

เอกสารประกอบการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลยุหว่า
อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่



ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๓. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี.....	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน.....	๓๓
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๒๐
๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง.....	๒๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล.....	๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง.....	๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน.....	๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี.....	๓๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๕๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๑

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบุษยามาศ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลลพบุรี มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลลพบุรี มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๕ พ.ศ. ๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลลพบุรี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลลพบุรี สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลลพบุรี เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลยู่หว่า ได้กำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี โดยมีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๓๔ พ.ศ.๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลยู่หว่า เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลยู่หว่า บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน ประกอบด้วย

๓.๒.๑ สำนักปลัดเทศบาล

๓.๒.๒ กองคลัง

๓.๒.๓ กองช่าง

๓.๒.๔ กองการศึกษา

๓.๒.๕ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๓.๒.๖ หน่วยตรวจสอบภายใน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยใน ส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานมีผลกระทบบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ไ่มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้

ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการ กำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของ ส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็

พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็ กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ใน เรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการ เปลี่ยนอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๔ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา ของเทศบาลตำบลสุทิวา ประกอบด้วย

๓.๔.๑ สำนักปลัดเทศบาล

- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	ระดับต้น	จำนวน ๑	อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	จำนวน ๓	อัตรา
- นิติกร	ปก./ชก.	จำนวน ๓	อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	จำนวน ๓	อัตรา
- นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	จำนวน ๑	อัตรา
- นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	จำนวน ๑	อัตรา
- นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	จำนวน ๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกัน	ปง./ชง.	จำนวน ๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	จำนวน ๑	อัตรา

โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลสุทิวา ดังนี้

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริม สนับสนุน การลงทุนและการพาณิชย์กรรม จัดให้มีศูนย์กลางจำหน่าย สินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน และพืชผลทางการเกษตรของกลุ่มต่างๆ

- ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชน การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนแบบพอเพียง และพึ่งตนเอง และส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้สามารถมีรายได้ช่วยเหลือตนเองและครอบครัวได้

- ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้นำภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาใช้ให้เกิด ประโยชน์ เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัวและตนเอง เช่นงานจักสาน เป็นต้น

- ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้นำภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาใช้ให้เกิด ประโยชน์ เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัวและตนเอง เช่นงานจักสาน เป็นต้น

- ส่งเสริมสนับสนุนกองทุนโครงการเศรษฐกิจชุมชน
- ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงประจำตำบลทุกหัว
- ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มออมทรัพย์ และกลุ่มวิสาหกิจชุมชนตำบลทุกหัว

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

- ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมสร้างความอบอุ่นให้แก่ผู้สูงอายุ
- จัดกิจกรรมเยี่ยมผู้สูงอายุที่เจ็บป่วยในหมู่บ้าน
- ส่งเสริมสนับสนุนโครงการกองทุนกู้ยืมสำหรับผู้ติดเชื้อ และกิจกรรมของผู้ติดเชื้อ
- ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมกลุ่มสตรีแม่บ้าน เช่น
- ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมสร้างระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ

ประชาชนและสถานที่สำคัญ โดยติดตั้งกล้องวงจรปิด เช่น วัด โรงเรียนและจุดเสี่ยง เป็นต้น

- สนับสนุนนโยบายรัฐบาล ในการลดปัญหาอาชญากรรม
- ส่งเสริม สนับสนุน อปพร. และรถกู้ภัยบริการผู้ป่วยฉุกเฉิน ตลอด ๒๔ ชั่วโมง
- ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างความปลอดภัยและเข้มแข็งของครอบครัว ลดความ

ขัดแย้งของชุมชน ดังนี้

- ส่งเสริมกองทุนแม่ของแผ่นดิน ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนตำบล
- ส่งเสริมการดำเนินงานของศูนย์ยุติธรรมชุมชน ศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทชุมชน
- ส่งเสริมสนับสนุนกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุกหัว

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการ

ท่องเที่ยว

- พัฒนาระบบการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลอย่างเป็นระบบ
- พัฒนาหนองสระเขียวเป็นแหล่งท่องเที่ยว
- ส่งเสริม สนับสนุนโครงการพิพิธภัณฑ์บัว (บัวหลากหลาย)
- พัฒนาศูนย์แกะสลักตำบลทุกหัว

๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- ส่งเสริม สนับสนุน การปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมี

พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

- ส่งเสริม สนับสนุน ให้ฝ่ายปกครอง (กำนัน-ผู้ใหญ่บ้าน) กลุ่มองค์กรและ

ประชาชนทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหาร

- ปรับเปลี่ยนกระบวนการ หรือ มีการจัดกระบวนการบริหารและลดขั้นตอนใน

การปฏิบัติการ

- บริหารงานแบบไร้รอยต่อ โดยประสานการทำงานร่วมกับกำนัน-ผู้ใหญ่บ้าน

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ และสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในด้านการพัฒนา

- ก่อสร้าง ปรับปรุง ต่อเติม อาคาร สถานที่เทศบาลตำบลทุกหัว ให้เพียงพอใน

การบริการแก่ประชาชน

- ส่งเสริม สนับสนุน ในการเพิ่มศักยภาพของพนักงาน สมาชิกสภาและผู้บริหาร

ในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อสร้างแรงจูงใจและเป็นขวัญกำลังใจให้ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท เสียสละ และมีประสิทธิภาพ

๓.๙.๒ กองคลัง

- ผู้อำนวยการกองคลัง	ระดับต้น	จำนวน ๑	อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	จำนวน ๑	อัตรา
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	จำนวน ๑	อัตรา
- นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	จำนวน ๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	จำนวน ๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	จำนวน ๒	อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	จำนวน ๑	อัตรา

โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลสุทว่า ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนน ขยายผิวจราจรถนนสายหลัก สายรอง ถนน เลียบลำเหมือง วางท่อระบายน้ำพร้อมบ่อพัก รางรับน้ำ ขยายสะพาน ให้สามารถอำนวยความสะดวกในการสัญจรไปมา ตลอดจนการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร และการพาณิชย์ ให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น

- ก่อสร้างระบบประปา เจาะบ่อบาดาล ให้เพียงพอต่อการอุปโภค บริโภคของประชาชน

- ก่อสร้างท่อนบ พนังกันดิน ขุดลอกลำเหมือง ท่อ รางส่งน้ำ รางระบายน้ำ จัดหาแหล่งน้ำเพื่อ การเกษตร และเพื่อเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นสามารถผลิตได้ทุกฤดูกาล และแก้ไขปัญหาน้ำท่วม

- ขยายเขตไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ (ไฟกิ่ง) สัญญาณไฟจราจร ไฟฟ้าเพื่อการเกษตรทุกหมู่บ้านในตำบล ให้ครอบคลุมทั่วถึง

- ก่อสร้างเมรุเผาศพแบบมาตรฐาน เพื่อลดมลภาวะสิ่งแวดล้อม

- ก่อสร้าง ซ่อมแซมอื่น ๆ เช่น ที่ดิน สิ่งก่อสร้างอื่น อาคาร ศาลาเอนกประสงค์

ที่อ่านหนังสือพิมพ์ เป็นต้น

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริม สนับสนุน การลงทุนและการพาณิชย์กรรม จัดให้มีศูนย์กลางจำหน่ายสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน และพืชผลทางการเกษตรของกลุ่มต่างๆ

- ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชน การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนแบบพอเพียง และพึ่งตนเอง และส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้สามารถมีรายได้ช่วยเหลือตนเองและครอบครัวได้

- ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้นำภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัวและตนเอง เช่นงานจักสาน เป็นต้น

- ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้นำภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัวและตนเอง เช่นงานจักสาน เป็นต้น

- ส่งเสริมสนับสนุนกองทุนโครงการเศรษฐกิจชุมชน

- ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงประจำตำบลสุทว่า

- ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มออมทรัพย์ และกลุ่มวิสาหกิจชุมชนตำบลสุทว่า

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

- ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมสร้างความอบอุ่นให้แก่ผู้สูงอายุ

- ส่งเสริมสนับสนุนโครงการกองทุนกู้ยืมสำหรับผู้ติดเชื้อ และกิจกรรมของผู้ติดเชื้อ

- ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของเยาวชนและประชาชน

- ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมกลุ่มสตรีแม่บ้าน

ประชาชนและสถานที่สำคัญ โดยติดตั้งกล้องวงจรปิด เช่น วัด โรงเรียนและจุดเสี่ยง เป็นต้น

อาชญากรรม ดังนี้

- ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมสร้างระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ
- สนับสนุนนโยบายรัฐบาล ในการป้องกัน แก้ไขปัญหาอาชญากรรมและลดปัญหา

ขัดแย้งของชุมชน ดังนี้

- ส่งเสริม สนับสนุน อปพร. และรถกู้ภัยบริการผู้ป่วยฉุกเฉิน ตลอด ๒๔ ชั่วโมง
- ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างความอบอุ่นและเข้มแข็งของครอบครัว ลดความ

๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

- ส่งเสริมการพัฒนาเพื่อเตรียมประชาชนในการก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียน
- ส่งเสริม สนับสนุนการถ่ายโอนการศึกษาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาของเด็กนักเรียน เช่น
- ส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น กศน. โรงเรียน

ผู้สูงอายุ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ที่อ่านหนังสือพิมพ์หมู่บ้าน เป็นต้น

- โครงการพัฒนา วัด อาราม สำนักสงฆ์ และศาสนสถาน
- ส่งเสริม สนับสนุน หน่วยงานอบรมประชาชนประจำตำบลทุกแห่ง เช่น การอบรมให้

ความรู้แก่เยาวชนและประชาชน โครงการธรรมเสด็จจร โครงการตั้งธรรมหลวง เป็นต้น

- ส่งเสริม สนับสนุน ในด้านประเพณีต่าง ๆ เช่น ประเพณีสร้างน้ำพระธาตุ
- พระพุทธรูปถวายเทียนเข้าพรรษา ประเพณียี่เป็ง ประเพณีปี๋ใหม่เมือง ประเพณีรดน้ำคำหัวในวันปี๋ใหม่เมือง
- ประเพณีลอยกระทงยี่เป็ง แห่ไม้ค้ำโพธิ์ ประเพณีเดินขึ้นตอย
- ส่งเสริม สนับสนุน การอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่น เช่น เลี้ยงตุง เลี้ยงผีปู่ย่า เลี้ยง

ป้อบ้าน เจ้าบ้าน มีฝ่าย เป็นต้น

- ส่งเสริม สนับสนุน โครงการฟื้นฟูภูมิปัญญาท้องถิ่น และภาษาเขียนแบบล้านนา
- ส่งเสริม สนับสนุน วัฒนธรรม ประเพณีความเป็นอยู่ของชนเผ่า
- ส่งเสริม สนับสนุน หนึ่งหมู่บ้านหนึ่งวัฒนธรรม เช่น คนตรีพื้นเมือง ฟ้อนเล็บ เป็นต้น
- ส่งเสริม สนับสนุนการอนุรักษ์ศิลปะมวยไทย

๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

- ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับโรคระบาด และโรคติดต่อ

ตรวจสอบสุขภาพประจำปีผู้สูงอายุ

- ส่งเสริม สนับสนุน การออกกำลังกายระดับหมู่บ้าน ชุมชนและตำบล
- ส่งเสริม สนับสนุนเกี่ยวกับสาธารณสุขมูลฐาน
- ส่งเสริม สนับสนุนกองทุนหลักประกันสุขภาพประจำตำบลทุกแห่ง
- ส่งเสริม สนับสนุนศูนย์ส่งเสริมสร้างและฟื้นฟูสมรรถภาพชุมชนตำบลทุกแห่ง
- ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรม อสม. เช่น

๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการ

ท่องเที่ยว

- พัฒนาระบบการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลอย่างเป็นระบบ

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- วรรณคดีสร้างจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์
- โครงการถนนสะอาด หมู่บ้านน่าอยู่
- มีส่วนร่วมในการรณรงค์คัดแยกขยะอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- พัฒนาหนองสระเขียวเป็นแหล่งท่องเที่ยว

๗) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- ส่งเสริม สนับสนุน การปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์

ทรงเป็นประมุข

- ส่งเสริม สนับสนุน ให้ฝ่ายปกครอง (กำนัน-ผู้ใหญ่บ้าน) กลุ่มองค์กรและประชาชนทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหาร
- ปรับเปลี่ยนกระบวนการ หรือ มีการจัดกระบวนการบริหารและลดขั้นตอนใน

การปฏิบัติการ เช่น

- ก่อสร้าง ปรับปรุง ต่อเติม อาคาร สถานที่เทศบาลตำบลยูงหัว ให้เพียงพอในการ

บริการแก่ประชาชน

- ส่งเสริม สนับสนุน ในการเพิ่มศักยภาพของพนักงาน สมาชิกสภาและผู้บริหาร

ในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อสร้างแรงจูงใจและเป็นขวัญกำลังใจให้ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท เสียสละ และมีประสิทธิภาพ

๓.๕.๓ กองช่าง

- ผู้อำนวยการกองช่าง	ระดับ ต้น	จำนวน ๑	อัตรา
- วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	จำนวน ๑	อัตรา
- นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	จำนวน ๑	อัตรา
- นายช่างเขียนแบบ	ปจ./ชง.	จำนวน ๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	จำนวน ๑	อัตรา

โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลยูงหัว ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนน ขยายผิวจราจรถนนสายหลัก สายรอง ถนนเลียบลำเหมือง วางท่อระบายน้ำพร้อมบ่อพัก วางรับน้ำ ขยายสะพาน ให้สามารถอำนวยความสะดวกในการสัญจรไปมา ตลอดจนการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร และกาพาณิชย์ ให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น

- ก่อสร้างระบบประปา เจาะบ่อบาดาล ให้เพียงพอต่อการอุปโภค บริโภคของประชาชน

- ก่อสร้างทำนบ พนังกันดิน จุดลอกลำเหมือง ท่อ วางส่งน้ำ วางระบายน้ำจัดหาแหล่งน้ำเพื่อ การเกษตร และเพื่อเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นสามารถผลิตได้ทุกฤดูกาล และแก้ไขปัญหาที่ท่วม

- ขยายเขตไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ (ไฟกิ่ง) สัญญาณไฟจราจร ไฟฟ้าเพื่อการเกษตรทุกหมู่บ้านในตำบล ให้ครอบคลุมทั่วถึง

- ก่อสร้างเมรุเผาศพแบบมาตรฐาน เพื่อลดมลภาวะสิ่งแวดล้อม

- ก่อสร้าง ซ่อมแซมอื่น ๆ เช่น ที่ดิน สิ่งก่อสร้างอื่น อาคาร ศาลาเอนกประสงค์

ที่อ่านหนังสือพิมพ์ เป็นต้น

๓.๔.๕ กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม

- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลลพบุรี ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม
 - สนับสนุนนโยบายรัฐบาล ในการป้องกัน แก้ไขปัญหาอาชญากรรมและลดปัญหาอาชญากรรม ดังนี้
 - อบรมให้ความรู้ ทัศนศึกษาด้านอาชญากรรม
 ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
 - ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับโรคระบาด และโรคติดต่อ
- ตรวจสุขภาพประจำปียุติสูงอายุ
- ส่งเสริม สนับสนุน การออกกำลังกายระดับหมู่บ้าน ชุมชนและตำบล
 - ส่งเสริมสนับสนุนเกี่ยวกับสาธารณสุขมูลฐาน
 - ส่งเสริมสนับสนุนกองทุนหลักประกันสุขภาพประจำตำบลลพบุรี
 - ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์เสริมสร้างและฟื้นฟูสมรรถภาพชุมชนตำบลลพบุรี
 - ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรม อสม. เช่น โครงการหมู่บ้านปลอดตุ๊กน้ำยุงลาย, จัดกิจกรรมวัน อสม., ศูนย์ อสม. ประจำหมู่บ้าน ตำบล, เครื่องทันตกรรม ๒๐๐๐ ชิ้น
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว
 - พัฒนาระบบการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลอย่างเป็นระบบ
 - รณรงค์สร้างจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - โครงการถนนสะอาด หมู่บ้านน่าอยู่
 - มีส่วนร่วมในการรณรงค์คัดแยกขยะอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
 - พัฒนาหนองสระเขียวเป็นแหล่งท่องเที่ยว
 ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
 - ส่งเสริม สนับสนุน การปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 - ส่งเสริม สนับสนุน ให้ฝ่ายปกครอง (กำนัน-ผู้ใหญ่บ้าน) กลุ่มองค์กรและประชาชนทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหาร
 - ปรับเปลี่ยนกระบวนการ หรือ มีการจัดกระบวนการบริหารและลดขั้นตอนในการปฏิบัติการ เช่น การบริหารงานแบบกระจายอำนาจ, เน้นความคุ้มค่า เป็นธรรม โปร่งใส และมาตรฐานเดียวกัน, เน้นการปฏิบัติ ต้อง รวดเร็ว ฉับไว งานเสร็จตามกำหนดเวลา
 - บริหารงานแบบไร้รอยต่อ โดยประสานการทำงานร่วมกับกำนัน-ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ และสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในด้านการพัฒนา

๓.๑.๕ กองการศึกษา

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ระดับต้น จำนวน ๓ อัตรา
- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. จำนวน ๓ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน ๒ อัตรา
- พนักงานครู (เงินอุดหนุน) จำนวน ๓๓ อัตรา

โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลอุทว่า ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและกวีกรรม

- พัฒนาการศึกษาเพื่อเตรียมประชาชนในการก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียน
- ส่งเสริม สนับสนุนการถ่ายโอนการศึกษาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาของเด็กนักเรียน
- ส่งเสริม สนับสนุนโรงเรียนในเขตบริการ
- ส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น กศน., โรงเรียนผู้สูงอายุ, ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ที่อ่านหนังสือพิมพ์หมู่บ้าน เป็นต้น
- โครงการพัฒนา วัด อาราม สำนักสงฆ์ และศาสนสถาน
- ส่งเสริม สนับสนุน หน่วยงานประชาชนประจำตำบลอุทว่า เช่น การอบรมให้ความรู้แก่เยาวชนและประชาชน โครงการธรรมสัง្រโครงการตั้งธรรมหลวง เป็นต้น
- ส่งเสริม สนับสนุน ในด้านประเพณีต่าง ๆ เช่น ประเพณีสงกรานต์ พระพุทธรูป ถวายเทียนเข้าพรรษา ประเพณียี่เป็ง ประเพณีปี๋ใหม่เมือง ประเพณีรดน้ำคำหัวในวันปี๋ใหม่เมือง ประเพณีลอยกระทงยี่เป็ง แห่ไม้ค้ำโพธิ์ ประเพณีเดินขึ้นคอย
- ส่งเสริม สนับสนุน การอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่น เช่น เลี้ยงดง เลี้ยงผีปู่ย่า เลี้ยงป้อบ้าน เจ้าบ้าน ผีฝ่าย เป็นต้น
- ส่งเสริม สนับสนุน โครงการฟื้นฟูภูมิปัญญาท้องถิ่น และภาษาเขียนแบบล้านนา
- ส่งเสริม สนับสนุน วัฒนธรรม ประเพณีความเป็นอยู่ของชนเผ่า
- ส่งเสริม สนับสนุน คุ้มหมู่บ้าน คุ้มวัฒนธรรม เช่น คุ้มศรีพื้นเมือง พิณเล็บ เป็นต้น
- ส่งเสริม สนับสนุนการอนุรักษ์ศิลปะมวยไทย

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- ส่งเสริม สนับสนุน การปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 - ส่งเสริม สนับสนุน ให้ฝ่ายปกครอง (กำนัน-ผู้ใหญ่บ้าน) กลุ่มองค์กรและประชาชนทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหาร
 - ปรับเปลี่ยนกระบวนการ หรือ มีการจัดกระบวนการบริหารและถอดขั้นตอนในการปฏิบัติการ
 - บริหารงานแบบไร้รอยต่อ โดยประสานการทำงานร่วมกับกำนัน-ผู้ใหญ่บ้าน
- สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ และสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในด้านการพัฒนา
- ก่อสร้าง ปรับปรุง ต่อเติม อาคาร สถานที่เทศบาลตำบลอุทว่า ให้เพียงพอในการบริการแก่ประชาชน

- ส่งเสริม สนับสนุน ในการเพิ่มศักยภาพของพนักงาน สมาชิกสภาและผู้บริหาร ในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อสร้างแรงจูงใจและเป็นขวัญกำลังใจให้ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท เสียสละ และมีประสิทธิภาพ

๓.๙.๖ หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. จำนวน ๓ อัตรา

โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลยี่หว่อ ดังนี้

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- พัฒนาบุคลากรให้มีจิตบริการและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน
- ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม
- ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
- จัดทำคู่มือในการตรวจสอบภายในแต่ละด้านเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน
- ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการตรวจสอบ
- ส่งเสริมให้มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในหน่วยตรวจสอบภายใน
- เสริมสร้างระบบควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยงและการตรวจสอบให้มีประสิทธิภาพ
- ส่งเสริมการนำเทคนิค/วิธีการ/แนวทางเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบ
- ส่งเสริมการนำหลักการมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ

เทศบาลตำบลยี่หว่อ มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ และได้มีเปรียบเทียบงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ อีกทั้ง ได้นำแผนอัตรากำลังของเทศบาลอื่นที่มีขนาดเดียวกัน มาใช้ในการเปรียบเทียบเพื่อประกอบการวางแผนและกำหนดจำนวนข้าราชการและพนักงานจ้าง ที่รับผิดชอบในงานนั้นๆ (รายละเอียดตามภาคผนวก ข.)

๓.๑๐ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาล โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในเทศบาลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๑๑ กำหนดประเภทตำแหน่งลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล

๓.๑๒ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ประจำปี	งบประมาณรายจ่ายประจำปี	ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคล
๒๕๖๔	๗๙,๗๓๕,๓๖๕.๓๕	๒๒,๗๔
๒๕๖๕	๘๓,๗๒๒,๓๓๓.๔๓	๒๒,๒๘
๒๕๖๖	๘๗,๙๐๘,๒๕๐.๐๘	๒๓,๘๓

๓.๑๓ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง (รายละเอียดปรากฏตามแผนการพัฒนาบุคลากร)

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. สภาพทั่วไป

๑.๑ ที่ตั้ง เทศบาลตำบลลพบุรี ตั้งอยู่ที่ ๒๔๙ หมู่ที่ ๔ บ้านต้นผึ้ง ตำบลลพบุรี อยู่บริเวณกลาง
สะพานหนองตะเเรียน ระยะทางห่างจากที่ว่าการอำเภอสันป่าตอง จำนวน ๓ กิโลเมตร

ทิศเหนือ	ติดต่อ	ตำบลสันกลาง, ตำบลน้ำบ่อหลวง
ทิศใต้	ติดต่อ	ตำบลบ้านกลาง
ทิศตะวันออก	ติดต่อ	ตำบลมะขามหลวง, ตำบลทุ่งด้อม
ทิศตะวันตก	ติดต่อ	ตำบลบ้านแม่

๑.๒ เนื้อที่ ตำบลลพบุรีมีพื้นที่ทั้งหมด ๑๘.๙๖ ตร.กม.

๑.๓ ภูมิประเทศโดยทั่วไปตำบลลพบุรีเป็นที่ราบลุ่ม ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ทำการเกษตร ไม่มีเขตป่า
สงวนแห่งชาติ หรือภูเขา เป็นพื้นที่ราบทั้งหมด

๑.๔ จำนวนหมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลลพบุรี ๑๕ หมู่บ้าน ได้แก่

- จำนวนหมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลลพบุรี เต็มทั้งหมู่บ้าน จำนวน ๓๐ หมู่บ้าน
ได้แก่ หมู่ที่ ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๕
- จำนวนหมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลลพบุรี บางส่วน จำนวน ๕ หมู่บ้าน
ได้แก่ หมู่ที่ ๑, ๒, ๙, ๑๔

๑.๕ ท้องถิ่นอื่นในตำบล (แสดงจำนวนเทศบาล และสุขาภิบาลในตำบล)

- จำนวนเทศบาลตำบล ๓ แห่ง (เทศบาลตำบลสันป่าตอง)
- จำนวนสุขาภิบาล - แห่ง

๑.๕ ประชากร

- จำนวนครัวเรือนทั้งหมด ๕,๒๒๓ ครัวเรือน
- จำนวนประชากรทั้งหมด ๓๐,๕๖๗ คน
- ชาย ๕,๐๓๒ คน
- หญิง ๕,๕๓๕ คน

มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๕๕๗.๓๓ คน / ตารางกิโลเมตร

๒. สภาพทางเศรษฐกิจ

๒.๑ อาชีพ ราษฎรส่วนใหญ่ตำบลลพบุรีมีอาชีพหลักในด้านการเกษตร ได้แก่ การทำนา ทำสวน ปลูก
พืชไร่ อาชีพรองคือ การรับจ้าง รายได้เฉลี่ยของครัวเรือนครอบครัวละ ๑๐๒,๕๖๒ บาท/ ปี

๒.๒ หน่วยธุรกิจ ในเขตเทศบาลตำบลลพบุรี

- ธนาคาร - แห่ง
- โรงแรม ๕ แห่ง
- ปั๊มน้ำมัน และก๊าซ ๓ แห่ง
- โรงงานอุตสาหกรรม ๒ แห่ง
- ตลาดสด/ตลาดน้ำ ๓ แห่ง

๓. สภาพทางสังคม

๓.๑ การศึกษา

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/โรงเรียนอนุบาล	๑	แห่ง
- โรงเรียนประถมศึกษา	๔	แห่ง
- โรงเรียนมัธยมศึกษา	๑	แห่ง
- โรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญ	๑	แห่ง
- ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน (กศน.)	๑	แห่ง
- ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน/ห้องสมุดประชาชน	๑๔	แห่ง

๓.๒ สถาบัน และองค์กรทางศาสนา

- วัด/สำนักสงฆ์/สถานธรรม	๓๕	แห่ง
- มัสยิด	๑	แห่ง

๓.๓ สาธารณสุข

- โรงพยาบาลของรัฐขนาด ๑๒๐ เตียง	๑	แห่ง
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล	๑	แห่ง
- ร้านขายยาแผนปัจจุบัน	๑	แห่ง
- อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ๑๐๐%		

๓.๔ ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

- ศูนย์ อปพร.	๑	แห่ง
---------------	---	------

๓.๕ กีฬา นันทนาการ/พักผ่อน

- สนามกีฬาอเนกประสงค์	๘	แห่ง
- สนามฟุตบอล	๑๓	แห่ง
- สนามบาสเก็ตบอล	๑	แห่ง
- สนามตะกร้อ	๗	แห่ง
- สวนสาธารณะ	๑	แห่ง
- สถานที่ท่องเที่ยว	๔	แห่ง

๔. การบริการพื้นฐาน

๔.๑ การคมนาคม เส้นทางการคมนาคมภายในเขตเทศบาลตำบลขุขันธ์ ส่วนใหญ่จะมีความสะดวก สภาพถนนเป็นถนนลาดยางแอสฟัลท์ติก ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก และมีบางเส้นทางที่มีสภาพเป็นถนนลูกรัง ซึ่งจะต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้นต่อไป

๔.๒ การไฟฟ้าตำบลขุขันธ์สามารถให้บริการไฟฟ้าได้อย่างทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

- สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำนวน	-	แห่ง
-------------------------------------	---	------

๔.๓ แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำน้ำ,ลำห้วย	๒	สาย
- บึง,หนอง,และอื่นๆ	๒	แห่ง

๔.๔ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝาย	๔	แห่ง
- ป้อน้ำตื้น	๒,๕๐๐	แห่ง
- ป้อน้ำยก	๒๕	แห่ง

- ประปาหมู่บ้าน ๑๕ แห่ง
- คลองชลประทาน ๓ แห่ง

๕. ข้อมูลอื่นๆ

๕.๑ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

- หนองน้ำ ๒ แห่ง
- ป่าชุมชน ๓ แห่ง

๕.๒ มวลชนจัดตั้ง

- ลูกเสือชาวบ้าน ๓ รุ่น ๕๕๐ คน
- ไทยอาสาป้องกันชาติ ๓ รุ่น ๕๐๐ คน
- กองทุนเพื่อความมั่นคงของชาติ หมู่ ๖,๗,๘ ๓ รุ่น ๖๐๐ คน
- อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ๓๒๒ คน
- ตำรวจบ้าน ๑๔ คน
- จิตอาสาภัยพิบัติ ๗๘ คน

๖. ศักยภาพในตำบล

ก. ศักยภาพของเทศบาลตำบล

๑. จำนวนบุคลากรเทศบาลตำบลสุทว่า
 - ตำแหน่งปลัด/รองปลัด จำนวน ๑ คน
 - ตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๒๑ คน
 - ตำแหน่งในกองคลัง จำนวน ๙ คน
 - ตำแหน่งในกองช่าง จำนวน ๑๐ คน
 - ตำแหน่งในกองการศึกษา จำนวน ๒๗ คน
 - ตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑๓ คน
๒. ระดับการศึกษา
 - สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๖ คน
 - ปริญญาตรี จำนวน ๔๖ คน
 - ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๗ คน
๓. ประมาณการรายได้ของเทศบาลตำบลสุทว่า

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวน ๗๘,๒๙๗,๐๑๓ บาท แยกเป็น

ประเภทรายได้	จำนวน (บาท)
๑. หมวดภาษีอากร	๕๖๐,๐๐๐
๒. หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับและใบอนุญาต	๙๙๒,๕๐๐
๓. หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	๓๕๐,๐๐๐
๔. หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	๙๘,๐๐๐
๕. หมวดรายได้จากทุน	๘,๐๐๐
๕. ภาษีจัดสรร	๒๙,๖๔๐,๐๐๐
๗. เงินอุดหนุนทั่วไป	๔๖,๖๔๘,๕๑๓
รวมรายรับทั้งสิ้น	๗๘,๒๙๗,๐๑๓

ข. ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่

๑. การรวมกลุ่มของประชาชน

- กลุ่มอาชีพ	๔๔	กลุ่ม
- กลุ่มออมทรัพย์	๓๕	กลุ่ม
- กลุ่มชมรมผู้สูงอายุ	๓	กลุ่ม
- กลุ่มพัฒนาสตรีแม่บ้าน	๓	กลุ่ม
- กลุ่มชมรม อสม.	๓	กลุ่ม
- กลุ่มสภาเด็กและเยาวชน	๑	กลุ่ม

๒. จุดเด่นของพื้นที่ (ที่เอื้อต่อการพัฒนาตำบล)

ลักษณะภูมิประเทศ เป็นพื้นที่ราบทั้งหมด ไม่มีเขตป่าสงวนแห่งชาติ มีหนองน้ำ สาธารณะขนาดใหญ่ (หนองสระเรียม) เหมาะสำหรับการพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว มีแหล่งผลิต ศิลหัตถกรรมแกะสลักไม้ที่มีชื่อเสียง มีตลาดนัดชุมชนขนาดใหญ่ (ภาคทุ่งฟ้าบด) ซึ่งเป็นที่รู้จักของประชาชนทั่วไป และมีกลุ่มอาชีพ กลุ่มเกษตรกร หลากหลายในพื้นที่ เช่น กลุ่มศูนย์ข้าวชุมชน กลุ่มหัตถกรรมแกะสลักไม้ กลุ่มเย็บผ้า กลุ่มจักสาน เป็นต้น

สภาพปัญหาของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลยี่หว้า โดยแบ่งออกเป็นด้าน ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวกถนนเป็นดินลูกรัง, ถนนชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ
- ๑.๒ ปัญหาโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๔ ทางระบายน้ำไม่เพียงพอ
- ๑.๕ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
 - ปัญหาตลาดจำหน่ายสินค้าหัตถกรรมมีไม่เพียงพอ
 - ปัญหาราคาผลผลิตตกต่ำ
 - ปัญหาเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
 - ประชาชนขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีและการเกษตรสมัยใหม่

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาการป้องกันและบรรเทาภัยในพื้นที่
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาอาชญากรรม และความไม่สงบในพื้นที่
- ๓.๔ ปัญหาประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ด้านกฎหมาย

๔. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๔.๑ ปัญหาคุณภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่
- ๔.๒ ปัญหาค่าใช้จ่ายของประชาชนในพื้นที่ด้านการศึกษาของบุตรหลาน
- ๔.๓ ปัญหาด้านความเสื่อมโทรมทางศาสนา และวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๕.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๕.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อต่างๆ
- ๕.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๕.๔ ปัญหาประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจด้านสาธารณสุข และอนามัย

๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว

- ๖.๑ ปัญหาน้ำเสียจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์
- ๖.๒ น้ำในคลองชลประทาน/คลองธรรมชาติ มีปริมาณไม่เพียงพอ สำหรับการเกษตรกรรม
- ๖.๓ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๖.๔ ปัญหามลพิษจากหมอกควัน และไฟป่า
- ๖.๕ ประชาชนขาดความรู้ในเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖.๖ ปัญหาเรื่องขยะมูลฝอยในพื้นที่

๗. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร และการจัดการของเทศบาลตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ
- ๗.๓ สมาชิกสภา ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบ บพพาทและอำนาจหน้าที่เพียงพอ
- ๗.๔ ประชาชนขาดความเข้าใจพื้นฐานด้านการเมืองท้องถิ่น
- ๗.๕ ประชาชนขาดความเข้าใจในการบริหารและจัดเก็บภาษีของท้องถิ่น

ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลยี่หว้า โดยแบ่งออกเป็นด้าน ดังนี้

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้างถนน คสล., คสล., ถนนลาดยาง และสร้างสะพาน คสล.
- ๑.๒ ขุดลอกคลองลำเหมืองสาธารณะ วางท่อระบายน้ำ และสร้างพนังกั้นดิน
- ๑.๓ ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๔ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น , ขยายเขตไฟฟ้า
- ๑.๕ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ๑.๖ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้านในพื้นที่
- ๑.๗ ขุดเจาะบ่อบาดาล ทุกหมู่บ้าน

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมวัสดุอุปกรณ์ ให้กับประชาชนในพื้นที่
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๒.๕ ส่งเสริมการรวมกลุ่มต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน/ชุมชน
- ๒.๖ ส่งเสริมด้านการตลาดเพื่อจำหน่ายสินค้าหัตถกรรมของชุมชน

๓. ความต้องการด้านสังคม

- ๓.๑ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ในสภาวะปกติ และสภาวะฉุกเฉิน
- ๓.๒ ให้ประชาชน และเยาวชน ห่างไกลยาเสพติด
- ๓.๓ ให้ท้องถิ่นสงบเรียบร้อย ปลอดภัยจากอาชญากรรม

๓.๔ จัดฝึกอบรมให้ความรู้กับประชาชน เกี่ยวกับกฎหมายต่างๆ

๔. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๔.๑ ให้เยาวชนในพื้นที่ได้รับการศึกษาที่ดี และทั่วถึง
- ๔.๒ บุกมั่งจับต่าเน็กที่ตีให้กับเยาวชน และประชาชนในพื้นที่
- ๔.๓ เยาวชน และประชาชนในพื้นที่มีคุณธรรม และจริยธรรมในการดำเนินชีวิต
- ๔.๔ ซ่อมแซมและทำนุบำรุงโบราณสถาน และโบราณวัตถุ ในท้องถิ่น
- ๔.๕ ให้มีการส่งเสริม และสนับสนุนขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น

๕. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๕.๑ ให้ประชาชนมีความรู้ด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๕.๒ ให้มีการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อต่างๆ
- ๕.๓ ให้มีการดูแลสุขภาพ และสงเคราะห์ผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว

- ๖.๑ ให้ความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติแก่ประชาชนในพื้นที่
- ๖.๒ รณรงค์ให้ความรู้ความเข้าใจในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงแม่น้ำลำคลอง
- ๖.๓ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๔ ให้มีการบริหารจัดการจัดเก็บขยะในพื้นที่
- ๖.๕ ให้มีการจัดซื้อรถน้ำอเนกประสงค์
- ๖.๖ จัดให้มีสภาพสุภาพสำหรับการพักผ่อน และการออกกำลังกาย
- ๖.๗ ให้มีการปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณหนองสระเขียวให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว และพักผ่อนหย่อนใจ

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการของเทศบาลตำบล

- ๗.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ในเรื่องบทบาท อำนาจ หน้าที่ ให้แก่สมาชิก ทต. พนักงานเทศบาล
- ๗.๒ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาสมัครอื่นๆ
- ๗.๓ จัดหาบุคลากร และครุภัณฑ์ ให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๗.๔ จัดโครงการเทศบาลเคลื่อนที่ เพื่อพบปะให้ความรู้ความเข้าใจในด้านการบริหารจัดการ และการจัดเก็บภาษีแก่ประชาชนในพื้นที่
- ๗.๕ จัดให้มีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์

ทั้งนี้ ต้องระบุรายละเอียดของสภาพปัญหาในแต่ละด้านอย่างละเอียดเพื่อสะดวกในการดำเนินการ วิเคราะห์สภาพปัญหา เพื่อดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง การยกตัวอย่างข้างบนเป็นบางหัวข้อที่สามารถที่จะนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ หรือปรับแก้ เพิ่มเติมให้เหมาะสมที่สุดกับสภาพพื้นที่ของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT)

๑. จุดแข็ง (Strengths - S)

- ๑) พนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลลพบุรีส่วนใหญ่ เป็นผู้มีความชำนาญ และประสบการณ์ในการทำงานค่อนข้างสูง
- ๒) บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานหน้าที่ของตน
- ๓) บุคลากรมีความรู้เหมาะสมกับภารกิจงานที่ปฏิบัติ
- ๔) มีกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน ให้อยู่ในหลักธรรมาภิบาลและคุณธรรมจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ
- ๕) การดำเนินงานต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลลพบุรี จะดำเนินการในรูปของการแต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณา

๒. จุดอ่อน (Weaknesses - W)

- ๑) งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรค่อนข้างน้อย ไม่ทั่วถึง
- ๒) บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน
- ๓) กิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ภายในองค์กรค่อนข้างน้อย
- ๔) มีการโยกย้าย โอน และลาออกจากราชการบ่อย

๓. โอกาส (Opportunities - O)

- ๑) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงาน สามารถหาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้อย่างเต็มที่
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้จัดทำระบบข้อมูลบุคลากร ทำให้การสืบค้นข้อมูล และการดำเนินงานต่างๆ มีความคล่องตัวและถูกต้องครบถ้วน
- ๓) มีเทคโนโลยีต่างๆ และช่องทางสื่อสารมากขึ้น ทำให้เทศบาลสามารถนำมาใช้ในการสื่อสารภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ส่งผลทำให้การประสานงานต่างๆ มีความรวดเร็วและทั่วถึง

๔. ข้อจำกัด/อุปสรรค (Threats - T)

- ๑) ระเบียบกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ส่งผลให้บุคลากรภายในหน่วยงาน มีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน
- ๒) เทศบาลไม่สามารถจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์กรได้ เนื่องจากข้อจำกัดตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๔

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลลพบุรี เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกัน โดยส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของเทศบาลตำบลลพบุรี ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลลพบุรี จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ ให้เกิดความตระหนักเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง นอกจากนี้ เทศบาลตำบลลพบุรี ยังได้เน้นให้ "คน" เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์เศรษฐกิจชุมชน โดยการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและเทศบาลตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลลพบุรี กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๒ (แก้ไขถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) จัดให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ (มาตรา ๕๐(๖))
- ๒) จัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑(๑))
- ๓) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑(๗))
- ๔) จัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๑(๘))
- ๕) ให้บริการด้านการสาธารณสุขโรคและกรรก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๖) ให้บริการด้านการสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))
- ๗) ให้มีการฝังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔))
- ๒) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐(๖))
- ๓) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐(๗))
- ๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑(๖))
- ๕) ให้มีการจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๔))
- ๖) ให้การส่งเสริมด้านการสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ

ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

- ๗) ให้มีการปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
- ๘) จัดให้มีการส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๙) ให้บริการด้านการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐(๑))
- ๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐(๕))
- ๓) จัดให้มีการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๔) จัดให้มีการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสุขสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๒๓))
- ๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
- ๖) ให้มีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙))
- ๗) ให้มีการรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ให้มีโรงฆ่าสัตว์ (มาตรา ๕๑(๒))
- ๒) จัดให้มีและควบคุมตลาด (มาตรา ๕๑(๓) และมาตรา ๑๖(๓))
- ๓) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑(๕))
- ๔) ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖(๑))
- ๕) จัดให้มีการส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๖) จัดให้มีการพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
- ๗) จัดให้มีการส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))
- ๘) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๓๓))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ให้มีการรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐(๑))
- ๒) ให้มีการกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))
- ๓) ให้มีการควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๑))
- ๔) ให้มีการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))
- ๕) ให้มีดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๗))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐(๘) และมาตรา ๑๖(๓๑))
- ๒) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๒) ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน ๑๖(๑๕))
- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดได้ให้อำนาจเทศบาลตำบลสามารถแก้ไขปัญหา โดยให้คำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๕๐, ๕๑ หมายถึง พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ.๒๕๓๖ (แก้ไขถึงฉบับที่ ๓๔ พ.ศ. ๒๕๖๒)
 มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

- ๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๔) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖) ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๗) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๘) ด้านการสาธารณสุข

ภารกิจรอง

- ๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๒) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลยุหว่า ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ สำนัก ๕ กอง ๑ หน่วย ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา
- ๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๖) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๓๑ อัตรာ, พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑๓ อัตรာ, ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ อัตรာ, พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๕ อัตรာ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๓ อัตรารวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๘๓ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลยุหว่า มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา คือ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลลพบุรี มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และ กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่เทศบาลตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนด โครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนด เป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมี ปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาจัดตั้งเป็นกองต่างๆ ต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>ปลัดเทศบาล</p> <p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานควบคุม และส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา - งานระบบสารสนเทศ และการ ประชาสัมพันธ์องค์กร - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง <p>งานเทศบาลผู้ดีตำบล</p>	<p>ปลัดเทศบาล</p> <p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ งานเลขานุการเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานควบคุม และส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา - งานระบบสารสนเทศ และการ ประชาสัมพันธ์องค์กร - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <p>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานเทศบาลผู้ดีตำบล 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู -งานรักษาความสงบเรียบร้อย -งานกู้ภัย <p>๑.๕ งานกาชาดจังหวัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอัตรากำลัง - งานส่งเสริมการบริหารงานบุคคล - งานพัฒนาสายความก้าวหน้าทางอาชีพ - งานพิจารณาหลักเกณฑ์ขึ้นเงินเดือน และการปรับอัตราเงินเดือน - งานควบคุม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - งานการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานเทศบาล - งานประเมินผลทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ - งานสรรหาข้าราชการ และบุคลากร - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน <p>เป็นพนักงานจ้างเทศบาลตามสัญญา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคล <p>๑.๖ งานสวัสดิการ สังคม และพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๖.๑ งานสวัสดิการ และพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคม - งานสุสานฌาปนสถาน - งานพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน <p>๑.๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ - งานส่งเสริมกิจกรรมผู้สูงอายุ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี <p>๑.๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมพัฒนาอาชีพและการรวมกลุ่ม - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรสตรี 	<p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานกู้ภัย <p>๑.๕ งานกาชาดจังหวัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอัตรากำลัง - งานส่งเสริมการบริหารงานบุคคล - งานพัฒนาสายความก้าวหน้าทางอาชีพ - งานพิจารณาหลักเกณฑ์ขึ้นเงินเดือน และการปรับอัตราเงินเดือน - งานควบคุม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - งานการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานเทศบาล - งานประเมินผลทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ - งานสรรหาข้าราชการ และบุคลากร - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน <p>เป็นพนักงานจ้างเทศบาลตามสัญญา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคล <p>๑.๖ งานสวัสดิการ สังคม และพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๖.๑ งานสวัสดิการ และพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคม - งานสุสานฌาปนสถาน - งานพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน <p>๑.๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ - งานส่งเสริมกิจกรรมผู้สูงอายุ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี <p>๑.๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมพัฒนาอาชีพและการรวมกลุ่ม - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรสตรี 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๗ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <p>๑.๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานส่งเสริมขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคศัตรูพืช - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร - งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต <p>๑.๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี - งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์สัตว์ - งานเพาะพันธุ์และอนุบาลสัตว์ - งานป้องกันรักษาโรคและกักสัตว์ <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๓ <u>งานการเงินและบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบดุล - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษี <p>๒.๑ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ และยานพาหนะ 	<p>๑.๗ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <p>๑.๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานส่งเสริมขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคศัตรูพืช - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร - งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต <p>๑.๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี - งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์สัตว์ - งานเพาะพันธุ์และอนุบาลสัตว์ - งานป้องกันรักษาโรคและกักสัตว์ <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๓ <u>งานการเงินและบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบดุล - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ <u>งานสารสนเทศภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษี <p>๒.๑ <u>งานพัสดุและทรัพย์สิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ และยานพาหนะ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๓ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานบำรุงและรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรม และมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๓ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานบำรุงและรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรม และมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารงานการศึกษาและส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานลูกเสือ และยุวกาชาด - งานจัดการศึกษา - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานทดสอบและประเมินผล และตรวจวัดผลโรงเรียน <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม <p>๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ <p>๕. กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลโรงงาน อาหาร และสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานอาชีพอนามัย <p>๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค <p>๕.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย - งานส่งเสริมขยะเปียก - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบ - งานควบคุมมลพิษ - งานติดตามตรวจสอบ 	<p>๔. กองการศึกษา</p> <p>๔.๑ งานบริหารงานการศึกษาและส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานลูกเสือ และยุวกาชาด - งานจัดการศึกษา - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/โรงเรียน - งานทดสอบ ประเมินผล และตรวจวัดผลโรงเรียน <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม <p>๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ <p>๕. กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลโรงงาน อาหาร และสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานอาชีพอนามัย <p>๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค <p>๕.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย - งานส่งเสริมขยะเปียก - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบ - งานควบคุมมลพิษ - งานติดตามตรวจสอบ 	

โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่	หมายเหตุ
	<p>๒. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานวางแผนการควบคุมภายใน- งานติดตามและประเมินผลการควบคุมภายใน- งานจัดทำรายงานการควบคุมภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลยี่หว้า ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น ซึ่งจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลยี่หว้าเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรา ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพร.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิการ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ว่าง ๑

ว่าง ๑

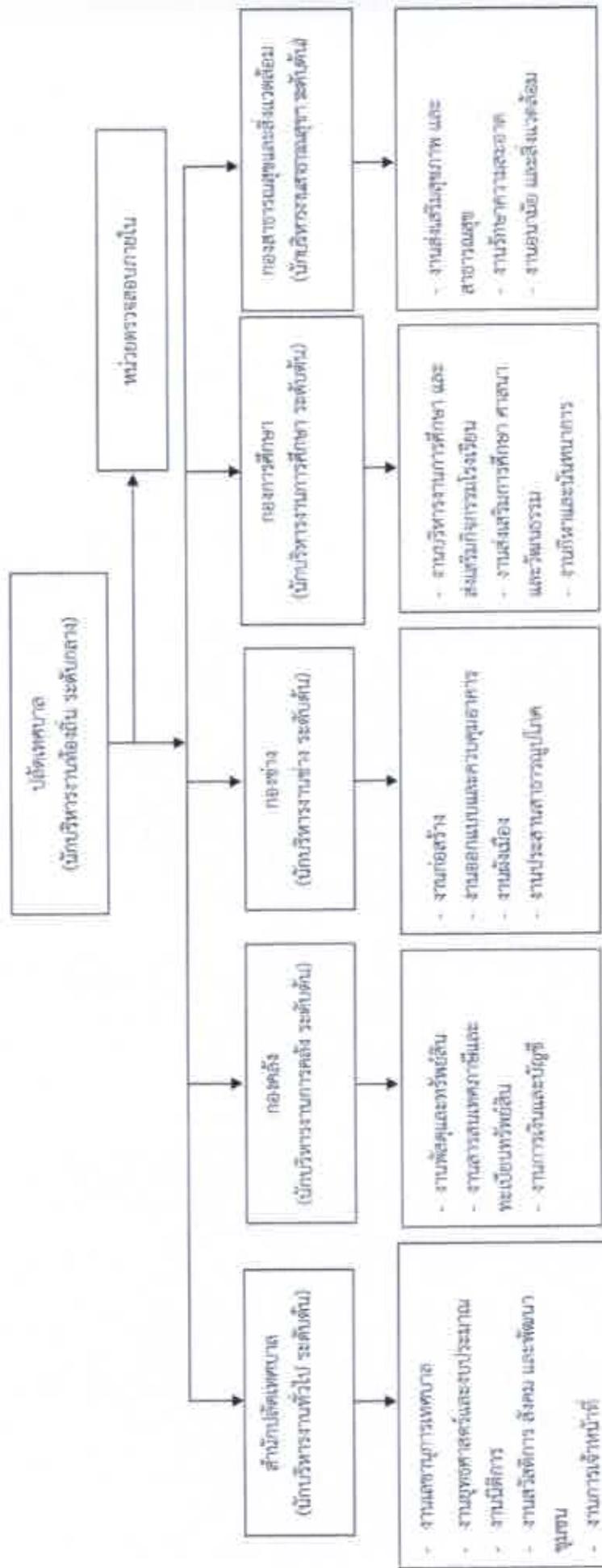


ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ (ปจ./ชง.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักวิชาการสิ่งแวดล้อม (ปก./ชก.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๓
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปจ./ชง.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๙	๙	๙	๙	-	-	-	ว่าง ๓
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นัก บริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
โรงเรียนอนุบาล ทต.บุหว่า								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
บุคลากรสนับสนุนการสอน (ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา (ภารโรง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.บุหว่า								
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนสวน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
โรงเรียนสันป่าดง ทต.บุหว่า ๑								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๓
บุคลากรสนับสนุนการสอน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๘๘	๘๘	๘๘	๘๘	๑๑			



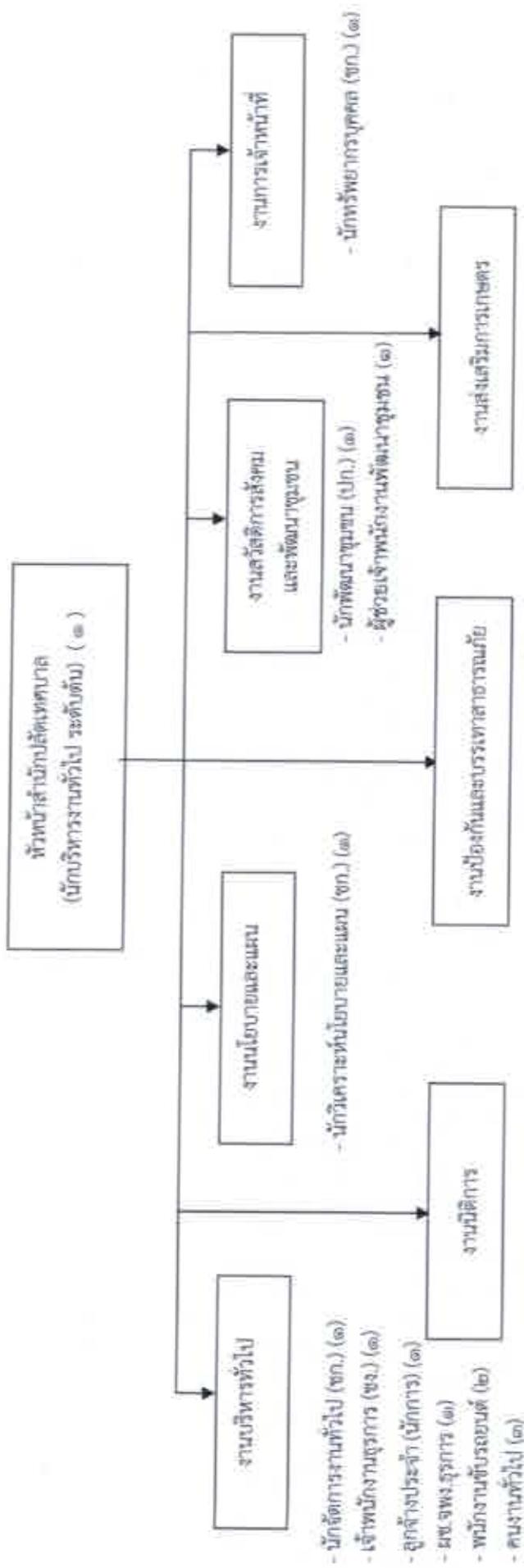
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลยี่หว้า



ประเภท	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง		
	สูง	กลาง	สูง	กลาง	ชก.	ปก.	ยว.	ขง.	ปง.	การกิจ	ทั่วไป	
ระดับ												
จำนวน	-	๓	-	-	๕	-	๒	๑	๑	๓	๓๑	๒๕

โครงสร้างของสำนักงานปลัด



- นิติกร (ชก.) (๑)

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.) (๑)

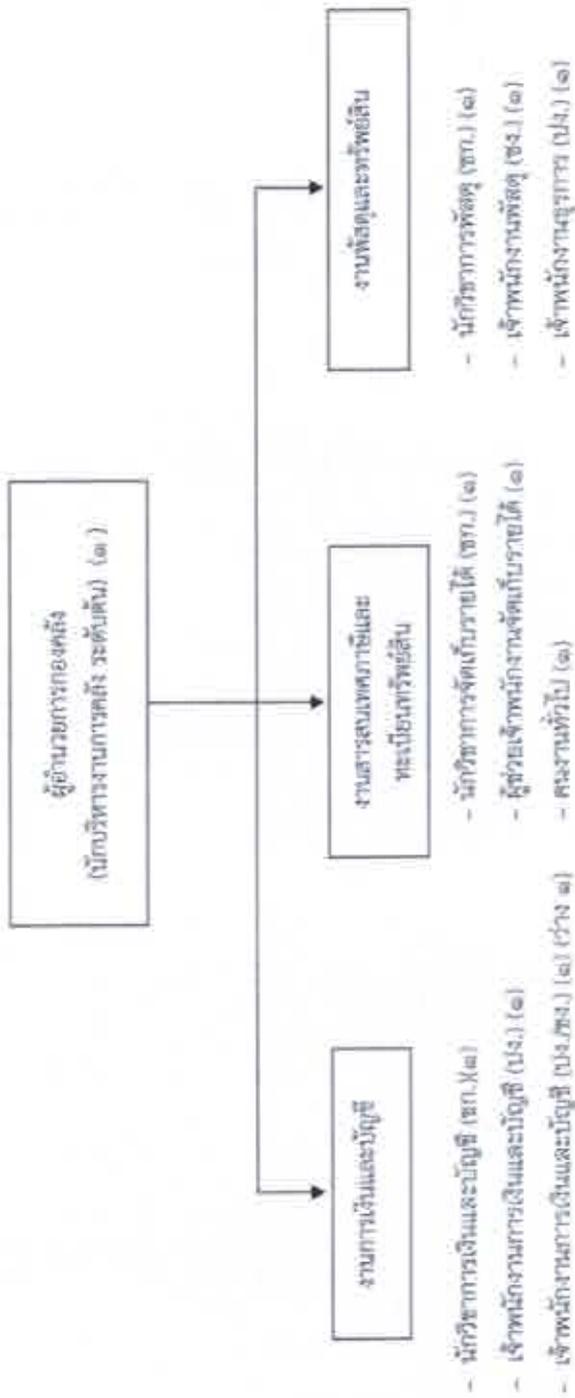
- คนงานทั่วไป (๔) (ว่าง ๑)

- นักวิชาการเกษตร (ชก.) (๑)

- คนสวน (๒)

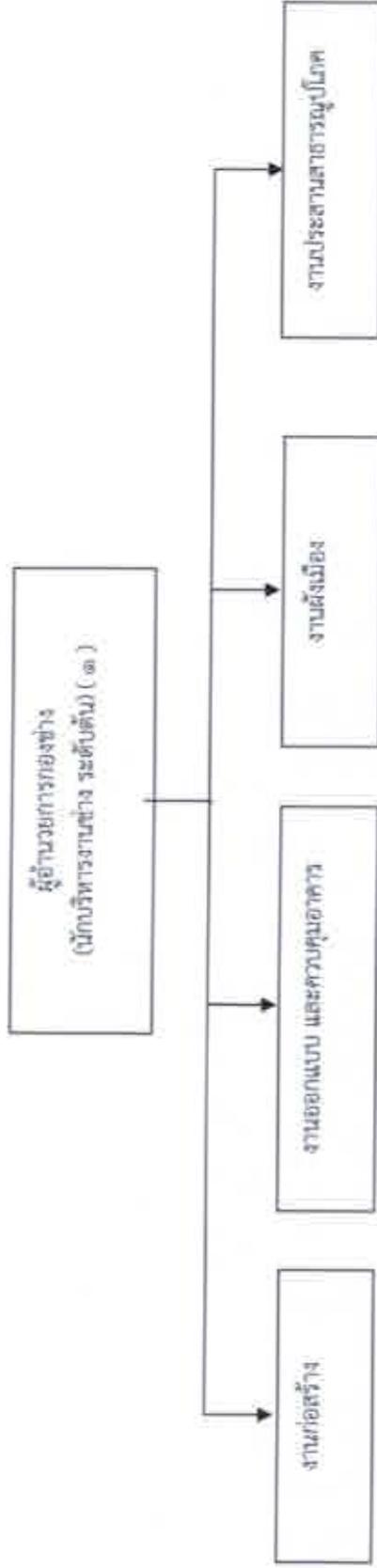
ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชก.พิเศษ	ชก.	ปภ.	อว.ไส	ชง.	ปง.	ทั่วไป	ภารกิจ
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๕	๑	-	๒	-	๑	๖

โครงสร้างขององค์กร



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง			
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	ยาวใส	ชง.	ปง.	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๓	-	-	๑	๒	๑	๑

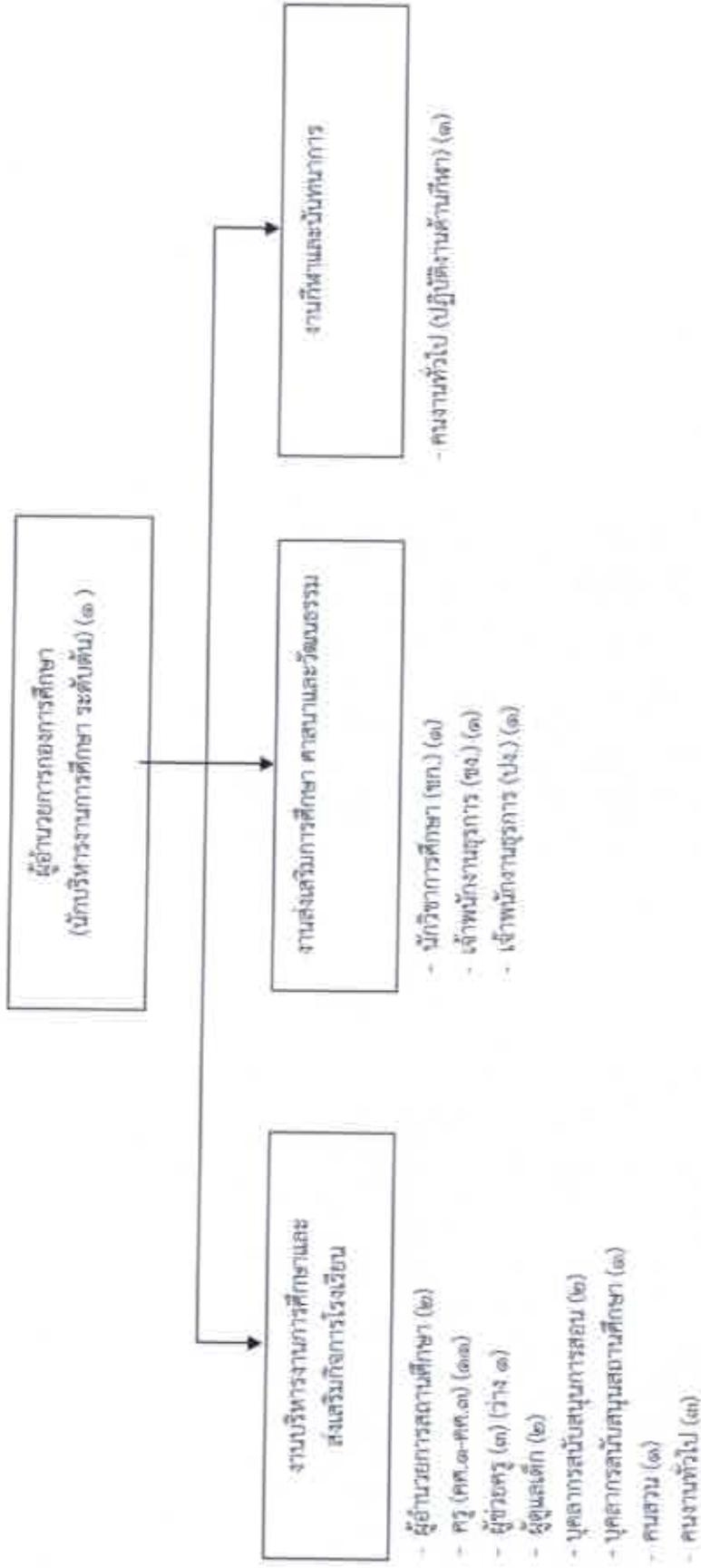
โครงสร้างของกองช่าง



- วิศวกรโยธา (ปก.) (๑)
- นายช่างโยธา (ชง.) (๑)
- นายช่างเขียนแบบ (ชง.) (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- คนงานทั่วไป (๕) (ว่าง ๒)

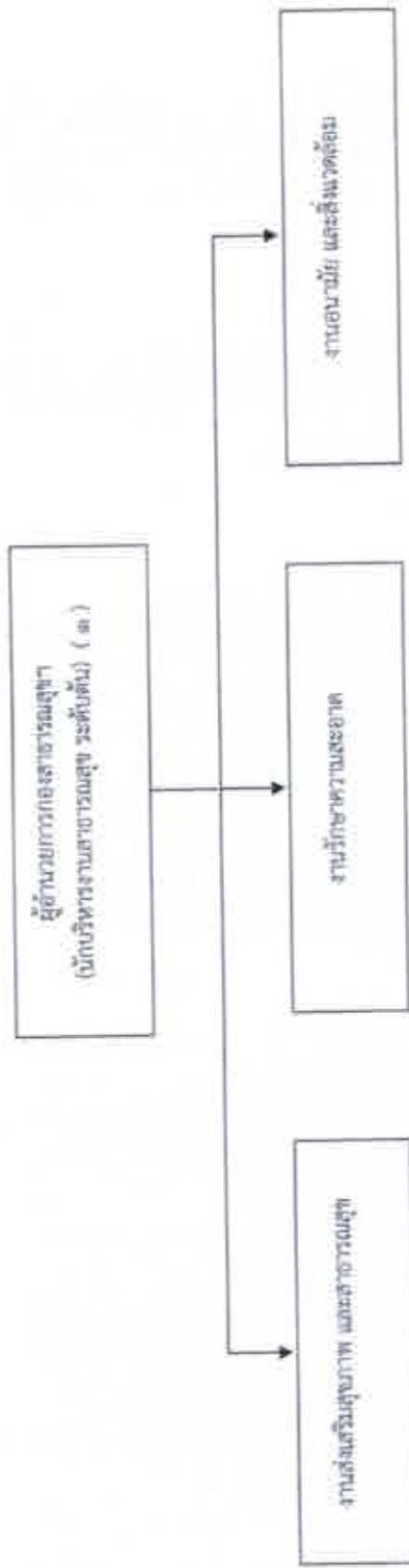
ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อปท.	ชง.	อปท.	ชก.	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๓	-	๑	-	๓

โครงสร้างของกองการศึกษา



ประเภท	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง			พนักงานครูเทศบาล						
	สูง	กลาง	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ขก.	ชก.	ขก.พิเศษ	ชก.	ปก.	ฮาวไล	ขง.	ปง.	การกิจ	ทั่วไป	คศ.๓	คศ.๒	คศ.๑	
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	๑๓	-	-	-	-	๑	๑	๗	๕	๓	๑๙	๓	๑

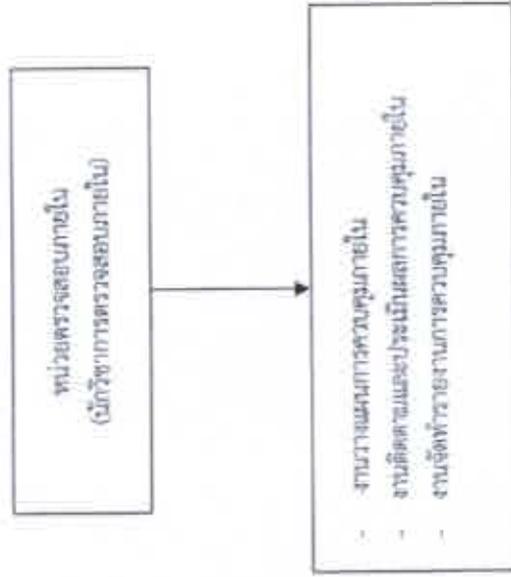
โครงสร้างของกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม



- นักวิชาการสิ่งแวดล้อม (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง ๓)
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ชง.) (๓)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) (๓)
- คนงานทั่วไป (๗) (ว่าง ๒)

ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานจ้าง		
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	๒	-	-	๗

หน่วยตรวจสอบภายใน



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.,ชก.) (๓๑) (ว่าง ๓๑)

ประเภท	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		พนักงาน				
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อว.โส	ชง.	ปง.	การกิจ	ทั่วไป
ระดับ															
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดทမ်းบัญชีตำแหน่งและกรทำพนมเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินค่าตอบแทน/เงินเลี้ยงชีพ	
๑	ส.ส.อ.หญิง พรหมทิพย์ โปธิศิริกุล	ปริญญาโท	๑๑-๒-๐๑-๑๑๐๒-๐๐๑	ปลัดเทศบาลตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ปลาร	๑๑-๒-๐๑-๑๑๐๒-๐๐๑	ปลัดเทศบาลตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กตจ	๑๑๕,๓๒๐ (๑๒,๒๖๐ x ๙)	๑๕๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๐)	๑๕๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๐)	๑๗๐,๒๖๐ (๑๗,๐๒๖ x ๑๐)

หน่วยตรวจสอบภายใน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินค่าตอบแทน/เงินเลี้ยงชีพ	
๒	-/-	-	-	-	-	๑๑-๒-๐๒-๑๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ก.ก.ท.)	กตจ	๑๑๕,๓๒๐ (๑๒,๒๖๐ x ๙)	-	-	เกินขั้นไป

ส่วนนักศึกษานอก

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินค่าตอบแทน/เงินเลี้ยงชีพ	
๓	นางอุบล จิตชาวุธ	ปริญญาโท	๑๑-๒-๐๑-๑๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	คณ	๑๑-๒-๐๑-๑๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	คณ	๑๒๖,๕๐๐ (๑๒,๖๕๐ x ๑๐)	๑๖๐,๐๐๐ (๑๖,๐๐๐ x ๑๐)	๑๖๐,๐๐๐ (๑๖,๐๐๐ x ๑๐)	๑๖๖,๕๐๐ (๑๖,๖๕๐ x ๑๐)
๔	นายคณิง สมสาร	ปริญญาโท	๑๑-๒-๐๑-๑๑๐๒-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย	ชป.	๑๑-๒-๐๑-๑๑๐๒-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย	ชป.	๑๒๖,๕๐๐ (๑๒,๖๕๐ x ๑๐)	-	-	๑๖๖,๕๐๐ (๑๖,๖๕๐ x ๑๐)
๕	นางสาวอติชา กิจาวงษ์	ปริญญาโท	๑๑-๒-๐๑-๑๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงาน	ชป.	๑๑-๒-๐๑-๑๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงาน	ชป.	๑๒๖,๕๐๐ (๑๒,๖๕๐ x ๑๐)	-	-	๑๖๖,๕๐๐ (๑๖,๖๕๐ x ๑๐)
๖	นางสาวรณนดา สุวีระ	ปริญญาโท	๑๑-๒-๐๑-๑๑๐๒-๐๐๑	นักศึกษานอก	ชป.	๑๑-๒-๐๑-๑๑๐๒-๐๐๑	นักศึกษานอก	ชป.	๑๒๖,๕๐๐ (๑๒,๖๕๐ x ๑๐)	-	-	๑๖๖,๕๐๐ (๑๖,๖๕๐ x ๑๐)
๗	นางสาวพรทิพย์ สิริวงษร	ปริญญาโท	๑๑-๒-๐๑-๑๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชป.	๑๑-๒-๐๑-๑๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชป.	๑๒๖,๕๐๐ (๑๒,๖๕๐ x ๑๐)	-	-	๑๖๖,๕๐๐ (๑๖,๖๕๐ x ๑๐)
๘	นางสาวสุณิสา มาคิน	ปริญญาตรี	๑๑-๒-๐๑-๑๑๐๒-๐๐๑	นักศึกษานอก	ชป.	๑๑-๒-๐๑-๑๑๐๒-๐๐๑	นักศึกษานอก	ชป.	๑๒๖,๕๐๐ (๑๒,๖๕๐ x ๑๐)	-	-	๑๖๖,๕๐๐ (๑๖,๖๕๐ x ๑๐)



ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณสมบัติการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง/เงินพิเศษอื่นๆ	เงินเดือน	
๘	นางสาววิบูลย์ลักษณ์ มีธรมงคลวัฒน์	ปริญญาโท	๓๒-๒-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ป.๕	๓๒-๒-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ป.๕	๓๓๓,๒๐๐ (๓๓๐,๒๐๐ + ๓,๐๐๐)	-	๓๓๓,๒๐๐	
๑๐	ลิ้นเอกศราวุฒิ พาเวือน	ป.๒๕	๓๒-๒-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๒	ทพ.ปือถิ่น	ป.๖	๓๒-๒-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๒	ทพ.ปือถิ่น	ป.๖	๒๕๕,๕๐๐ (๒๕๒,๕๐๐ + ๓,๐๐๐)	๓,๕๐๐ (๒๕๐ X ๗)	๒๕๙,๐๐๐	
๑๑	นางกวีวิ ปัญญาธิ	ปริญญาตรี	๓๒-๒-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๖	๓๒-๒-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๖	๓๓๕,๒๐๐ (๓๓๒,๒๐๐ + ๓,๐๐๐)	-	๓๓๕,๒๐๐	
๑๒	นายประสิทธิ์ เต็มป่า	ป.๒๖	-	นักการ (อยู่ข้างประจำ)	-	-	นักการ (อยู่ข้างประจำ)	-	๓๕๖,๐๐๐	-	๓๕๖,๐๐๐	
๑๓	น.ส.อรุณี พารณรัตน์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๕๖,๐๐๐	-	๓๕๖,๐๐๐	
๑๔	นายสมศักดิ์ เทพสุวรรณ	ป.๒๖	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๓๕๕,๒๐๐	-	๓๕๕,๒๐๐	
๑๕	นายชัยชาญ พรมมา	ป.๒๕	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๓๕๖,๒๐๐	-	๓๕๖,๒๐๐	
๑๖	นายวิภา อังสุระ	ป.๒๕	-	ทพ.ข้างถนน	-	-	ทพ.ข้างถนน	-	๓๕๖,๒๐๐	-	๓๕๖,๒๐๐	
๑๗	นายณัฐศักดิ์ ประเสริฐ	ป.๒๓	-	ทพ.ข้างถนน	-	-	ทพ.ข้างถนน	-	๓๕๖,๒๐๐	-	๓๕๖,๒๐๐	
๑๘	น.ส.อ่องกานวณ ชิตอุโมงค์	ปริญญาตรี	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๓๕๖,๒๐๐	-	๓๕๖,๒๐๐	
๑๙	น.ส.พัชราภรณ์ กองแก้ว	ปริญญาตรี	-	ทพ.ข้างถนน	-	-	ทพ.ข้างถนน	-	๓๕๖,๒๐๐	-	๓๕๖,๒๐๐	
๒๐	น.ส.ณัฐฤทัยณัฏ แสนสุวัฒน์	ปริญญาตรี	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๓๕๖,๒๐๐	-	๓๕๖,๒๐๐	
๒๑	นางประนอม ปิ่นแก้ว	ป.๒๖	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๓๐๕,๐๐๐	-	๓๐๕,๐๐๐	
๒๒	นายจตุรนต์ ไชยธรรม	ป.๒๖	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๓๐๕,๐๐๐	-	๓๐๕,๐๐๐	
๒๓	นายทวีวัฒน์ สีตา	ป.๒๓	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๓๐๕,๐๐๐	-	๓๐๕,๐๐๐	
๒๔	นายเกษียรศักดิ์ สุวรรณ	-	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๓๐๕,๐๐๐	-	๓๐๕,๐๐๐	
๒๕	-	-	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๓๐๕,๐๐๐	-	๓๐๕,๐๐๐	ว่าง

ดลชษฐ์

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณสมบัติการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง/เงินพิเศษอื่นๆ	เงินเดือน	
๒๖	นายสาธิตพิทักษ์ ศิริ	ปริญญาโท	๓๒-๒-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๒	ผู้ชำนาญการพิเศษ (นักบริหารงานบุคคล)	ค.๖	๓๒-๒-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๒	ผู้ชำนาญการพิเศษ (นักบริหารงานบุคคล)	ค.๖	๕๕๕,๐๐๐ (๕๕๒,๐๐๐ + ๓,๐๐๐)	-	๕๕๕,๐๐๐	
๒๗	นายสุจิตพร แซ่ตั้ง	ปริญญาตรี	๓๒-๒-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๒	นักวิชาการสัญญา	ป.๖	๓๒-๒-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๒	นักวิชาการสัญญา	ป.๖	๓๓๕,๐๐๐ (๓๓๒,๐๐๐ + ๓,๐๐๐)	-	๓๓๕,๐๐๐	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินอื่นใด	
๔๖	นายจรูญพร คังสุภ	ปริญญาตรี การศึกษาระดับ ประถมศึกษา	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๔๗	นายอนุพงษ์ อภัยกิจ	-	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๔๘	นายธีรชาติ วัฒนเสน	-	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๔๙	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	-	ว่างใหม่
๕๐	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	-	ว่างใหม่

กองสวัสดิการชุมชนและสิ่งแวดล้อม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินอื่นใด	
๔๑	นางฉวีวรรณ ศุภศิริเกษม	ปริญญาโท	๓๓๒-๐๖-๒๐๔๔-๐๐๑	นักบริหารงานชุมชนสุขภาพ (โดย กอ.ส.ช.บางนาเขตฯ)	ศบ	๓๓๒-๐๖-๒๐๔๔-๐๐๑	นักบริหารงานสุขภาพ (โดย กอ.ส.ช.บางนาเขตฯ)	ศบ	๔๓๖,๐๐๐	๕๓,๐๐๐	-	๔๘๙,๐๐๐
๔๒	-	-	๓๓๒-๐๖-๒๐๔๓-๐๐๑	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ศบ	๓๓๒-๐๖-๒๐๔๓-๐๐๑	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ศบ	๓๕๕,๐๐๐	-	-	ว่างใหม่
๔๓	นายถาวรอุทัยชัย สุเทพ	ปริญญาตรี	๓๓๒-๐๖-๒๐๓๖-๐๐๑	ทพ.สาธารณสุขชุมชน	ศบ	๓๓๒-๐๖-๒๐๓๖-๐๐๑	ทพ.สาธารณสุขชุมชน	ศบ	๓๓๓,๕๕๐	-	-	๓๓๓,๕๕๐
๔๔	น.ส.นเรศศรีเกษม ภัทราวดี	ปริญญาตรี	๓๓๒-๐๖-๒๐๓๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ศบ	๓๓๒-๐๖-๒๐๓๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ศบ	๓๔๕,๐๐๐	-	-	๓๔๕,๐๐๐
๔๕	นางสาวฉัตรรัตน์ จิตนะ	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๔๖	นายอภิมณี ไพฑูริย์	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๔๗	นายภัทราภรณ์ ไพฑูริย์	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๔๘	นายวีระกฤษ พนมทวี	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๔๙	นางสาวกานตนา เมืองใจ	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๕๐	นายพิสิทธิ์ สาคาน	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๕๑	นายดวงจันทร์ สุจิตา	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	-	ว่างใหม่
๕๒	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	-	ว่างใหม่
๕๓	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	-	ว่างใหม่



งบการเงินปี ๒๕๖๓

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	การบัญชีค่าจ้างเดิม			การบัญชีค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		ตำแหน่ง/เงินเดือนเดิม
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	ลักษณะจ้างงาน	
๖๐	น.ส. พงษ์ทิพย์ เกษมชาติ	ปริญญาโท	๓๓-๒-๐๓-๒๕๐๓-๐๐๔	นักบริหารการศึกษาศึกษา (ดูแลกิจการศึกษาศึกษา)	ต้น	๓๓-๒-๐๓-๒๕๐๓-๐๐๔	นักบริหารการศึกษาศึกษา	ต้น	๓๓,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๙๕)	-	๓๓,๐๐๐
๖๑	น.ส. เขมมาภรณ์ เกษมชาติ	ปริญญาโท	๓๓-๒-๐๓-๒๕๐๓-๐๐๔	นักบริหารการศึกษาศึกษา	ต้น	๓๓-๒-๐๓-๒๕๐๓-๐๐๔	นักบริหารการศึกษาศึกษา	ต้น	๓๓,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๙๕)	-	๓๓,๐๐๐
๖๒	นางสาว รุ่งโรจน์ จรุงธรรม	ปริญญาตรี	๓๓-๒-๐๓-๒๕๐๓-๐๐๔	เจ้าหน้าที่บริหารการ	ข.๒	๓๓-๒-๐๓-๒๕๐๓-๐๐๔	เจ้าหน้าที่บริหารการ	ข.๒	๒๐,๐๐๐ (๒,๐๐๐ x ๙๕)	-	๒๐,๐๐๐
๖๓	น.ส. สันติสุขยา ภานุอินจันทร์	ปริญญาตรี	๓๓-๒-๐๓-๒๕๐๓-๐๐๔	เจ้าหน้าที่บริหารการ	ป.๒	๓๓-๒-๐๓-๒๕๐๓-๐๐๔	เจ้าหน้าที่บริหารการ	ป.๒	๒๐,๐๐๐ (๒,๐๐๐ x ๙๕)	-	๒๐,๐๐๐
๖๔	นายอนุสิทธิ์ ชันดี	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๐,๐๐๐	-	๓๐๐,๐๐๐
๖๕	ศูนย์พัฒนาผลิตภัณฑ์ พศ.อุบลราชธานี	ปริญญาโท	๓๓๓๐๓๒๕๐๓๒๕๐๖	ครู	ศ.๒	๓๓๓๐๓๒๕๐๓๒๕๐๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ศ.๒	๓๓,๐๐๐	-	๓๓,๐๐๐
๖๖	นางฉวีวรรณ คำปิ่น	ปริญญาตรี	๓๓๓๐๓๒๕๐๓๒๕๐๖	ครู	ศ.๒	๓๓๓๐๓๒๕๐๓๒๕๐๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ศ.๒	๓๐,๐๐๐	-	๓๐,๐๐๐
๖๗	นางสาวสุภาวดี ทนต๊ะแก้ว	ปริญญาตรี	๓๓๓๐๓๒๕๐๓๒๕๐๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ศ.๒	๓๓๓๐๓๒๕๐๓๒๕๐๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ศ.๒	๒๐,๐๐๐	-	๒๐,๐๐๐
๖๘	นางสาวสุภาวดี วัชรารัตน์	ปริญญาตรี	๓๓๓๐๓๒๕๐๓๒๕๐๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ศ.๒	๓๓๓๐๓๒๕๐๓๒๕๐๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ศ.๒	๒๐,๐๐๐	-	๒๐,๐๐๐
๖๙	นางสาวสุภาวดี วาสนิณี	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓๓,๐๐๐	-	๓๓,๐๐๐
๗๐	นางสุรัฐยาภรณ์ ขอมรัมย์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓๓,๐๐๐	-	๓๓,๐๐๐
๗๑	นางสุภาวดี กิ่งศรีทอง	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๐,๐๐๐	-	๓๐๐,๐๐๐
๗๒	โรงเรียนอนุบาล พศ.อุบลราชธานี	ปริญญาโท	๓๓๓๐๓๒๕๐๓๒๕๐๖	นักบริหารการศึกษาศึกษา	ศ.๒	๓๓๓๐๓๒๕๐๓๒๕๐๖	นักบริหารการศึกษาศึกษา	ศ.๒	๓๓,๐๐๐	-	๓๓,๐๐๐
๗๓	นางสาวสุภาวดี ธีระกุลพิพัฒน์กุล	ปริญญาโท	๓๓๓๐๓๒๕๐๓๒๕๐๖	ครู	ศ.๒	๓๓๓๐๓๒๕๐๓๒๕๐๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ศ.๒	๓๐,๐๐๐	-	๓๐,๐๐๐
๗๔	นางสาวสุภาวดี สุรินทร์คำ	ปริญญาตรี	๓๓๓๐๓๒๕๐๓๒๕๐๖	ครู	ศ.๒	๓๓๓๐๓๒๕๐๓๒๕๐๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ศ.๒	๓๐,๐๐๐	-	๓๐,๐๐๐
๗๕	นางสาวสุภาวดี ศิริมาณี	ปริญญาโท	๓๓๓๐๓๒๕๐๓๒๕๐๖	ครู	ศ.๒	๓๓๓๐๓๒๕๐๓๒๕๐๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ศ.๒	๓๐,๐๐๐	-	๓๐,๐๐๐
๗๖	น.ส. รุ่งโรจน์ วัชรารัตน์	ปริญญาโท	๓๓๓๐๓๒๕๐๓๒๕๐๖	ครู	ศ.๒	๓๓๓๐๓๒๕๐๓๒๕๐๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ศ.๒	๓๐,๐๐๐	-	๓๐,๐๐๐
๗๗	นางสาวสุภาวดี คำม	ปริญญาตรี	๓๓๓๐๓๒๕๐๓๒๕๐๖	ครู	ศ.๒	๓๓๓๐๓๒๕๐๓๒๕๐๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ศ.๒	๒๐,๐๐๐	-	๒๐,๐๐๐
๗๘	นางสาวสุภาวดี เจริญณี	ปริญญาตรี	๓๓๓๐๓๒๕๐๓๒๕๐๖	ครู	ศ.๒	๓๓๓๐๓๒๕๐๓๒๕๐๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ศ.๒	๒๐,๐๐๐	-	๒๐,๐๐๐
๗๙	น.ส. สุวิมลรัตน์ ไชยสาร	ปริญญาตรี	๓๓๓๐๓๒๕๐๓๒๕๐๖	ครู	ศ.๒	๓๓๓๐๓๒๕๐๓๒๕๐๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ศ.๒	๒๐,๐๐๐	-	๒๐,๐๐๐
๘๐	นายสุภาวดี สันติสุข	ป.๖	๓๓๓๐๓๒๕๐๓๒๕๐๖	คนงาน	-	๓๓๓๐๓๒๕๐๓๒๕๐๖	คนงาน	-	๓๐๐,๐๐๐	-	๓๐๐,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานเทศบาลตำบลสุทนต์ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ซื่อสัตย์โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

เทศบาลตำบลสุทนต์ จะกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการมีวิสัยทัศน์มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๓๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๓๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลอุทว่า มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๔. การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย