



ประกาศเทศบาลตำบลเมืองยาว
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลเมืองยาว แล้ว
นั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเมืองยาว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เทศบาลตำบลเมืองยาว จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลเมืองยาว

ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายจำรูญ ไชยศรี)
นายกเทศมนตรีตำบลเมืองยาว

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลเมืองยาว
อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลเมืองยาว มีวัตถุประสงค์เพื่อให้โครงสร้างและระบบงานของเทศบาลมีความเหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (กทจ.. จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเมืองยาว ให้เหมาะสมอีกด้วยเพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลเมืองยาว ได้สำเร็จไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เทศบาลตำบลเมืองยาว จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ สนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนตำบลเมืองยาว

เทศบาลตำบลเมืองยาว

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลเมืองยาว

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑ หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔ สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเมืองยาว	๓
๕ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเมืองยาว	๕
๖ ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๑๐
๗ สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเมืองยาว	๑๑
๘ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการและกำหนดตำแหน่ง	๑๑
๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๑๕
๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๗
๑๑ บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๑
๑๒ แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเมืองยาว	๒๔
๑๓ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเมืองยาว	๒๕
ภาคผนวก	
สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
ประกาศโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการ	
ตารางกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	
บัญชีสรุปค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลดอนพุด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนพุด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนพุด มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของของเทศบาล

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนพุด สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนพุด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด .

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเมืองยาว ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลเมืองยาว เป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลเมืองยาว เป็นกรรมการ และมีข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นกรรมการและเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเมืองยาวตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเมืองยาว

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลลิซลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. ข้อมูลทั่วไป

เทศบาลตำบลเมืองยาว ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๒ เทศบาลตำบลเมืองยาว ตั้งอยู่ในเขตอำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง ห่างจากที่ว่าการอำเภอห้างฉัตรไปทางทิศใต้ประมาณ ๑๕ กิโลเมตร โดยมีสำนักงานที่ทำการเทศบาลตำบลเมืองยาว ตั้งอยู่ ณ เลขที่ ๒๑๐ หมู่ที่ ๒ บ้านเวียงใต้ อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง โดยมีอาณาเขตดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลแม่สั่น	อ.ห้างฉัตร	จ.ลำปาง	อ.แม่ทา จ.ลำพูน
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลเสริมขวา	อ.เสริมงาม	จ.ลำปาง	ต.ใหม่พัฒนา อ.เกาะคา
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลใหม่พัฒนา	อ.เกาะคา	จ.ลำปาง	ต.แม่สั่น อ.ห้างฉัตร
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	อ.แม่ทา	จ.ลำพูน	ต.เสริมขวา	อ.เสริมงาม จ.ลำปาง

เนื้อที่
จำนวนเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๑๒๓.๘๗๘ ตารางกิโลเมตร ประชากรในเขตพื้นที่เทศบาลเมืองยาว มีจำนวนทั้งสิ้น ๗,๘๐๔ คนโดยแยกเป็นชาย ๓,๘๑๐ คน หญิง ๓,๙๙๔ คน มีจำนวนครัวเรือน ๒,๙๖๘ ครัวเรือน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเมืองยาว

๑. วิสัยทัศน์

“เมืองยาวน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง”

เทศบาลตำบลเมืองยาว ยึดหลักการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยกระบวนการประชาคม ให้มีการพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมของประชาคม “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ” โดยยึดหลักประสานความร่วมมือจากกลุ่มองค์กรหลัก คือ กลุ่ม/องค์กร ประชาชน กรรมการหมู่บ้าน สมาชิกสภาเทศบาลตำบล ประชาคม อย่างมีส่วนร่วม โดยใช้กระบวนการประชาคมกระตุ้นและระดมความคิดจากประชาชนเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในการจัดทำวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา และการบริหารงานโดยยึดธรรมาภิบาล คือ นิติธรรม คุณธรรม โปร่งใส มีส่วนร่วม รับผิดชอบต่อสังคม และความคุ้มค่า นอกจากนี้ยังบริหารงานภายใต้หลักที่ว่า **“ทต.รู้อะไร ต้องให้ประชาชนรู้ด้วย”** โดยการเปิดเผยข้อมูล การดำเนินงานอย่างตรงไปตรงมาและพร้อมให้ประชาชนตรวจสอบและรับข้อมูลได้ตลอดเวลา

๒. ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการศึกษา สังคม ศาสนาและวัฒนธรรม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการพัฒนาการบริหารและพัฒนาองค์กร

๓. เป้าประสงค์

- ๑) ประชาชนมีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่เป็นมาตรฐาน
- ๒) ประชาชนมีอาชีพและรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ
- ๓) ประชาชนได้รับการศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และสืบสานประเพณีท้องถิ่น
- ๔) ประชาชนมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี
- ๕) พัฒนาบุคลากรและเครื่องมือเครื่องใช้เพื่อบริการประชาชน

๔. ตัวชี้วัด

- ๑) ร้อยละของระบบโครงสร้างพื้นฐานที่เป็นมาตรฐาน
- ๒) ร้อยละของประชากรมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ
- ๓) ร้อยละของประชาชนได้รับการศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และสืบสานประเพณีท้องถิ่น
- ๔) ร้อยละของประชาชนมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี
- ๕) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา
- ๖) ร้อยละเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการให้บริการประชาชน

๕. ค่าเป้าหมาย

- ๑) ร้อยละระบบโครงสร้างพื้นฐานที่เป็นมาตรฐานเพิ่มขึ้น
- ๒) ร้อยละของทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมที่ดี
- ๓) ร้อยละของประชาชนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๔) ร้อยละของประชาชนที่มีอาชีพและรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ
- ๕) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา
- ๖) ร้อยละเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงานที่เอื้อต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้

๖ กลยุทธ์

๑. ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วยกลยุทธ์

๑. การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนนทางสายหลัก/สายรอง และปรับปรุงซ่อมแซม ดูแลรักษาระบบไฟฟ้า
๒. การพัฒนาด้านสาธารณูปโภค/สาธารณูปการ และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๒. ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว ประกอบด้วยกลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการสร้างอาชีพ ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน และเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน
๒. การส่งเสริมการตลาดและการใช้สินค้าท้องถิ่น

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา สังคม ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส
๒. ส่งเสริมการศึกษา
๓. การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

๔. ยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑. การป้องกันรักษาและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
๒. การส่งเสริมกีฬา อุปกรณ์กีฬา และนันทนาการต่างๆ
๓. การบริหารกำจัดขยะควบคู่กับการรณรงค์สร้างจิตสำนึก
๔. การบำรุงรักษา อนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ ต้นน้ำลำธาร ป่าชุมชน

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการบริหารและพัฒนาองค์กร

๑. การพัฒนาบุคลากร
๒. การปรับปรุง การพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน

๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

- ๑) ประชาชนได้รับการพัฒนาและตอบสนองปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานได้อย่างทันท่วงที
- ๒) ประชาชนต้องได้รับการงานด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างครอบคลุม ทัวถึง และได้มาตรฐาน
- ๓) ส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชนโดยใช้ทุนของชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔) พัฒนา และส่งเสริมให้หมู่บ้านชุมชนเกิดความเข้มแข็งต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
- ๕) พัฒนาระบบเศรษฐกิจฐานรากด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- ๖) ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการสร้างความสุขทั้งกายและใจ ให้เกิดขึ้นในพื้นที่ตำบลเมืองยาว
- ๗) เพิ่มศักยภาพและความสามารถของบุคลากรให้สามารถบริการสาธารณะแก่ประชาชนได้ครอบคลุมและทั่วถึง
- ๘) พัฒนาระบบธรรมาภิบาลในการบริหารงานขององค์กร

๘ ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ประเทศชาติจะได้รับการพัฒนาโดยรวมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนในชาติ การพัฒนาในระดับภูมิภาค ระดับจังหวัด ระดับอำเภอ โดยเฉพาะการพัฒนาในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำเป็นต้องมีความเชื่อมโยงกันทั้งในระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ภูมิภาค และประเทศต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความต่อเนื่องเชื่อมโยงกัน ไม่เป็นการดำเนินการที่ต่างคนต่างคิด ต่างทำ แต่อย่างไรก็ดี ทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีความอิสระในการจัดทำแผนพัฒนาและงบประมาณแต่ควรคำนึงถึงบริบทและทิศทางการพัฒนาของคนทั้งชาติเป็นสำคัญด้วย

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเมืองยาวที่มีความเชื่อมโยงกันทั้งในระดับอำเภอ จังหวัด ภูมิภาค และประเทศชาติ จะต้องอาศัยข้อมูลในการวิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในสองระดับคือ ระดับที่ ๑ ข้อมูลจากบนลงล่าง (top down) คือเกิดความเชื่อมโยงตั้งแต่ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ ยุทธศาสตร์จังหวัดลำปาง กรอบยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดลำปาง นโยบายของทางผู้ว่าราชการจังหวัดลำปาง นโยบายนายอำเภอห้างฉัตร นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น และอื่นที่เกี่ยวข้อง ระดับที่ ๒ ข้อมูลจากล่างขึ้นบน (bottom up) โดยมีการเก็บข้อมูลจากแผนชุมชน ปัญหาความต้องการของประชาชนในการประชาคมท้องถิ่น ระดับหมู่บ้าน ระดับตำบล ความเห็นจากคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา ข้อมูลพื้นฐานต่างๆ เป็นต้น ความเชื่อมโยงในภาพรวมของในระดับชาติ ภูมิภาค จังหวัด และท้องถิ่น คือการมุ่งสร้างสังคมแห่งความสุข เกิดความมั่นคง ยั่งยืน สมดุล ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ของเทศบาลตำบลเมืองยาว (SWOT analysis)

จุดแข็ง

๑. สภาพเทศบาลมีความมั่นคงทางการเมือง
๒. ความเป็นชนบทและสิ่งแวดล้อมดีส่งผลต่อการประสานความร่วมมือ
๓. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ
๔. มีแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นในเขตเทศบาล
๕. มีอาคารสถานที่ที่พร้อมรองรับภารกิจถ่ายโอนต่างๆ

จุดอ่อน

๑. พื้นที่รับผิดชอบมาก งบประมาณจำกัดทำให้การจัดการขาดประสิทธิภาพ
๒. ไม่มีที่ตั้งขยะที่ถูกสุขลักษณะ
๓. ครุภัณฑ์ และวัสดุอุปกรณ์การปฏิบัติงานไม่เพียงพอ
๔. ไม่มีแหล่งน้ำสาธารณะเพียงพอ / ระบบประปาขาดแคลนน้ำในการผลิตประปา
๕. เยาวชน ไม่เก่งภาษาอังกฤษ ทำให้เสียเปรียบเมื่อมีการเปิดประชาคมอาเซียน

โอกาส

๑. เป็นพื้นที่กว้าง มีอ่างเก็บน้ำ น้ำตก บ่อน้ำร้อน และ สถานที่ศักดิ์สิทธิ์ สามารถส่งเสริมเป็นแหล่งท่องเที่ยว ให้มีการพัฒนาและเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ
๒. มีภารกิจที่พร้อมที่จะถ่ายโอนหลายๆอย่างที่จะถ่ายโอนให้เทศบาล
๓. มีวัฒนธรรมล้านนาที่หลากหลายที่เอื้อต่อการเปิดประชาคมอาเซียน

ภัยคุกคาม / อุปสรรค

๑. ระเบียบ กฎหมาย วิธีปฏิบัติมีการเปลี่ยนแปลง
๒. สถานการณ์ทางการเมือง เศรษฐกิจ ทางภาครัฐทำให้งบประมาณอุดหนุนมีการเปลี่ยนแปลง
๓. การบริหารงานของท้องถิ่นมีความเสี่ยงเนื่องจากการตีความของตัวบทกฎหมายของท้องถิ่น และสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินบางครั้งมักจะสวนทางกัน

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อหา จุดแข็ง /จุดอ่อน /โอกาส /อุปสรรค ของเทศบาลเมืองพิชัย

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (S:Strenght) / โอกาส (O:Opportunity)	จุดอ่อน (W:Weakness) / อุปสรรค (T:Threat)
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญในด้านภารกิจ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยได้จัดสรรงบประมาณให้มากเป็นอันดับแรก ๒. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและมีอัตรากำลังเพียงพอในการปฏิบัติงาน ๓. ประชาชนให้ความสนใจและมีส่วนร่วมในการช่วยดูแลติดตามตรวจสอบ	๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐานต้องใช้งบประมาณในการลงทุนเป็นจำนวนมาก แต่ในการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลยังไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ ทำให้มีงบประมาณไม่เพียงพอในการแก้ไขปัญหาเพื่อสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ประชาชนไม่เคารพกฎระเบียบ มีการหลีกเลี่ยงค่าฝืน ไม่ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย ในการจัดทำผังเมือง และการปลูกสร้างอาคาร ๓.ไม่มีแหล่งน้ำสาธารณะเพียงพอ/ระบบประปาขาดแคลนน้ำดิบในการผลิตน้ำประปา

๒. ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (S:Strenght) / โอกาส (O:Opportunity)	จุดอ่อน (W:Weakness) / อุปสรรค (T:Threat)
๑. เป็นพื้นที่กว้าง มีอ่างเก็บน้ำ น้ำตก บ่อน้ำร้อน และสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ สามารถส่งเสริม เป็นแหล่งท่องเที่ยว ให้มีการพัฒนาและเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ๒. มีองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนในการสนับสนุนในด้านงบประมาณและการส่งเสริมการฝึกอบรมให้กับกลุ่มสนใจในเขตเทศบาล ๓. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวในประเทศ ๔.มีวัฒนธรรมหลากหลายรองรับการประชาคมอาเซียน	๑. แรงงานที่มีฝีมือไปประกอบอาชีพที่อื่นที่ให้ค่าจ้างสูงกว่าทำให้ไม่มีผู้สืบทอดงานฝีมือพื้นบ้านที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒. คุณภาพสินค้าขาดการพัฒนาแบบทันสมัย ๓. ไม่มีศูนย์แสดงและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ สินค้าพื้นเมือง ศิลปหัตถกรรมของชุมชนในเขตเทศบาล ๔. การส่งเสริมการพัฒนาในด้านประชาสัมพันธ์ การตลาดและการพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถยังขาดความต่อเนื่อง ๕. ขาดการรวมกลุ่มของผู้ประกอบการทำให้ขาดความสามารถในการแข่งขัน

๓. การพัฒนาสังคม/ชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (S:Strenght) / โอกาส (O:Opportunity)	จุดอ่อน (W:Weakness) / อุปสรรค (T:Threat)
๑. มีงบประมาณเพียงพอในการให้บริการในด้านสุขภาพอนามัยของประชาชน ๒. ประชาชนและภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านสุขภาพ ๓. ให้ความสำคัญในด้านการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๓ ๔. มีเครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์เพียงพอสำหรับใช้ปฏิบัติงานในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างเพียงพอ ๕. ได้รับความร่วมมือจากทั้งองค์กร ภาครัฐ และภาคเอกชน ในการสนับสนุนช่วยเหลือในการปฏิบัติงานการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในเขตเทศบาล ๖. ผู้บริหารให้ความสำคัญในด้านการป้องกันและแก้ปัญหาอาชญากรรมและส่งเสริมการกีฬาให้แก่เยาวชนประชาชน ๗. มีความเป็นชนบทและสิ่งแวดล้อมดี ๘. มีแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นในเขตเทศบาล ๙. มีพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดอำนาจหน้าที่ในการบำรุงรักษา ศิลป-จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้ใช้เป็นแนวทาง ๑๐. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีกิจกรรมเกี่ยวกับขนบธรรมเนียมประเพณีที่สำคัญของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี	๑. ยังไม่มีความชัดเจน เรื่องภารกิจการถ่ายโอน ๒. การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีน้อย และระบบข้อมูลไม่มีประสิทธิภาพในการพิจารณาในการวางแผนตัดสินใจและประเมินผล ๓. นโยบายของรัฐในการจำกัดงบประมาณและอัตรา กำลังส่งผลกระทบต่อศักยภาพการจัดการศึกษา ๔. การดำเนินการปฏิรูปการศึกษายังมีความสับสน ไม่มีความชัดเจนทำให้การทำงานขาดความต่อเนื่อง ๕. มีแต่การถ่ายโอนภารกิจไม่มีการถ่ายโอนอำนาจ ๖. บุคลากรทางด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยยังไม่เพียงพอ ๗. ประชาชนในชุมชนในเขตเทศบาลยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๘. ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรมและการอนุรักษ์สืบสานส่งเสริมพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๙. ขาดการส่งเสริมการนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ๑๐. เยาวชนและประชาชนรุ่นใหม่ไม่ค่อยให้ความสำคัญและไม่สนใจในการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นของตนเอง ๑๑. ท้องถิ่นมีภาระหน้าที่มากขึ้นเพราะหน่วยงานส่วนกลางมักจะสั่งให้ท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ โดยหน่วยงานส่วนกลางทำหน้าที่เพียงผู้รวบรวมข้อมูล ทำให้อัตราเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ ๑๒. คนในท้องถิ่นไม่เก่งภาษาต่างประเทศทำให้เสียเปรียบเมื่อมีการเปิดประชาคมอาเซียน ๑๓. ท้องถิ่นไม่มีกำลังตำรวจเป็นของตนเองทำให้การรักษาความสงบในท้องถิ่น ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

๔. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (S:Strenght) / โอกาส (O:Opportunity)	จุดอ่อน (W:Weakness) / อุปสรรค (T:Threat)
๑. ผู้บริหารกำหนดนโยบายให้ความสำคัญกับการดูแลสิ่งแวดล้อมและการแก้ปัญหาขยะและน้ำเสีย	๑. ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจถึงประโยชน์ของระบบการกำจัดขยะมูลฝอยและระบบการบำบัดน้ำเสีย ๒. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓. งบประมาณของท้องถิ่นมีจำกัดต้องขอรับการสนับสนุนจากส่วนกลาง ๔. ไม่มีที่ทิ้งขยะที่ถูกต้อง ๕. พื้นที่สาธารณะมีน้อย ๖. เขตเทศบาลมีแม่น้ำวังซึ่งเป็นสายหลักของจังหวัดลำปาง และมีขนาดใหญ่ ทำให้การจะดูแลไม่มีประสิทธิภาพเพราะต้องใช้งบประมาณสูง ๗. ปัญหามลพิษหมอกควันจากบ้านม่อนเขาแก้ว

๕. ด้านการบริหารและการพัฒนาองค์กร

จุดแข็ง (S:Strenght) / โอกาส (O:Opportunity)	จุดอ่อน (W:Weakness) / อุปสรรค (T:Threat)
๑. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารภารกิจของเทศบาลเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชน ๒. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ๓. นโยบายของรัฐบาลที่ให้ความสำคัญเร่งด่วนที่ต้องได้รับการแก้ไข ๔. สภาพเทศบาลมีความมั่นคงทางการเมือง ๕. พื้นที่ติดกับเทศบาลนครลำปาง มีโอกาสกระจายความเจริญเติบโตสูง ๖. มีถนนสายหลักผ่านเมือง ๗. เป็นพื้นที่ติดเขตเมืองทำให้มีการประสานงานกับส่วนต่างๆสะดวก รวดเร็ว ๘. ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลและความก้าวหน้าของบุคลากร	๑. ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมต่อการพัฒนาท้องถิ่น ๒. พื้นที่รับผิดชอบมาก งบประมาณมีจำกัด ๓. วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ๔. ระเบียบกฎหมายวิธีปฏิบัติมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ๕. สถานการณ์ทางการเมือง เศรษฐกิจ ทางภาครัฐทำให้งบประมาณอุดหนุนมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ๖. รัฐบาลไม่จัดสรรงบประมาณให้ครบ ๓๕% ขณะเดียวกันท้องถิ่นรับงานมากขึ้นทำให้การดำเนินงานมีเจ้าหน้าที่และอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ๗. ท้องถิ่นขาดเอกภาพในการบริหารงานเพราะ มักจะถูกแทรกแซงโดยจังหวัดและอำเภอผ่านเงินอุดหนุนต่างๆ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเมืองยาว

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเมืองยาว นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลเมืองยาว ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลเมืองยาว จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลเมืองยาว ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้น ยังได้เน้นการส่งเสริมและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็น บุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนา เศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT

เทศบาลตำบลเมืองยาว จึงนำผลจากการวิเคราะห์ตามหลัก SWOT มากำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๕ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑.๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีสบทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุข
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๑๐) การผังเมือง
- (๑๑) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๑๒) การควบคุมอาคาร

๑.๒. ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๒) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๓) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๑.๓. ด้านการศึกษา สังคม ศาสนาและวัฒนธรรม

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๖) การส่งเสริมกีฬา
- (๗) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๘) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๙) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
- (๑๐) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๑๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑.๔. ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๒) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๙) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๑๐) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๑๑) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ

(๑๒) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๑.๕. ด้านการพัฒนาการบริหารและพัฒนาองค์กร

- (๑) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพบุคลากร
- (๒) ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ
- (๓) ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ

ภารกิจทั้ง ๕ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลเมืองยาว ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ศักยภาพตำบล ตามหลักการ SWOT แบบองค์รวมและแยกรายยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน จะเห็นได้ว่า กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลเมืองยาวได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ จึงได้กำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลต้องพัฒนาให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ เพื่อจะได้กำหนดอัตราค่าจ้างรองรับการปฏิบัติงานให้บรรลุยุทธศาสตร์ที่วางไว้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. ด้านการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๔. ด้านส่งเสริมและสนับสนุนสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยโรคเอดส์
๕. ด้านการสาธารณสุข การอนามัย ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๖. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๙. ด้านการให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
๑๐. ด้านการรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย

และสิ่งปฏิกูล

๑๑. ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ การบริหารจัดการขยะในตำบล
๑๒. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๖.๒ การกิจรอง

๑. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๒. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. ด้านการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๕. ด้านการพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน
๖. ด้านส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๗. ด้านการส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๘. ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ที่เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาลในการแก้ไขปัญหาให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชน โดยได้ดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เทศบาลตำบลเมืองยาว มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด ๑๒๓.๘๗๘ ตารางกิโลเมตร ในการพัฒนาเส้นทางคมนาคม เพื่อก่อสร้างปรับปรุงถนน สะพาน ทางเท้าและท่อระบายน้ำทิ้ง ไฟฟ้าสาธารณะ ยังไม่สามารถพัฒนาได้อย่างทั่วถึงทุกพื้นที่ เนื่องจากมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณ ทั้งนี้เทศบาลก็ได้คำนึงถึงการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นสำคัญ เนื่องจากจะทำให้ราษฎรได้รับความสะดวกในการสัญจรไป-มา และได้รับความปลอดภัยเป็นสำคัญ

- การควบคุมอาคาร เป็นหน้าที่ของเทศบาลต้องปฏิบัติ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคารเป็นไปด้วยความถูกต้อง ตามหลักวิชาการ เพื่อทำให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชนและทำให้เกิดปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- เทศบาลตำบลเมืองยาว ได้ตั้งงบประมาณในการฝึกอบรมส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ เพื่อพัฒนาสตรี เด็กเยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ ส่วนผู้สูงอายุและผู้พิการ เทศบาลได้ตั้งงบประมาณในการส่งเสริมสวัสดิการโดยมอบเครื่องอุปโภค-บริโภค ตามความจำเป็น

- การส่งเสริมกีฬา เทศบาลได้จัดให้มีการส่งเสริมกีฬาโครงการจัดการแข่งขันกีฬาให้กับประชาชน เยาวชน ในเขตเทศบาลเป็นประจำทุกปี ทำให้เกิดความสามัคคี มีสุขภาพอนามัยที่ดีและส่งเสริมการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เพื่อหลีกเลี่ยงอบายมุขต่างๆ

- เทศบาลได้ให้มีการจัดเก็บขยะมูลฝอยเพื่อบริการให้แก่ราษฎรและจัดให้มีการรักษาความสะอาด หรือทางเดินและที่สาธารณะ

- เทศบาลได้คำนึงถึงสุขภาพอนามัยของราษฎรเป็นสำคัญ ในแต่ละปีเทศบาลได้ตั้งงบประมาณในด้านสาธารณสุขไว้อย่างเพียงพอเพื่อดูแลให้ราษฎรมีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรงสมบูรณ์ โดยจัดให้มีโครงการออกหน่วยสาธารณสุขเคลื่อนที่และได้จัดให้มีโครงการอบรมให้ความรู้เรื่องของโรคเอดส์ ยุ้ง การรณรงค์ควบคุมโรคไข้เลือดออกและโรคติดต่อต่างๆ

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- เทศบาลได้ตั้งงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ในการบรรเทาสาธารณภัยไว้ และจัดให้มีระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยจัดรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการบรรเทาสาธารณภัย พนักงานกู้ชีพกู้ภัย มีการจัดเวรยามในการป้องกันภัยตลอด ๒๔ ชั่วโมง ประจำอยู่ที่ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อป้องกันช่วยเหลือชีวิตและทรัพย์สินของราษฎรให้ได้รับการช่วยเหลืออย่างรวดเร็วที่สุด และเทศบาลจัดให้มีการฝึกอบรม ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้แก่พนักงานกู้ชีพกู้ภัย และประชาชน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการระวัง ดูแลชีวิตและทรัพย์สิน ให้เกิดความปลอดภัยเมื่อเกิดเหตุการณ์ขึ้น

- การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน เทศบาลได้รับความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนในพื้นที่เพื่อป้องกันและปราบปราม เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย ของชุมชน และขอความร่วมมือจากผู้นำชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการสอดส่องดูแลความสงบเรียบร้อยของชุมชน แต่เทศบาลยังไม่สามารถดูแลได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากยังไม่มีบุคลากรและงบประมาณเพียงพอในการปฏิบัติงานในเรื่องดังกล่าว

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- เทศบาลได้ดูแล และส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร ซึ่งส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมทั้งได้ช่วยเหลือราษฎรที่ประสบภัยธรรมชาติ ได้บรรเทาความเดือดร้อนไปได้ในระดับหนึ่ง เนื่องจากราษฎรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ประกอบอาชีพอื่นๆ เป็นอาชีพรองซึ่งจะทำหลังจากทำนา เช่น การแปรรูปอาหาร การถนอมอาหาร การเย็บปักถักร้อย การทำดอกไม้ประดิษฐ์ และ อุตสาหกรรมในครัวเรือน เช่น การทำสมุนไพรพื้นบ้าน เทศบาลจึงได้มีการสนับสนุนโดยการฝึกอบรมกลุ่มต่างๆ เช่น การแปรรูปอาหาร การทำขนม การฝีมือ ฯลฯ ที่ราษฎรให้ความสนใจ โดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้ในด้านดังกล่าวมาให้ความรู้ เพื่อที่ราษฎรจะได้ทำเป็นอาชีพต่อไป

๕. การบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- เทศบาลตำบลเมืองยาว มีพื้นที่ป่าชุมชน และป่าสงวนแห่งชาติ แหล่งน้ำธรรมชาติที่สำคัญไหลผ่านในพื้นที่เขตเทศบาล คือ ลำน้ำแม่เกียง ลำน้ำแม่ยาว ฯลฯ ในการบริหารจัดการเทศบาลได้ตั้งงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในการรณรงค์สภาพจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในการมีส่วนร่วมดูแลรักษาและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในชุมชนและการนำทรัพยากรธรรมชาติมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- เทศบาลตำบลเมืองยาว มีขนบธรรมเนียมประเพณีเป็นของตนเองที่สืบทอดกันมายาวนานมีภาษาท้องถิ่นและประเพณีที่สำคัญที่ควรจะอนุรักษ์และบำรุงรักษาวัฒนธรรมและเป็นประเพณีอันดีงามเหล่านี้ไว้ เทศบาลจึงได้ให้ความสำคัญต่อเรื่องดังกล่าว โดยได้ให้การสนับสนุนงบประมาณอุดหนุนงานประเพณีและจัดงานประเพณีต่างๆเช่น ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีสลากภัตร ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีลอยกระทง ฯลฯ เพื่อสืบทอดประเพณีต่อไป

๗. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- เทศบาลได้ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในเรื่องของการรับฟังความคิดเห็นจากผู้นำชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ทรงคุณวุฒิและหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการบริหารกิจการของเทศบาล เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชน ให้มากที่สุด เช่น การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลการจัดซื้อจัดจ้าง และการจัดทำงบประมาณของเทศบาล โดยถือเป็นนโยบายสำคัญในการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน และให้การสนับสนุนงบประมาณให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมอันเป็นสาธารณประโยชน์ และอยู่ในอำนาจหน้าที่ของเทศบาล รวมถึงการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเมืองยาวกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่

๑) สำนักปลัดเทศบาล

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับเอกสาร การจัดทำแผนพัฒนาสามปี การจัดทำร่างข้อบัญญัติ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาเทศบาล และคณะผู้บริหาร การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบการปกครองบังคับบัญชาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลของเทศบาลทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่าง ๆ และการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการสังคมเคราะห์ การส่งเสริมการเกษตร การอนุรักษ์แหล่งน้ำ และป่าไม้ การให้คำปรึกษาแนะนำและตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมและ ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

๒) กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเบิกจ่าย การรับ การนำเงินส่ง การเก็บรักษาเงินและเอกสาร การเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทร่องประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

๓) กองช่าง

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจออกแบบและจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินของเทศบาลการอนุมัติเพื่อดำเนินการตาม โครงการที่ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ของเทศบาล งานบำรุงรักษา ซ่อมแซม และจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาล การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการ และการออกแบบก่อสร้างแก่เทศบาล และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร การดูแลควบคุมรักษา ซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและงานที่ได้รับมอบหมาย

โดยกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๓๐ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๐ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๒ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๕๒ อัตรา เนื่องจากเทศบาลตำบลเมืองยาวมีภารกิจและมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการบุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญ เฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากร เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาของ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเมืองยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

เทศบาลตำบลเมืองยาว จึงกำหนดโครงสร้างและกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้างให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ซึ่งได้ปรากฏในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเมืองยาว มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลเมืองยาว เป็นเทศบาลประเภทสามัญมีปริมาณงานและภารกิจเพิ่มขึ้นทุกปี จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดให้มีกำลังคนเพิ่มขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล - งานแผนและงบประมาณ - งานนิติการ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานการศึกษา - งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป	๑. สำนักปลัดเทศบาล - งานแผนและงบประมาณ - งานนิติการ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานการศึกษา - งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๑. งานการเงินและบัญชี ๒. งานพัฒนารายได้และจัดเก็บภาษี ๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๔. งานตรวจสอบภายใน ๕. งานธุรการ	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๑. งานการเงินและบัญชี ๒. งานพัฒนารายได้และจัดเก็บภาษี ๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๔. งานตรวจสอบภายใน ๕. งานธุรการ	
๓. กองช่าง ๑. งานวิศวกรรม ๒. งานสถาปัตยกรรม ๓. งานผังเมือง ๔. งานธุรการ ๕. งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ ๖. งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	๓. กองช่าง ๑. งานวิศวกรรม ๒. งานสถาปัตยกรรม ๓. งานผังเมือง ๔. งานธุรการ ๕. งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ ๖. งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน

วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรกรการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ
 - ๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน 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
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ เดือน	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

สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

เทศบาลตำบลเมืองยาว ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและลูกจ้างในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานเทศบาลและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเมืองยาว ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการศึกษา สังคม ศาสนาและวัฒนธรรม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการพัฒนาการบริหารและพัฒนาองค์กร

สรุปทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

เทศบาลตำบลเมืองยาว ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด โดยนำข้อมูลเปรียบเทียบจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม เพื่อนำมากำหนดการใช้ตำแหน่งในส่วนราชการนั้น เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยได้กำหนดตำแหน่งและบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังต่อไปนี้ .-

ลำนักปลัดเทศบาล

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	
๒	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สำนักปลัด)	๑	
๓	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายอำนวยการ)	๑	ว่าง
๔	นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	
๕	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	
๖	นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	
๗	นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	
๘	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	
๙	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	
๑๑	นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	ว่าง
๑๒	ครู	๔	
๑๓	ผู้ดูแลเด็ก(พ.ภารกิจถ่ายโอน)	๖	ว่าง ๑
๑๔	พนักงานขับรถยนต์(พ.ภารกิจ)	๑	ว่าง
๑๕	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๒	
๑๕	คนงาน (พ.จ้างทั่วไป)	๘	ว่าง ๒

กองคลัง

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	ว่าง
๓	นักวิชาการคลัง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	
๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	
๕	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	
๖	นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	
๗	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	ว่าง
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พ.การกิจ)	๑	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พ.การกิจ)	๑	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พ.การกิจ)	๑	

กองช่าง

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	
๒	นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	
๓	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	
๔	นายช่างโยธา อาวุโส	๑	
๕	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	
๖	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	
๗	นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	
๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พ.การกิจ)	๑	
๙	คนงาน (พ.ทั่วไป)	๑	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
เทศบาลตำบลเมืองยาว อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง

ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
สำนักปลัด ทต.(๑๑)								
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่าย อำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเวียงเหนือ								
ครู ค.ศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภททักษะ								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเวียงใต้								
ครู ค.ศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภททักษะ								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมยอดยกไป	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	

ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>ยอดยกมา</u>	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาบัว</u>								
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภททักษะ								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งหลวง</u>								
ครู ค.ศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภททักษะ								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสันกำแพง</u>								
ครู ค.ศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภททักษะ								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
รวมสำนักปลัด	๓๔	๓๓	๓๓	๓๓	-๑			

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลเมืองยาว อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	กองคลัง (๐๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓	นักวิชาการคลัง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิชาการพัสดุ_ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญ การ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ</u>								
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมกองคลัง	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลเมืองยาว อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง (๑๕)								
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นายช่างโยธา อาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท คุณวุฒิ								
๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๐	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมกองช่าง	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
	รวมทั้งหมด	๕๓	๕๒	๕๒	๕๒	-๑			

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๗๑๖,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	(ว่างเต็ม)
	สำนักปลัด ทต.(๐๑)																	
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๔๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๕,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	(ว่างเต็ม)
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	(๒๗,๔๘๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	(๓๐,๒๒๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๗๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๐๓,๒๔๐	(๒๒,๙๘๐)
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	(๑๗,๕๗๐)
๘	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	(๒๔,๙๗๐)
๙	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
๑๐	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญการ	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	(๒๔,๙๗๐)
๑๑	จพง.ธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๑๗๖,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๘,๗๔๐	๑๘๕,๑๖๐	๑๙๔,๒๘๐	๒๐๓,๐๗๐	(๑๒,๗๓๐)
๑๒	นิติกร	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่างเต็ม)

	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเวียงเหนือ																	
๑๓	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																	
๑๔	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
					๕๓,๖๔๐							๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๖๐,๓๖๐	๖๗,๓๒๐	๗๔,๖๔๐	(๔,๔๗๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเวียงใต้																	
๑๕	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																	
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
					๕๒,๘๐๐							๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๕๙,๕๒๐	๖๖,๔๘๐	๗๓,๖๘๐	(๔,๔๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาบัว																	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																	
๑๗	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
					๕๔,๓๖๐							๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๖๑,๐๘๐	๖๘,๐๔๐	๗๕,๓๖๐	(๔,๕๓๐)
๑๘	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งหลวง																	
๑๙	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																	
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
					๕๒,๖๘๐							๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๕๙,๔๐๐	๖๖,๓๖๐	๗๓,๕๖๐	(๔,๓๙๐)

	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสันกำแพง																	
๒๑	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																	
๒๒	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจการ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
					๕๕,๓๖๐							๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๖๑,๐๘๐	๖๘,๐๔๐	๗๕,๓๖๐	(๔,๕๓๐)
๒๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	-	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างขอยุบ เล็ก
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๒๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	
๒๕	คนงาน	-	๘	๖	๘๖๔,๐๐๐	๘	๘	๘	-	-	-	-	-	-	๘๖๔,๐๐๐	๘๖๔,๐๐๐	๘๖๔,๐๐๐	ว่างเต็ม ๒
	กองคลัง (๐๔)																	
๒๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงาน การคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๔๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
๒๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นัก บริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๑๐๐	(ว่างเต็ม)
๒๘	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
๒๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	(๒๔,๙๗๐)
๓๐	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	(๒๔,๐๑๐)
๓๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	(๑๗,๕๗๐)
๓๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ขง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ขอใช้ บัญชี กสธ.
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๖๕,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๐๘๐	๑๗๙,๐๔๐	๑๘๖,๒๔๐	(๑๓,๗๘๐)
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๕๖,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๒๐๐	๑๖๙,๘๐๐	๑๗๖,๖๔๐	(๑๓,๐๗๐)

๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๕๔,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๖๘๐	๑๖๗,๑๖๐	๑๗๓,๘๘๐	(๑๒,๘๗๐)
	กองช่าง (๐๕)																	
๓๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๗๑,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	(๓๕,๗๗๐)
๓๗	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	(๒๔,๔๙๐)
๓๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๑๘๙,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๑๙๘,๘๔๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๖,๗๒๐	(๑๕,๘๐๐)
๓๙	นายช่างโยธา	อาวุโส	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	(๒๘,๐๓๐)
๔๐	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๘๕,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	(๒๓,๘๒๐)
๔๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๒๑,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๔,๓๖๐	(๑๘,๔๔๐)
๔๒	นายช่างไฟฟ้า	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	(๒๔,๗๓๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																	
๔๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๕๑,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๘๐๐	๑๖๔,๑๖๐	๑๗๐,๗๖๐	(๑๒,๖๔๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๔๔	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
(๔)	รวม	-	๕๓	๔๕	๑๐,๖๐๕,๔๒๐	๕๐	๕๐	๕๐	-๑	-	-	๓๖๖,๒๔๐	๓๗๐,๐๘๐	๓๗๔,๙๑๐	๑๐,๘๙๒,๓๔๐	๑๑,๒๒๗,๖๒๐	๑๑,๕๖๖,๑๗๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%														๑,๖๓๓,๘๕๑	๑,๖๘๔,๑๔๓	๑,๗๓๔,๙๒๖	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๑๒,๕๒๖,๑๙๑	๑๒,๙๑๑,๗๖๓	๑๓,๓๐๑,๐๙๖	
(๗)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (รวมเงินอุดหนุน)														๕๕,๖๔๘,๓๓๕	๕๗,๓๘๐,๗๕๒	๖๐,๒๔๙,๗๙๐	
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (รวมเงินอุดหนุน) (๖)*๑๐๐/(๗)														๒๒,๙๒	๒๒.๕๐	๒๒.๐๘	
(๙)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (ไม่รวมเงินอุดหนุน)														๒๘,๗๒๑,๓๗๕	๓๐,๑๕๗,๔๔๔	๓๑,๖๖๕,๓๑๖	
(๑๐)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (ไม่รวมเงินอุดหนุน) (๖)*๑๐๐/(๙)														๔๓.๖๑	๔๒.๘๑	๔๒.๐๑	

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี (รวมเงินอุดหนุน)

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน	= ๕๔,๖๔๘,๓๓๕	บาท
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน	= ๕๗,๓๘๐,๗๕๒	บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน	= ๖๐,๒๔๙,๗๙๐	บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

งบประมาณรายจ่ายประจำปี (ไม่รวมเงินอุดหนุน)

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน	= ๒๘,๗๒๑,๓๗๕	บาท
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน	= ๓๐,๑๕๗,๔๔๔	บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน	= ๓๑,๖๖๕,๓๑๖	บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

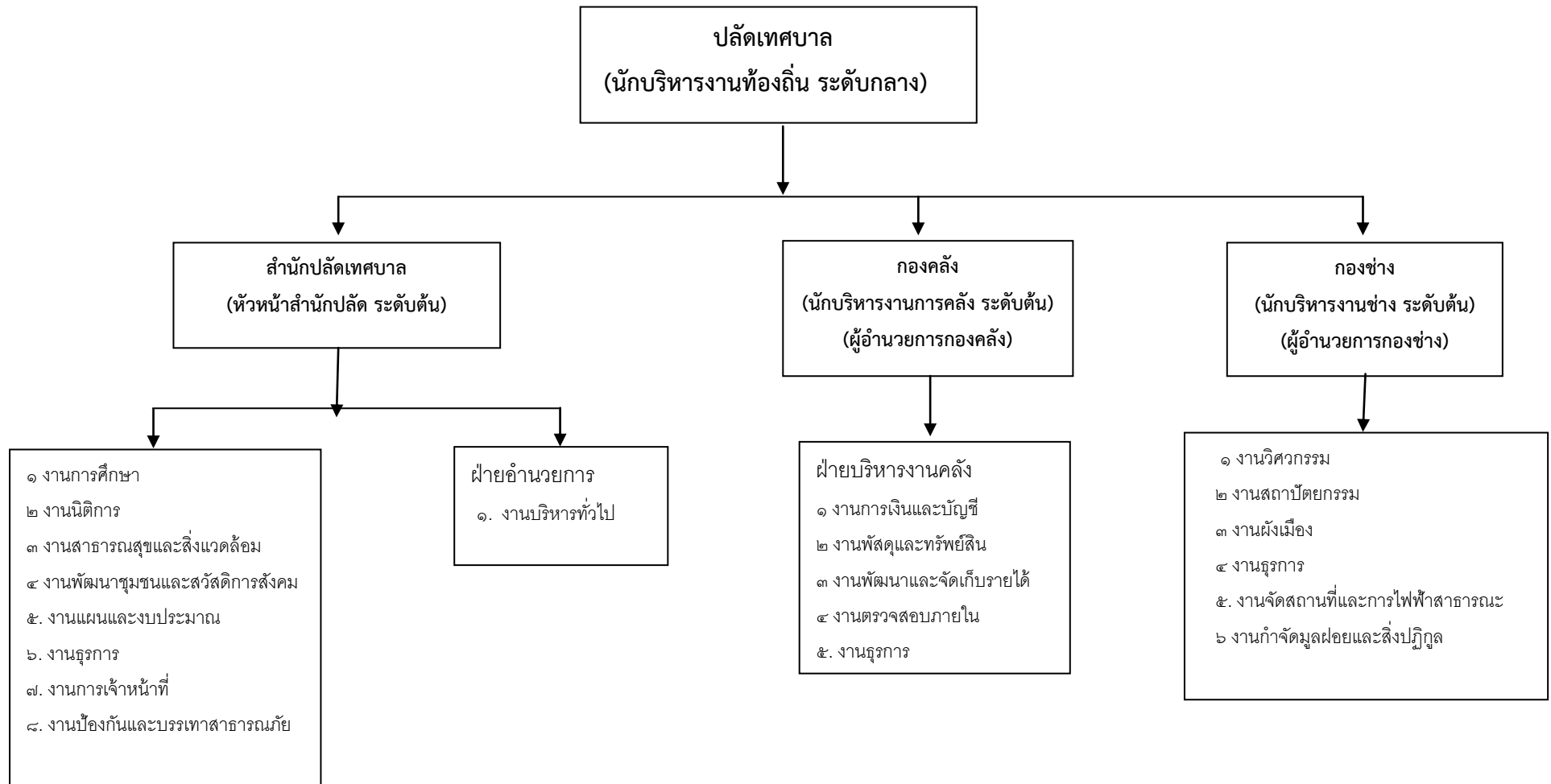
: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลังแต่ไม่ต้องนำมารวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

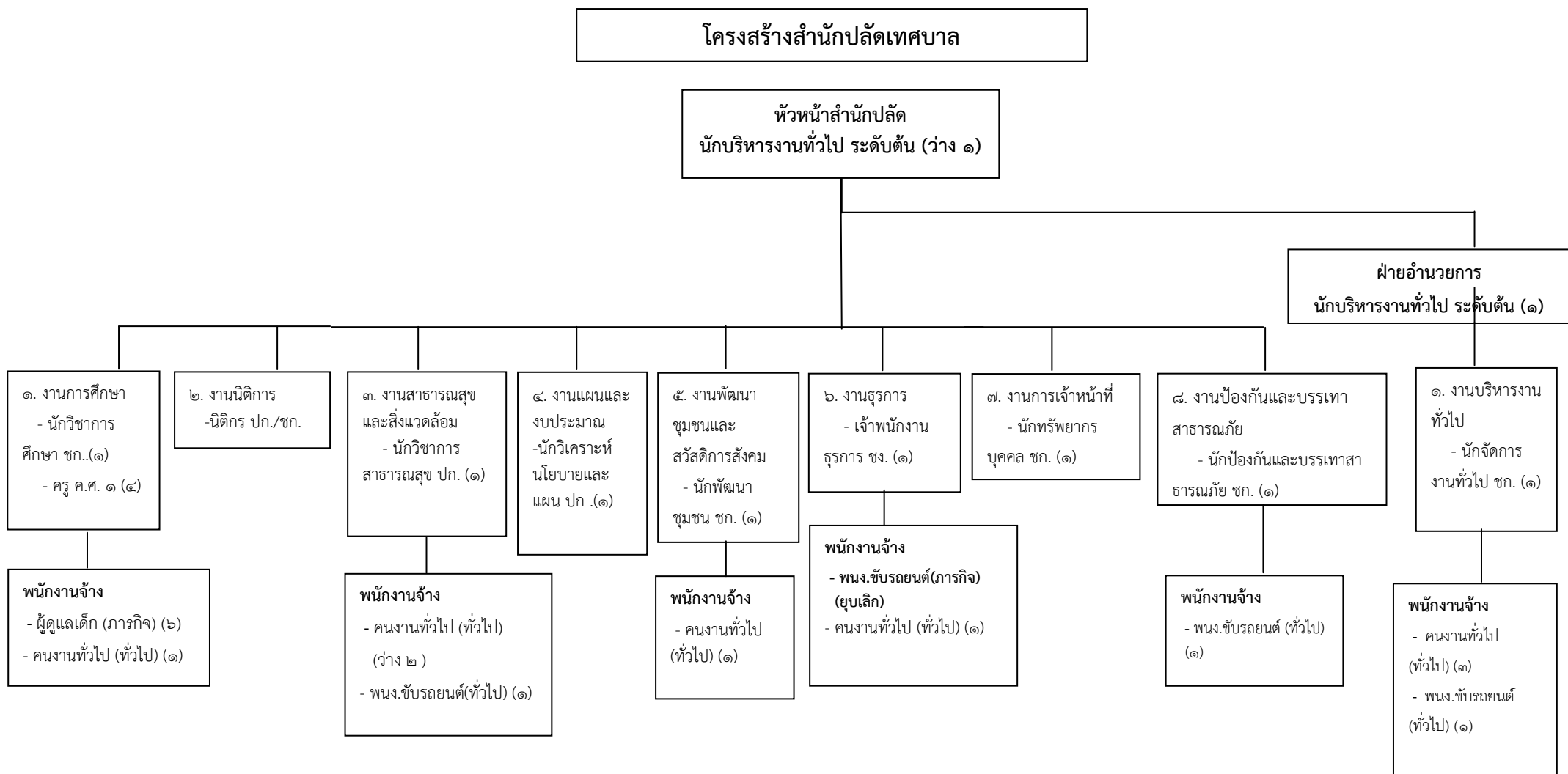
*ข้อมูลในช่องเงินเดือน(๑)ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

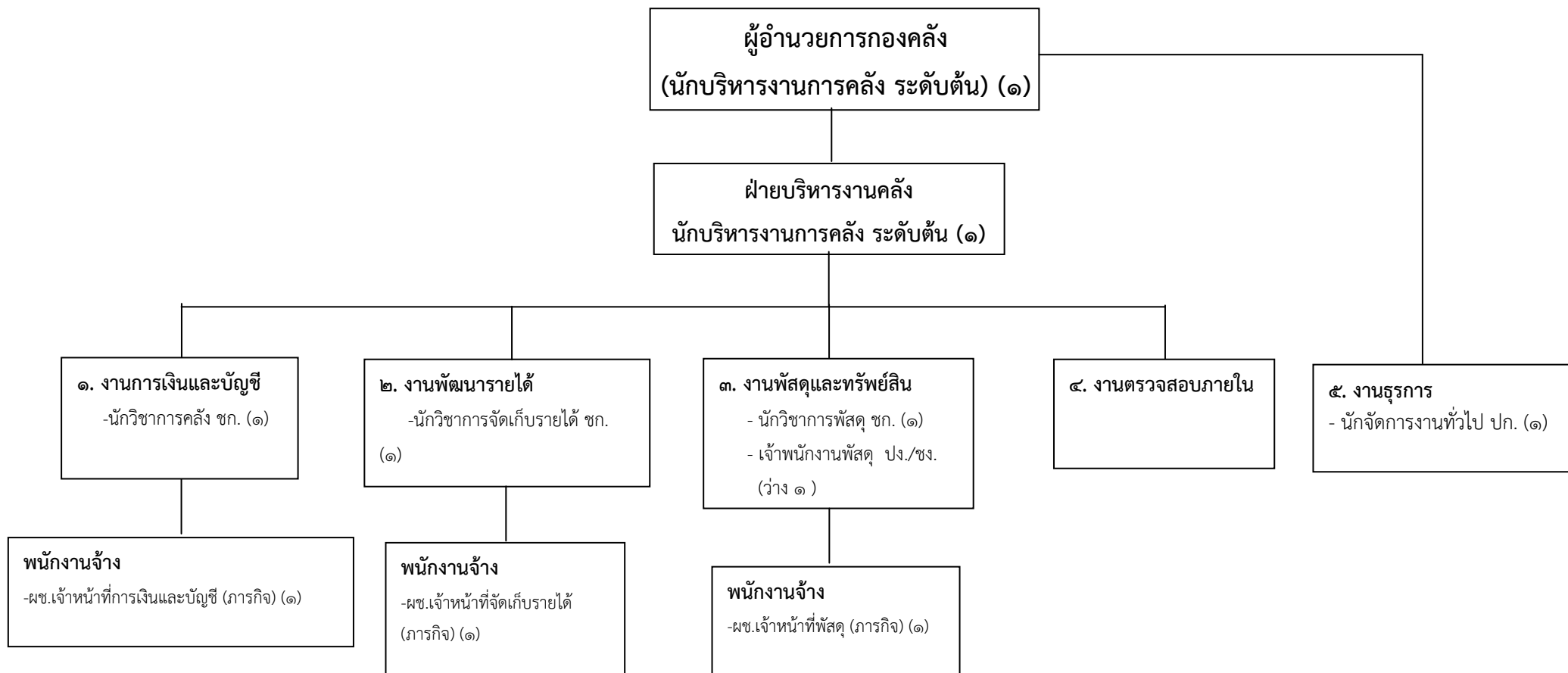
โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลเมืองยาว





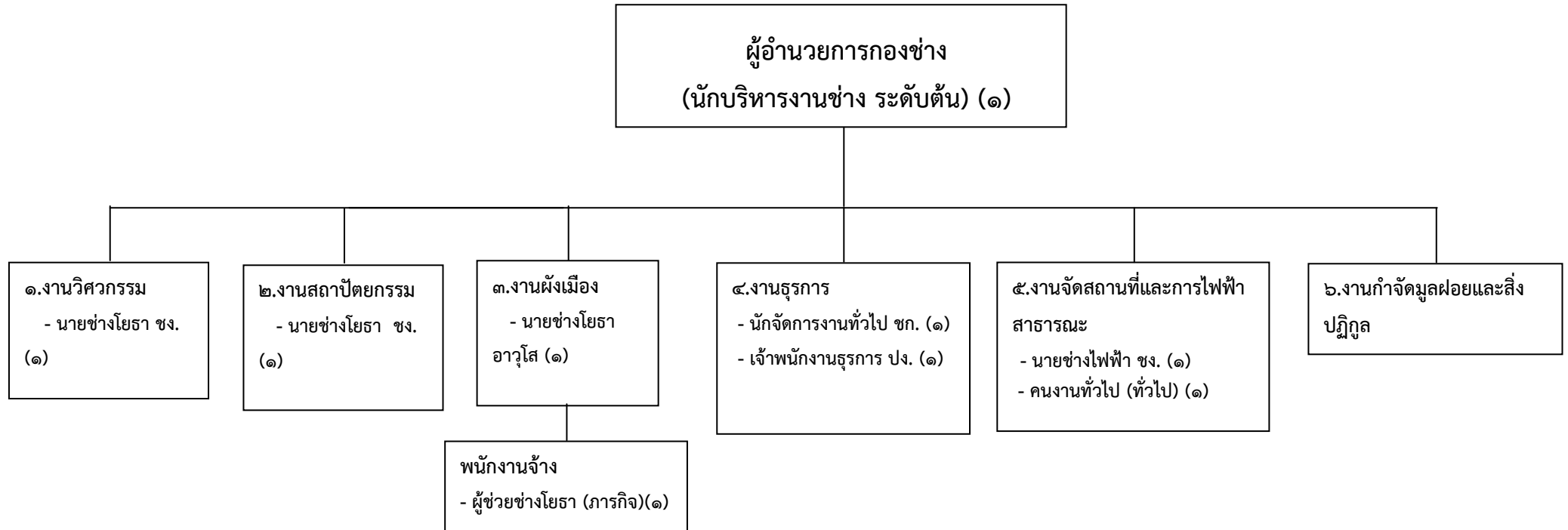
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง.	ชง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๒	๕	-	-	-	๑	-	-	๖	๙

โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง.	ชง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๒	-	-	๑	๓	-	-	-	-	-	-	๓	-

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง.	ชง.	อารุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	๒	๑	๑	๑	-

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				ตำแหน่งที่กำหนดใหม่				ช่องเงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	รวมเงินเดือน	
	สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)														
	พนักงานเทศบาล														
๑	นางอานวย บำเพ็ญใหญ่	ร.ม.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	บ.ท.	กลาง	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (๒๒,๓๐๐+๖๘,๖๔๐)/๒*๑๒	๘๔,๐๐๐ (๓๐๐๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๓๐๐๐*๑๒)	๗๑๖,๐๔๐	ว่าง
๒	นายธนบดี ศิริมงคล	ร.ม.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	๔๐๒,๓๒๐ (๓๓,๕๖๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓๕๐๐*๑๒)	๐	๔๔๔,๓๒๐	๔๐๒,๓๒๐
๓	-	-	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	๓๗๓,๖๐๐ (๓๕,๔๓๐+๕๐,๓๓๐)/๒*๑๒	๔๒,๐๐๐ (๓๕๐๐*๑๒)	๐	๔๑๕,๖๐๐	ว่างเดิม
๔	นายสิริวรรณ วิเศษ	ร.ป.ม.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ช.ก.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ช.ก.	๓๒๙,๓๖๐ (๒๗,๔๘๐*๑๒)	๐	๐	๓๒๙,๓๖๐	๓๒๙,๓๖๐
๕	นางเบญจณี เมืองมาหล้า	ร.ป.ม.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ช.ก.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ช.ก.	๓๒๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐*๑๒)	๐	๐	๓๒๒,๖๔๐	๓๒๒,๖๔๐
๖	นางทิพย์วรรณ ศรีสุมิตร	ร.ป.ม.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก.	๒๗๕,๓๖๐ (๒๒,๙๘๐*๑๒)	๐	๐	๒๗๕,๓๖๐	๒๗๕,๓๖๐
๗	น.ส.มธุรส บุญดี	ว.ท.บ.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ป.ก.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ป.ก.	๒๓๐,๘๔๐ (๓๗,๕๓๐*๑๒)	๐	๐	๒๓๐,๘๔๐	๒๓๐,๘๔๐
๘	นายสุพจน์ แก้วคือ	ร.ป.ม.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ช.ก.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ช.ก.	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐*๑๒)	๐	๐	๒๙๙,๖๔๐	๒๙๙,๖๔๐
๙	นางศิริจรรยา เชื้อปิง	ค.ม.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ช.ก.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ช.ก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐*๑๒)	๐	๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๕๖,๑๖๐
๑๐	ว่าที่ร้อยตรีทนกล เมืองมาหล้า	ร.ป.ม.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ช.ก.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ช.ก.	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐*๑๒)	๐	๐	๒๙๙,๖๔๐	๒๙๙,๖๔๐
๑๑	นายสุกฤษฎี หังหิรัญ	บ.ธ.บ.	๕๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง.	๕๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง.	๓๗๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐*๑๒)	๐	๐	๓๗๖,๑๖๐	๓๗๖,๑๖๐

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				ตำแหน่งที่กำหนดใหม่				ช่องเงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	รวมเงินเดือน	
๑๒	-		๕๒-๒-๐๑-๓๓๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๕๒-๒-๐๑-๓๓๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเดิม
											(๔๙,๔๘๐+๙,๓๕๐)/๒*๑๒				
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเวียงเหนือ														
๑๓	นางสาวกัญแก้ว จิตชัย	ค.ม.	๕๒-๒-๐๑-๑๑๓	ครู	ทั่วไป	ค.ศ.๑	๕๒๒๐๑๖๖๐๐๒๘๓	ครู	ทั่วไป	ค.ศ.๒	๓๐๒,๔๐๐	๕๒,๐๐๐	๐	๓๕๔,๔๐๐	
											(๒๕,๒๐๐*๑๒)	(๓๕๐๐*๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ														
	ประเภททักษะ														
๑๔	นางเอียงคำ กำนันดา	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๖๖,๔๔๐	๐	๐	๑๖๖,๔๔๐	
											(๙,๔๐๐+๔,๕๗๐*๑๒)				
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเวียงใต้														
๑๕	นางสาวตุงฤดี ต๊ะบุญเรือง	ค.บ.	๕๒-๒-๐๒-๔๕	ครู	ทั่วไป	ค.ศ.๑	๕๒๒๐๑๖๖๐๐๒๘๖	ครู	ทั่วไป	ค.ศ.๑	๒๙๐,๐๔๐	๐	๐	๒๙๐,๐๔๐	
											(๒๔,๑๗๐*๑๒)				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ														
	ประเภททักษะ														
๑๖	นางพรทิพย์ ปวงทุเลา	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๖๕,๖๐๐	๐	๐	๑๖๕,๖๐๐	
											(๙,๔๐๐+๔,๔๐๐*๑๒)				
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาบัว														
๑๗	-	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐	ว่าง
											(๙,๔๐๐*๑๒)				
๑๘	นางทิพย์สุดา อุตรวรรณ	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๖๗,๑๖๐	๐	๐	๑๖๗,๑๖๐	
											(๙,๔๐๐+๔,๕๓๐*๑๒)				
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งหลวง														
๑๙	นางมุกดารัตน์ แก้วบุญเรือง	ค.ม.	๕๒-๒-๐๒-๔๔	ครู	ทั่วไป	ค.ศ.๑	๕๒๒๐๑๖๖๐๐๒๘๕	ครู	ทั่วไป	ค.ศ.๒	๓๐๗,๖๘๐	๕๒,๐๐๐	๐	๓๕๙,๖๘๐	
											(๒๕,๖๔๐*๑๒)	(๓๕๐๐*๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ														
	ประเภททักษะ														
๒๐	นางนอม ทายะ	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๖๕,๔๘๐	๐	๐	๑๖๕,๔๘๐	
											(๙,๔๐๐+๔,๓๘๐*๑๒)				
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสันกำแพง														
๒๑	นางไพโรจน์ อัยดัวง	ค.ม.	๕๒-๒-๐๑-๑๑๔	ครู	ทั่วไป	ค.ศ.๑	๕๒๒๐๑๖๖๐๐๒๘๔	ครู	ทั่วไป	ค.ศ.๒	๓๑๒,๔๐๐	๕๒,๐๐๐	๐	๓๖๔,๔๐๐	
											(๒๗,๗๐๐*๑๒)	(๓๕๐๐*๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ														
	ประเภททักษะ														
๒๒	นางมาลีณี คำปัน	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๖๗,๑๖๐	๐	๐	๑๖๗,๑๖๐	
											(๙,๔๐๐+๔,๕๓๐*๑๒)				

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				ตำแหน่งที่กำหนดใหม่				ข้อมูลเงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	รวมเงินเดือน	
	พนักงานจ้างทั่วไป														
๒๔	นายพิษณุพร วัฒนิกาน	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๕	นายสายชล นันตี	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๖	นายวิระชัย ศิษบุญเรือง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๗	นายภาณุภูมิ วงศ์ปญญา	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๘	นายสวพณพิสัย โจนแก้ว	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๙	นายสวชไนทย จ่าอินตา	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๐	น.ส.ศุภภาภรณ์ กันดา	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๑	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๓๒	นายจำรัส วงศ์สิงห์ขึ้น	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๓	นายณัฐวิทย์ สมบุญ	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	
	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				ตำแหน่งที่กำหนดใหม่				ช่องเงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	รวมเงินเดือน	
	กองคลัง (๑๔)														
	พนักงานเทศบาล														
๓๕	นางโสภิต วงศ์ธิดา	ศศ.บ	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	อ.ท.	ต้น	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	อ.ท.	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๐๒,๗๒๐
				(นักบริหารงานการคลัง)				(นักบริหารงานการคลัง)			(๓๓,๕๖๐*๑๒)	๓๕๐๐*๑๒			
๓๖	-	บธ.ม	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	อ.ท.	ต้น	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	อ.ท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๐	๔๓๕,๖๐๐	ว่าง
				(นักบริหารงานการคลัง)				(นักบริหารงานการคลัง)			(๓๕,๔๓๐+๕๐,๑๗๐)/๒*๑๒	(๓๕๐๐*๑๒)			
๓๗	นางภาณุมาศ ใจคำคำ	บธ.ม	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก.	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก.	๓๔๙,๒๒๐	๐	๐	๓๔๙,๒๒๐	๓๔๙,๒๒๐
											(๒๙,๓๓๐*๑๒)				
๓๘	นางนภาพิณี ใจกันทา	บธ.ม	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๔	นักจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชก.	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๔	นักจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชก.	๒๙๙,๖๔๐	๐	๐	๒๙๙,๖๔๐	๒๙๙,๖๔๐
											(๒๔,๙๗๐*๑๒)				
๓๙	นางกนิษฐาพร ปวงพุด	บธ.ม	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๕	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก.	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๕	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก.	๒๘๘,๑๒๐	๐	๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๘๘,๑๒๐
											(๒๔,๐๑๐*๑๒)				
๔๐	-	-	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๖	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ทั่วไป	ปง/ชง	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๖	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ทั่วไป	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	ว่างเดิม
											(๔๐,๙๐๐+๘,๗๕๐)/๒*๑๒				ขอใช้ บข.กสค
๔๑	นางศิริณี ไซยมมงคล	ศศ.บ	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๗	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก.	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๗	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก.	๒๑๐,๘๔๐	๐	๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๐,๘๔๐
											(๓๗,๕๗๐*๑๒)				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ														
	ประเภทผู้มีทักษะ														
๔๒	นางรุณนา จันทู	ศศ.บ	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	๑๖๕,๒๖๐	๐	๐	๑๖๕,๒๖๐	๑๖๕,๒๖๐
											(๑๓,๗๘๐*๑๒)				
๔๓	นางพันธุประไพ คำราช	ศศ.บ	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	๑๕๖,๘๔๐	๐	๐	๑๕๖,๘๔๐	๑๕๖,๘๔๐
											(๑๓,๐๗๐*๑๒)				
๔๔	นางสาวณัฐริการ์ อุดทา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	-	๑๕๔,๔๔๐	๐	๐	๑๕๔,๔๔๐	๑๕๔,๔๔๐
											(๑๒,๘๗๐*๑๒)				

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				ตำแหน่งที่กำหนดใหม่				ช่องเงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น	รวมเงินเดือน	
	กองช่าง (๑๕)														
	พนักงานเทศบาล														
๔๕	นายจิกฤกษ์ รัตจู	วศ.ม.	๕๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	๕๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐	๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๒๙,๒๔๐
๔๖	นางสาวบุษณี เหมเมือง	ร.ป.ม.	๕๒-๒-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๒	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๕๒-๒-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๕๐*๑๒)	๐	๐	๒๙๓,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐
๔๗	นางศิริลักษณ์ แสนคำวงศ์	บ.ธ.บ.	๕๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๕๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๓๘๕,๒๘๐ (๓๕,๔๕๐*๑๒)	๐	๐	๓๘๕,๒๘๐	๓๘๕,๒๘๐
๔๘	นายอนันต์ ทรมลัก	ร.ป.บ.	๕๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อาวุโส	๕๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อาวุโส	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐*๑๒)	๐	๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๓๖,๓๖๐
๔๙	นายฤทธิชัย อริยะเครือ	ว.ท.บ.	๕๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๕๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๒๙๓,๒๔๐ (๒๔,๒๗๐*๑๒)	๐	๐	๒๙๓,๒๔๐	๒๙๓,๒๔๐
๕๐	นายประสิทธิ์ สมศรี	ว.ท.บ.	๕๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๕๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๒๒๑,๒๘๐ (๓๘,๔๕๐*๑๒)	๐	๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๒๑,๒๘๐
๕๑	นายสงกรานต์ เปิงบุญมา	ว.ท.บ.	๕๒-๒-๐๕-๔๑๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ชง.	๕๒-๒-๐๕-๔๑๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ชง.	๒๙๖,๓๖๐ (๒๔,๗๑๐*๑๒)	๐	๐	๒๙๖,๓๖๐	๒๙๖,๓๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๕๒	นายวิศิษฐ์ แก้วยอด	ว.ท.บ.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๓๕๑,๖๘๐ (๑๒,๖๔๐*๑๒)	๐	๐	๓๕๑,๖๘๐	๓๕๑,๖๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป														
๕๓	นายธวัช คำโห้	ป.ก.ศ.สูง	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๓๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาล ตำบลเมืองยาว

เทศบาลตำบลเมืองยาว กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลของทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เช่นเดียวกับการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น และสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป ตามรายละเอียดดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเมืองยาว บรรจุใหม่ โดยให้มีการปฐมนิเทศในระยะเวลาแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ วิธีการพัฒนาพนักงานจ้าง โดยวิธีการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนา ได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงาน ซึ่งใช้วิธีการสอนแนะนำ โดยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นผู้คอยแนะนำ ดูแล ช่วยเหลือ ของผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้าหรือพี่เลี้ยงในหน่วยงานที่มีความชำนาญสูง

๑.๓ การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติ ของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนา เพื่อพัฒนาบุคลากรใน ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงาน และการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ และการประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร และการเสริมสร้างสุขอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๒ วิธีการปฏิบัติ เทศบาลตำบลเมืองยาว มีหลักการในการพัฒนาบุคลากร คือ หลักการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเกิดการเรียนรู้ ทั้งโดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมการดูงาน และส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีวิธีการที่สำคัญ ดังนี้

(๒.๒.๑) การฝึกอบรมนอกสภาพการทำงานโดยการให้ผู้เข้ารับการอบรมหยุดการทำงานของตนเพื่อเข้ารับการอบรมในสถานที่ของเทศบาลตำบลเมืองยาว หรือเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงาน ฝึกอบรมภายนอก เช่น มหาวิทยาลัยต่างๆ ซึ่งวิธีการฝึกอบรมในห้องโดยการบรรยาย การสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติ

(๒.๒.๒) การดูแลโดยการจัดให้พนักงานเทศบาลหรือผู้ปฏิบัติงานได้ไปศึกษาดูงาน เยี่ยมชมหน่วยงาน และวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างในหน่วยงานอื่นซึ่งอาจเป็นส่วนราชการหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เกิดความรู้ ความเข้าใจในเทคนิค และวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมด้วยตนเองและยังไม่มีโอกาสสอบถามหรือแลกเปลี่ยน ความรู้ และประสบการณ์ และขอความเห็นอันอาจนำไปปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตนได้ รวมทั้งอาจก่อเกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคตอีกด้วย

(๒.๒.๓) การส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยวิธีต่าง ๆ ดังนี้

- ศึกษาค้นคว้าความรู้จากหนังสือ หรือเอกสารวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานตนเอง

- ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และโครงการของงานในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างถูกต้อง

- ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้อง

- การสมัครเข้าศึกษาหรือรับการอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของงานด้วยค่าใช้จ่ายของตนเอง และโดยไม่เสียเวลาทำงานประจำ

๒.๓ วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

- การทดสอบ

รายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเมืองยาว

เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเมืองยาวทุกคนยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตนและปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย รักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล จึงได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำ พึงยึดถือปฏิบัติ ๑๐ ประการ ดังนี้

๑. ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๓. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๔. ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๕. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๖. ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๗. ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๘. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพองค์กร
๑๐. สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน
