

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลแม่ยวม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



เทศบาลตำบลแม่ยวม

อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
เทศบาลตำบลแม่ยวม อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

สารบัญ

	หน้า
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๑
กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง	๒
สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๓-๙
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙-๑๑
ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๒
สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	๑๓-๑๘
ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๙-๒๒
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๓-๒๘
บัญชีแสดงการจัดบุคลากรในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	๒๙-๓๔
แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงาน หรือลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๕
ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๖-๓๘

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมี ตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้าน บุคคล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติ เห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลึงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล , อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลึง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลึง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลแม่ยวม อำเภอแม่ยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน จึงจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลึงเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลึงล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่ง ต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของเทศบาลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ใน ลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบ หน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายและเคลื่อนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่ เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่ยวม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่ เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่ยวม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลึง โครงสร้างให้ เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดแม่ฮ่องสอน สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดแม่ฮ่องสอน สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่อวม

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่อวม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการและการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่อวม ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่อวม มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนอง นโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลแม่อวมเอง

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลแม่อวม อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลแม่อวม ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลแม่อวมเป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลแม่อวม หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการของเทศบาลตำบลแม่อวมเป็นคณะกรรมการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารของเทศบาลตำบลแม่อวม และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลแม่อวม เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลแม่อวม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการอยู่ นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดแม่ฮ่องสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.๗ ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลแม่มวมได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาท้องถิ่นโดยวิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายใน ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายในได้แก่ จุดแข็ง (Strength – S) จุดอ่อน (Weakness – w) และปัจจัยภายนอกได้แก่ โอกาส (Opportunity – O) และอุปสรรค (Threat – T) ดังนี้

ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการที่ดี

จุดแข็ง

๑. การบริหารงานรูปแบบคณะกรรมการมีการประชาคมระดับหมู่บ้านและตำบล ทำให้ทราบถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง
๒. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบลทุกด้าน
๓. มีระบบการวิเคราะห์ภารกิจงานที่ชัดเจน มีการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติงาน มีการประเมินผล รวมถึงมีการปรับปรุงและพัฒนางาน
๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม ยึดหลักการกระจายอำนาจ มีการมอบอำนาจให้กับรองนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล หรือหัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกอง
๕. มีการจัดอบรมให้ความรู้เรื่องประชาธิปไตยแก่ประชาชนในพื้นที่
๖. มีอิสระในการบริหารงบประมาณ สามารถกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการพัฒนาตนเอง

จุดอ่อน

๑. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรน้อย
๒. การจัดรายได้ในพื้นที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
๓. การกระจายอำนาจของประชากร ทำให้สูญเสียงบประมาณในการพัฒนามาก
๔. มีพื้นที่การพัฒนามากว้าง

โอกาส

๑. มีอิสระในการบริการจัดการตนเอง ส่งผลให้อปท.สามารถดูแลและแก้ปัญหาตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างใกล้ชิด และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น
๓. หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อปท.

อุปสรรค

๑. เศรษฐกิจของประเทศตกต่ำ มีผลต่อรายได้ของรัฐบาลทำให้เกิดผลกระทบกับเงินอุดหนุนให้แก่อปท.
๒. การเมืองระดับประเทศส่งผลกระทบต่อท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาการศึกษา

จุดแข็ง

๑. มีโรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลแม่ยม ทำให้ได้รับการสนับสนุนงบประมาณทางการศึกษาโดยตรง
๒. มีความร่วมมือเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการศึกษาในพื้นที่ จากทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

จุดอ่อน

๑. งบประมาณในการสนับสนุนมีน้อย
๒. ขาดแคลนสื่อทางการศึกษาที่ทันสมัย
๓. ขาดบุคลากรทางการศึกษา

โอกาส

๑. มีกฎหมายที่ให้อปท. มีอิสระในการบริหารจัดการตนเอง และให้ท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการบริการสาธารณะ ส่งผลให้เทศบาลสามารถดูแลและแก้ปัญหาตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างใกล้ชิด และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น

๓. ท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาด้วยตนเองได้อย่างเต็มที่

๔. การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ที่ต้องมีการปรับปรุงระบบการศึกษา

อุปสรรค

๑. การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรการศึกษา รวมถึงแผนงานทางการศึกษาของภาครัฐที่ปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ เป็นอุปสรรคต่อการจัดการเรียนการสอน ทำให้การจัดการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่องและมีผลต่อการปรับตัวของผู้เรียน

๒. นโยบายเกี่ยวกับการศึกษา การปรับเปลี่ยนหลักสูตรของรัฐบาลทำให้การจัดการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง

๓. การถ่ายโอนภารกิจทางการศึกษาให้อปท. ล้มเหลว ทำให้ท้องถิ่นไม่สามารถจัดการศึกษาด้วยตนเองได้อย่างเต็มที่

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม

จุดแข็ง

๑. มีกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับตำบลและพื้นที่ที่เข้มแข็ง
๒. มี รพ.สต. ๒ แห่ง ในการบริหารด้านการสาธารณสุขให้แก่ชุมชน
๓. มีบุคลากรด้านสาธารณสุขในเทศบาล คอยให้บริการแก่ประชาชน
๔. ประชาชนยังมีวิถีชีวิตแบบเดิม มีความรัก สามัคคี ช่วยเหลือกัน
๕. มีกลุ่มประชาคมของตำบลที่เข้มแข็ง
๖. มีโครงการจัดกิจกรรมของกลุ่มเยาวชน กลุ่มสตรี ตามนโยบายของผู้บริหาร
๗. มี อปพร.ที่เข้มแข็ง บริการช่วยเหลือประชาชนได้รวดเร็ว
๘. มีรถ EMS ที่สามารถให้บริการผู้ป่วยฉุกเฉินได้ทันทั่วถึง
๙. มีโครงการส่งเสริมการบริหารจัดการขยะโดยชุมชนเพื่อลดปริมาณขยะ

จุดอ่อน

๑. มีขยะมาก มีการกำจัดที่ผิดวิธี
๒. มีโรคระบาด เช่น ไข้เลือดออก ไข้มาลาเรีย
๓. มีงบประมาณน้อย
๔. มีพื้นที่และป่าไม้มาก ทำให้เสี่ยงต่อโรคระบาดและการควบคุมโรคต่างๆ ยาก
๕. การใช้สารเคมีมากเกินไปจนความจำเป็น ทำให้เกิดการสารตกค้างในผักและผลไม้
๖. ไม่มีโรงฆ่าสัตว์ที่ถูกลักษณะอนามัย ทำให้การควบคุมพาหะของโรคเป็นไปได้ยาก
๗. มียาเสพติดมากขึ้น วัยรุ่นติดเกมส์ ทำให้เกิดการมั่วสุมของกลุ่มวัยรุ่นและเยาวชน
๘. เยาวชนไม่สนใจการสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงาม
๙. ขาดสวัสดิการที่เหมาะสม ให้แก่กลุ่มอาสาสมัครต่างๆและองค์กรประชาชน เช่น อปพร. อสม.
๑๐. ขาดการส่งเสริมทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา
๑๑. พฤติกรรมการบริโภคที่เปลี่ยนไป ทำให้เกิดโรคภัยแก่ประชาชนมากขึ้น
๑๒. เทศบาลมีภารกิจตามอำนาจหน้าที่และที่ได้รับการถ่ายโอนมามากเกินไป ทำให้การพัฒนาหรือการบริหารจัดการไม่ทั่วถึง

โอกาส

๑. รัฐบาลมีนโยบายให้จัดตั้งกองทุนสวัสดิการสังคมในทุกตำบล
๒. รัฐบาลมีนโยบายปราบปรามยาเสพติดและรณรงค์ให้ ลด ละ เลิก เครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น โครงการเลิกเหล้าเข้าพรรษา ไม่ให้จำหน่ายสุราใกล้โรงเรียน
๓. รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนออกกำลังกาย
๔. หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

อุปสรรค

๑. มีแหล่งจำหน่ายสินค้าที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ เช่น สุรา บุหรี่ ยาซื้อได้ง่าย
๒. ประชาชนยากจน ทำให้ไม่ใส่ใจเรื่องสุขภาพเท่าที่ควร
๓. มีพื้นที่ติดชายแดน ทำให้เกิดช่องทางการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
๔. กระแสทุนนิยม โลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดการบริโภคนิยม ประชาชนฟุ้งเฟ้อ ใช้จ่ายเงินเกินตัวและนิยมวัตถุมากขึ้น
๕. ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลน้อย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนา และความต้องการด้านสังคม^๒ ของประชาชน

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาอาชีพและเศรษฐกิจชุมชนและการเกษตรแบบยั่งยืน

จุดแข็ง

๑. มีพื้นที่เป็นลุ่มน้ำเหมาะสำหรับการเพาะปลูก
๒. มีระบบชลประทาน สามารถทำการเกษตรในฤดูแล้งได้
๓. มีศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล สามารถให้ความรู้ทางวิชาการและให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการเกษตรได้
๔. ผู้บริหารมีนโยบายในการส่งเสริมการเกษตร
๕. กลุ่มอาชีพในชุมชนที่เข้มแข็ง เช่น กลุ่มพัฒนาสตรี กลุ่มเอื้องแซะ กลุ่มสหกรณ์เครดิตยูเนียน ฯลฯ
๖. มีหมู่บ้านที่สามารถส่งเสริมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
๗. มีพื้นที่และระบบชลประทานสำหรับทำการเกษตร
๘. มีแหล่งท่องเที่ยวที่หลากหลาย ทั้งศิลปวัฒนธรรม สถาปัตยกรรม โบราณสถานและแหล่งธรรมชาติ

จุดอ่อน

๑. ไม่มีถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตร ทำให้การขนส่งผลิตผลลำบาก
๒. ไม่มีตลาดกลางชุมชน
๓. ดินเสื่อมสภาพ เนื่องจากการใช้สารเคมี
๔. น้ำที่ใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ
๕. ประชาชนขาดความรู้ในการใช้สารเคมีที่ถูกต้อง
๖. ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรมากเกินไปจนความจำเป็น
๗. มีงบประมาณน้อย
๘. ไม่มีตลาดรองรับผลิตภัณฑ์ของกลุ่มต่างๆ
๙. ต้นทุนการผลิตสินค้าชุมชนสูง ทำให้สินค้ามีราคาแพง
๑๐. ขาดการบริหารจัดการที่ดีในกลุ่ม
๑๑. ขาดการส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวในตำบลเท่าที่ควร

โอกาส

๑. โครงการส่งเสริมเกษตรทฤษฎีใหม่
๒. โครงการส่งเสริมการทำเกษตรชีวภาพ
๓. โครงการส่งเสริมจัดทำปุ๋ยอินทรีย์
๔. รัฐบาลมีนโยบายประกันราคาสินค้าทางการเกษตร
๕. รัฐบาลมีนโยบายในเรื่องของกองทุนหมู่บ้าน หรือ SML๑ สินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์
๖. การสนับสนุนของเทศบาลในด้านของเงินทุนในการประกอบอาชีพ
๗. นโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เปิดโอกาสให้มีการนำไอที มาใช้ในการบริหารจัดการ เช่น การเผยแพร่เอกสารทางเว็บไซต์ ทำให้การติดต่อสื่อสารเร็วขึ้น
๘. การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (เข้าสู่การค้าเสรี)

อุปสรรค

๑. ประชาชนส่วนมากยังขาดความรู้ และไม่ตระหนักถึงอันตรายของสารเคมี และยังบริโภคอาหารที่ปนเปื้อนสารพิษ
๒. ถูกกดราคาสินค้า
๓. ต้นทุนการผลิตสูง เช่น ปุ๋ย ยา เมล็ดพันธุ์
๔. ภัยธรรมชาติมีความรุนแรง ทำให้ผลผลิตได้รับความเสียหาย
๕. มีโรคพืชระบาด
๖. สินค้าทางการเกษตรตกต่ำ
๗. พื้นที่ทำกินไม่มีเอกสารสิทธิ์ ทำให้ขาดโอกาสเปลี่ยนสินทรัพย์เป็นทุน และขึ้นทะเบียนประกันราคา

สินค้าจากรัฐบาล

๘. การผูกขาดในการซื้อสินค้าทางการเกษตร ทำให้ประชาชนไม่มีอำนาจต่อรอง
๙. เศรษฐกิจในประเทศ และเศรษฐกิจโลกตกต่ำ
๑๐. ตลาดมีความต้องการสินค้าของชุมชนน้อย ไม่เป็นที่นิยมของผู้บริโภค
๑๑. อาชีพทำการเกษตรยังเป็นอาชีพหลักของคนในชุมชน ทำให้มีความสนใจในการประกอบอาชีพที่รัฐส่งเสริมน้อย
๑๒. ภัยธรรมชาติมีความรุนแรงมากขึ้น สร้างความเสียหายแก่แหล่งท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง

๑. มีประเพณีที่ดั้งเดิม หลากหลายและมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวในท้องถิ่น
๒. ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมการรักษา อนุรักษ์ พื้นฟู ศาสนาและวัฒนธรรม
๓. มีความร่วมมือเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จากทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในพื้นที่

๔. มีชนบธรรมเนียมประเพณีที่หลากหลาย

๕. มีประชาชนชาวบ้าน มีภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่หลากหลาย

๖. มีโครงการสนับสนุนด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีของชุมชนทุกกิจกรรม

จุดอ่อน

๑. งบประมาณมีน้อย

๒. ขาดการสืบทอดศิลปะ วัฒนธรรมที่ดั้งเดิมและภูมิปัญญาท้องถิ่นจาก เยาวชน

๓. เยาวชนขาดความสนใจที่จะสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่น

โอกาส

๑. มีกฎหมายที่ทำให้เทศบาล มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น

อุปสรรค

๑. กระแสทุนนิยม โลกาภิวัตน์ โลก Internet ทำให้เกิดการบริโภคนิยม ประชาชนพึงพอใจใช้จ่ายเงินเกินตัวและนิยมวัตถุมากขึ้น ทำให้เยาวชนขาดความสนใจในการสืบทอดศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและการศึกษา

๒. มียาเสพติดมากขึ้น วัยรุ่นติดเกมส์ ทำให้เกิดการมั่วสุมของกลุ่มวัยรุ่นและเยาวชน

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง

๑. ตำบลแม่ยมมีกิจกรรมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น โครงการบวชป่า ปลูกป่า การทำฝายแม่บัว

๒. มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ เช่น ป่าไม้ แม่น้ำ สัตว์ป่า

๓. มีความหลากหลายด้านชีวภาพ

จุดอ่อน

๑. มีงบประมาณน้อย

๒. มีการบุกรุกพื้นที่ป่าสงวนเพื่อเอามาเป็นพื้นที่ทำกิน

๓. มีการตัดไม้ทำลายป่าเพิ่มมากขึ้น

๔. ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๕. การทิ้งสิ่งปฏิกูลลงแม่น้ำลำคลอง

โอกาส

๑. มีส่วนราชการหลายหน่วยงานในการร่วมมือในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น อุทยานแห่งชาติ กรมพัฒนาที่ดิน กรมป่าไม้ ฯลฯ

อุปสรรค

๑. เกิดภัยธรรมชาติร้ายแรงเพิ่มขึ้น เช่น ไฟป่า อุทกภัย วัตภัย

ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง

๑. ตำบลแม่มวยม มีนโยบายส่งเสริมในการก่อสร้างระบบสาธารณูปโภคในตำบลอย่างต่อเนื่อง
๒. มีแผนโครงการบำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภคของแต่ละหมู่บ้าน
๓. มีแผนโครงการด้านการก่อสร้าง/ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดอ่อน

๑. มีพื้นที่มาก ทำให้การบริการด้านสาธารณูปโภคไม่ทั่วถึง
๒. ประชาชนยากจน มีรายได้น้อย ขาดการศึกษา ทำให้ต้องสูญเสียงบประมาณไปพัฒนาในด้าน

เศรษฐกิจ สังคมและการศึกษา

๓. ถนนชำรุด เป็นหลุมบ่อ สัญจรลำบาก
๔. การซ่อมแซมถนนแต่ละครั้ง ต้องผ่านกระบวนการหลายขั้นตอน ซ่อมแซมยาก
๕. มีงบประมาณน้อย

โอกาส

๑. มีหน่วยงานอื่นที่สามารถสนับสนุนช่วยเหลือ เช่น อบจ. กรมพัฒนาที่ดิน กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

กรมทางหลวงชนบท

๒. ได้รับการจัดสรรงบประมาณ (โครงการที่เกินศักยภาพ) จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

อุปสรรค

๑. งบประมาณมีน้อย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย วัตภัย มีความรุนแรง สร้างความเสียหายให้แก่พื้นที่
๓. พื้นที่จำนวนมากอยู่ในเขตอุทยาน และเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า ทำให้ไม่สามารถพัฒนา หรือจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานได้ทั่วถึง

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลมีภารกิจและอำนาจหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ มาตรา ๕๐ และ มาตรา ๕๑ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ ดังนี้

๕.๑ ด้านการบริหารจัดการที่ดี มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร ตามมาตรา ๕๐(๙)
- (๒) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล ตามมาตรา ๕๐ (๙)
- (๓) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ตามมาตรา ๑๖(๑)
- (๔) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน ตาม มาตรา ตามมาตรา ๑๖(๑๕)
- (๕) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ตามมาตรา ๑๖(๑๖)
- (๖) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการ ประกาศกำหนด ตามมาตรา ๑๖(๓๑)

(๗) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น ตาม
มาตรา ๕๐(๙)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนไข้ (มาตรา ๕๑(๖))
- (๒) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและ
ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การจัดให้มีโรงพยาบาลสัตว์ (มาตรา ๕๑(๒))
- (๖) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๒))
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๕๑(๔))
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓))
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑(๕))
- (๑๐) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๕๐(๗))
- (๑๑) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย
โรงมหรสพ และสาธารณอื่น ๆ (มาตรา ๑(๒๓))
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา
๑๖(๑๒))
- (๑๓) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔))
- (๑๔) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

๕.๓ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามมาตรา ๑๖(๒๙)
- (๒) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ ตามมาตรา ๕๐(๔)
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล ตามมาตรา ๑๖(๑๙)
- (๔) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ ตามมาตรา ๑๖(๒๒)
- (๕) ให้มีบำรุงสถานที่ ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ ตามมาตรา ๕๑(๖)
- (๖) รักษาความสะอาดของถนน หรือ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัด มูลฝอย
สิ่งปฏิกูล น้ำเสีย ตามมาตรา ๕๐(๓), ๑๖(๑๘)
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ตามมาตรา ๕๐(๗)
- (๘) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ
ผู้ด้อยโอกาส ตามมาตรา ๑๖(๑๐)
- (๙) การปรับปรุงชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ตามมาตรา ๑๖(๑๒)
- (๑๐) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ตามมาตรา ๑๖(๑๓)
- (๑๑) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
ตามมาตรา ๑๖(๑๗)
- (๑๒) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ ตามมาตรา ๑๖(๒๑)
- (๑๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย
โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ ตามมาตรา ๑๖(๒๓)

- (๑๔) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร ตามมาตรา ๑๖(๒๖)
- (๑๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะ ตามมาตรา ๑๖(๒๗)
- (๑๖) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุน การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตามมาตรา ๕๐(๑),
- (๑๗) จัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง ตามมาตรา ๕๐(๕)
- (๑๘) การส่งเสริมกีฬา ตามมาตรา ๑๖(๑๔)

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๔ ด้านการพัฒนาอาชีพและเศรษฐกิจชุมชนและการเกษตรแบบยั่งยืน มีภารกิจที่

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร โดยการส่งเสริม กลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ ตามมาตรา ๕๑(๕)
- (๒) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน ตามมาตรา ๕๑(๙), ๑๖(๗)
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว ตามมาตรา ๑๖(๘)
- (๔) การส่งเสริมการฝึก และประกอบอาชีพ ตามมาตรา ๑๖(๖)
- (๕) จัดให้มีตลาด ตามมาตรา ๕๑(๓), ๑๖(๓)

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๕ ด้านการส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ตามมาตรา ๕๐(๙)
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ ท้องถิ่น ตามมาตรา ๕๐(๘)

๕.๖ ด้านการพัฒนาและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ตามมาตรา ๑๖(๒๔)

๕.๗ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มี และบำรุงรักษาทางบก และทางน้ำ และทางระบายน้ำ ตามมาตรา ๕๐(๒), ๕๑(๘), ๑๖(๒)
- (๒) จัดให้มีน้ำสะอาด หรือการประปา ตามมาตรา ๕๑(๑)
- (๓) ให้มี และบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ตามมาตรา ๕๑(๗)
- (๔) การสาธารณูปโภค และการก่อสร้างอื่น ๆ ตามมาตรา ๑๖(๔)
- (๕) การสาธารณูปการ ตามมาตรา ๑๖ (๕)
- (๖) จัดให้มี และควบคุมสุสานและฌาปนสถาน ตามมาตรา ๕๑(๔), ๑๖(๒๐)
- (๗) การควบคุมอาคาร ตามมาตรา ๑๖(๒๘)
- (๘) การผังเมือง ตามมาตรา ๑๖(๒๕)

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลแม่ยวม มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงและพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาการศึกษาและวัฒนธรรม
๓. การพัฒนาเศรษฐกิจของประชาชน
๔. การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การพัฒนาด้านบริหารจัดการ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. สนับสนุนการปรับปรุงคุณภาพของดิน
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลแม่ยวมกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

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

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลสามัญทั้งสิ้น ๔๑ อัตรา (รวมพนักงานครูเทศบาล) พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทใช้คุณวุฒิจำนวน ๑๖ อัตรา ประเภทผู้มีทักษะ ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๖๕ อัตรา

๘. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลแม่ยวม ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว โดยนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจและกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่ รายละเอียดดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>สำนักงานปลัด</p> <p>๑. ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๒ งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๑.๓ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๔ งานนิติกร</p> <p>๑.๕ งานธุรการ</p> <p>๑.๖ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๗ งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๑.๘ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๙ งานงบประมาณ</p> <p>๑.๑๐ งานระบบสารสนเทศ</p> <p>๑.๑๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๑๒ งานรักษาความสงบเรียบร้อยภายใน</p> <p>๑.๑๓ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม</p> <p>๑.๑๔ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๑๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>กองคลัง</p> <p>๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>๑.๑ งานการเงิน</p> <p>๑.๒ งานบัญชี</p> <p>๑.๓ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๑.๔ งานธุรการ</p> <p>๑.๕ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๑.๖ งานแผนที่ภาษี</p>	<p>สำนักงานปลัด</p> <p>๑. ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๒ งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๑.๓ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๔ งานนิติกร</p> <p>๑.๕ งานธุรการ</p> <p>๑.๖ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๗ งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๑.๘ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๙ งานงบประมาณ</p> <p>๑.๑๐ งานระบบสารสนเทศ</p> <p>๑.๑๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๑๒ งานรักษาความสงบเรียบร้อยภายใน</p> <p>๑.๑๓ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม</p> <p>๑.๑๔ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๑๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>กองคลัง</p> <p>๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>๑.๑ งานการเงิน</p> <p>๑.๒ งานบัญชี</p> <p>๑.๓ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๑.๔ งานธุรการ</p> <p>๑.๕ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๑.๖ งานแผนที่ภาษี</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>กองช่าง</p> <p>๑. ฝ่ายบริหารงานช่าง</p> <p>๑.๑ งานโยธา</p> <p>๑.๒ งานธุรการ</p> <p>๑.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๑.๔ งานผังเมือง</p> <p>๑.๕ งานสำรวจแผนที่ภาษี</p> <p>กองการศึกษา</p> <p>๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>๑.๑ งานส่งเสริมคุณภาพมาตรฐานด้านการศึกษา</p> <p>๑.๒ งานบริหารสถานศึกษา</p> <p>๑.๓ งานพัฒนาการศึกษา</p> <p>๑.๔ งานระบบสารสนเทศ</p> <p>๑.๕ งานธุรการ</p> <p>๑.๖ งานพัสดุ และการเงิน</p> <p>๑.๗ งานแผนงานและโครงการ</p> <p>๑.๘ งานติดตามและประเมินผล</p> <p>๑.๙ งานพัฒนาเด็กและเยาวชน</p> <p>๑.๑๐ งานส่งเสริมกิจการศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม</p> <p>๑.๑๑ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑. ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๑.๒ งานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๑.๔ งานธุรการ</p>	<p>กองช่าง</p> <p>๑. ฝ่ายบริหารงานช่าง</p> <p>๑.๑ งานโยธา</p> <p>๑.๒ งานธุรการ</p> <p>๑.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๑.๔ งานผังเมือง</p> <p>๑.๕ งานสำรวจแผนที่ภาษี</p> <p>กองการศึกษา</p> <p>๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>๑.๑ งานส่งเสริมคุณภาพมาตรฐานด้านการศึกษา</p> <p>๑.๒ งานบริหารสถานศึกษา</p> <p>๑.๓ งานพัฒนาการศึกษา</p> <p>๑.๔ งานระบบสารสนเทศ</p> <p>๑.๕ งานธุรการ</p> <p>๑.๖ งานพัสดุ และการเงิน</p> <p>๑.๗ งานแผนงานและโครงการ</p> <p>๑.๘ งานติดตามและประเมินผล</p> <p>๑.๙ งานพัฒนาเด็กและเยาวชน</p> <p>๑.๑๐ งานส่งเสริมกิจการศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม</p> <p>๑.๑๑ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑. ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๑.๒ งานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๑.๔ งานธุรการ</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลแม่ยวม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลแม่ยวม และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลแม่ยวม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายอำนวยการ								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเจ้าหน้าที่								
นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานทะเบียนราษฎร								
-								
งานบริหารงานทั่วไป								
นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานธุรการ								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานกิจการสภา								
-								
งานประชาสัมพันธ์								
นักวิชาการประชาสัมพันธ์ (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ขอใช้บัญชี กสธ.
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานช่าง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานโยธา นายช่างโยธา ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
งานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสาธารณูปโภค -	-	-	-	-	-	-	-	
งานผังเมือง -	-	-	-	-	-	-	-	
งานสำรวจแผนที่ภาษี -	-	-	-	-	-	-	-	
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ขอใช้บัญชี กสธ.
ฝ่ายบริหารการศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ขอใช้บัญชี กสธ.
งานส่งเสริมคุณภาพมาตรฐานด้านการศึกษา ครูผู้ดูแลเด็ก คศ.๑	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
งานบริหารสถานศึกษา -								
งานพัฒนาการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
งานระบบสารสนเทศ นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
งานพัสดุและการเงิน								
-								
งานแผนงานและโครงการ								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานติดตามและประเมินผล								
-								
งานพัฒนาเด็กและเยาวชน								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมกิจการศาสนา ประเพณีและ วัฒนธรรม								
-	-	-	-	-	-	-	-	
งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ								
-	-	-	-	-	-	-	-	
โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลแม่ยม								
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู/ครูผู้ช่วย	๖	๖	๖	๖	-	-	-	ว่างเดิม ๒ อัตรา
ผู้ช่วยครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พงจ.ตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ขอใช้บัญชี กสธ.
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานสาธารณสุข								
-								
งานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม								
นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง อยู่ระหว่าง การโอน(ย้าย)
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมสุขภาพ								
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ขอใช้บัญชี กสธ.
งานธุรการ								
-								
รวม	๖๖	๖๖	๖๖	๖๖	-	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน 12 เดือน(1)	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	เพิ่ม / ลด		(2)		(3)			
									ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	
บริหารเทศบาล																		
1	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	1	1	558,120	1	1	1	-	-	-	15,120	15,840	16,320	573,240	589,080	605,400	
พนักงานเทศบาล																		
2	หัวหน้าสำนักงานปลัด	อำนาจการ (ต้น)	1	1	365,760	1	1	1	-	-	-	12,600	12,960	13,320	378,360	391,320	404,640	
3	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	อำนาจการ (ต้น)	1	1	323,640	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	335,520	347,760	360,720	
4	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	1	1	342,720	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	356,160	369,480	382,560	
5	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	1	1	288,120	1	1	1	-	-	-	11,520	12,000	12,120	299,640	311,640	323,760	
6	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	1	1	288,120	1	1	1	-	-	-	11,520	12,000	12,120	299,640	311,640	323,760	
7	นิติกร	ปฏิบัติการ	1	1	203,280	1	1	1	-	-	-	7,560	7,560	7,680	210,840	218,400	226,080	
8	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	1	1	149,640	1	1	1	-	-	-	6,000	6,360	6,360	155,640	162,000	168,360	
9	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชำนาญงาน	1	1	189,600	1	1	1	-	-	-	9,240	8,880	9,000	198,840	207,720	216,720	

10	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปฏิบัติ งาน	1	1	165,120	1	1	1	-	-	-	6,600	6,480	7,080	171,720	178,200	185,280	
11	นักวิชาการประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติ การ/ ชำนาญ การ	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่าง (เต็ม) ขอใช้ กสด.
12	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ปฏิบัติ การ/ ชำนาญ การ	1	-	355,320	-	-	-	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่าง (เต็ม)
13	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติ การ/ ชำนาญ การ	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่าง (เต็ม) ขอใช้ กสด.
พนักงานจ้าง																		
14	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	1	1	229,680	1	1	1	-	-	-	9,240	9,600	9,960	238,920	248,520	258,480	
15	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	1	1	230,280	1	1	1	-	-	-	9,240	9,600	10,080	239,520	249,120	259,200	
16	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	1	1	141,600	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	147,360	153,360	159,600	
17	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน	-	1	1	140,280	1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	145,920	151,800	157,920	
18	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	153,360	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	159,600	166,080	172,800	
19	แม่บ้าน	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
20	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
21	คนสวน	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน 12 เดือน(1)	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	เพิ่ม / ลด		(2)		(3)			
									ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	
กองคลัง																		
22	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	1	1	378,360	1	1	1	-	-	-	12,960	13,320	13,440	391,320	404,640	418,080	
23	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	1	1	329,640	1	1	1	-	-	-	12,120	12,600	12,960	341,760	354,360	367,320	
24	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	1	1	305,640	1	1	1	-	-	-	9,000	9,120	8,760	317,520	329,760	342,720	
25	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	1	1	176,160	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	185,160	194,280	203,040	
26	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่าง (เดิม) ขอใช้ กสธ.
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)																		
27	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	1	1	202,560	1	1	1	-	-	-	8,160	8,520	8,880	210,720	219,240	228,120	
28	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	1	1	137,400	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	142,920	148,680	154,680	
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)																		
29	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
30	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	1	1	398,160	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	411,480	424,560	438,000	
31	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง	ต้น	1	1	300,600	1	1	1	-	-	-	11,280	11,760	11,880	311,880	323,640	335,520	
32	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	1	1	189,600	1	1	1	-	-	-	9,240	8,880	9,000	198,840	207,720	216,720	

พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)																		
33	ผู้ช่วยช่างโยธา(1)	-	1	1	134,760	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,880	120,960	125,880	130,920	
34	ผู้ช่วยช่างโยธา(2)	-	1	1	116,280	1	1	1	-	-	-	4,680	4,920	5,040	148,680	154,680	160,920	
35	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	1	1	142,920	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	148,680	154,680	160,920	
กองการศึกษา																		
36	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	1	-	435,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่าง (เดิม) ขอใช้ กสณ.
37	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	1	-	411,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่าง (เดิม) ขอใช้ กสณ.
38	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	1	1	299,640	1	1	1	-	-	-	12,000	12,120	12,600	311,640	323,760	336,360	
39	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	1	1	293,880	1	1	1	-	-	-	11,760	11,880	12,240	305,640	317,520	329,760	
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)																		
40	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	1	1	116,280	1	1	1	-	-	-	4,680	4,920	5,040	120,960	125,880	130,920	
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)																		
41	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน 12 เดือน(1)	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	เพิ่ม / ลด		(2)		(3)				
									ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563		
ข้าราชการถ่ายโอน + บุคลากรทางการศึกษา/สนับสนุนการศึกษา																			
42	ครูผู้ดูแลเด็ก (1)	คศ.1	1	1		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
43	ครูผู้ดูแลเด็ก (2)	คศ.1	1	1		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
44	ครูผู้ดูแลเด็ก (3)	คศ.1	1	1		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
45	ครูผู้ดูแลเด็ก (4)	คศ.1	1	1		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
46	ครูผู้ดูแลเด็ก (5)	คศ.1	1	1		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
47	ครูผู้ดูแลเด็ก (6)	คศ.1	1	1		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
48	ผู้ดูแลเด็ก (1)	-	1	1	14,160	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	20,280	26,640	33,240		
49	ผู้ดูแลเด็ก (2)	-	1	1	8,280	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	14,160	20,280	26,640		
50	ผู้ดูแลเด็ก (3)	-	1	1	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	5,520	11,280	17,280		
51	ผู้ดูแลเด็ก (4)	-	1	1	134,760	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,880	140,160	145,800	151,680		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน 12 เดือน(1)	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	เพิ่ม / ลด		(2)		(3)			
									ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	
รวมทั้งสิ้น			66	56	11,887,560	66	66	66	-	-	-	427,380	435,300	443,580	12,325,620	12,763,800	13,210,980	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20% ของ (4)															2,465,124	2,552,760	2,642,196	
รวมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเป็นจำนวนทั้งสิ้น															14,790,744	15,316,560	15,853,176	
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															25.93	25.58	25.21	



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายไพฑูริย์ ธรรมนิยมตัน	ป.โท รปม. (การปกครองท้องถิ่น)	๔๔-๒-๐๐- ๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานเทศบาล (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๔๔-๒-๐๐- ๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานเทศบาล (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๓๙๐,๑๒๐ (๓๒,๕๑๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗๐๐๐x๑๒)	๕๕๘,๑๒๐
สำนักปลัด (พนักงานเทศบาล)												
๒	นางนภสรพรรณ คงอุป	ป.โท รปม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๔๔-๒-๐๑- ๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๔๔-๒-๐๑- ๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๖๕,๗๖๐
๓	นางสาวบังอร ศิริ	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๔๔-๒-๐๑- ๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป (หน.ฝ่ายอำนวยการ)	ต้น	๔๔-๒-๐๑- ๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป (หน.ฝ่ายอำนวยการ)	ต้น	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑๕๐๐x๑๒)	-	๓๒๓,๖๔๐
๔	นางลีฬหวรรณ ทินแยง	ป.โท รปม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๔๔-๒-๐๑- ๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๔-๒-๐๑- ๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	-	
๕	นางธัญธากานจน์ พรหมเสน	ป.โท รปม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๔๔-๒-๐๑- ๓๑๐๑-๐๐๑	จนท.บริหารงานทั่วไป	ชก.	๔๔-๒-๐๑- ๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐x๑๒)	-	-	
๖	ว่างเดิม	ป.ตรี วทป. (เกษตรศาสตร์)	๔๔-๒-๐๑- ๓๔๑๐-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๔๔-๒-๐๑- ๓๔๑๐-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	-	-	-	ว่าง ขอใช้บัญชี กสภ.
๗	นางอัจฉรา ดุ้ยสาร	ป.โท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๔๔-๒-๐๑- ๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๔-๒-๐๑- ๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐x๑๒)	-	-	
๘	ว่างเดิม	ป.ตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	๔๔-๒-๐๑- ๓๓๐๑-๐๐๑	นวก.ประชาสัมพันธ์	ปก./ชก.	๔๔-๒-๐๑- ๓๓๐๑-๐๐๑	นวก.ประชาสัมพันธ์	ปก./ชก.	-	-	-	ว่าง ขอใช้บัญชี กสภ.
๙	นางสาวลลภาภ โสมศรีแพง	ป.ตรี (บริหารธุรกิจ)	๔๔-๒-๐๑- ๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๔๔-๒-๐๑- ๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	-	
๑๐	นายสถาพร อินทสิทธิ์	ป.ตรี(นิติศาสตร บัณฑิต)	๔๔-๒-๐๑- ๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๔๔-๒-๐๑- ๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๙๐,๐๘๐ (๑๕,๘๔๐x๑๒)	-	-	
๑๑	นายภาณุวัฒน์ กันธิยะ	ปวส. (ช่างยนต์)	๔๔-๒-๐๑- ๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ชง.	๔๔-๒-๐๑- ๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ชง.	๑๖๘,๗๒๐ (๑๔,๐๖๐x๑๒)	-	-	
๑๒	นายวีรศักดิ์ แก้วศรีศักดิ์	ปวส.(ช่างโยธา)	๔๔-๒-๐๑- ๔๘๐๕-๐๐๒	จพง.ป้องกันฯ	ปง.	๔๔-๒-๐๑- ๔๘๐๕-๐๐๒	จพง.ป้องกันฯ	ปง.	๑๕๑,๘๐๐ (๑๒,๖๕๐x๑๒)	-	-	
๑๓	ว่างเดิม	ป.ตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๒-๒-๐๑- ๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก./ชก.	๒๒-๒-๐๑- ๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก./ชก.	-	-	-	ว่างเดิม



๓๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
สำนักปลัด (พนักงานจ้างตามภารกิจ)												
๑๔	นายสุทิน สีตา	ป.ตรี วทบ. (เกษตรศาสตร์)	-	ผช.นักวิชาการเกษตร	-	-	ผช.นักวิชาการเกษตร	-	๒๓๐,๒๘๐ (๑๙,๑๙๐x๑๒)	-	-	
๑๕	นางสาวกานต์พิชชา ตาเป็ง	ป.ตรี ศศบ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผช.นักวิเคราะห์	-	-	ผช.นักวิเคราะห์	-	๒๒๙,๖๘๐ (๑๙,๑๔๐x๑๒)	-	-	
๑๖	นายภัทรกร วงศ์สุริยะ	ปวส.(ช่างไฟฟ้า)	-	ผช. จพง.ป้องกันฯ	-	-	ผช. จพง.ป้องกันฯ	-	๑๔๑,๖๐๐ (๑๑,๘๐๐x๑๒)	-	-	
๑๗	นายอิทธิพล อินแถลง	ป.ตรี ศศบ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๔๐,๒๘๐ (๑๑,๖๙๐x๑๒)	-	-	
๑๘	นายเกิดผล ทานา	ม.๖ (ผู้มีทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๓,๓๖๐ (๑๒,๗๘๐x๑๒)	-	-	
สำนักปลัด (พนักงานจ้างทั่วไป)												
๑๙	นางฉันทแก้ว จันทา	ม.๓	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๒๐	นายฉัตรชัย ทาทะลักษณ์	ม.๖	-	คนสวน	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๒๑	นางสาวภัทรา นรินคำ	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
กองคลัง (พนักงานเทศบาล)												
๒๒	นางสารณี แสงสุวรรณ	ป.ตรี บขบ. (การบัญชี)	๔๔-๒-๐๔- ๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการ คลัง (ผู้อำนวยการ กองคลัง)	ต้น	๔๔-๒-๐๔- ๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๗๘,๓๖๐
๒๓	นางสาวกรรณิกา ปัญญาคำ	ป.โท บธม. (บริหารธุรกิจ)	๔๔-๒-๐๔- ๒๑๐๒-๐๐๒	นักบริหารงานการ คลัง (หัวหน้าฝ่าย บริหารงานคลัง)	ต้น	๔๔-๒-๐๔- ๒๑๐๒-๐๐๒	นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐x๑๒)	-	-	๓๒๙,๖๔๐
๒๔	นางณัฐชยา ปัญญาคำ	ป.โท บธม. (บริหารธุรกิจ)	๔๔-๒-๐๔- ๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการคลัง	ชก.	๔๔-๒-๐๔- ๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)	-	-	
๒๕	ว่างเดิม	ปวส. (การบัญชี)	๔๔-๒-๐๔- ๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๔๔-๒-๐๔- ๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	ว่าง ขอใช้บัญชี กสฎ.



๓๑

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๖	นางนุชนาฏ บุญทิพย์	ปวส.(การบัญชี)	๔๔-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ชง.	๔๔-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ชง.	๑๗๖,๑๖๐ (๑๔,๖๘๐x๑๒)	-	-	
กองคลัง (พนักงานจ้างตามภารกิจ)												
๒๗	นางอำภา นาสา	ป.ตรี (การบัญชี)	-	ผช.นักวิชาการจัดเก็บฯ	-	-	ผช.นักวิชาการจัดเก็บฯ	-	๒๐๒,๕๖๐ (๑๖,๘๘๐x๑๒)	-	-	
๒๘	นางวารุณี แก้วสุทธิ	ปวส. (การบัญชี)	-	ผช.เจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	ผช.เจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑๓๗,๔๐๐ (๑๑,๔๕๐x๑๒)	-	-	
กองคลัง (พนักงานจ้างทั่วไป)												
๒๙	นางสาวนริศรา บุญมาคำ	ป.ตรี (การบัญชี)	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
กองช่าง (พนักงานเทศบาล)												
๓๐	นายสุชาติ ผิวนวนล	ปริญญาตรี	๔๔-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๔๔-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๕๖,๑๓๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๘,๑๖๐
๓๑	นายธีระวัฒน์ วิเศษคุณ	ป.ตรี วทบ. (การจัดการงานช่าง)	๔๔-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (หน.ฝ่ายบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๔-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (หน.ฝ่ายบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๐๐,๖๐๐
๓๒	นายธนบัตร ปวงคำคง	ปวส. (การก่อสร้าง)	๔๔-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๔๔-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑๘๙,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐x๑๒)	-	-	
กองช่าง (พนักงานจ้างตามภารกิจ)												
๓๓	นายภูมรินทร์ ผดุงกิจ	ปวส. (การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑๑๖,๒๘๐ (๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	
๓๔	นายทินกร แก้วมณี	ปวช. (การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑๓๔,๗๖๐ (๑๑,๒๓๐x๑๒)	-	-	
๓๕	นางกัญธิญา มะขาม	ป.ตรี บธบ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผช.เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผช.เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๔๒,๙๒๐ (๑๑,๙๑๐x๑๒)	-	-	



๓๒

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองการศึกษา (พนักงานเทศบาล)												
๓๖	ว่างเดิม	ป.โท คบ. (การบริหารการศึกษา)	๔๔-๒-๐๘- ๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกอง การศึกษา)	ต้น	๔๔-๒-๐๘- ๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ)	ต้น	-	-	-	ว่าง ขอใช้บัญชีสกส.
๓๗	ว่างเดิม	ปริญญาตรี	๔๔-๒-๐๘- ๒๑๐๗-๐๐๒	นักบริหารการศึกษา (หน.ฝ่ายบริหาร การศึกษา)	ต้น	๔๔-๒-๐๘- ๒๑๐๗-๐๐๒	นักบริหารการศึกษา (หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา)	ต้น	-	-	-	ว่าง ขอใช้บัญชีสกส.
๓๘	นายสมเกียรติ มะขาม	ป.โท ศศบ. (การบริหารการศึกษา)	๔๔-๒-๐๘- ๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๔-๒-๐๘- ๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐x๑๒)	-	-	
๓๙	นางสาวพิชญากร คำมูล	ป.โท รปม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๔๔-๒-๐๘- ๓๘๐๓-๐๐๒	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ฯ	ชก.	๔๔-๒-๐๘- ๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐x๑๒)	-	-	
กองการศึกษา (พนักงานครูเทศบาล)												
๔๐	นางแพรวภา ธรรมนิยมตัน	ป.โท ศศบ. (การบริหารการศึกษา)	๓๓๐๐๘-๑	ผอ.โรงเรียนอนุบาลฯ	คศ.๒	๓๓๐๐๘-๑	ผอ.โรงเรียนอนุบาลฯ	คศ.๒	-	-	-	กรมจัดสรร
๔๑	นางยุพาพร ทานา	ป.โท ศศบ. (การบริหารการศึกษา)	๓๓๐๑๒-๒	ครู	คศ.๑	๓๓๐๑๒-๒	ครู	คศ.๑	-	-	-	กรมจัดสรร
๔๒	นายจักริน เขียวมูล	ป.โท ศศบ. (การบริหารการศึกษา)	๓๓๐๑๐-๒	ครู	คศ.๒	๓๓๐๑๐-๒	ครู	คศ.๒	-	-	-	กรมจัดสรร
๔๓	นางจิราพร เกิดมงคล	ป.ตรี คบ. (การประถมศึกษา)	๓๓๐๐๙-๒	ครู	คศ.๑	๓๓๐๐๙-๒	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	-	-	-	กรมจัดสรร
๔๔	นางยุพาพร จันท์แก้ว	ป.โท ศศบ. (การบริหารการศึกษา)	๓๕๖๔๗-๒	ครู	คศ.๑	๓๕๖๔๗-๒	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	-	-	-	กรมจัดสรร
๔๕	ว่างเดิม	ป.ตรี	๓๓๐๑๑-๒	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๓๓๐๑๑-๒	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	กรมจัดสรร (อยู่ระหว่างการ สรรหา)
๔๖	ว่างเดิม	ป.ตรี	๓๖๗๓๐-๒	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๓๖๗๓๐-๒	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	กรมจัดสรร (อยู่ระหว่างการ สรรหา)
๔๗	นางสาวจิราพร ทะนันชัย	ป.ตรี(ครุศาสตร บัณฑิต)		ผู้ช่วยครู	-	-	ผู้ช่วยครู	-	๑๘๕,๑๖๐ (๑๕,๔๓๐x๑๒)	-	-	งบทศบาล



๓๓

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๘	นางสาววันทนา ชัยยา	ปวส. (การบัญชี)	๓๐๖๔-๕	ผช.จนท.การเงินฯ	-	๓๐๖๔-๕	ผช.จนท.การเงินฯ	-	-	-	-	กรมจัดสรร
๔๙	นายเจริญทรัพย์ เพ็ญธรรม	ปวส.(เกษตรศาสตร์)	๑๙๔๙-๔	นักการภารโรง	-	๑๙๔๙-๔	นักการภารโรง	-	-	-	-	กรมจัดสรร
กองการศึกษา (พนักงานครูผู้ดูแลเด็ก)												
๕๐	นางอารีย์ เติมมณี	ป.ตรี คบ. (การศึกษาปฐมวัย)	๕๘-๒-๐๐๓๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๕๘-๒-๐๐๓๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	กรมจัดสรร
๕๑	นางพรมสุดา จำรัส	ป.ตรี ศศบ. (การศึกษาปฐมวัย)	๕๘-๒-๐๐๓๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๕๘-๒-๐๐๓๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	กรมจัดสรร
๕๒	นางอนงค์ สิงขรบรรจง	ป.ตรี ศศบ. (การศึกษาปฐมวัย)	๕๘-๒-๐๐๓๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๕๘-๒-๐๐๓๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	กรมจัดสรร
๕๓	นางสุมาลี กภาพัฒน์	ป.ตรี ศศบ. (การศึกษาปฐมวัย)	๕๘-๒-๐๐๓๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๕๘-๒-๐๐๓๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	กรมจัดสรร
๕๔	นางแต้ว พุทธวงค์	ป.ตรี ศศบ. (การศึกษาปฐมวัย)	๕๘-๒-๐๐๓๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๕๘-๒-๐๐๓๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	กรมจัดสรร
๕๕	นางสุภาวดี มูลไฉ	ป.ตรี ศศบ. (การศึกษาปฐมวัย)	๕๘-๒-๐๐๓๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๕๘-๒-๐๐๓๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	กรมจัดสรร
กองการศึกษา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)												
๕๖	นางสาวอุทิศ สุนันทา	ป.ตรี ศศบ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	กรมจัดสรร
๕๗	น.ส.สายสุนีย์ พลับปลิงพนา	ป.ตรี ศศบ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	กรมจัดสรร
๕๘	นางมาลัย ปันทวัง	ป.ตรี ศศบ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	กรมจัดสรร
๕๙	น.ส.ศรียวรรณ ชูเชิดไพร	ป.ตรี ศศบ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๔,๗๖๐ (๑๑,๒๓๐x๑๒)	-	-	งบบุคลากร
๖๐	นางสาวเยี่ยมรุ่ง หัตถะกา	ปวส.	-	ผช.จนท.ธุรการ	-	-	ผช.จนท.ธุรการ	-	๑๑๖,๒๘๐ (๙,๖๙๐x๑๒)	-	-	



๓๔

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองการศึกษา (พนักงานจ้างทั่วไป)												
๖๑	นายศุภานัน พิงใจ	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (พนักงานเทศบาล)												
๖๒	ว่างเดิม	ปริญญาตรี	๔๔-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ)	ต้น	๔๔-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ)	ต้น	-	-	-	ว่างเดิม
๖๓	นางสาวชุลีกร คำไพโรจน์	ปริญญาตรี	๔๔-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	นักบริหารงานสาธารณสุข (หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๔๔-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	นักบริหารงานสาธารณสุข (หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๐๖,๑๒๐
๖๔	ว่างเดิม	ป.โท (สาธารณสุขศาสตร์)	๔๔-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๔๔-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	-	-	-	ว่างเดิม
๖๕	ว่างเดิม	ป.ตรี (สาธารณสุขศาสตร์)	๔๔-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	จพง.สาธารณสุขชุมชน	ปง./ชง.	๔๔-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	จพง.สาธารณสุขชุมชน	ปง./ชง.	-	-	-	ว่าง ขอใช้บัญชี กสธ.
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (พนักงานจ้างทั่วไป)												
๖๖	นางสาวกัญญิกา จุ่มปารี	ป.ตรี วทบ. (สาธารณสุขศาสตร์)	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒) เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง โดยเฉพาะผู้ที่เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ ได้เรียนรู้ระบบ แบบแผน หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติราชการขององค์กร และบทบาทและหน้าที่ของพนักงานในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติงานเพื่อเป็นพนักงานและผู้ที่บังคับบัญชาที่ดี
- ๓) เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเอง สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
- ๔) เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการทำงานเป็นทีม และมีการปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ
- ๕) เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง มีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ลดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวมและประชาชนเป็นหลัก

แนวทางการพัฒนา

เทศบาลตำบลแม่ยวมกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ไว้ดังนี้

๑. การพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนของทางราชการ กฎหมาย วิธีปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของพนักงาน นโยบายสำคัญของรัฐบาล
๒. การพัฒนาความรู้ทักษะเฉพาะ ด้านของแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง เช่น ด้านการเงินและบัญชี ด้านช่าง งานธุรการ งานสารบรรณ งานการเจ้าหน้าที่
๓. การพัฒนาด้านการบริหารได้แก่รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ เช่น การวางแผนงาน การมอบหมายงาน การประสานงาน
๔. พัฒนาคูณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี เช่น การประสานงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ การมีจิตสาธารณะในการให้บริการ
๕. พัฒนาด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การอบรมพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม การสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

วิธีการตามแนวทางการพัฒนาดังกล่าวมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เทศบาลดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับหน่วยงานอื่น หรือส่งเข้าร่วมอบรมสัมมนาของหน่วยงานองค์การอื่นที่ดำเนินการ โดยวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ซึ่งการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่ง ภายในหนึ่งปีต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตร ดังนี้

- ๑) การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่
- ๒) การสอนงาน/การให้คำปรึกษา โดยให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๓) การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยเทศบาลตำบลแม่ยวม หรือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดแม่ฮ่องสอน สถาบันพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นตามความเหมาะสม

๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือสัมมนา ของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแม่ฮ่องสอน สถาบันพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕) การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรการอบรมหรือศึกษาดูงานในเรื่องต่างๆ ตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ที่พนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนางานในองค์กร

๖) การประชุมพนักงาน/เจ้าหน้าที่ โดยจัดให้มีการประชุมพนักงานอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้การฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ เทศบาลตำบลแม่ยวม จึงให้จัดทำเป็นประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลแม่ยวม เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการในสังกัด ตามประมวลจริยธรรมแนบท้ายนี้

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลแม่ยวม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคมตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาผลประโยชน์มิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการของเทศบาลตำบลแม่ยม

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลแม่ยม

ข้อ ๒ ให้นายกเทศมนตรีตำบลแม่ยม รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้**มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการของเทศบาลตำบลแม่ยม**

ข้าราชการของเทศบาลตำบลแม่ยมทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยึดหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่น ประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกัน พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

จรรยาวิชาชีพองค์กร

ข้าราชการของเทศบาลตำบลแม่ยม ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้าราชการของเทศบาลตำบลแม่ยม ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้าราชการของเทศบาลตำบลแม่ยม ต้องเป็นแบบอย่างในการเป็นพลเมืองที่เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้าราชการของเทศบาลตำบลแม่ยม ต้องไม่ประพฤติอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้าราชการของเทศบาลตำบลแม่ยม ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ท่วมเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้าราชการของเทศบาลตำบลแม่ยม ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความ เป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้าราชการของเทศบาลตำบลแม่ยม ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้าราชการของเทศบาลตำบลแม่ยวม ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้าราชการของเทศบาลตำบลแม่ยวม ต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันในทางที่ชอบ

ข้าราชการของเทศบาลตำบลแม่ยวม ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้าราชการของเทศบาลตำบลแม่ยวม ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

