไว้
							ร้องขอ ก.ท.จ. ตามหนังสือ ทต.ยางฮอม ที่ ขร 55401/586 ลงวันที่ 29 เม.ย. 2565	
							ทต.ยางฮอม มีการกิจจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ ทต.ยางฮอม ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ ทต.ยางฮอม ลงวันที่ 1 มิ.ค. 2566	

อำเภอ	ชื่อ อบท.	ส่วนราชการ	ชื่อตำแหน่งที่ว่าง	วันเดือนปี ตำแหน่งที่ว่าง	แจ้งประสงค์ครั้งนี้		เหตุผล	มติ ก.ท.จ. เชียงราย ครั้งที่ 9/2566
					ยกเลิก	คงไว้		
			วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) 12-2-05-3701-001	1 มิ.ย. 2566	-	/	ทด.ยางฮอม มีภารกิจที่จำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ ทด.ยางฮอม ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ ทด.ยางฮอม ลงวันที่ 1 มิ.ย. 2566	เห็นชอบ ให้คงตำแหน่งไว้
			นายช่างโยธา (พง./ชก.) 12-2-05-4701-002	1 มิ.ย. 2566	-	/	ทด.ยางฮอม มีภารกิจที่จำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ ทด.ยางฮอม ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ ทด.ยางฮอม ลงวันที่ 1 มิ.ย. 2566	
			หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) 12-2-05-2103-003	1 มิ.ค. 2565	-	/	ร้องขอ ก.ท.จ. ตามหนังสือ ทด.ยางฮอม ที่ จร 55401/586 ลงวันที่ 29 เม.ย. 2565	
			วิศวกรไฟฟ้า (ปก./ชก.) 12-2-05-3705-001	1 มิ.ย. 2566	-	/	ทด.ยางฮอม มีภารกิจที่จำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ ทด.ยางฮอม ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ ทด.ยางฮอม ลงวันที่ 1 มิ.ย. 2566	
		กองช่างแผนผังและสิ่งแวดล้อม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นักบริหารงานสาธารณสุขระดับสูง ระดับต้น 12-2-06-2104-001	3 ส.ค. 2563	-	/	ร้องขอ ก.ท.จ. ตามหนังสือ ทด.ยางฮอม ที่ จร 55401/1643 ลงวันที่ 1 ส.ค. 2563	เห็นชอบ ให้คงตำแหน่งไว้
			พนักงานขับรถยนต์	1 มิ.ย. 2566	-	/	ทด.ยางฮอม มีภารกิจที่จำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และอยู่ระหว่างดำเนินการขออนุมัติประกาศ สรรหาพนักงานจ้าง	
			พนักงานขับรถยนต์	1 มิ.ย. 2566	-	/	ทด.ยางฮอม มีภารกิจที่จำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และอยู่ระหว่างดำเนินการขออนุมัติประกาศ สรรหาพนักงานจ้าง	
			หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับสูง ระดับต้น) 12-2-06-2104-002	1 ก.ย. 2559	-	/	ร้องขอ ก.ท.จ. ตามหนังสือ ทด.ยางฮอม ที่ จร 55401/273 ลงวันที่ 6 มิ.ค. 2562	

อำเภอ	ชื่อ อบท.	ส่วนราชการ	ชื่อตำแหน่งที่ว่าง	วันเดือนปี ตำแหน่งที่ว่าง	แจ้งประสงค์ครั้งนี้		เหตุผล	มติ ก.ท.จ. เชียงราย ครั้งที่ 9/2566
					บุบเล็ก	คงไว้		
	กองการศึกษา		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (งบ/ชง.) 12-2-08-4201-002	1 มิ.ย. 2566	-	/	ทด.ยางฮอม มีภารกิจที่จำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ ทด.ยางฮอม ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ ทด.ยางฮอม ลงวันที่ 1 มิ.ย. 2566	เห็นชอบ ให้คงตำแหน่งไว้
			ศึกษานิเทศก์ (งบ/ชง.) (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) 12-2-08-2107-002	1 ต.ค. 2558	-	/	ร้องขอ ก.ท.จ. ตามหนังสือ ทด.ยางฮอม ที่ ชร 55401/273 ลงวันที่ 6 มี.ค. 2562	
			นักวิชาการพัฒนารวม (งบ/ชง.) 12-2-08-3805-001	1 มิ.ย. 2566	-	/	ทด.ยางฮอม มีภารกิจที่จำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ ทด.ยางฮอม ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ ทด.ยางฮอม ลงวันที่ 1 มิ.ย. 2566	
			เจ้าพนักงานธุรการ (งบ/ชง.) 12-2-08-4101-006	1 มิ.ย. 2566	-	/	ทด.ยางฮอม มีภารกิจที่จำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ ทด.ยางฮอม ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ ทด.ยางฮอม ลงวันที่ 1 มิ.ย. 2566	
			ครู (คศ.2) 12-2-08-6600-017	1 มี.ค. 2562	-	/	ทด.ยางฮอม มีภารกิจที่จำเป็นต้องใช้ตำแหน่งนี้ และ ทด.ยางฮอม ได้ดำเนินการประกาศรับโอนแล้ว ตามประกาศ ทด.ยางฮอม ลงวันที่ 7 มิ.ย. 2566	
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าง					