



เอกสารประกอบ  
แผนอัตรากำลัง 3 ปี  
เทศบาลตำบล  
อำเภอลำพูน จังหวัดลำพูน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563

## คำนำ

เทศบาลตำบลลี่ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2561 – 2563) ซึ่งมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยมีการดำเนินการให้เป็นไปตามตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน (ก.ท.จ.ลำพูน) พิจารณาตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลลี่ให้เหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลลี่ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังไว้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลลี่

## สารบัญ

	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตตำบล	6
5. ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล	8
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	18
7. สรุปปัญหา และแนวทางในการบริหารงานบุคคล	19
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	25
9. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	33
10. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	36
11. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	40
12. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	48
13. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลหรือลูกจ้าง	55
14. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง	57
15. ภาคผนวก	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2561 – 2563)	
- บันทึกการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	
- การเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน	

**แผนอัตรากำลัง 3 ปี**  
**ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563**  
**เทศบาลตำบล**

\*\*\*\*\*

**1. หลักการและเหตุผล**

1.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความจำเป็นและความเหมาะสมของท้องถิ่นประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงานและจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกัน และ สายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกัน

1.2.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลตำบล โดยให้เทศบาลตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) กำหนด

1.2.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดลำพูน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตาม มาตรฐานทั่วไปตามข้อ 1.1 และตามประกาศกำหนด ตามข้อ 1.2 ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.ท.จ.ครั้งที่ 9/2545 เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2545 และผู้ว่าราชการจังหวัดลำพูน ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดลำพูน ได้ลงนาม เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2545

1.4. ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดลำพูน เรื่องหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล ข้อที่ 18 วรรค 2 เมื่อครบกำหนดระยะเวลาการ ใช้แผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบล 3 ปีแล้ว ให้เทศบาลตำบล ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตำบล ตามข้อ 16 เป็นระยะเวลา 3 ปี ในรอบถัดไป

1.5. จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลลี่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563 ขึ้น

## 2.วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.1 เพื่อให้ เทศบาลตำบลลี่มีโครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้ เทศบาลตำบลลี่ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วน ราชการที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลลี่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไข เพิ่มเติมฉบับที่ 13 พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลลี่

2.5 เพื่อให้ เทศบาลตำบลลี่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การ บริหารงานของเทศบาลตำบลลี่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มี ประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่ จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้เทศบาลตำบลลี่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไป ตามที่กฎหมายกำหนด

### 3.ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ให้เทศบาลตำบลลี่ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลลี่ หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีนักทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลลี่ เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลลี่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลลี่ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลลี่บรรลุตามผลพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลลี่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่

กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/ เปลี่ยนอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน การพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรับรองการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ 5  
ต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นมีกำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้น การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลาย จะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม /ลดลง



## 4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

### สภาพปัญหาของพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลลี่ มีความครบถ้วน เทศบาลตำบลลี่สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลลี่ ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลลี่ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญโดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

### 1. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- 1.1 ปัญหาการคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- 1.2 ปัญหาเครือข่ายสัญญาณโทรศัพท์เคลื่อนที่ที่ไม่ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- 1.3 ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- 1.4 ปัญหาการสัญจรไปมาภายในหมู่บ้านไม่สะดวก

### 2. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- 2.1 การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
  - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
  - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- 2.2 ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร, พัฒนาอาชีพ

### 3. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- 3.1 ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- 3.2 ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- 3.3 ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- 3.4 ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

### 4. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- 4.1 การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- 4.2 ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอในการอุปโภค-บริโภค
- 4.3 ปัญหาระบบกรองน้ำประปาขาดมาตรฐาน
- 4.4 ปัญหาขาดแคลนแหล่งเก็บกักน้ำ

4.5 ปัญหาระบบส่งน้ำเพื่อการเกษตรมีไม่เพียงพอ

7

## 5. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

5.1 ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

5.2 ปัญหาการขาดโอกาสในการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ

## 6. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

6.1 ปัญหาป่าไม้ถูกทำลาย

6.2 ปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ

6.3 ปัญหาคลอง แหล่งน้ำ ตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

6.4 ปัญหามลพิษจากเหมืองแร่

## 7. ปัญหาการบริหาร และการจัดการของเทศบาลตำบล

7.1 ปัญหาความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชนยังมีน้อย

7.2 ปัญหาบุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

7.3 สมาชิกสภาท้องถิ่นยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่

7.4 ปัญหาการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ของเทศบาลไม่ทั่วถึง

## ความต้องการของประชาชน

### 1. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1.1 ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ

1.2 มีสัญญาณโทรศัพท์เคลื่อนที่ครอบคลุมพื้นที่

1.3 ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

1.4 ปรับปรุงซ่อมแซมถนน ก่อสร้างถนนภายในหมู่บ้านและถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน

### 2. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

2.1 จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

2.2 ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

2.3 สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

2.4 ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย, การวิจัยและการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ

### 3. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

3.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

3.2 ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

3.3 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดขุมขยะและรณรงค์ป้องกันโรคพิษสุนัข และ โรคอุบัติใหม่

8

3.4 ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

#### 4. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

4.1 ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

4.2 ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

4.3 ให้มีการปรับปรุงระบบกรองน้ำประปาหมู่บ้านให้ได้มาตรฐาน

4.4 ให้มีการก่อสร้างแหล่งกักเก็บน้ำ เช่น อ่างเก็บน้ำ สระน้ำ ฯลฯ

4.5 ก่อสร้างเหมืองฝายคูคลอง ส่งน้ำให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

#### 5. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

5.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

5.2 ให้ความรู้ด้านการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ

5.3 ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

5.4 ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### 6. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

6.1 รณรงค์ให้ความรู้ในการอนุรักษ์ป่าไม้และสิ่งแวดล้อม

6.2 ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนและประชาชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6.3 ขุดลอกคลอง แหล่งน้ำ ที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

#### 7. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการของเทศบาลตำบล

7.1 สร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ

7.2 จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

7.3 ส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจแก่สมาชิกสภาท้องถิ่นให้เข้าใจในบทบาทหน้าที่

### 5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลลี่ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของ ชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลลี่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลลี่จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลลี่ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา และเพื่อให้การกำหนดจำนวนและตำแหน่งของบุคลากรของเทศบาลให้สามารถสนองตอบต่อแนวทางการพัฒนาที่ได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์การพัฒนาขอตำบลลี่ ซึ่งได้กำหนดไว้ดังนี้

9

## ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลลี่

### 1. วิสัยทัศน์

“เทศบาลตำบลลี่เป็นเมืองที่น่าอยู่ มีคุณธรรมจริยธรรม โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ให้อยู่ดีมีสุขอย่างยั่งยืน”

### 2. ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลลี่ แบ่งออกเป็น 5 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านองค์กรและการให้บริการที่ดีแก่ประชาชน

### 3. เป้าประสงค์

1. โครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการได้มาตรฐานและสามารถรองรับการขยายตัวด้านเศรษฐกิจและภาคอุตสาหกรรมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
2. สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนอย่างมั่นคงและยั่งยืน ยกกระดับการศึกษา การกีฬาให้ครอบคลุมและทั่วถึงอย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนได้รับบริการขั้นพื้นฐานด้านสาธารณสุขอย่างทั่วถึง และร่วมอนุรักษ์ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
3. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ โดยการเพิ่มผลผลิต การยกระดับคุณภาพผลผลิต และสามารถรองรับด้านการลงทุน การท่องเที่ยวในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
4. อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น และพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอย่างยั่งยืน
5. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐไปสู่องค์กรยุคใหม่ และการให้บริการที่ดีแก่ประชาชน
6. พัฒนาขีดความสามารถทางด้านเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้านนวัตกรรมตามแนวคิด

Thailand 4.0

### 4. ตัวชี้วัด

1. มีโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ได้มาตรฐาน
2. ประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลลี่ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
3. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น

4. ป่าชุมชนและแหล่งน้ำได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น
5. บุคลากรมีทักษะ และความรู้เพิ่มขึ้น
6. มีนวัตกรรมที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สำหรับชุมชน

10

## 5. ค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	ค่าเป้าหมาย			
	61	62	63	64
1. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	13 หมู่บ้าน	13 หมู่บ้าน	13 หมู่บ้าน	13 หมู่บ้าน
2. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต	13 หมู่บ้าน	13 หมู่บ้าน	13 หมู่บ้าน	13 หมู่บ้าน
3. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	1ครั้ง	1ครั้ง	1ครั้ง	1ครั้ง
4. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	13 หมู่บ้าน	13 หมู่บ้าน	13 หมู่บ้าน	13 หมู่บ้าน
5. การพัฒนาด้านองค์กรและการให้บริการที่ดีแก่ประชาชน	1ครั้ง	1ครั้ง	1ครั้ง	1ครั้ง

## 6. กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	1. ก่อสร้างสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
	2. ปรับปรุงซ่อมแซมสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต	1. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตในทุกกลุ่มวัย
	2. เสริมสร้างความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	1. ส่งเสริม สนับสนุนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
	2. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
	3. ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	1. สร้างองค์ความรู้และสร้างจิตสำนึกในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
	2. พัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
	3. การบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านองค์กรและการให้	1. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐไปสู่

บริหารที่ดีแก่ประชาชน	องค์กรยุคใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล	11
	2. พัฒนาและเพิ่มศักยภาพคุณธรรมและจริยธ ให้กับบุคลากรในองค์กร	

## 7. จุดยืนทางยุทธศาสตร์

**“เทศบาลตำบลลี่เป็นเมืองที่น่าอยู่ มีคุณธรรมจริยธรรม โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ให้อยู่ดีมีสุขอย่างยั่งยืน”**

เทศบาลตำบลลี่ เป็นตำบลที่มีพื้นที่เป็นเนินเขาลาดเอียงไปทางทิศตะวันออก อยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติขุนแมลี้ มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 122.77 ตารางกิโลเมตร มีจำนวนประชากร 8,486 คน จำนวนครัวเรือน 2,818 หลัง เทศบาลตำบลลี่ มีพื้นที่รับผิดชอบจำนวน 13 หมู่บ้าน แยกออกเป็น 2 เขต

**เขตเลือกตั้งที่ 1** จำนวน 4 หมู่บ้าน ประกอบด้วย หมู่ที่ 5 บ้านฮ่อมต้อ, หมู่ที่ 7 บ้านป่าหก, หมู่ที่ 12 บ้านใหม่ศิวิไล และหมู่ที่ 13 บ้านแพะหนองห้า

**เขตเลือกตั้งที่ 2** จำนวน 9 หมู่บ้าน ประกอบด้วย หมู่ที่ 1 บ้านแวนนาริน, หมู่ที่ 2 บ้านนากลาง, หมู่ที่ 3 บ้านปู, หมู่ที่ 8 บ้านม่วงสามปี, หมู่ที่ 9 บ้านปวงคำ, หมู่ที่ 10 บ้านกลาง, หมู่ที่ 11 บ้านโฮ้ง, หมู่ที่ 16 บ้านใหม่น้ำผึ้ง และหมู่ที่ 17 บ้านผายอง

เทศบาลตำบลลี่ มีสภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มริมแม่น้ำและมีน้ำแม่แต๊ะ น้ำแม่ลี้ และแหล่งน้ำขนาดเล็กไหลผ่าน มีความเหมาะสมในการปลูกพืชหลายชนิด เช่น ลำไย มะม่วง ข้าวโพด ฯลฯ ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เกษตรกรในพื้นที่ส่วนใหญ่สามารถทำการเกษตรได้ตลอดปี แต่ช่วงฤดูแล้งไม่สามารถทำเต็มพื้นที่ได้ เนื่องจากขาดแคลนแหล่งน้ำต้นทุน จึงจำเป็นต้องมีอาชีพเสริม เพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ครัวเรือนและได้มีการจัดตั้งกลุ่มต่างๆ ขึ้นมา เช่น กลุ่มทอผ้า กลุ่มทำการเกษตร กลุ่มพัฒนาอาชีพ ฯลฯ แต่กลุ่มต่างๆ ที่จัดตั้งขึ้นมานั้น ไม่สามารถดำเนินการได้เต็มที่ เนื่องจากมีสินค้าล้นตลาด และไม่มีตลาดกลางรองรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรและผลิตภัณฑ์แปรรูปที่ทางกลุ่มต่างๆ ได้จัดทำขึ้นมา

ดังนั้น เทศบาลตำบลลี่ จึงได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของเทศบาลตำบลลี่ คือ **“พัฒนาให้เป็นเมืองเกษตรอุตสาหกรรม และประชาชนมีคุณภาพที่ดีขึ้น”**

จากยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลลี่ เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ของเทศบาลตำบลลี่จะเห็นได้ว่า การดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ จำเป็นจะต้องมีการเพิ่มจำนวนบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น แทบทุกกองงาน โดยเฉพาะกองช่างซึ่งมีบุคลากรจำกัด จำเป็นจะต้องเพิ่มจำนวนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ เช่น ตำแหน่งเขียนแบบ วิศวกรโยธา และจำนวนช่างโยธาที่จะต้องทำงานให้ทันต่อเวลาและสนองต่อความต้องการของยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรโดย เทคนิค SWOT

เทศบาลตำบลลี่ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะ

เป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดย 12 การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล และเพื่อให้ทราบถึงปัญหาและความต้องการ ที่แท้จริงในเขตพื้นที่รับผิดชอบ จึงได้ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ดังนี้

## 1. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

### 1.1 การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสพัฒนาในอนาคตของ เทศบาลตำบล

เมื่อได้ศึกษาข้อมูลสภาพทั่วไปของเทศบาลตำบล ในภาพรวมแล้วได้นำมากำหนดประเด็น ต่างๆ เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาของเทศบาลตำบลโดยอาศัยเทคนิค SWOT Analysis ซึ่งเป็นการ วิเคราะห์จุดแข็ง, จุดอ่อนซึ่งเป็นปัจจัยภายในหรือสภาวะแวดล้อมในเขตพื้นที่บริหารงานและการวิเคราะห์ถึง โอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกหรือสภาวะแวดล้อมภายนอกรายละเอียดเป็นไป ตามตารางการวิเคราะห์ดังนี้

#### ตารางการวิเคราะห์ปัจจัยภายในของเทศบาลตำบล

ปัจจัยภายใน	จุดแข็ง	จุดอ่อน
1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- มีโครงข่ายการคมนาคมสายหลักเชื่อมโยงทางรถยนต์กับจังหวัดลำพูนและจังหวัดข้างเคียง	- การคมนาคมถนนสายรองเชื่อมหมู่บ้านชำรุดและบางสายเป็นถนนลูกรัง
2. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- มีทรัพยากรป่าไม้เป็นแหล่งต้นน้ำมีแม่น้ำสายสำคัญๆ เช่นน้ำแม่ลี, น้ำแม่แต๊ะ, น้ำแม่แวน - มีแหล่งแร่ถ่านหินลิกไนต์และอื่นๆในพื้นที่	- มีปัญหาบุกรุกพื้นที่ป่า เนื่องจากมีพื้นที่ทำการเกษตรน้อย - ปัญหาน้ำหลากเข้าท่วมพื้นที่อยู่อาศัยและพื้นที่ทำการเกษตร - เกิดภาวะฝนทิ้งช่วง และไม่ตกต้องตามฤดูกาล การเพาะปลูกพืชบางชนิดได้รับน้ำจากน้ำฝนเท่านั้น ทำให้เกิดความเสียหาย - ขาดระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพสร้างผลกระทบ

		โดยตรงต่อประชาชน - ปริมาณ ทรัพยากรธรรมชาติ 13 อย่างรวดเร็ว
<b>3. ด้านเศรษฐกิจ</b> 3.1 เกษตร	- มีผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญคือลำไย, ข้าวโพด, ดอกดาวเรือง, มันฝรั่ง, มะม่วง, ฯลฯ	- ไม่มีตลาดกลางรองรับผลผลิตทางการเกษตร ช่องทางในการจำหน่ายมีจำนวนจำกัด ถูกกดราคาจากพ่อค้าคนกลาง - เกษตรกรขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาคุณภาพผลผลิตและการบริหารจัดการ
<b>3. ด้านเศรษฐกิจ</b> 3.1 เกษตร(ต่อ)  3.2 อุตสาหกรรม	- มีผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญคือลำไย, ข้าวโพด, ดอกดาวเรือง, มันฝรั่ง, มะม่วง, ฯลฯ  - มีโรงงานประกอบกิจการเหมืองแร่ถ่านหินลิกไนต์ทำให้มีรายได้จากค่าภาคหลวงแร่และประชาชนมีรายได้จากการรับจ้างและเป็นพนักงานบริษัทฯ - มีโรงงานประกอบกิจการผลิตแคลเซียมคาร์บอเนต ทำให้ประชาชนมีรายได้จากการรับจ้างและเป็นพนักงานบริษัทฯ - มีโรงงานรับซื้อและแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร	- ต้นทุนในการทำการเกษตรสูงมีการใช้สารเคมีจำนวนมาก - จำนวนผู้ประกอบการมีจำนวนลดลงอันเนื่องจากปริมาณทรัพยากรธรรมชาติมีอยู่อย่างจำกัด  - ประชาชนในเขตพื้นที่ใกล้เคียงกับโรงงานได้รับผลกระทบฝุ่นละอองจากกระบวนการผลิตและขนส่งและจากเสียงดังของเครื่องบดแร่ฯ
<b>4. ด้านสังคม</b> <b>วัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น</b>	- มีวัฒนธรรมประเพณีเก่าแก่และมีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สืบทอดกันมายาวนาน - เป็นชุมชนที่มีวัฒนธรรมวิถีชีวิตที่เรียบง่ายสงบสุขน่าอยู่อาศัย - มีความโดดเด่นในการสืบสานพุทธศาสนาตามวิถีล้านนา - มีปราชญ์ชาวบ้านในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น	- การส่งเสริมสนับสนุนด้านวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่ต่อเนื่อง - การรับเอาวัฒนธรรมต่างถิ่นเข้ามาในพื้นที่อย่างแพร่หลาย - เยาวชน นักเรียน นักศึกษาไม่ให้ความสนใจในการสืบทอดประเพณีวัฒนธรรมดั้งเดิมและภูมิปัญญา



	- สถานศึกษาให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ และสืบทอดวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น	ชาวบ้าน
--	--	---------

**ตารางการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของเทศบาลตำบล**

ปัจจัยภายนอก	จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p><b>1. นโยบายจังหวัดลำพูน</b></p>	<p>ทิศทางหรือความต้องการที่จะเป็นในอนาคตของจังหวัด โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาในภารกิจหลักตามวิสัยทัศน์ “เมืองแห่งความสุข บนความพอเพียง” เพื่อให้การพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดลำพูนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงได้มีการกำหนดตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ในการพัฒนาให้จังหวัดลำพูนมีความได้เปรียบในการแข่งขัน ตามจุดเด่นของจังหวัด และสอดคล้องกับบริบทภายนอกที่เป็นโอกาสในการพัฒนาจังหวัดลำพูน จึงมีการกำหนดจุดเน้นตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic positioning) ใน 3 ด้าน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เมืองหัตถนวัตกรรม สร้างสรรค์ (Creative Craft Innopolis) สนับสนุน ส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้สินค้าหัตถอุตสาหกรรม และนำนวัตกรรมมาใช้พัฒนาสินค้าหัตถอุตสาหกรรมให้มีความสามารถในการแข่งขันและสร้างมูลค่าเพิ่ม</li> <li>2. เมืองเกษตรสีเขียว ปลอดภัยและปราดเปรื่อง (Green Agricultural City) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาปัจจัยการผลิตที่เอื้อต่อการผลิตสินค้าเกษตร ปลอดภัยอย่างเป็นระบบ ทั้งแหล่งน้ำและที่ดิน รวมทั้งปัจจัยการผลิตอื่นๆ พัฒนาสมรรถนะเกษตรกรสู่เกษตรกรปราดเปรื่อง (smart farmers) ส่งเสริมการ</li> </ol>	<p>จังหวัดลำพูน มีความแตกต่างอย่างมากในการพัฒนาในเขตเมืองและอำเภอรอบนอก ในเขตเมืองได้จัดทำเป็นเขตนิคมอุตสาหกรรม แต่อำเภอรอบนอกเป็นเขตเกษตรกรรม ทำให้การอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากและแตกต่างกัน เช่น ในเขตเมืองต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ในด้านการบริหารจัดการระบบสิ่งแวดล้อม เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของประชาชนในเขตเมือง แต่ในเขตรอบนอก ประชาชนในเขตพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ดูแลรักษา ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำ ฯลฯ โดยใช้ความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็น</p>

	<p>ผลิตพืช ผัก ผลไม้ สินค้าเกษตรที่มีความเหมาะสมต่อพื้นที่ พัฒนาสินค้าเกษตรให้ได้รับการรับรองมาตรฐาน สินค้าเกษตรปลอดภัย ส่งเสริมการรวมกลุ่มของเกษตรกรสีเขียวและแปลงผลิตสินค้า ตามนโยบายเกษตรแปลงใหญ่ เพื่อรวมกลุ่มการผลิตและเพิ่มศักยภาพทางการตลาด</p> <p>3. เมืองจุดหมายปลายทางแห่งการท่องเที่ยวเชิงประสบการณ์วัฒนธรรม (Cultural Experience Destination) ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว โดยเน้นการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ซึ่งเป็นศักยภาพที่โดดเด่นของพื้นที่และเชื่อมโยงการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติและเกษตร โดยมีนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างประเทศที่ต้องการท่องเที่ยวเชิงประสบการณ์ด้านวัฒนธรรม</p>	<p>เครื่องมือในการพัฒนา โดยไม่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก</p> <p style="text-align: right;">15</p>
<p><b>2. นโยบายอำเภอ</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การบริหารจัดการน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตรอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาและส่งเสริมระบบการบริหารจัดการแหล่งน้ำที่มีประสิทธิภาพ ปรับปรุงซ่อมแซมแหล่งกักเก็บน้ำต้นทุนจัดหาพื้นที่ทำระบบแก้มลิง ส่งเสริมการวางแผนด้านการเกษตร</li> <li>2. การพัฒนาเพื่อเป็นเมืองแห่งการอนุรักษ์แหล่งโบราณสถาน การสืบสานวัฒนธรรมประเพณีที่โดดเด่นเป็นเอกลักษณ์ และส่งเสริมการท่องเที่ยวอนุรักษ์</li> <li>3. การมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชนและสังคม ให้มีศักยภาพทั้งด้านการศึกษา สุขภาพร่างกายและจิตใจ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง การเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการส่งเสริมแนวทางการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</li> <li>4. การมุ่งพัฒนาและส่งเสริมอาชีพชุมชน ให้สามารถผลิตสินค้าเกษตรและหัตถกรรมที่มีคุณภาพและปลอดภัย การเสริมสร้างทักษะอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตอำเภอ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม แต่ยังขาดระบบบริหารจัดการน้ำในภาพรวมที่มีประสิทธิภาพ เกิดภาวะฝนทิ้งช่วงและไม่ตกต้องตามฤดูกาล การเพาะปลูกพืชบางชนิดได้รับน้ำฝนเท่านั้น ทำให้เกิดความเสียหาย</li> <li>- อำเภอ มีจำนวนประชาชนส่วนหนึ่งเป็นชาวไทยภูเขา มีขนบธรรมเนียมประเพณีแตกต่างกัน การดำเนินการพัฒนาบางครั้งไม่สามารถเข้าดำเนินการได้อย่างเต็มที่ ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการสื่อสาร ความเชื่อ</li> </ul>

	<p>และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยใช้ การตลาดนำการผลิต</p> <p>5. การส่งเสริม สนับสนุนการดำรงวิถีประชาธิปไตย ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน</p>	16
<b>3. ด้านเศรษฐกิจ</b>	<p>นโยบายส่วนกลาง นโยบายระดับจังหวัด อำเภอ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มุ่งเน้นส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพทางการเกษตรแบบ บูรณาการ ให้มีคุณภาพมาตรฐานและสอดคล้องกับ ความต้องการของตลาด</li> <li>- มุ่งพัฒนาคุณภาพมาตรฐานของผลิตภัณฑ์แปรรูป สินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมต่อเนื่องให้เป็นที่ยอมรับใน ระดับสากล และสนับสนุนการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการแปรรูปผลผลิตทาง การเกษตรในรูปแบบต่างๆ ขึ้นในพื้นที่ข้างเคียง</li> <li>- พ่อค้าคนกลางเป็นผู้กำหนด ราคาซื้อขาย</li> <li>- ต้นทุนในการผลิตผลผลิต ทางการเกษตรสูง เนื่องจาก การใช้สารเคมีเป็นจำนวนมาก</li> <li>- เกษตรกรมีหนี้สินจำนวน มาก</li> </ul>

## 1.2 การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

### 1) ด้านเศรษฐกิจเกี่ยวกับการท่องเที่ยว

**โอกาส** ของเทศบาลตำบลคือ สถานที่ตั้งทางภูมิศาสตร์อยู่ทางตอนใต้ของจังหวัดลำพูน มีสภาพภูมิอากาศที่เย็นสบายมีป่าไม้ที่ร่มรื่นมีศิลปวัฒนธรรม หัตถกรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและประเพณีที่โดดเด่นพอสมควร สามารถส่งเสริมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ได้ และการเปิดเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ถ่ายทอดวิถีชีวิตของชุมชนผลทางการเกษตร เช่น ลำไย เป็นจำนวนมาก สามารถส่งเสริมเป็นการท่องเที่ยวในสวนในช่วงฤดูที่มีผลผลิตออกสู่ตลาด มีการจัดเทศกาลส่งเสริมผลผลิตให้เป็นที่รู้จักของประชาชนทั่วไป เป็นการขยายโอกาสทางด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว

### 2) ด้านเศรษฐกิจเกี่ยวกับการอุตสาหกรรม

**โอกาส** ที่สำคัญของเทศบาลตำบลคือ มีแรงงานจำนวนมากที่จะสนับสนุนด้านอุตสาหกรรม

มีการปลูกพืชเศรษฐกิจทั้งที่สามารถป้อนโรงงานแปรรูปในรูปอาหารกระป๋องและอาหารสัตว์ เช่น ลำไย ข้าวโพด ดอกดาวเรือง การพัฒนาอุตสาหกรรมครัวเรือนประเภทหัตถกรรม (การทอผ้าพื้นเมือง) ซึ่งมีฝีมืออยู่ในขั้นดีหลายแห่งมีแหล่งแรงงานจำนวนมาก มีการออกประธานบัตรในการประกอบกิจการด้านอุตสาหกรรมเหมืองแร่

17

### 3) เศรษฐกิจเกี่ยวกับการเกษตรกรรม

โอกาส ของเทศบาลตำบลคือสภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มริมแม่น้ำและมีน้ำแม่แต๊ะ น้ำแม่ลี และแหล่งน้ำขนาดเล็กไหลผ่าน มีความเหมาะสมในการปลูกพืชหลายชนิด เช่นลำไย มะม่วง ข้าวโพด ดอกดาวเรืองโดยเฉพาะลำไย ได้มีการขยายพื้นที่เพาะปลูกเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมากมีการส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์ชีวภาพ ลดต้นทุนในการผลิตมีตลาดขายส่งทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีการส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรที่หลากหลาย อีกทั้ง ประชากรมีความขยันขันแข็งในการประกอบอาชีพภาครัฐมีการประกันราคาผลผลิตทางการเกษตร

### 4) ด้านเศรษฐกิจเกี่ยวกับการพาณิชย์กรรม

โอกาส ของเทศบาลตำบลคือ เป็นแหล่งผลิตผลไม้ และพืชสวนที่สำคัญของจังหวัดเกษตรมีแนวโน้มเป็นเกษตรกึ่งพ่อค้าและมีการส่งเสริมอบรมให้ความรู้ในการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรให้กับเกษตรกร มีการจัดตั้งตลาดของเอกชน เพื่อทำการแข่งขันการจัดซื้อผลผลิตทางการเกษตรเป็นจำนวนมากขึ้น มีการแข่งขันในด้านการให้ราคาผลผลิต

### 5) ด้านเศรษฐกิจที่เกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐาน

โอกาส ของเทศบาลตำบลคือ เส้นทางถนนสายหลักเชื่อมโยงระหว่างจังหวัดลำพูนจังหวัดลำปาง ทั้งอำเภอเสริมงาม และอำเภอเถินทำให้การคมนาคมสะดวกสบายรวดเร็วปลอดภัยมีถนนเชื่อมโยงระหว่างหมู่บ้านในพื้นที่โดยสะดวกและหลายเส้นทางมีระบบโทรศัพท์ทั้งระบบบริการสาธารณะและระบบที่ได้รับการสัมปทานในบริการทุกหมู่บ้าน ทุกหมู่บ้านมีสถานที่ในการประกอบกิจกรรมสาธารณะของหมู่บ้าน

### 6) ด้านสังคมและวัฒนธรรม

โอกาส ของเทศบาลตำบลคือ เป็นตำบลที่มีศิลปวัฒนธรรมและหัตถกรรมควรค่าแก่การอนุรักษ์และเผยแพร่ให้คนได้รู้จักชุมชนมีความสงบวิถีชีวิตที่ราบเรียบยึดมั่นในจารีตประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นสถานศึกษามีการส่งเสริมการอนุรักษ์และถ่ายทอดภูมิปัญญาศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น ด้านการศึกษาเด็กในโรงเรียนเข้าเรียนและศึกษาต่อภาคบังคับในอัตราที่สูงมากยิ่งขึ้นมีการจัดตั้งโรงเรียนขยายโอกาสในพื้นที่ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนมีการวางแผนป้องกันและควบคุมไว้อย่างมี

ประสิทธิภาพ มีการอบรมอาสาสมัครด้านความปลอดภัย เช่น อปพร. ตำรวจบ้าน การบริการขั้นพื้นฐาน ด้านสาธารณสุขมีสถานบริการด้านสาธารณสุข เช่น โรงพยาบาล จำนวน 1 แห่ง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล จำนวน 2 แห่ง ทำให้กระบวนการในการป้องกันโรคติดต่อเป็นไปอย่างต่อเนื่องอัตราการตายของ แม่ และเด็กอยู่ในขั้นต่ำไม่มีปัญหาเรื่องชุมชนแออัดหรือแหล่งเสื่อมโทรม

18

## 7) ด้านการเมือง

โอกาสของเทศบาลตำบลคือ ประชาชนมีโอกาสได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น มีการแสดงออกและมี ส่วนรวมในการแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาชุมชนของตนเองและในระดับตำบล มีการยอมรับในความคิดเห็นตามหลักการเหตุผล มีการเลือกตั้งโดยตรงทั้งผู้บริหารระดับตำบลและระดับจังหวัด มีการเลือกตั้ง ตัวแทนในการพัฒนาของชุมชนโดยตรง

### 6.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง

เทศบาลตำบลได้ นำภารกิจที่ได้ทำการวิเคราะห์ตามข้อ 5 มากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองของเทศบาล ดังนี้

#### ภารกิจหลัก

1. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
3. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
4. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
5. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
6. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
7. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
8. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
9. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
10. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
11. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
12. บำรุงศิลป จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
13. หน้าที่อื่นตามกฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

## ภารกิจรอง

1. ให้น้ำสะอาดหรือการประปา
2. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
3. ให้มีตลาดกลาง หรือศูนย์จำหน่ายสินค้า
4. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
5. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
6. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
7. ให้มีการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
8. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

19

### 7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงาน

เทศบาลตำบลลี่ เป็นเทศบาลสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 7 กอง ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองส่งเสริมการเกษตร กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น 58 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลลี่ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก จากการวิเคราะห์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล การวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลโดยเทคนิค SWOT ทำให้เห็นว่าจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลลี่ ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลลี่ โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะได้สามารถแก้ไขปัญหของเทศบาลตำบลลี่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. สำนักงานปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการในเทศบาลตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบล และแบ่งราชการภายในออกเป็น 5 งาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้

- 1.1 งานบริหารงานทั่วไป
- 1.2 งานนโยบายและแผน
- 1.3 งานกฎหมายและคดี
- 1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 1.5 งานกิจการสภา

ซึ่งจากการวิเคราะห์ปริมาณและคุณภาพของงานแล้ว สำนักปลัดต้องการกำลังคน จำนวน 13 อัตรา ดังนี้

1. หัวหน้าสำนักปลัด

1 อัตรา

2. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	อัตรา
3. นักจัดการงานทั่วไป	1	อัตรา
4. นักทรัพยากรบุคคล	1	อัตรา
5. นิติกร	1	อัตรา
6. เจ้าพนักงานธุรการ	1	อัตรา
7. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	อัตรา
8. พนักงานจ้างทั่วไป	6	อัตรา

20

โดยปัจจุบัน สำนักปลัดมีอัตรากำลัง มีจำนวนทั้งหมด 12 อัตรา ดังนี้

1. หัวหน้าสำนักปลัด	1	อัตรา
2. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	อัตรา
3. นักจัดการงานทั่วไป	1	อัตรา
4. นักทรัพยากรบุคคล	1	อัตรา
5. นิติกร	1	อัตรา
6. เจ้าพนักงานธุรการ	1	อัตรา
7. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	อัตรา
8. พนักงานจ้างทั่วไป	5	อัตรา

2. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบดลองประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขอเทศบาลตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย และแบ่งราชการภายในออกเป็น 4 งาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้

2.1 งานการเงิน

2.2 งานบัญชี

2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

ซึ่งจากการวิเคราะห์ปริมาณและคุณภาพของงานแล้ว กองคลังต้องการกำลังคน จำนวน

10 อัตรา ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองคลัง	1	อัตรา
2. นักวิชาการคลัง	2	อัตรา
3. นักวิชาการพัสดุ	1	อัตรา

4. เจ้าพนักงานพัสดุ	1	อัตรา
5. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	อัตรา
6. เจ้าพนักงานธุรการ	1	อัตรา
7. พนักงานจ้างทั่วไป	3	อัตรา

โดยปัจจุบัน กองคลังมีอัตรากำลัง มีจำนวนทั้งหมด 9 อัตรา ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองคลัง	1	อัตรา
2. นักวิชาการคลัง	2	อัตรา
3. นักวิชาการพัสดุ	1	อัตรา
4. เจ้าพนักงานพัสดุ	1	อัตรา
5. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	อัตรา
6. เจ้าพนักงานธุรการ	1	อัตรา
7. พนักงานจ้างทั่วไป	2	อัตรา

21

3. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล ทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย การผังเมือง งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้าง การซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและ ยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมัน เชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย และแบ่งราชการภายในออกเป็น 4 งาน มี หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้

3.1 งานก่อสร้าง

3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร

3.3 งานผังเมือง

3.4 งานประสานสาธารณูปโภค

ซึ่งจากการวิเคราะห์ปริมาณและคุณภาพของงานแล้ว กองช่างต้องการกำลังคน จำนวน 12 อัตรา ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองช่าง	1	อัตรา
2. วิศวกรโยธา	1	อัตรา
3. นายช่างโยธา	3	อัตรา
4. นายช่างไฟฟ้า	2	อัตรา
5. นายช่างเขียนแบบ	1	อัตรา
6. เจ้าพนักงานธุรการ	1	อัตรา



7. ลูกจ้างประจำคนงานเครื่องสูบน้ำ	1	อัตรา
8. พนักงานจ้างทั่วไป	2	อัตรา

โดยปัจจุบัน กองช่างมีอัตรากำลัง มีจำนวนทั้งหมด 11 อัตรา ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองช่าง	1	อัตรา
2. นายช่างโยธา	3	อัตรา
3. นายช่างไฟฟ้า	2	อัตรา
4. นายช่างเขียนแบบ	1	อัตรา
5. เจ้าพนักงานธุรการ	1	อัตรา
6. ลูกจ้างประจำคนงานเครื่องสูบน้ำ	1	อัตรา
7. พนักงานจ้างทั่วไป	2	อัตรา

22

4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินงานเกี่ยวกับการสาธารณสุขงานอนามัยและสิ่งแวดล้อม การรักษาความสะอาด งานควบคุมโรค งานบริการสาธารณสุข งานอื่น ๆ งานสัตวแพทย์ การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การวางแผนประสานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรป่าไม้ ดิน น้ำ ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติ รวมทั้งการจัดการและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย และแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 4 งาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้

- 4.1 งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- 4.2 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- 4.3 งานควบคุมโรค
- 4.4 งานรักษาความสะอาด

ซึ่งจากการวิเคราะห์ปริมาณและคุณภาพของงานแล้ว กองสาธารณสุขต้องการกำลังคนจำนวน 5 อัตรา ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	1	อัตรา
2. นักวิชาการสุขาภิบาล	1	อัตรา
3. เจ้าพนักงานสาธารณสุข	1	อัตรา
4. พนักงานจ้างทั่วไป	2	อัตรา

โดยปัจจุบัน กองสาธารณสุข มีอัตรากำลัง มีจำนวนทั้งหมด 2 อัตรา ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	1	อัตรา
2. นักวิชาการสุขาภิบาล	1	อัตรา

กองการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา การจัดการศึกษาปฐมวัย พัฒนาศูนย์เด็ก การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี อันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย และแบ่งราชการภายในออกเป็น 3 งาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้

- 5.1 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม
- 5.2 งานกิจการโรงเรียน
- 5.3 งานบริหารการศึกษา

23

ซึ่งจากการวิเคราะห์ปริมาณและคุณภาพของงานแล้ว กองการศึกษา ต้องการกำลังคน จำนวน 16 อัตรา ดังนี้

- |   |   |       |
|---|---|-------|
| 1. ผู้อำนวยการกองการศึกษา                   | 1 | อัตรา |
| 2. นักวิชาการศึกษา                          | 1 | อัตรา |
| 3. เจ้าพนักงานธุรการ                        | 1 | อัตรา |
| 4. พนักงานครูเทศบาล                         | 9 | อัตรา |
| 5. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก | 4 | อัตรา |

โดยปัจจุบัน กองการศึกษา มีอัตรากำลัง มีจำนวนทั้งหมด 16 อัตรา ดังนี้

- |   |   |       |
|---|---|-------|
| 1. ผู้อำนวยการกองการศึกษา                   | 1 | อัตรา |
| 2. นักวิชาการศึกษา                          | 1 | อัตรา |
| 3. เจ้าพนักงานธุรการ                        | 1 | อัตรา |
| 4. พนักงานครูเทศบาล                         | 9 | อัตรา |
| 5. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก | 4 | อัตรา |

6. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมงานส่งเสริมอาชีพ และพัฒนาสตรี งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย และแบ่งราชการภายในออกเป็น 3 งาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้

- 6.1 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- 6.2 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
- 6.3 งานสังคมสงเคราะห์

ซึ่งจากการวิเคราะห์ปริมาณและคุณภาพของงานแล้ว กองสวัสดิการสังคม ต้องการกำลังคน จำนวน 3 อัตรา ดังนี้

- |                                |   |       |
|--------------------------------|---|-------|
| 1 ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | 1 | อัตรา |
|--------------------------------|---|-------|

- |   |   |   |       |         |
|---|---|---|-------|---------|
| 2 | นักพัฒนาชุมชน   | 1 | อัตรา |         |
| 3 | พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน |   |       | 1 อัตรา |

โดยปัจจุบัน กองการศึกษา มีอัตรากำลัง มีจำนวนทั้งหมด 3 อัตรา ดังนี้

- |    |   |   |       |           |
|----|---|---|-------|-----------|
| 1. | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม                              | 1 | อัตรา |           |
| 2. | นักพัฒนาชุมชน   | 1 | อัตรา |           |
| 3. | พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | 1 | อัตรา | <b>24</b> |

7. กองส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเกษตร งานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมปศุสัตว์ สนับสนุนกิจกรรมด้านการเกษตรและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย และแบ่งราชการภายใน ออกเป็น 2 งาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้

7.1 งานส่งเสริมการเกษตร

7.2 งานส่งเสริมปศุสัตว์

ซึ่งจากการวิเคราะห์ปริมาณและคุณภาพของงานแล้ว กองสวัสดิการสังคม ต้องการกำลังคน จำนวน 2 อัตรา ดังนี้

- |    |                                |   |       |
|----|--------------------------------|---|-------|
| 1. | ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร | 1 | อัตรา |
| 2. | นักวิชาการเกษตร                | 1 | อัตรา |

โดยปัจจุบัน กองส่งเสริมการเกษตร มีอัตรากำลัง มีจำนวนทั้งหมด 2 อัตรา ดังนี้

- |    |                                |   |       |
|----|--------------------------------|---|-------|
| 1. | ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร | 1 | อัตรา |
| 2. | นักวิชาการเกษตร                | 1 | อัตรา |

## 8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เพื่อให้สามารถสนองต่อการพัฒนาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบล และ การนำจุดแข็งจุดอ่อน โอกาส ตลอดจนสภาพปัญหา มาทำการวิเคราะห์ตามเทคนิค SWOT นำมากำหนด ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

### 8.1 โครงสร้าง

จากการที่เทศบาลตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดย เทศบาลตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และสามารถสนองต่อ ยุทธศาสตร์การพัฒนา การนำศักยภาพของพื้นที่ที่ได้นำมาวิเคราะห์ตามเทคนิค SWOT จึงได้กำหนดโครงสร้าง ขององค์กร ออกเป็น 1 สำนัก 6 กองงาน และได้มีการวิเคราะห์ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นเพื่อกำหนดตำแหน่งให้ เหมาะสมกับปริมาณงาน และให้การปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ	
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่		หมายเหตุ
<p>1.1 <u>งานกองทัพบกและคดียุติธรรม</u></p> <p>1.1.1 <u>งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูลนิติ -งานระเบียบการคลัง</li> <li>- งานบริหารงานบุคคลคดีและศาลปกครอง</li> <li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> </ul> <p>1.4 <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <p>1.2 <u>งานอำนวยการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนี้เยบายและแผน</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p>1.5 <u>งานกิจการสภา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสภาจังหวัดและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานระเบียบข้อบังคับการประชุม</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงานราชการ</li> <li>- งานติดตามผลการปฏิบัติตามมติสภาเทศบาล</li> </ul>	<p>1.1 <u>งานกองทัพบกและคดียุติธรรม</u></p> <p>1.1.1 <u>งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูลนิติ -งานระเบียบการ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานคดีเป็นกรณีทางคดีและศาล</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและนิติกรรม</li> <li>- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> </ul> <p>1.4 <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <p>1.2 <u>งานอำนวยการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนี้เยบายและแผน</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p>1.5 <u>งานกิจการสภา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสภาจังหวัดและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานระเบียบข้อบังคับการประชุม</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงานราชการ</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูลการเลือกตั้ง</li> <li>- งานชุมชนสัมพันธ์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานติดตามผลการปฏิบัติตามมติสภาเทศบาล</li> <li>- งานข้อมูลการเลือกตั้ง</li> <li>- งานชุมชนสัมพันธ์</li> </ul>		

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>2. กองคลัง</b></p> <p><u>2.1 งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน-งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><u>2.2 งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบตรอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><u>2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><u>2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และเลขานุการ</li> </ul>	<p><b>2. กองคลัง</b></p> <p><u>2.1 งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><u>2.2 งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบตรอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><u>2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><u>2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และเลขานุการ</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>3.กองช่าง</b></p> <p><u>3.1งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ</li> </ul> <p><u>3.2งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบ -งานวิศวกรรม</li> <li>- งานบริหารข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>- งานสถาปัตยกรรม และมัณฑศิลป์</li> </ul> <p><u>3.3งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานปฏิรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> </ul> <p><u>3.1งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</li> <li>- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร</li> <li>- งานระบายน้ำ -งานจัดตกแต่งสถานที่</li> </ul>	<p><b>3.กองช่าง</b></p> <p><u>3.1งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ</li> </ul> <p><u>3.2งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบ -งานวิศวกรรม</li> <li>- งานบริหารข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>- งานสถาปัตยกรรม และมัณฑศิลป์</li> </ul> <p><u>3.3งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานปฏิรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> </ul> <p><u>3.1งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</li> <li>- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร</li> <li>- งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b><u>4.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></b></p> <p><b><u>4.1งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสุขาภิบาลทั่วไป</li> <li>- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</li> <li>- งานสุขาภิบาลโรงงานงานชีวอนามัย</li> </ul> <p><b><u>4.2งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยชุมชน</li> <li>- งานป้องกันยาเสพติด</li> <li>- งานสุขศึกษา</li> <li>- งานสาธารณสุขมูลฐานงานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ</li> </ul> <p><b><u>4.3งานควบคุมโรค</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเฝ้าระวัง</li> <li>- งานระบาดรักษา</li> <li>- งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรคงานโรคเอดส์</li> </ul> <p><b><u>4.4งานรักษาความสะอาด</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย</li> <li>- งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล</li> </ul> <p><b><u>4.5งานบริการสาธารณสุข</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรักษาและพยาบาล</li> <li>- งานชั้นสูตรสาธารณสุข</li> <li>- งานเภสัชกรรม</li> <li>- งานทันตกรรม</li> <li>- งานสัตว์แพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์</li> </ul>	<p><b><u>4.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></b></p> <p><b><u>4.1งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสุขาภิบาลทั่วไป</li> <li>- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</li> <li>- งานสุขาภิบาลโรงงาน</li> <li>- งานชีวอนามัย</li> </ul> <p><b><u>4.2งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยชุมชน</li> <li>- งานป้องกันยาเสพติด</li> <li>- งานสุขศึกษา</li> <li>- งานสาธารณสุขมูลฐาน</li> <li>- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ</li> </ul> <p><b><u>4.3งานควบคุมโรค</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเฝ้าระวัง</li> <li>- งานระบาดรักษา</li> <li>- งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค</li> <li>- งานโรคเอดส์</li> </ul> <p><b><u>4.4งานรักษาความสะอาด</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย</li> <li>- งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล</li> </ul>	



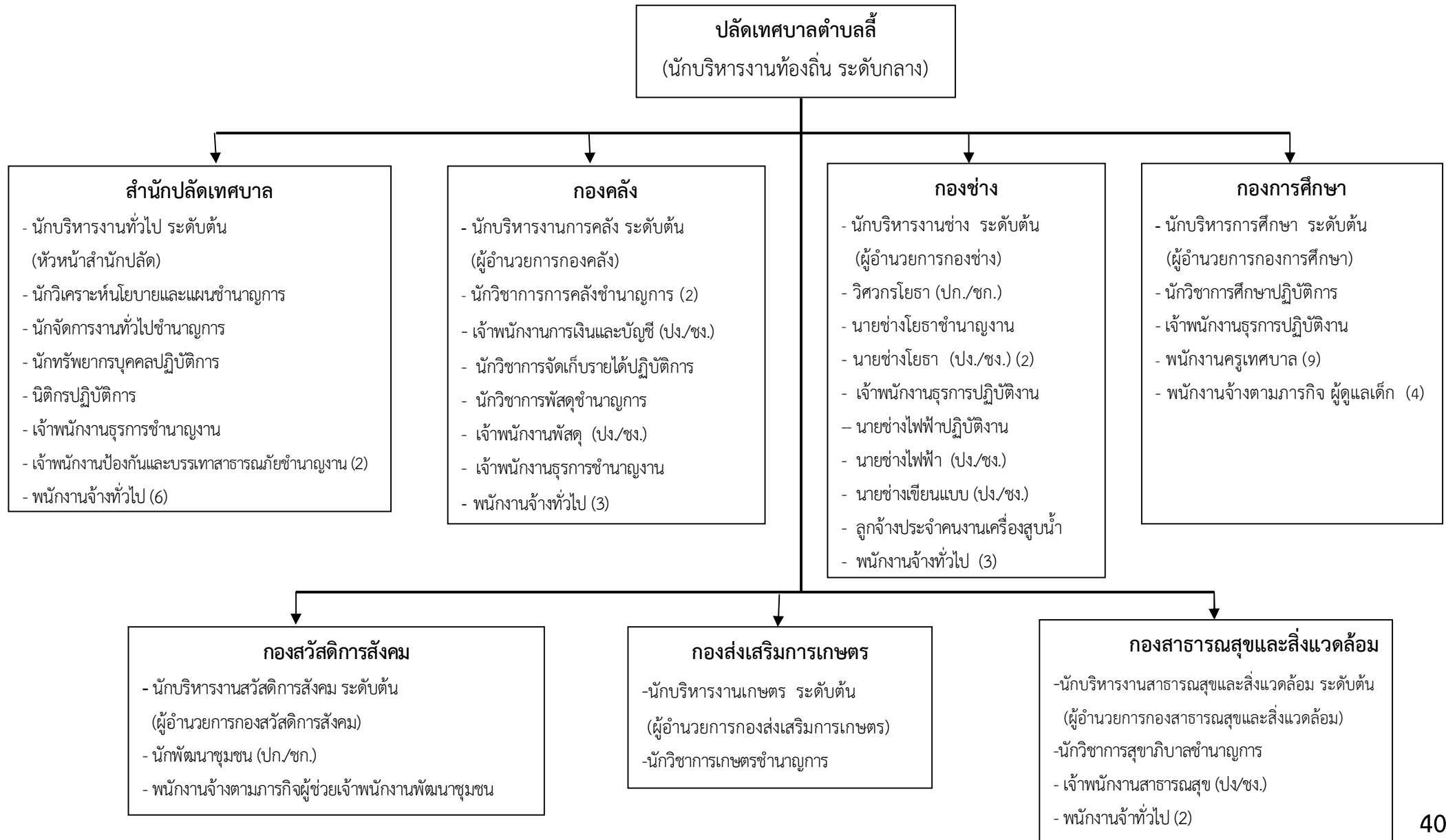
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>5.กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม</b></p> <p><b>5.1งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา</li> <li>- งานกิจการศาสนา</li> <li>- งานส่งเสริมประเพณีศิลปะและวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> </ul> <p><b>5.2งานกิจการโรงเรียน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดการศึกษา</li> <li>- งานพลศึกษา</li> <li>- งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน</li> <li>- งานบริหารและบำรุงสถานศึกษา</li> </ul> <p><b>5.3งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารนักวิชาการ</li> <li>- งานนิเทศน์การศึกษา</li> <li>- งานเทคโนโลยีทางการศึกษา</li> <li>- งานลูกเสือและยุวกาชาด</li> </ul>	<p><b>5.กองการศึกษา</b></p> <p><b>5.1งานส่งเสริมการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา</li> <li>- งานกิจการศาสนา</li> <li>- งานส่งเสริมประเพณีศิลปะและวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> </ul> <p><b>5.2งานกิจการโรงเรียน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดการศึกษา</li> <li>- งานพลศึกษา</li> <li>- งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน</li> <li>- งานบริหารและบำรุงสถานศึกษา</li> </ul> <p><b>5.3งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารนักวิชาการ</li> <li>- งานนิเทศน์การศึกษา</li> <li>- งานเทคโนโลยีทางการศึกษา</li> <li>- งานลูกเสือและยุวกาชาด</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b><u>6. กองสวัสดิการสังคม</u></b></p> <p><b><u>6.1งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการสังคม</li> <li>- งานการกีฬาและันทนาการงานสุสานและฌาปนสถาน</li> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานจัดระเบียบชุมชน</li> </ul> <p><b><u>6.2งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวนสาธารณะ</li> <li>- งานพัฒนาสตรีและเยาวชน</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน</li> <li>- งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี</li> </ul> <p><b><u>6.3 งานสังคมสงเคราะห์</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul> <p><b><u>7.กองส่งเสริมการเกษตร</u></b></p> <p><b><u>7.1งานส่งเสริมการเกษตร</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี</li> <li>- งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช</li> <li>- งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์พืช</li> <li>- งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี</li> <li>- งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร</li> <li>- งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้า</li> </ul>	<p><b><u>6.กองสวัสดิการสังคม</u></b></p> <p><b><u>6.1งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการสังคม</li> <li>- งานการกีฬาและันทนาการงานสุสานและฌาปนสถาน</li> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานจัดระเบียบชุมชน</li> </ul> <p><b><u>6.2งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวนสาธารณะ</li> <li>- งานพัฒนาสตรีและเยาวชน</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน</li> <li>- งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี</li> </ul> <p><b><u>6.3 งานสังคมสงเคราะห์</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul> <p><b><u>7.กองส่งเสริมการเกษตร</u></b></p> <p><b><u>7.1งานส่งเสริมการเกษตร</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี</li> <li>- งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช</li> <li>- งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์พืช</li> <li>- งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี</li> <li>- งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร</li> <li>- งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้า</li> </ul>	

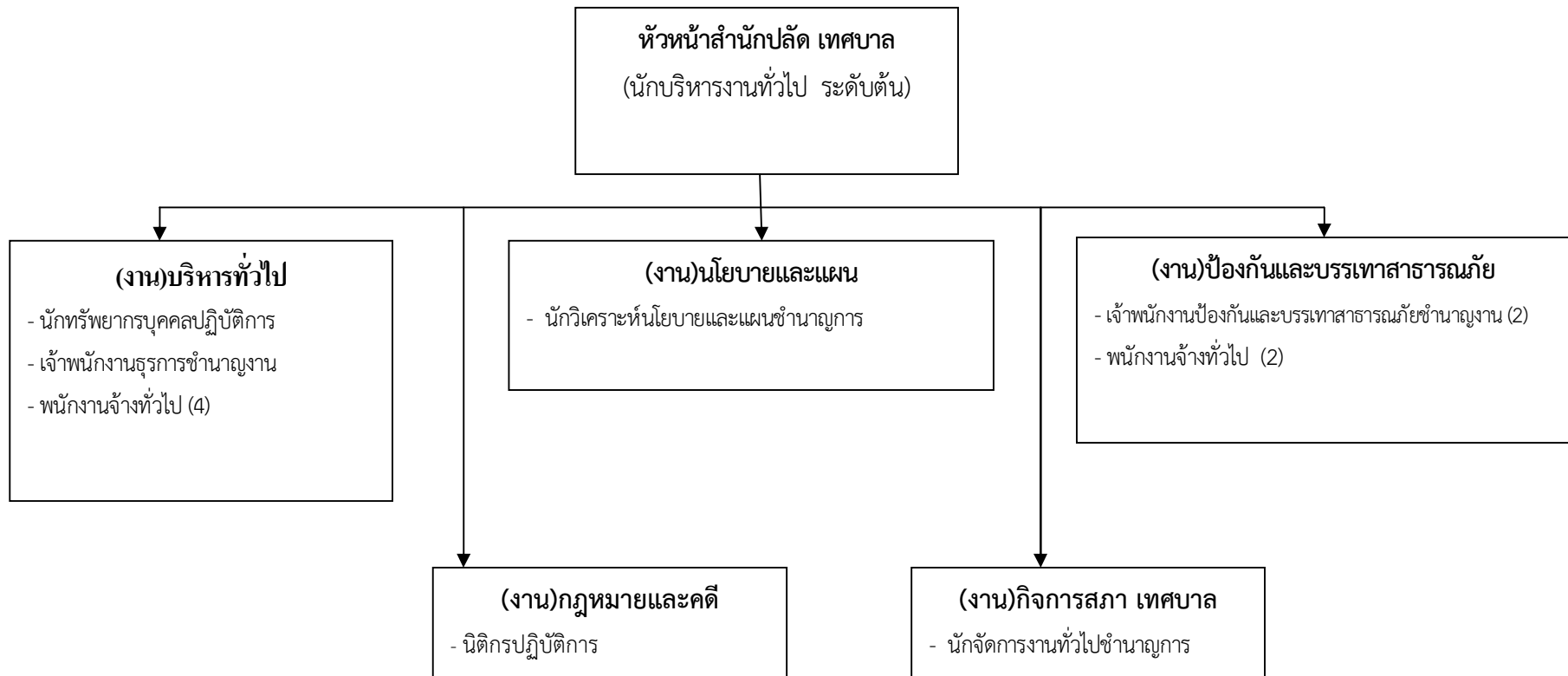
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><u>7.2งานส่งเสริมปศุสัตว์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี</li> <li>- งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์สัตว์</li> <li>- งานเพาะพันธุ์และอนุบาลสัตว์</li> <li>- งานป้องกันรักษาโรค</li> </ul>	<p><u>7.2งานส่งเสริมปศุสัตว์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี</li> <li>- งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์สัตว์</li> <li>- งานเพาะพันธุ์และอนุบาลสัตว์</li> <li>- งานป้องกันรักษาโรค</li> </ul>	

## 10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

### โครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลตำบล

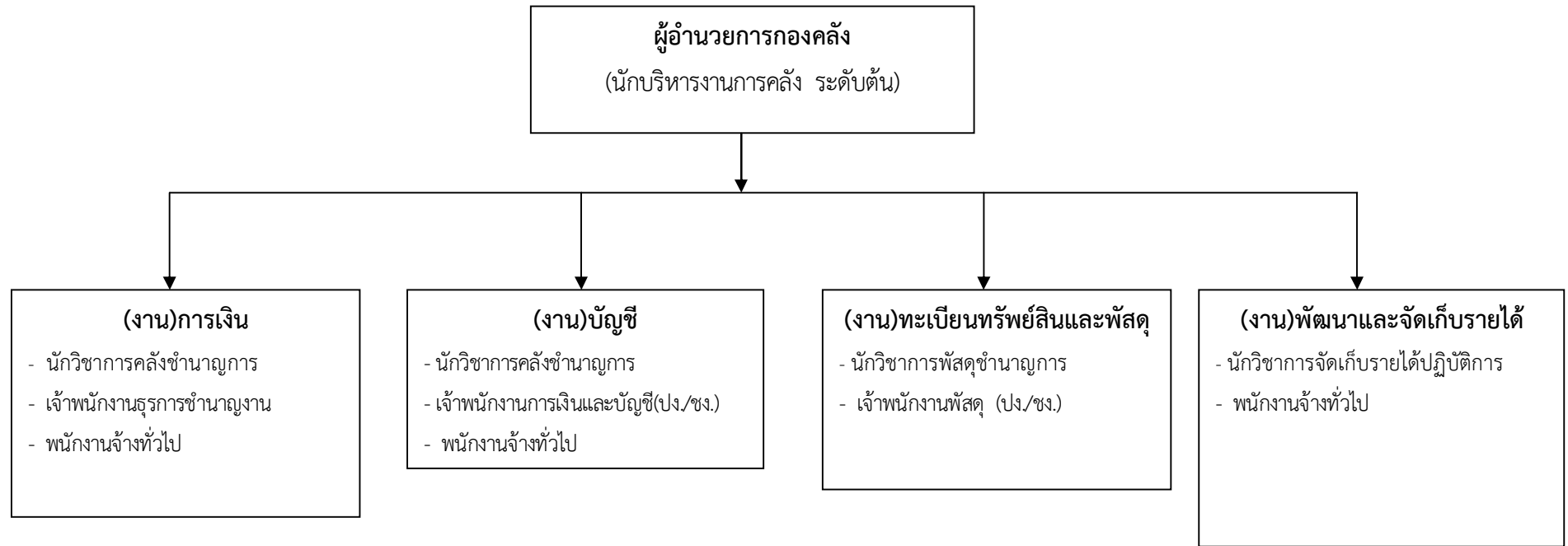


## โครงสร้างของสำนักปลัด เทศบาลตำบล



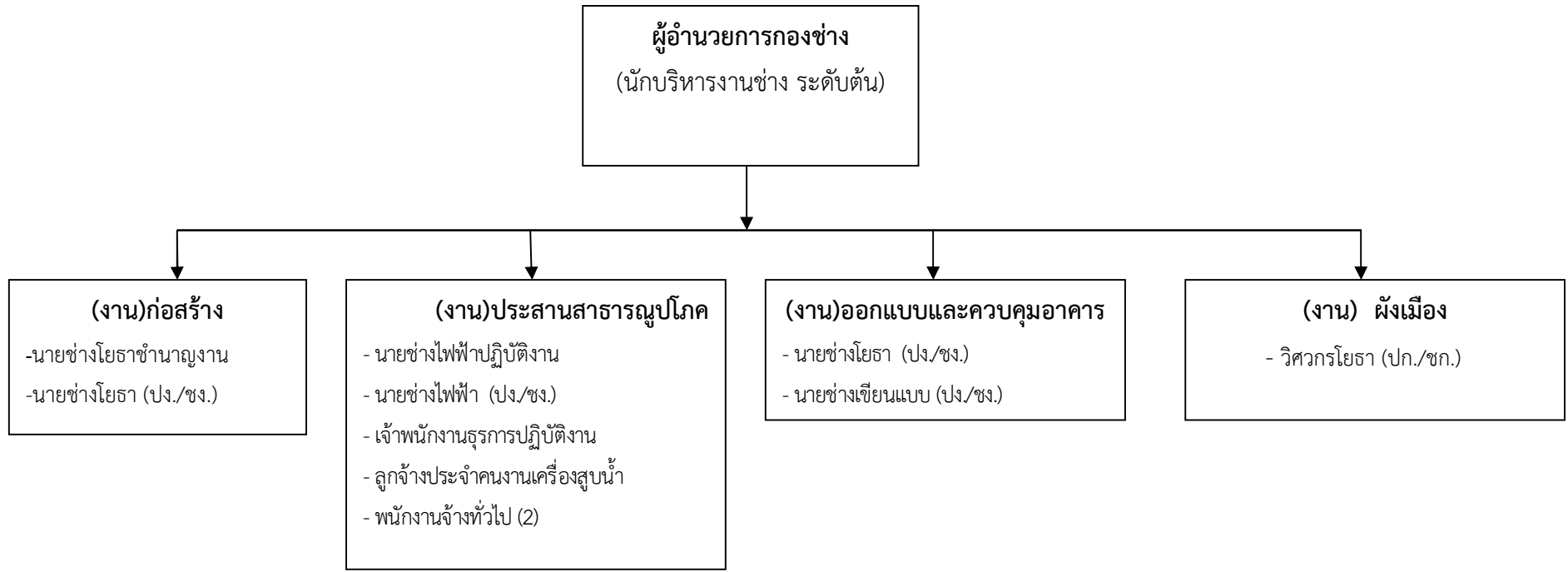
ประเภท	อำนาจ การท้องถิ่น	วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง
		ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส		
ระดับ	ต้น									
จำนวน	1	2	2	-	-	-	3	-	-	6

## โครงสร้างกองคลัง



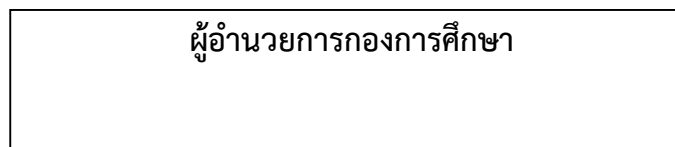
ประเภท	อำนาจ การท้องถิ่น	วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง
		ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส		
ระดับ	ต้น									
จำนวน	1	1	3	-	-	2	1	-		3

## โครงสร้างกองช่าง

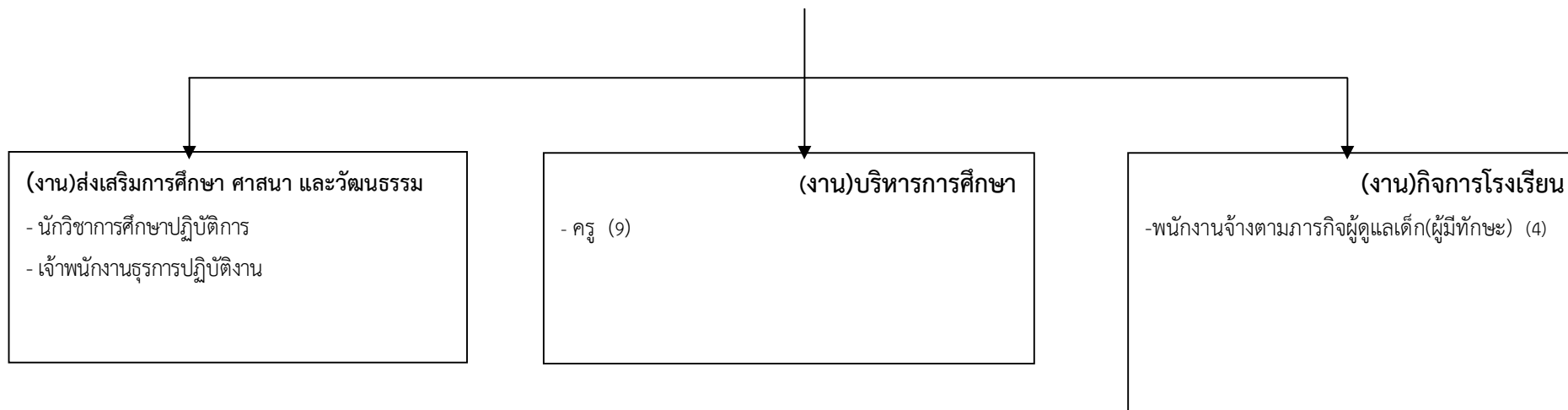


ประเภท	อำนาจ การท้องถิ่น	วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง
		ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส		
ระดับ	ต้น									
จำนวน	1	1	-	-	-	6	1	-	1	2

## โครงสร้างกองการศึกษา

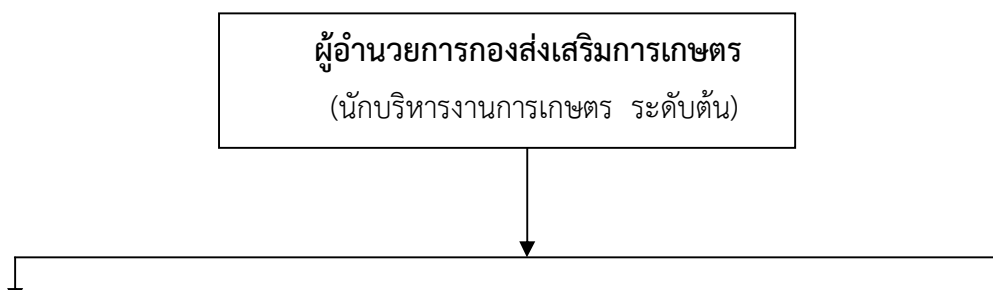


(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)



ประเภท	อำนาจ การท้องถิ่น	วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง
		ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส			
ระดับ	ต้น										
จำนวน	1	1	-	-	-	1	-	-	9	-	4

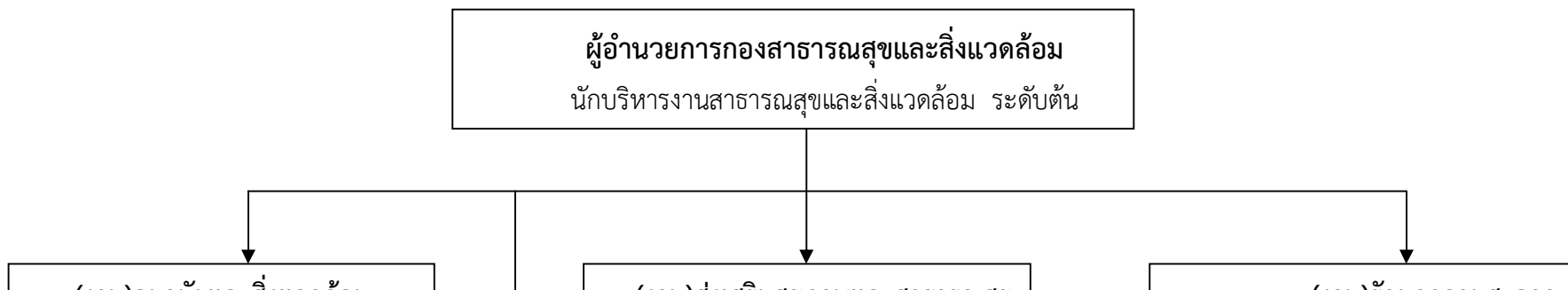
โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร





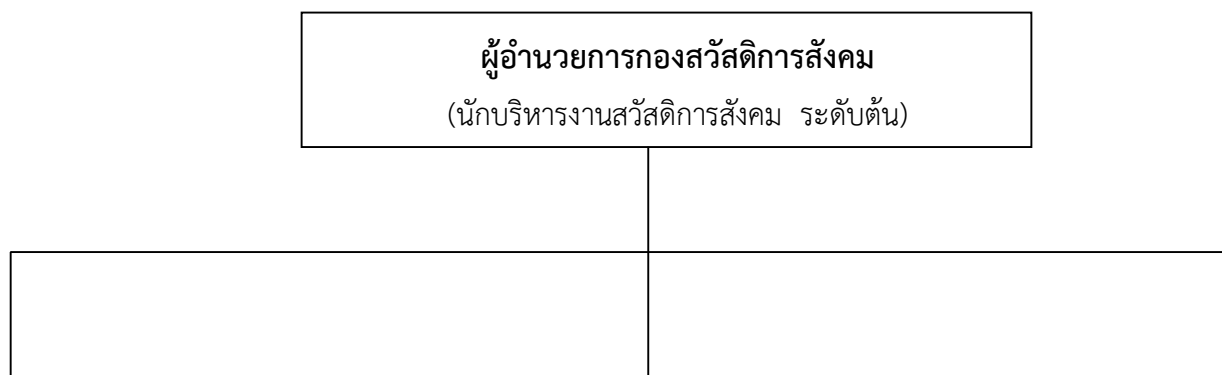
ประเภท	อำนาจ การท้องถิ่น	วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง
		ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส			
ระดับ	ต้น										
จำนวน	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ประเภท	อำนาจ การท้องถิ่น	วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง
		ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส			
ระดับ	ต้น										
จำนวน	1	-	1	-	-	1	-	-	-	-	2

**โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม**



ประเภท	อำนาจ การท้องถิ่น	วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง
		ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส			
ระดับ	ต้น										
จำนวน	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1

## 12. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล

พนักงานจ้างเทศบาลตำบลลี่ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

เทศบาลตำบลลี่ จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำ ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำล้าง 3 ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลลี่

### 1. หลักการและเหตุผล

เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีคุณภาพ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ โดยต้องพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และการมีทักษะในการปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่ง ทั้งด้านการบริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรมซึ่งจำเป็นต้องกำหนดให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

### 2. เป้าหมายการพัฒนา

พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลลี่ทุกคน

### 3. หลักสูตรการพัฒนา

กำหนดให้พนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหนึ่งหลักสูตรหรือมากกว่า ดังนี้

หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

หลักสูตรพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

หลักสูตรด้านการบริหาร

หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ในการดำเนินการทั้ง 5 หลักสูตรอาจจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกตามหลักสูตรต่าง ๆ ได้รับการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน การพัฒนาตามหลักสูตรดังกล่าวข้างต้นสามารถนำมาใช้กับลูกจ้างได้

#### 4. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการหรือแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลคือ อาจดำเนินการเองหรือร่วมกับส่วนราชการ  
หน่วยงาน

อื่นรวมถึงส่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเข้าฝึกอบรมตามโครงการหรือแผนงานการพัฒนาของส่วนราชการ  
หรือหน่วยงานอื่น ซึ่งการพัฒนาอาจกระทำได้หลายวิธี เช่น

การปฐมนิเทศ

การฝึกอบรม

การศึกษาดูงาน

การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาในการรับการพัฒนาศาสนาสามารถจำแนกออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลหรือพนักงานจ้าง ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง  
ใหม่ จะทำการพัฒนาในช่วงระยะเวลา 3 เดือนแรก ของการเข้าปฏิบัติหน้าที่ หรือระหว่างทดลองงาน
2. การพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่ได้ปฏิบัติงานในเทศบาลต่อเนื่องกันมาไม่น้อยกว่า  
1 ปี จะได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ในช่วง เดือน มกราคม – มีนาคม ของทุกปี

#### 5. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลจะดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ โดยพิจารณาจากผลงานและการ  
ปฏิบัติงาน ดังนี้

##### 5.1 การประเมินผลงานโดยพิจารณาจากองค์ประกอบ

1. ปริมาณงาน
2. คุณภาพของผลงาน
3. ความทันเวลา
4. ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้ และประสิทธิผลของงาน
5. การประหยัดทรัพยากรหรือความคุ้มค่าของผลงาน

##### 5.2 การประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากองค์ประกอบดังนี้

1. ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน
2. การรักษาวินัย
3. การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาล หรือลูกจ้าง

### 13. ประกาศคุณจริยธรรมของพนักงานเทศบาล

ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลลี่ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตาม หลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือเป็นการกระทำความผิดทางวินัย

\*\*\*\*\*



## ประกาศเทศบาลตำบล

### เรื่อง แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และจริยธรรมของพนักงานเทศบาล

เพื่อให้การปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ และการบริการประชาชน จึงได้ประกาศแนวทางการปฏิบัติราชการเพื่อพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ลูกจ้างประจำ ให้ยึดถือปฏิบัติ เพื่อให้ การติดต่อประสานงานราชการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนี้

#### 1. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง

พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้างของเทศบาลตำบล จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

เทศบาลตำบล จะกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานเทศบาล และลูกจ้าง ทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

#### 2. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบล ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 24 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2560 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 24 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2560

ลงชื่อ ร้อยตำรวจตรี

(เสน่ห์ มะโนจิตต์)

นายกเทศมนตรีตำบล





ภาคผนวก

