

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลท่าเยียม
อำเภอโคกชัย จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

การให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นับว่ามีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากเป็น การตอบสนองความต้องการของประชาชนและแสดงถึงศักยภาพในการบริหารจัดการสาธารณะของเทศบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทศบาลตำบลท่าเยี่ยม ได้รับการยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลโดยจัดตั้งขึ้นเป็น เทศบาลตำบลท่าเยี่ยม เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๐ ซึ่งทำให้มีภารกิจในการบริการสาธารณะเพิ่มมากขึ้นตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒

ในการนี้ การจัดสรรบุคลากรในการดำเนินงานตามภารกิจดังกล่าว จึงจำเป็นที่จะต้องพิจารณา ให้เหมาะสม และสอดคล้องตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระ ค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง มาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ และ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ ดังนั้น คณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จึงได้จัดทำขึ้นเพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา ต่อไป

นายสมศักดิ์ ธรรมวุฒิพงศ์
ประธานกรรมการฯ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลท่าเยี่ยม	๑๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลท่าเยี่ยม จะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลสามัญและพนักงานจ้าง	๔๑

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลท่าเยียม อำเภอโคกชัย จังหวัดนครราชสีมา

๑. หลักการและเหตุผล

ตามที่ กระทรวงมหาดไทย ได้ประกาศจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเยียม อำเภอโคกชัย จังหวัดนครราชสีมา เป็นเทศบาลตำบลท่าเยียม ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๐ ตามประกาศ กระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ ประกอบกับแผนอัตรากำลังเดิม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จะสิ้นสุดลง ทำให้เทศบาลตำบลท่าเยียม ต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น เพื่อให้มีผลใช้บังคับ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการ กำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผน อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์ อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลท่าเยียม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าเยียม มีโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าเยียม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วน ราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละ ประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

๒.๕ เพื่อให้เทศบาล สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลท่าเยี่ยม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ของเทศบาลตำบลท่าเยี่ยม ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลท่าเยี่ยมเป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓. ๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลท่าเยี่ยม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลท่าเยี่ยม เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลท่าเยี่ยม บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลท่าเยี่ยม อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำหนดข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องเป็นกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่น นั้น งานบางลักษณะ เช่นงานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นลักษณะงานอยู่ในโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่ามีการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนนี้เป็นกระบวนการการนำข้อมูล ของหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาลใกล้เคียง ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันด้วย

๓.๘ เทศบาลมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดอัตรากำลัง ไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในกระบวนการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

เทศบาลตำบลท่าเยี่ยมเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งอยู่ในเขตอำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา ได้รับการยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเทศบาลตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเยี่ยมตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเยี่ยม เป็นเทศบาลตำบลท่าเยี่ยม เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๐

เทศบาลตำบลท่าเยี่ยมอยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอโชคชัย สำนักงานเทศบาลตำบลท่าเยี่ยม ตั้งอยู่เลขที่ ๑๗๐ หมู่ที่ ๔ ตำบลท่าเยี่ยม อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา มีระยะทางจากที่ว่าการอำเภอถึงสำนักงานเทศบาลประมาณ ๑๒ กิโลเมตร ระยะทางจากศาลากลางจังหวัดนครราชสีมาถึงสำนักงานเทศบาลประมาณ ๔๐ กิโลเมตร มีพื้นที่ ๑๐๓ ตารางกิโลเมตร

เทศบาลตำบลท่าเยี่ยม มีพื้นที่จำนวน ๑๐๓ ตารางกิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท่าเยี่ยม จำนวน ๑๖ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

หมู่ที่ ๑ บ้านท่าเยี่ยม	หมู่ที่ ๒ บ้านคลองมะเดื่อ
หมู่ที่ ๓ บ้านหนองกระทุ่ม	หมู่ที่ ๔ บ้านโจด
หมู่ที่ ๕ บ้านคลองบง	หมู่ที่ ๖ บ้านโนนเพชร
หมู่ที่ ๗ บ้านดอนไพล	หมู่ที่ ๘ บ้านดอนไพล
หมู่ที่ ๙ บ้านโนนสะอาด	หมู่ที่ ๑๐ บ้านนาตลิ่งชัน
หมู่ที่ ๑๑ บ้านกอโจด	หมู่ที่ ๑๒ บ้านนาใหม่
หมู่ที่ ๑๓ บ้านกอโจดไทรย้อย	หมู่ที่ ๑๔ บ้านหัวระนาม
หมู่ที่ ๑๕ บ้านท่าบ่อ	หมู่ที่ ๑๖ บ้านหนองกกพัฒนา

ลักษณะภูมิประเทศ

ตำบลท่าเยี่ยมมีลักษณะเป็นภูมิประเทศด้านทิศตะวันตกของตำบล เป็นที่ราบลุ่มซึ่งส่วนใหญ่บริเวณนี้เป็นพื้นที่ทำนา และตั้งบ้านเรือน ด้านทิศตะวันออกของตำบลเป็นเนินสูงพื้นที่บริเวณนี้เป็นพื้นที่ทำไร่ มันสำปะหลัง และพืชไร่อื่นๆ ตำบลท่าเยี่ยมมีลำน้ำที่ไหลผ่าน ได้แก่ ลำน้ำมูล คลองหว่า คลองมะกอก คลองบง คลองมะเดื่อ และลำน้ำสาขาของลำน้ำมูล

ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลท่าเยี่ยม

ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

- ๑.ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- ๒.ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ๓.ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- ๔.ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- ๕.ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๖.ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔)

- ๑.ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ๒.ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ๓.ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ๔.ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
- ๕.ยุทธศาสตร์ความมั่นคง
- ๖.ยุทธศาสตร์การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
- ๗.ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ๘.ยุทธศาสตร์วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- ๙.ยุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ๑๐.ยุทธศาสตร์การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้านและภูมิภาค

แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๑. ยุทธศาสตร์การเพิ่มศักยภาพการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ
๒. ยุทธศาสตร์การสร้างคนให้มีคุณภาพ
๓. ยุทธศาสตร์การสร้างสังคมและเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง
๔. ยุทธศาสตร์การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์

แผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง (นครราชสีมา (นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์)

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันเกษตรอุตสาหกรรมและแปรรูป
๒. การยกระดับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและผลิตภัณฑ์ใหม่
๓. การส่งเสริมและพัฒนาการค้า การลงทุนและการค้าชายแดน

แผนพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา/ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันเศรษฐกิจ
๒. ยกระดับสังคมให้เป็นเมืองน่าอยู่
๓. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์ยั่งยืน
๔. การเสริมสร้างความมั่นคงทุกมิติเพื่อปกป้องสถาบันหลักของชาติและความปลอดภัยในชีวิต

และทรัพย์สินของประชาชน

๕. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมา

๑. ยุทธศาสตร์การสานต่อแนวทางพระราชดำริ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา
๓. ยุทธศาสตร์พัฒนาการเกษตร
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสาธารณสุข
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและกีฬา
๘. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๙. ยุทธศาสตร์ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. วิสัยทัศน์

"ยึดมั่นธรรมาภิบาล จัดบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และองค์กรที่มีคุณภาพ"

๒. ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์พัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมือง

๓. เป้าประสงค์

๑. มีระบบสาธารณสุขปึกแผ่นพื้นฐานที่ได้มาตรฐาน ปลอดภัย เหมาะสมและเพียงพอ
๒. ประชาชนมีความสามารถในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น เข้าใจหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ประชาชนมีความสุข มีสุขภาพอนามัยที่ดี
๔. สิ่งแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนและชุมชนพอเพียง
๕. ประชาชนได้รับการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการสืบทอด
๖. เพื่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีแบบมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

๔. ตัวชี้วัด

- จำนวนถนน สะพาน คลองส่งน้ำ ท่อระบายน้ำและรางระบายน้ำ ฯลฯ ที่ได้รับการก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาและซ่อมแซม
- จำนวนครัวเรือนที่ได้รับการขยายเขตระบบประปาสาธารณะขยายเขตบริการไฟฟ้าแรงต่ำ
- จำนวนแหล่งน้ำสาธารณะที่ขุดลอก
- จำนวนโคไฟฟ้า ป้ายสัญญาณจราจร ฯลฯ ที่ได้รับการติดตั้ง
- จำนวนอาคารสำนักงาน อาคารสาธารณะและ อาคารอื่นๆที่ก่อสร้างหรือปรับปรุงซ่อมแซม
- จำนวนวัสดุครุภัณฑ์สำหรับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ฯลฯ ที่จัดซื้อ/ปรับปรุงซ่อมแซม
- จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- จำนวนประชาชนที่เข้ารับการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน
- จำนวนวิสาหกิจชุมชนที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนา
- จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง
- จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง
- จำนวนประชาชน เด็ก คนชรา สตรี คนพิการและผู้ด้อยโอกาส ที่ได้รับการสงเคราะห์/ได้รับการ

ช่วยเหลือ

- จำนวนประชาชนที่มีสุขภาพที่ดี
- จำนวนประชากรที่ได้รับสวัสดิการชุมชน
- จำนวนเด็กเยาวชนและประชาชนที่ร่วมกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ
- ทรัพยากรทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความอุดมสมบูรณ์ปริมาณขยะมูลฝอย น้ำเสียและ

มลพิษลดลง

- จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการศึกษาให้แก่เด็กเยาวชนและประชาชน
- จำนวนกิจกรรมที่เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
- จำนวนกิจกรรมที่อนุรักษ์ส่งเสริมศาสนาวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- จำนวนกิจกรรมที่พัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม
- จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กร
- จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมส่งเสริมเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กร
- จำนวนกิจกรรมที่พัฒนาและจัดระเบียบชุมชน
- จำนวนกิจกรรมที่ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมมาตรการประหยัดพลังงาน การใช้พลังงานทดแทนและพลังงานเลือก
- จำนวนกิจกรรมที่ป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและส่งเสริมระบบความปลอดภัยของประชาชน
- จำนวนวัสดุครุภัณฑ์ที่เพิ่มศักยภาพ การปฏิบัติงานและการบริหารองค์กร

กลยุทธ์

๑. การพัฒนาสาธารณูปโภคพื้นฐาน
 - ๑) ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภค พื้นฐาน
 - ๒) ก่อสร้างปรับปรุงต่อเติมอาคาร/จัดหาวัสดุครุภัณฑ์ต่างๆสำหรับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาเศรษฐกิจ
 - ๑) ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
 - ๒) ส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน
 - ๓) ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง
๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิต
 - ๑) การให้บริการสวัสดิการและสงเคราะห์ เด็ก คนชรา สตรี คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
 - ๒) การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพอนามัยสวัสดิการและสงเคราะห์
 - ๓) การพัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการชุมชน
 - ๔) การพัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการ
๔. การพัฒนาสิ่งแวดล้อม
 - ๑) สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๒) การบริหารจัดการและรณรงค์การกำจัดขยะมูลฝอยน้ำเสีย และมลพิษ
๕. การพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - ๑) พัฒนาและส่งเสริมการศึกษา
 - ๒) เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
 - ๓) อนุรักษ์ส่งเสริมศาสนาวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - ๔) พัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม
๖. การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมือง
 - ๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วน
 - ๒) ส่งเสริมเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กร
 - ๓) การพัฒนาและจัดระเบียบชุมชน
 - ๔) การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
 - ๕) ส่งเสริมมาตรการประหยัดพลังงาน การใช้พลังงานทดแทนและพลังงานทางเลือก
 - ๖) การป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและส่งเสริมระบบความปลอดภัยของประชาชน
 - ๗) การจัดหาวัสดุครุภัณฑ์เพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานและการบริหารองค์กร

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

จุดแข็ง (S:Strength)	<u>ด้านเศรษฐกิจ</u> -มีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่สามารถรองรับแรงงานในพื้นที่ได้ -มีพื้นที่กว้างขวางที่ตั้งมีลักษณะเหมาะสม สามารถรองรับการขยายตัวของชุมชนและการลงทุนได้ -มีระบบชลประทานสามารถทำการเกษตรกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ -มีถนนเชื่อมระหว่างจังหวัดสายหลักผ่านทำให้การคมนาคมขนส่งสะดวกรวดเร็ว <u>ด้านสังคม</u> -สภาพสังคมสงบเรียบร้อยมีการก่ออาชญากรรมน้อยเป็นสังคมที่น่าอยู่ -มีการประสานการทำงานร่วมกันระหว่างเทศบาลตำบลท่าเยี่ยมกับหมู่บ้านและหน่วยงานในพื้นที่ <u>ด้านการศึกษา</u> -มีโรงเรียนสามารถรองรับนักเรียนในพื้นที่ได้อย่างเพียงพอ -มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถรองรับนักเรียนในพื้นที่ได้อย่างเพียงพอ <u>ด้านผังเมือง</u> -ยังไม่มีมีการขยายตัวของชุมชนมาก -มีพื้นที่สามารถรองรับการขยายตัวของชุมชนได้อีกมาก <u>ด้านเทคโนโลยี</u> -มีการใช้เทคโนโลยีด้านการสื่อสาร -มีระบบอินเทอร์เน็ตครอบคลุมทุกพื้นที่ -มีการใช้เทคโนโลยีใหม่ในการผลิตสินค้าและบริการ <u>ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</u> -มีระบบการจัดการขยะที่ดีไม่มีปัญหาขยะล้นเมือง -มีมลพิษน้อย -มีพื้นที่สีเขียว /มีการปลูกต้นไม้เพิ่มทุกปี
---------------------------------	---

จุดอ่อน (W :Weakness)	<u>ด้านเศรษฐกิจ</u> -ผู้ประกอบการเป็นคนนอกพื้นที่ -แรงงานส่วนใหญ่เป็นชาวต่างชาติ -การกระจายรายได้ไม่ทั่วถึง <u>ด้านสังคม</u> -มีการก่ออาชญากรรมจากประชากรแฝง -การประสานการทำงานร่วมกันระหว่างเทศบาลตำบลท่าเยี่ยม กับหมู่บ้านและหน่วยงานในพื้นที่ด้านการศึกษา ยังมีน้อย -ประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา ประชาชนจำนวนมากไม่ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
----------------------------------	--

จุดอ่อน (W : Weakness)	<u>ด้านผังเมือง</u> -ขาดการจัดการผังเมือง และการใช้ประโยชน์ในพื้นที่เหมาะสม -ชุมชนอยู่อย่างกระจัดกระจาย ทำให้การพัฒนาทำได้ไม่ทั่วถึง มีพื้นที่รับผิชอบมาก ทำให้ต้องใช้งบประมาณในการพัฒนามาก <u>ด้านเทคโนโลยี</u> -มีการใช้เทคโนโลยีสื่อสารในทางที่ผิด -มีการใช้เทคโนโลยีใหม่ในการผลิตสินค้าและบริการให้เกิดมลพิษ <u>ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</u> -มีขยะมากขึ้นทำให้เสียงบประมาณในการกำจัดมากขึ้น -มีมลพิษเพิ่มมากขึ้น
โอกาส (O:Opportunity)	-มีการพัฒนาเส้นทางคมนาคมสายหลักผ่านตำบลทำให้มีโอกาสในการพัฒนา มากขึ้น -สามารถจัดเก็บรายได้เพิ่มมากขึ้นทุกปีสามารถนำมาพัฒนาท้องถิ่นได้มากขึ้น -มีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ทำให้เกิดการจ้างงาน มีธุรกิจต่อเนื่องจาก โรงงานอุตสาหกรรม
อุปสรรค (T:Threat)	-เส้นทางคมนาคมบางแห่งยังไม่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจจึงไม่สามารถพัฒนาได้ -มีประชากรแฝงจากแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม อาจทำให้เกิดปัญหาอาชญากรรม โรคระบาดและอาชญากรรมต่างๆ -เส้นทางในตำบลตัดผ่านที่ลุ่มทำให้เกิดความชำรุดเสียหายได้ง่าย และเส้นทาง บางสายไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบจึงไม่สามารถซ่อมแซมหรือพัฒนาได้ -พื้นที่บางส่วนอยู่ในที่ลุ่มขวางทางไหลของน้ำ บางส่วนอยู่ในที่ลาดชันเสี่ยงต่อการ เกิดดินถล่มทำให้ป้องกันภัยจากธรรมชาติทำได้ยาก

ปัญหาและความต้องการของประชาชน

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การสร้างทางระบายน้ำในเขตชุมชนยังไม่ทั่วถึง
๒. การคมนาคมยังไม่สะดวก เนื่องจากการสร้างถนนที่ได้มาตรฐานยังไม่ครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่ และถนนบางสายมีสภาพเก่า ชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ โดยเฉพาะในฤดูฝน การสัญจรในพื้นที่บางแห่งเป็นไปด้วยความยากลำบาก
๓. การไฟฟ้าสาธารณะและดวงไฟส่องสว่างยังไม่ทั่วถึง
๔. โทรศัพท์สาธารณะยังไม่ทั่วถึง
๕. ชุมชนขาดอุปกรณ์ที่จำเป็นในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๑. ปัญหาด้านการขาดตลาดกลางเพื่อจำหน่ายสินค้าทางการเกษตร
๒. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการแนะแนวฝึกอาชีพ
๓. ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำให้มีรายได้ไม่แน่นอน และเกิดปัญหาการว่างงาน

๔.ผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร เนื่องจากขาดความรู้ด้านวิชาการ

๕.ขาดปัจจัยส่งเสริมการท่องเที่ยวในชุมชน

๖.ขาดการรวมกลุ่มทางอาชีพต่างๆ เพื่อต่อยอดด้านเศรษฐกิจที่สำคัญ

๗.การรวมกลุ่มอาชีพมีน้อย กลุ่มอาชีพส่วนใหญ่ยังดำเนินงานไม่ประสบผลสำเร็จตาม

เป้าหมาย เนื่องจากขาดทักษะในการผลิตและบริหารจัดการที่ดี

ปัญหาด้านสังคม

๑. ปัญหาการส่งเสริมด้านสวัสดิการสังคม การพัฒนาชุมชนและกิจกรรมนันทนาการไม่เพียงพอเนื่องจากประชากรส่วนใหญ่ยังไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนา

๒.ปัญหาชุมชนขาดความเข้มแข็งเนื่องจากขาดความสนใจการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

๓.ปัญหายาเสพติดในกลุ่มเด็กและเยาวชน

๔.ขาดการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีที่สำคัญและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.ขาดการส่งเสริมสนับสนุนด้านการกีฬา โดยเฉพาะสถานที่และอุปกรณ์ด้านกีฬา

๖.การสร้างที่อยู่อาศัย ยังขาดการวางผังเมืองที่ดี บางชุมชนมีความหนาแน่นและแออัด

๗. การส่งเสริมสุขภาพอนามัยยังไม่ได้มาตรฐาน เนื่องจากประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพที่ถูกต้อง

ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๑. ปัญหาการจัดเก็บรายได้ เนื่องจากไม่มีการทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินทำให้การเก็บภาษีได้ในอัตราที่ต่ำประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญของการเสียภาษีเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๒. ประชาชนแบ่งแยกเป็นกลุ่มๆ ขาดความสามัคคี เนื่องจากความคิดเห็นที่แตกต่างกันด้านการเมืองท้องถิ่น

๓.ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจบทบาท และหน้าที่ทางการเมืองของท้องถิ่น

๔.ประชาชนไม่เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

ปัญหาด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยและสถานที่ทิ้งขยะ

๒. ปัญหาการจัดการน้ำเสีย เนื่องจากถนนในเขตเทศบาลมีระบบระบายน้ำจำนวนน้อยทางระบายน้ำไม่ได้มาตรฐาน ทำให้เกิดน้ำท่วมขังในพื้นที่บางหมู่บ้าน

๓. ประชาชนยังไม่มีจิตสำนึกในการรักษาความสะอาดและมีวินัยในการทิ้งขยะมูลฝอย

๔.ปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยที่ต้องทำตามหลักวิชาการ

๕.ปัญหาการบุกรุกพื้นที่สาธารณะ และการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นหลักการพัฒนาจากความต้องการของประชาชน

ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ต้องการให้มีการน้ำประปาหมู่บ้านที่สะอาดและทั่วถึง

๒. ต้องการการพัฒนาประสิทธิภาพระบบประปาในหมู่บ้าน ให้มีน้ำใสสะอาด และปลอดภัย และไม่มีมลพิษ

๓. ต้องการให้มีท่อระบายน้ำ รางระบายน้ำและถนนเชื่อมกันทุกสาย เพื่อการระบายน้ำที่ดีและการสัญจร ไป - มา สะดวกปลอดภัย

๔. ต้องการให้มีการพัฒนาแหล่งน้ำสาธารณะ เพื่อให้มีแหล่งน้ำสำรองสำหรับ อุปโภค บริโภค และใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม
๕. ต้องการไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะเพื่อความปลอดภัยของชุมชน
๖. ต้องการอุปกรณ์และระบบป้องกันสาธารณภัยที่ดี
๗. ต้องการการแก้ปัญหาชุมชนแออัด และการวางผังเมืองที่ดี
๘. ต้องการการส่งเสริมด้านสุขภาพอนามัยที่ดีเพิ่มขึ้น

ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๑. ต้องการให้มีการจัดตั้งตลาดกลางเพื่อจำหน่ายสินค้าด้านการเกษตร และสินค้าจากชุมชน
๒. ต้องการให้มีศูนย์ประสานงานเพื่อพัฒนา อบรมและฝึกฝนอาชีพให้แก่ประชาชนเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้า ทำให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น จำนวนคนว่างงานลดลง
๓. ต้องการการฝึกอบรม หรือการส่งเสริมการลงทุนด้านการประกอบอาชีพเกษตรกรรม และปศุสัตว์
๔. ต้องการการส่งเสริมอาชีพอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๕. ต้องการคำแนะนำด้านวิชาการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการปลูกพืชเศรษฐกิจ

ความต้องการด้านสังคม

๑. ต้องการให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน กิจกรรมด้านนันทนาการ การบริการ การให้สวัสดิการต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทุกวัยในการดำรงอยู่ในสังคมมีสุขภาพจิตใจ และสภาพร่างกายที่ดี แข็งแรง ห่างไกลยาเสพติด
๒. ต้องการส่งเสริมกิจกรรม การจัดการศึกษาและการรักษาวัฒนธรรมอันดีงาม ของท้องถิ่น ให้คงอยู่สืบไป
๓. ต้องการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเองตาม กระบวนการของการมีส่วนร่วม
๔. ต้องการการรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา ความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สิน
๕. ต้องการการส่งเสริมและสนับสนุนงานสวัสดิการทางสังคม แก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม หรือไม่สามารถพึ่งพาตนเองไม่ได้

ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

๑. ต้องการพัฒนาการให้บริการสาธารณะอย่างทั่วถึง
๒. ต้องการให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนได้รับรู้อย่างทั่วถึง
๓. ต้องการพัฒนากุศลกรและสถานที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว
๔. ต้องการให้มีการควบคุมดูแลเรื่องความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในท้องถิ่น

ความต้องการด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ต้องการให้มีระบบกำจัดขยะมูลฝอยที่มีประสิทธิภาพไม่สร้างมลพิษและมีที่รองรับขยะ อย่างเพียงพอ อันจะส่งผลให้บ้านเมืองสะอาด ร่มรื่น น่าอยู่ น่าอาศัย

๒. ต้องการให้มีสถานที่จัดทำบำบัดน้ำเสียอย่างเป็นระบบเพื่อจัดการน้ำเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ ป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

๓. ต้องการสถานที่เพื่อการนันทนาการ เช่น สวนสาธารณะเพื่อพักผ่อนหย่อนใจและออกกำลังกาย

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑.๑ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- ๑.๒ การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- ๑.๓ การสาธารณูปการ
- ๑.๔ การผังเมือง
- ๑.๕ การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- ๑.๖ การควบคุมอาคาร
- ๑.๗ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๑.๘ ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๑.๙ การควบคุมอาคาร
- ๑.๑๐ การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

๒.ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ การจัดการศึกษา
- ๒.๒ ส่งเสริมให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- ๒.๓ การส่งเสริมกีฬา
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตสตรี เด็ก คนชรา ผู้ด้อยโอกาส
- ๒.๕ ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๒.๖ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- ๒.๗ การสงเคราะห์เบี่ยงชีพนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ (ถ้ายโอน)
- ๒.๘ การอนุญาต ควบคุมหอพักเอกชน ตาม พ.ร.บ.หอพักเอกชน พ.ศ. ๒๕๐๗
- ๒.๑๐ การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- ๒.๑๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ถ้ายโอน)
- ๒.๑๒ การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- ๓.๒ การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.๓ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๔ การเปรียบเทียบคดีอาญาในความผิดตามข้อบัญญัติท้องถิ่นและกฎหมายอื่น
- ๓.๕ การทะเบียนราษฎร (ถ้ายโอน)

๓.๖ การตรวจตรา (ถ่ายโอน) สถานที่เก็บรักษาน้ำมันเชื้อเพลิงลักษณะหนึ่ง (ร้านค้าปลีกจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิงรายย่อย) (ถ่ายโอน)

๓.๗ การรับแจ้ง อนุญาตประกอบกิจการและการตรวจตราเกี่ยวกับสถานที่เก็บรักษาน้ำมันเชื้อเพลิง สถานีบริการน้ำมัน (ถ่ายโอน)

๓.๘ การอนุญาตให้จัดตั้งสถานบริการ (ถ่ายโอน)

๓.๙ การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๓.๑๐ การอนุญาตประกอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (ถ่ายโอน)

๓.๑๑ การอนุญาตตั้งโรงแรม (ถ่ายโอน)

๓.๑๒ การอนุญาตให้เล่นการพนัน (ถ่ายโอน)

๔.ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๑ บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๔.๒ การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

๔.๓ ให้มีกิจการเทศพาณิชย์

๔.๔ การพาณิชย์ และส่งเสริมการลงทุน

๔.๕ การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔.๖ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๕.ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑ รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่ง
ปฏิกูล

๕.๒ การจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และ
สิ่งแวดล้อม

๕.๓ งานควบคุมไฟฟ้า (ถ่ายโอน)

๕.๔ การปรับปรุงฟื้นฟูอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ (ถ่ายโอน)

๕.๕ การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ
ด้านการควบคุมมลพิษ /การบำบัดน้ำเสีย /การจัดการขยะมูลฝอย (ถ่ายโอน) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และ
น้ำเสีย

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี
ของท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๖.๑ การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๗.๑ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๗.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ตามภารกิจดังกล่าว สามารถจะแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลท่าเยียมได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ทั้งนี้ ได้พิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ โดยได้จัดทำแผนพัฒนากำหนดแนวทางการดำเนินการของเทศบาลให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาล

๖. ภารกิจหลัก และการกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

ในการนี้ เทศบาลตำบลท่าเยียมวิเคราะห์ พิจารณาแล้วเห็นว่าภารกิจหลักและการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

- ๑.การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- ๒.การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแก่ชุมชน
- ๓.การพัฒนาความรู้และส่งเสริมอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน
- ๔.ก่อสร้างและพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่
- ๕.บำรุงรักษา จารัตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของประชาชน
- ๖.ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาและกีฬาแก่เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส
- ๗.ติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงในทุกแหล่งชุมชนของเทศบาล
- ๘.รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน และสถานที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะ

มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๙. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้และวิธีการที่ถูกต้อง ในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรและปศุสัตว์

๑๐. การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพคนชรา คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์

ภารกิจรอง

๑. สร้างระบบการจัดการขยะและสิ่งปฏิกูลที่ทันสมัย ถูกต้องตามหลักวิชาการ
- ๒.การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๓.ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสวนสาธารณะ เพื่อให้ประชาชนได้พักผ่อนหย่อนใจ และออกกำลังกาย

๔.ส่งเสริมการให้ความรู้ความเข้าใจ ปลุกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.ส่งเสริมการเลือกตั้งในระบบประชาธิปไตยส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ส่งเสริมการจัดการระบบน้ำประปา ที่สะอาด ปลอดภัย เพียงพอต่อความต้องการ

- ๖.ส่งเสริมการพัฒนาสุขภาพและอนามัยของประชาชน
- ๗.การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ๘.ส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพในชุมชน

๙.ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ ด้านการควบคุมมลพิษ /การบำบัดน้ำเสีย /การจัดการขยะมูลฝอย การกำจัดมูลฝอย

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลท่าเยียม ได้รับการจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบล ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๐ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ กอง ๑ หน่วยตรวจสอบ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาลกองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน ให้มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลท่าเยียมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลท่าเยียม เทศบาลตำบลท่าเยียม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลท่าเยียม (มีฐานะเป็นสำนัก/กอง) ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล
 ๒. กองคลัง
 ๓. กองช่าง
 ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
 ๕. กองการศึกษา
- มีหน่วยตรวจสอบภายใน ๑ หน่วย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑. สำนักปลัดเทศบาล</u> <u>ฝ่ายอำนวยการ</u> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานธุรการ ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๖ งานทะเบียนราษฎร ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานรักษาความสงบ ๑.๙ งานสวัสดิการสังคม ๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๑๑ งานกิจการสภาและเลือกตั้ง ๑.๑๒ งานประชาสัมพันธ์	<u>๑. สำนักปลัดเทศบาล</u> <u>ฝ่ายอำนวยการ</u> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานธุรการ ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๖ งานทะเบียนราษฎร ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานรักษาความสงบ ๑.๙ งานสวัสดิการสังคม ๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๑๑ งานกิจการสภาและเลือกตั้ง ๑.๑๒ งานประชาสัมพันธ์	
<u>๒. กองคลัง</u> <u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๔ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๕ งานจดทะเบียนพาณิชย์	<u>๒. กองคลัง</u> <u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๕ งานจดทะเบียนพาณิชย์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ฝ่ายการโยธา ๓.๑ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๒ งานผังเมือง การออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ	๓. กองช่าง ฝ่ายการโยธา ๓.๑ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๒ งานผังเมือง การออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๔.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานจัดเก็บขยะมูลฝอย ๔.๓ งานระงับและควบคุมโรค ๔.๔ งานส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๔.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานจัดเก็บขยะมูลฝอย ๔.๓ งานระงับและควบคุมโรค ๔.๔ งานส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข	
๕. กองการศึกษา ฝ่ายบริหารการศึกษา ๕.๑ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๒ งานกีฬาและนันทนาการ ๕.๓ งานศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี ๕.๔ งานธุรการ	๕. กองการศึกษา ฝ่ายบริหารงานศึกษา ๕.๑ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๒ งานกีฬาและนันทนาการ ๕.๓ งานศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี ๕.๔ งานธุรการ	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลท่าเยี่ยม ได้วิเคราะห์การกำหนดตามภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล และเพื่อให้การพัฒนาท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นไปตามโครงสร้างของเทศบาล จึงทำผลการวิเคราะห์มาบันทึกลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๗๒ อัตรา ประกอบด้วย

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		เดิม	ช่วงหน้า		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักจัดการงานทั่วไป(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
นิติกร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้ที่มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-
ประเภทผู้มีทักษะ						-	-	-
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป						-	-	-
พนักงานดับเพลิง	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ถนนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๕	๒๖	๒๖	๒๖	๑	-	-	

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
	เดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ประเภทผู้ที่มีคุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง ระดับ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานการช่าง ระดับ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ประเภทผู้ที่มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
	เดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสาธารณสุข								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชง.)	-	๓	๓	๓	๓	-	-	ว่าง
นักวิชาการสิ่งแวดล้อม (ปก./ชง.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง
ประเภทผู้ที่มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ประเภทผู้มีทักษะ								
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๑๑	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานสาธารณสุข ร	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง
ประเภทผู้ที่มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนักวิชาการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ประเภทผู้มีทักษะ								
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๗๐	๘๒	๗๒	๗๒	๒	-	-	

ร.ก	ชื่อสายงย	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะได้ใช้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เต็ม/ลด			การค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ				
				จำนวน คน	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้ที่ไม่มีคุณวุฒิ																						
๑๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๓	๓	๒๐๙,๙๘๖	-	๓	๓	๓	-	-	-	๘,๘๐๐	๘,๙๖๖	๘,๙๖๖	๘,๙๖๖	๒๐๙,๙๘๖	๒๒๗,๖๔๐	๒๓๖,๓๖๖	๑๙,๙๘๐			
๑๖	ผู้ช่วยนักจัดการจากคณะโยธา	-	๓	-	๑๘๐,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	๗,๙๖๖	๗,๙๖๖	๗,๙๖๖	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๙,๓๖๖	๑๙๘,๐๙๖	๑๙,๙๘๐			
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบริหารสวัสดิภาพสัตว์	-	๓	๓	๑๘๕,๓๖๖	-	๓	๓	๓	-	-	-	๗,๙๖๖	๗,๙๖๖	๗,๙๖๖	๗,๙๖๖	๑๘๕,๓๖๖	๑๙๔,๖๖๖	๒๐๓,๓๖๖	๑๙,๙๘๐			
๑๘	พนักงานเก็บขยะมูลฝอย	-	๓	๓	๑๕๖,๙๘๖	-	๓	๓	๓	-	-	-	๖,๙๖๖	๖,๙๖๖	๖,๙๖๖	๖,๙๖๖	๑๕๖,๙๘๖	๑๖๖,๓๖๖	๑๗๕,๐๙๖	๑๓,๙๘๐			
๑๙	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๓	-	-	-	๓	๓	๓	๓	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๑๙๐,๐๐๐	๑๙๐,๐๐๐	๑๙๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๙๐,๐๐๐	๑๙๐,๐๐๐	๑๓,๙๘๐			
	พนักงานจ้างทั่วไป																						
๒๐	พนักงานเก็บเงิน	-	๕	๕	๕๕๐,๐๐๐	-	๕	๕	๕	-	-	-	-	-	-	-	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	๔,๐๐๐			
๒๑	พนักงานขับรถบรรทุก	-	๓	๓	๑๐๙,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๙,๐๐๐	๑๐๙,๐๐๐	๑๐๙,๐๐๐	๔,๐๐๐			
๒๒	คนงานทั่วไป	-	๓	๓	๑๐๙,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๙,๐๐๐	๑๐๙,๐๐๐	๑๐๙,๐๐๐	๔,๐๐๐			
	กองคลัง																						
๒๓	กองช่างศิลป์(นักบริหารงานช่างศิลป์)	คัม	๓	๓	๑๘๕,๖๕๖	๕๕๐,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๑,๙๖๖	๑๑,๙๖๖	๑๑,๙๖๖	๑๑,๙๖๖	๑๘๕,๖๕๖	๑๙๔,๖๖๖	๒๐๓,๓๖๖	๑๓,๙๘๐			
๒๔	ทนายช่วยบริหารงานช่างศิลป์(นักบริหารงาน การคลัง)	คัม	๓	-	๑๘๐,๖๖๖	๑๙๐,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๑,๙๖๖	๑๑,๙๖๖	๑๑,๙๖๖	๑๑,๙๖๖	๑๘๐,๖๖๖	๑๙๐,๐๐๐	๑๙๐,๐๐๐	๑๓,๙๘๐			
๒๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชป.	๓	๓	๑๕๖,๖๖๖	-	๓	๓	๓	-	-	-	๑๑,๙๖๖	๑๑,๙๖๖	๑๑,๙๖๖	๑๑,๙๖๖	๑๕๖,๖๖๖	๑๖๖,๓๖๖	๑๗๕,๐๙๖	๑๓,๙๘๐			
๒๖	นักวิชาการสถิติ	ชป.	๓	-	๑๕๕,๓๖๖	-	๓	๓	๓	-	-	-	๑๑,๙๖๖	๑๑,๙๖๖	๑๑,๙๖๖	๑๑,๙๖๖	๑๕๕,๓๖๖	๑๖๖,๓๖๖	๑๗๕,๐๙๖	๑๓,๙๘๐			
๒๗	เจ้าพนักงานบริหารเงินและบัญชี	ชป.	๓	๓	๒๐๕,๙๘๖	-	๓	๓	๓	-	-	-	๑๐,๙๖๖	๑๐,๙๖๖	๑๐,๙๖๖	๑๐,๙๖๖	๒๐๕,๙๘๖	๒๑๕,๖๖๖	๒๒๔,๓๖๖	๑๓,๙๘๐			
๒๘	เจ้าพนักงานสถิติ	ป.๖/๗.๖	๓	-	๒๐๙,๙๘๖	-	๓	๓	๓	-	-	-	๘,๙๖๖	๘,๙๖๖	๘,๙๖๖	๘,๙๖๖	๒๐๙,๙๘๖	๒๑๙,๖๖๖	๒๒๘,๓๖๖	๑๓,๙๘๐			
๒๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.๖	๓	๓	๑๙๐,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๗,๙๖๖	๗,๙๖๖	๗,๙๖๖	๗,๙๖๖	๑๙๐,๐๐๐	๑๙๙,๖๖๖	๒๐๘,๓๖๖	๑๓,๙๘๐			
รวม																							

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ได้ใช้ในระยะเวลา ๓ ปี						อัตรากำลังคน เติม/ลด						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น						ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
				จำนวน คน	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															
	กองสารนิเทศและสิ่งพิมพ์																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะได้ใช้			อัตรากำลังคน เติม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	นางสาวจิตา นการกิจ ระบบผู้ใช้คนวุฒิ																		
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ ระบบผู้ใช้คนวุฒิ	๑	๑	๑	๑๘๒,๘๘๘.๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๙๐,๖๐๐	๑๙๗,๘๘๐	๒๐๕,๒๐๐	๑๕,๒๔๐
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ ระบบผู้ใช้คนวุฒิ	๑	๑	๑	๑๕๐,๐๐๐.๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๐๐๐	๑๖๒,๒๔๐	๑๖๘,๘๐๐	๑๒,๕๐๐
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานสถิติ ระบบผู้ใช้คนวุฒิ	๑	๑	๑	๑๓๐,๓๒๐.๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๕,๖๐๐	๑๔๑,๒๘๐	๑๔๖,๘๐๐	๑๐,๘๐๐
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ ระบบผู้ใช้คนวุฒิ	๑	๑	๑	๑๔๘,๖๘๘.๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๖๘๐	๑๖๐,๙๒๐	๑๖๖,๔๐๐	๑๒,๓๐๐
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ ระบบผู้ใช้คนวุฒิ	๑	๑	๑	๑๗,๕๙๒๐.๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๓,๐๐๐	๑๘๙,๓๒๐	๑๙๕,๖๐๐	๑๔,๖๐๐
กองช่าง																			
๓๕	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ที่ป	๑	-	๓๓๓,๖๐๐.๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๖๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๖,๘๖๐	จำแนก
๓๖	หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ที่ป	๑	๑	๒๘๘,๒๒๐.๐๐	๘๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๓๑๗,๖๔๐	๓๒๙,๖๔๐	๓๓๕,๘๖๐	๒๔,๐๐๐
๓๗	นายช่างโยธา	ป/ง	๑	-	๒๗,๗๙๐.๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	จำแนก
๓๘	นายช่างโยธา	ป/ง	๑	-	๒๗,๗๙๐.๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	จำแนก
๓๙	นายช่างไฟฟ้า	ง/อ	๑	๑	๒๗,๑๒๕.๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๐๐๐	๓๓,๒๐๐	๓๐,๙๒๐	๓๐๓,๔๔๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๓,๖๖๐	๒๔,๒๗๐
๔๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป/อ	๑	-	๑๙,๔๘๐.๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๒๐	๗,๒๐๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๑๓,๕๒๐	๒๒๑,๕๒๐	๑๖,๖๕๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้ใช้คนวุฒิ																		
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐.๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๘๐	จำแนก
๔๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๔๘,๓๒๐.๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๓๘,๓๒๐	๑๔๔,๓๒๐	๑๔๙,๖๘๐	๑๒,๓๖๐
๔๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐.๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๘๐	จำแนก
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑	๑	๑๘๘,๕๒๐.๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๙๒,๐๐๐	๑๙๘,๐๐๐	๒๐๔,๐๐๐	๑๕,๓๖๐
รวม													๑๐๖,๑๔๕.๐๐	๑๒๓,๕๕๕.๐๐	๑๒๗,๗๘๕.๐๐	๓,๓๓๑,๓๘๐	๓,๔๕๔,๙๒๐	๓,๕๗๖,๓๐๐	

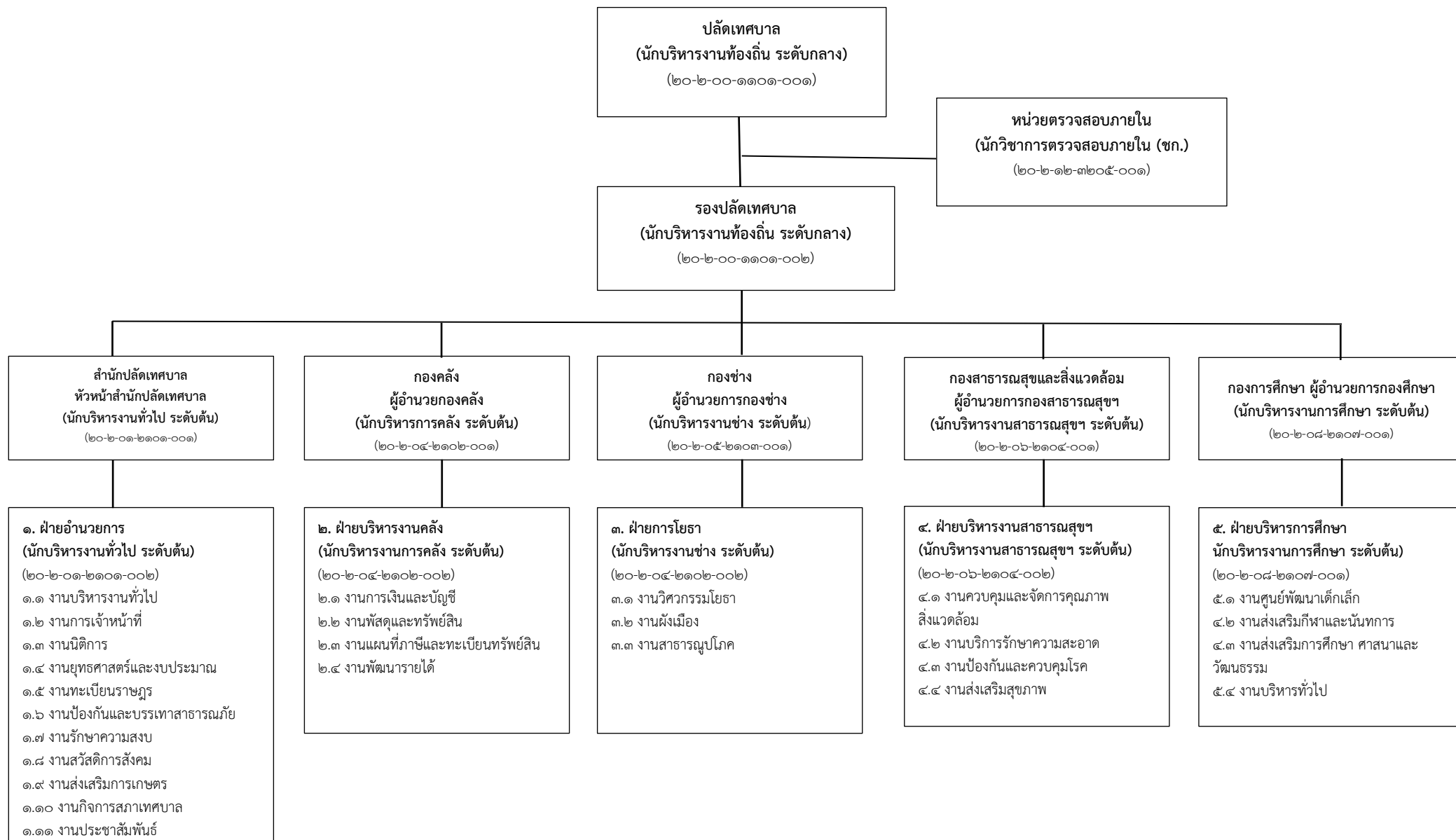
ที่	ชื่อของนาย	ระดับ ตำแหน่ง	ทำ งาน หลัก	จำนวนที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะได้ในปี งบประมาณ ๒๕๖๒			อัตราตำแหน่งที่ เกษียณ/ปลด			ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
๔๕	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ชั้น	๑	-	๓๓๖,๖๐๐	๕๕,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔,๕๘๕,๖๒๐	๔,๖๐,๘๔๐	๔,๖๒๐,๔๖๐	ว่างเต็ม
๔๖	หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ชั้น	๑	-	๓๓๖,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔,๖๔๕,๖๒๐	๔,๖๘,๘๔๐	๔,๕๑๐,๔๖๐	ว่างเต็ม
๔๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.๓/ช.ก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓,๕๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓,๕๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐,๓๒๐	๓,๕๘,๓๒๐	กักตุนคดีเป็น
๔๘	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ป.๓/ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓,๖๘๔,๓๒๐	๓,๖๐,๓๒๐	๓,๖๒๐,๓๒๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ																		
๔๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๘๓,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๘,๑๒๐	๑,๖๖๐,๘๖๐	๒๐๕,๘๖๐	๒๐๖,๘๖๐	๑๕,๐๓๐
	หน่วยงานผู้กำกับฯ																		
๕๐	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑,๕๒๐,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๘๐	๖,๒๘๐	๖,๓๒๐	๑,๕๕๘,๓๒๐	๑๖๖,๖๒๐	๑๖๗,๓๒๐	๑๖,๓๘๐
๕๑	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑,๕๒๐,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๘๐	๖,๒๘๐	๖,๓๒๐	๑,๕๕๘,๓๒๐	๑๖๖,๖๒๐	๑๖๗,๓๒๐	ว่างเต็ม
๕๒	พนักงานขับรถยนต์		๑	-	๑,๒๒๐,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑,๑๒๐,๓๒๐	๑๑๒,๓๒๐	๑๑๓,๖๒๐	ว่างเต็ม
๕๓	พนักงานขับรถจักรยานยนต์		๓	๑	๑๕๖,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๒๐	๖,๖๐๐	๖,๘๘๐	๑,๖๒๐,๓๒๐	๑๖๘,๓๒๐	๑๖๙,๐๒๐	๑๓,๐๓๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๔	คนงานประจำรถขยะ		๓	๓	๓๖๘,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓,๖๒๐,๐๐๐	๓,๖๘,๐๐๐	๓,๖๐,๐๐๐	๔,๐๐๐
	กองการศึกษา (๐๔)																		
๕๕	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ชั้น	๑	-	๓๓๖,๖๐๐	๕๕,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔,๕๘๕,๖๒๐	๔,๖๐,๘๔๐	๔,๖๒๐,๔๖๐	ว่างเต็ม
๕๖	หน.ฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ชั้น	๑	-	๓๓๖,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔,๖๔๕,๖๒๐	๔,๖๘,๘๔๐	๔,๕๑๐,๔๖๐	ว่างเต็ม
๕๗	นักวิชาการศึกษา	ป.๓/ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓,๖๘๔,๓๒๐	๓,๖๐,๓๒๐	๓,๖๒๐,๓๒๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ																		
๕๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการศึกษา		๑	๑	๒๑๒,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๕๒๐	๘,๕๖๐	๒,๒๐๐,๘๔๐	๒,๒๔,๘๔๐	๒,๒๖๐,๘๔๐	๑๗,๒๗๐
รวม													๔,๖๘,๘๔๐	๑,๑๒๐,๓๒๐	๑,๑๔๕,๑๖๐	๔,๕๒๐,๘๔๐	๔,๕๗๗,๘๔๐	๔,๕๗๗,๖๖๐	

ที่	ชื่อหน่วยงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่ปฏิบัติงาน			อัตราตำแหน่งที่ติดภาวะเกษียณ ในระหว่างปฏิบัติงาน			อัตราตำแหน่งที่เกษียณแล้ว/ติด			การจ้างงาน			หมายเหตุ
				จำนวน ขาด	เกินเดือน	เกินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖	๒๕๖	๒๕๖	๒๕๖	๒๕๖	๒๕๖	๒๕๖	๒๕๖	๒๕๖	
	พนักงานจ้างทั่วไป															
๕๙	พนักงานวิทยุสมัคร	-	๑	๑	-	๑๖๘,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๖๘,๖๐๐	๑๖๘,๖๐๐	๑๖๘,๖๐๐
	พนักงานช่างเทคนิค				-	-	-						-			งบอุดหนุน
๖๐	ครู	๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-			งบอุดหนุน
๖๑	ครู	๑	๑		-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-			
	พนักงานช่างด้านภารกิจ			-									-			งบอุดหนุน
๖๒	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-			
	พนักงานจ้างทั่วไป												-			งบอุดหนุน
๖๓	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-			
	หน่วยตรวจสอบภายใน												-			
๖๔	พนักงานช่างตรวจสอบภายใน	๓	๑	๑	-	๑๕๖,๒๖๖	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๕๖	๑๖๘,๘๖๖	๑๖๘,๘๖๖	๒๕,๖๐๐
	รวม		๓๒	๔๕	-	๕๓๐,๖๐๐	๓	๓	๓	๐	-	-	๑๖๘,๘๖๖	๕๓๐,๘๖๖	๕๓๐,๘๖๖	๒๕,๖๐๐
	ประมาณการรายได้ต่อแผนปี ๒๕๖															
	รวมเงินค่าใช้จ่ายต้นสังกัด															
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ															
	รายจ่ายประจำปี												๓๐	๒๘	๒๘	

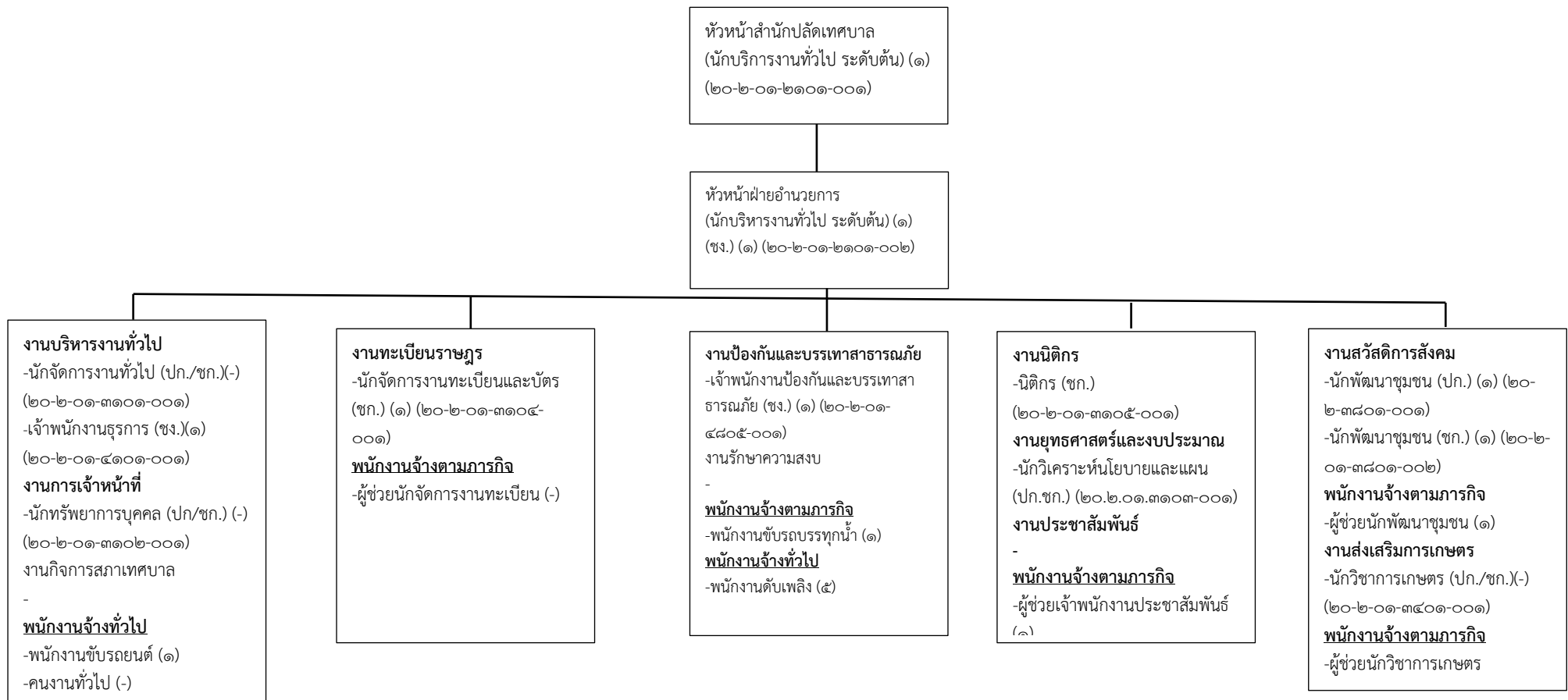
ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ = ๖๘,๕๖๖,๐๐๐
ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ = ๗๑,๙๙๔,๓๐๐
ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = ๗๕,๕๙๔,๐๑๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลท่าเยี่ยม อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา

โครงสร้างเทศบาลตำบลท่าเยี่ยม (เทศบาลประเภทสามัญ)

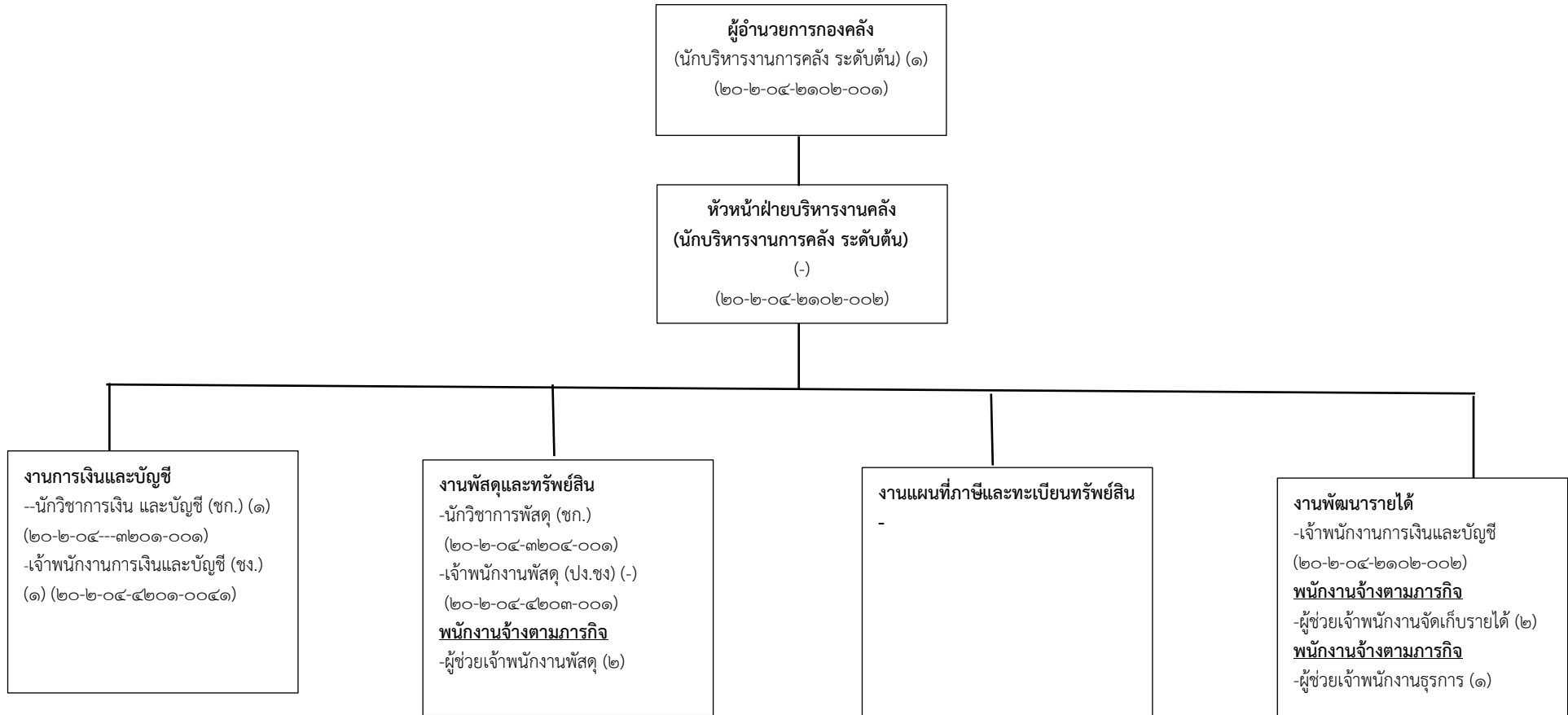


โครงสร้างสำนักปลัด



ประเภท/ ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง			รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	๑	๓	-	-	-	๒	-	-	๔	๖	๑๘

โครงสร้างองค์กร



ประเภท/ ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง			รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	-	๑	๑	-	-	๕	-	๑๐

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (-)
(๒๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑)

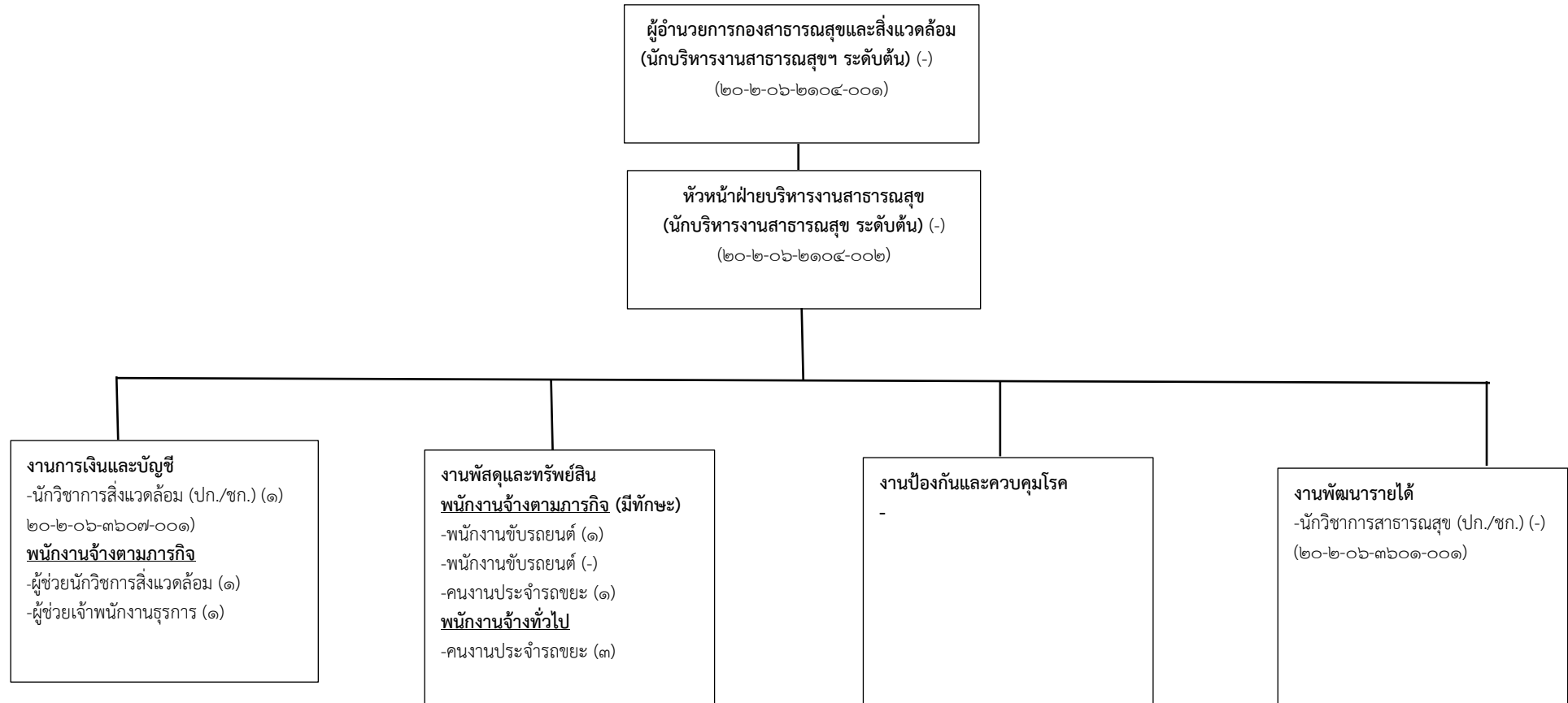
หัวหน้าฝ่ายการโยธา
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)
(๒๐-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒)

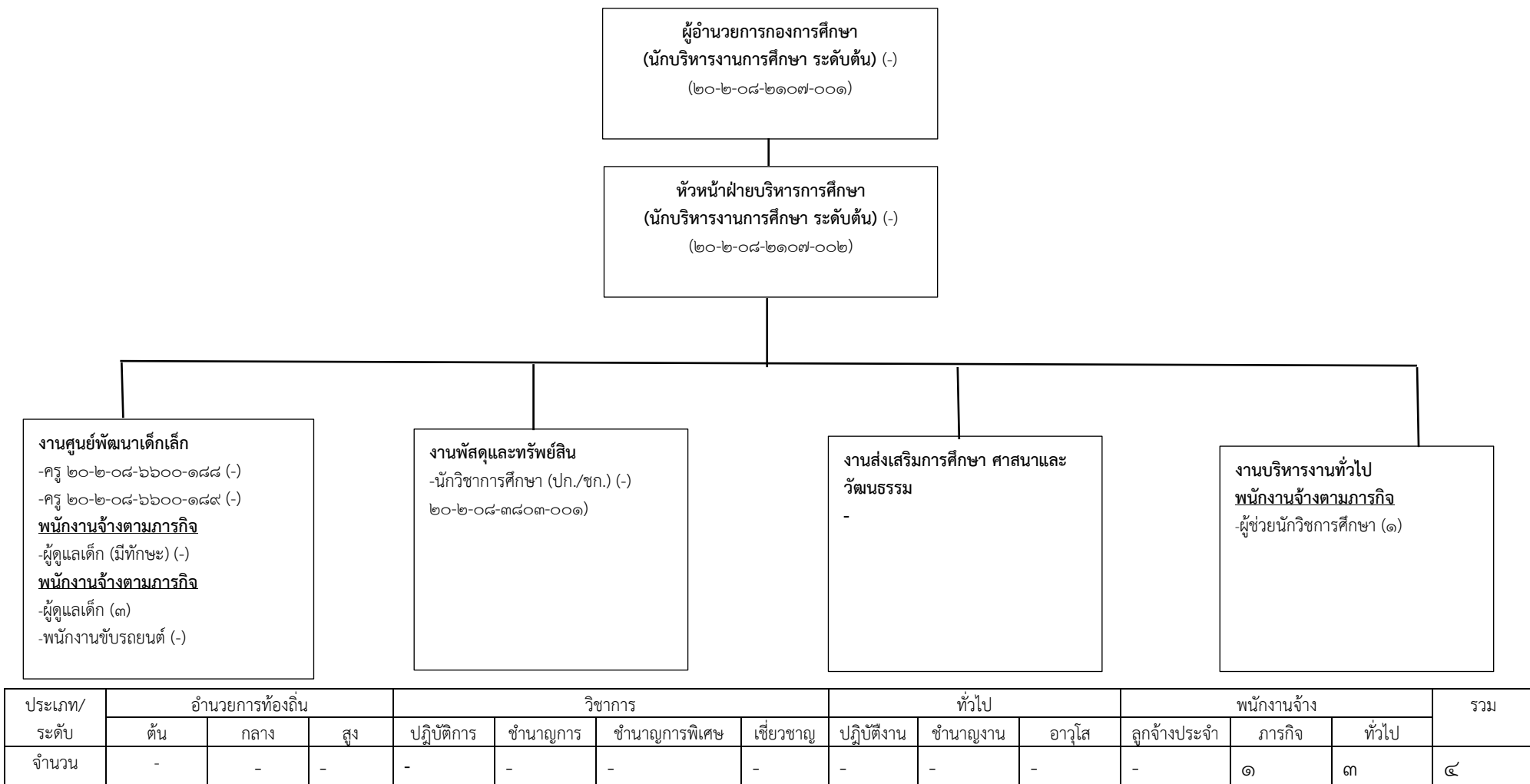
งานวิศวกรรมโยธา
-นายช่างโยธา (ปง./ขง.) (-)
(๒๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑)
-เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) (๑)
(๒๐-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
-ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
-ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

งานผังเมือง
-นายช่างโยธา (ขง.) (๑)
(๒๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒)

งานพัฒนารายได้
-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
(๒๐-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๒)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

ประเภท/ ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง			รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๒	๑	-	-	๓	-	๗

[illegible]



๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลสามัญและลูกจ้างของเทศบาล

เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาและให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพและทันต่อเหตุการณ์ เทศบาลตำบลท่าเยี่ยมมีนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าเยี่ยม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แนะก่อนการปฏิบัติงานในหน้าที่
๒. การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงาน โดยให้มีการเปลี่ยนแปลงงาน เพื่อให้มีความรู้ในการปฏิบัติงานหลายๆ ด้าน
๓. จัดทำโครงการฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน
๔. จัดส่งพนักงานเทศบาลเข้ารับการศึกษาคู่มือหลักสูตรต่างๆ ที่บริษัทหรือส่วนราชการอื่นจัดขึ้นตามช่วงระยะเวลาต่างๆ
๕. จัดให้มีการทัศนศึกษาดูงานให้แก่พนักงานเทศบาล

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลสามัญและพนักงานจ้าง

พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลท่าเยี่ยมมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรม โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

