

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



เทศบาลตำบลแม่ลาน้อย  
อำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

## ๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยเทศบาลตำบลแม่ลาน้อย ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ซึ่งบัดนี้ได้ครบกำหนดระยะเวลาของแผนอัตรากำลังดังกล่าวแล้ว เทศบาลตำบลแม่ลาน้อยจึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขึ้น เพื่อทำหน้าที่วิเคราะห์และจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ จึงอาศัยอำนาจตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใดจำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต.และเมืองพัทยา) โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง)กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล , อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล , อบต. , และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต. ,และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักเกณฑ์และเหตุผลดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต. , และเมืองพัทยา) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายดังกล่าวในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแม่ลาน้อยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่ลาน้อยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่ลาน้อยมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดทำอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดแม่ฮ่องสอน (ก.ท.จ.แม่ฮ่องสอน) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่ลาน้อย

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่ลาน้อยสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลแม่ลาน้อยเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่ลาน้อยสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลแม่ลาน้อย ซึ่งมีนายกเทศมนตรีเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลแม่ลาน้อย ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลแม่ลาน้อย เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลแม่ลาน้อยบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดแม่ฮ่องสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท

ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนด วัตถุประสงค์ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดใน ปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐาน ที่ว่า งานใดต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรือ งานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการ ส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการ กำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของ หน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรือ งานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นนำผลลัพธ์ที่พึง ประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการ สร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานใน ปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ย อัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและ องค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มี ส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่การจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่ง งานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการ นั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสม มากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมี ข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการ เกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทน ตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วน ราชการและผู้มีส่วนได้เสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง ต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยอาจสรุปได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของงานแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดความยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรในการดำเนินงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแม่ลาน้อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากสภาพพื้นที่และศักยภาพที่มีอยู่ในเขตพื้นที่ของเทศบาลคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแม่ลาน้อย ได้ทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

## สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลแม่ลาน้อย

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ถนนชำรุดเสียหายเนื่องจากใช้งานมานาน เนื่องจากสภาพพื้นที่ทำการเกษตรไม่ต่อเนื่อง พื้นที่ทำนา ฝายกั้นน้ำด้วยไม้ไผ่ ยามเมื่อฝนตกลงมามากน้ำป่าไหลหลากพัดเอาฝายขาดไป ทำให้ต้นข้าวได้รับน้ำไม่เต็มที่ ผลผลิตลดลง ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น และประกอบกับลำน้ำแม่ลาน้อยเป็นทางคดโค้ง พื้นที่สร้างฝายกั้นน้ำด้วยชลประทานไหลไปจนหมดพื้นที่ ส่วนพื้นที่ที่อยู่ลุ่มลงไปต้องกั้นฝายไม้ไผ่

### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

การว่างงานเนื่องจากการประกอบอาชีพของประชาชนในเขตเทศบาล คือ การทำนาและการปลูกถั่วเหลือง ประชาชนส่วนใหญ่จะว่างงานและการอุตสาหกรรม หรือการพาณิชย์อื่นๆ มีน้อย

ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ สืบเนื่องมาจากสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ อีกทั้งการบริโภคปัจจุบันหันไปสนใจกับผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรโดยวิธีเดิมยังใช้สารเคมีราคาตกต่ำ

เนื่องจากการเกิดปัญหาอุทกภัยในพื้นที่ทำให้พื้นที่ทำการเกษตรได้รับความเสียหาย

### ๓. ด้านสังคม

มีการแยกครอบครัวออกไปครอบครัวมีขนาดเล็กลง เนื่องจากประชาชนเริ่มเปลี่ยนอาชีพจากเกษตรกรรมไปสู่ภาคบริการคือการรับจ้าง เนื่องจากไม่มีที่ดินทำกิน ประกอบกับประชาชนได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น ทำให้และดึงคนออกจากพื้นที่ ครอบครัวนอกจากเล็กลงแล้วยังมีผู้สูงอายุที่อยู่ในชุมชนในอนาคตจะกลายเป็นภาระให้กับสังคมหากขาดบุตรหลานดูแล

### ๔. ด้านการเมือง การบริหาร

ประชาชนให้ความสนใจกับการเลือกตั้งไม่ว่าจะเป็นการเลือกตั้งระดับชาติหรือการเลือกตั้งระดับท้องถิ่น แต่เมื่อผ่านการเลือกตั้งไปแล้วประชาชนมักไม่เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมภาคประชาชน เช่น การประชุมประชาคมเพื่อกำหนดนโยบาย หรือการจัดทำแผนพัฒนา มักไม่ค่อยได้รับความสนใจจากประชาชนเท่าที่ควรครัวเรือนมาร่วมประชุมไม่ถึงร้อยละ ๕๐

### ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มักเกิดไฟป่าในฤดูแล้งเนื่องจากการเผาไร่ตามฤดูกาลเพาะปลูก นอกจากการตัดไม้ทำลายป่าเพื่อเปิดพื้นที่ทางการเกษตรแล้วยังสร้างปัญหาหมอกพิษทางอากาศจากการเผาป่า และมักเกิดปัญหาน้ำป่าไหลหลากในฤดูฝนและการพังทลายของหน้าดิน นอกจากนี้เนื่องจากชุมชนมีการขยายตัวเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆทำให้มีปริมาณขยะเพิ่มขึ้น และกำลังหาสถานที่ป่าสงวนเพื่อขยายที่ทิ้งขยะ

### ๖. ด้านการสาธารณสุข

ประชาชนส่วนใหญ่เป็นโรคความดัน เบาหวานซึ่งเป็นโรคความเสื่อมของร่างกาย นอกจากนั้นในฤดูฝนยังเกิดโรคระบาดอย่างไข้เลือดออก ขณะที่มิโรงพยาบาลในการรองรับผู้ป่วยเพียง ๓๐ เตียง เพียงแห่งเดียวซึ่งเป็นบริการจากภาครัฐ

### ๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

เนื่องจากในพื้นที่ไม่มีสถาบันอุดมศึกษาหรือหลักสูตรที่เป็นที่ต้องการของท้องถิ่นทำให้เยาวชนต้องออกไปศึกษาในระดับอุดมศึกษาต่างจังหวัด และเมื่อจบการศึกษามักจะกลับมาทำงานยังถิ่นฐานบ้านเกิดน้อย

ด้านศาสนา และวัฒนธรรม เทศบาลตำบลแม่ลาน้อยมีการอยู่ร่วมกันของประชาชน ๓ ศาสนาคือ ประชาชนที่นับถือศาสนาพุทธ ศาสนาคริสต์ ศาสนาอิสลาม เป็นต้น ปัญหาอื่นๆ เช่น ปัญหาการขาดเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน

### **ความต้องการของประชาชนในเทศบาลตำบลแม่ลาน้อย**

#### **๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

ให้มีการก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซม และขยายถนนให้ครอบคลุมทั่วถึง เพื่อการสัญจรไปมาจะได้ สะดวกรวดเร็วและปลอดภัย ให้มีการขยายเขตไฟฟ้าภายในครัวเรือนและไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึง

#### **๒. ด้านเศรษฐกิจ**

ให้มีการพัฒนาการผลิตทางการเกษตรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น การสนับสนุนกลุ่ม เกษตรกรตามสายการผลิต เช่น ปุ๋ย พันธุ์พืช สารเคมีป้องกันและกำจัดศัตรูพืช ส่งเสริมปศุสัตว์ ให้มีการจัดตั้งตลาด รองรับผลผลิตทางการเกษตร สหกรณ์ และการประกันราคาผลผลิต ให้มีการส่งเสริมอาชีพเพื่อให้ประชาชนมี รายได้สูงขึ้น ให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพต่าง ๆ การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

#### **๓. ด้านสังคม**

ส่งเสริมให้มีการเฝ้าอาทรต่อผู้สูงวัยในชุมชน และพัฒนาทีมงานในการดูแลผู้สูงอายุในชุมชน

#### **๔. ด้านการเมืองและการบริหาร**

ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้นในกิจกรรมของเทศบาลและให้ประชาชนร่วมตัดสินใจใน การดำเนินการกิจกรรมโครงการต่างๆของเทศบาล

#### **๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

รณรงค์ป้องกันไฟป่าและหมอกควัน ทำแนวกันไฟป่า ฝักระวังการเกิดไฟป่าร่วมกับหน่วยงาน ป้องกันไฟป่า ปัญหาขยะส่งเสริมให้มีการคัดแยกขยะทุกครัวเรือน นำขยะกลับมาใช้ใหม่ และการทำปุ๋ยหมักชีวภาพ

#### **๖. ด้านการสาธารณสุข**

ให้ความรู้กับประชาชนในการดูแลสุขภาพ สำหรับผู้ป่วยโรคความดัน เบาหวานซึ่งเป็นโรคความ เสื่อมของร่างกาย ส่งเสริมในการให้ความรู้ นอกจากนั้นในฤดูฝนยังเกิดโรคระบาดอย่างไข้เลือดออก ขณะที่มี โรงพยาบาลในการรองรับผู้ป่วยเพียง ๓๐ เตียง เพียงแห่งเดียวซึ่งเป็นบริการจากภาครัฐ

#### **๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

เนื่องจากในพื้นที่ไม่มีสถาบันอุดมศึกษาหรือหลักสูตรที่เป็นที่ต้องการของท้องถิ่นทำให้เยาวชน ต้องออกไปศึกษาในระดับอุดมศึกษาต่างจังหวัด และเมื่อจบการศึกษามักจะกลับมาทำงานยังถิ่นฐานบ้านเกิด น้อย

ด้านศาสนา และวัฒนธรรม เทศบาลตำบลแม่ลาน้อยมีการอยู่ร่วมกันของประชาชน ๓ ศาสนาคือ ประชาชนที่นับถือศาสนาพุทธ ศาสนาคริสต์ ศาสนาอิสลาม เป็นต้น

### **ความต้องการของประชาชนในเทศบาลตำบลแม่ลาน้อย**

#### **๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่** ให้มีการก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซม และขยายถนนให้ครอบคลุม

ทั่วถึง เพื่อการสัญจรไปมาจะได้สะดวกรวดเร็วและปลอดภัย ให้มีการก่อสร้าง ปรับปรุงและซ่อมแซมระบบ ระบายน้ำที่ดี

**๒. ด้านเศรษฐกิจ** ได้แก่ ให้มีการพัฒนาการผลิตทางการเกษตรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น การสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรตามสายการผลิต เช่น ปุ๋ย พันธุ์พืช สารเคมีป้องกันและกำจัดศัตรูพืช ส่งเสริมปศุสัตว์ ให้มีการจัดตั้งตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร สหกรณ์ และการประกันราคาผลผลิต ให้มีการส่งเสริมอาชีพ เพื่อให้ประชาชนมีรายได้สูงขึ้น ให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพต่าง ๆ การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

**๓. ด้านสังคม** ได้แก่ ให้มีกิจกรรมส่งเสริมการรวมกลุ่มในชุมชน ให้มีการจัดหาสถานที่เล่นกีฬา และออกกำลังกาย เพิ่มขึ้น ให้มีการจัดหาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจเพิ่มขึ้น ให้มีการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ให้มีกิจกรรมสำหรับเยาวชนเพื่อลดการมั่วสุม

**๔. ด้านการเมืองและการบริหาร** ได้แก่ ส่งเสริมความเข้มแข็งของกลุ่ม องค์กรต่าง ๆ ในชุมชน ส่งเสริมการตรวจสอบ การมีส่วนร่วมจากองค์กรภาคประชาชน ในกิจกรรมการดำเนินงานของเทศบาล

**๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** ได้แก่ ให้มีการป้องกันและแก้ไขการบุกรุกที่ สาธารณประโยชน์และลักลอบตัดไม้ทำลายป่า ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ให้มีการส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่

**๖. ด้านการสาธารณสุข** ได้แก่ ให้มีการส่งเสริมกิจกรรมการสร้างสุขภาพของประชาชน ทุกวัย อย่างทั่วถึง ให้มีการป้องกันและเฝ้าระวังการเกิดโรคความเสื่อมของร่างกาย ได้แก่ โรคเบาหวาน โรคความดัน ฯลฯ ในชุมชน เช่น ให้ความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพ นอกจากโรคความเสื่อมแล้ว โรคระบาด ได้แก่ โรคไข้เลือดออก ให้มีการรณรงค์และการฉีดพ่นหมอกควัน และการใช้สารเคมีป้องกันกำจัดลูกน้ำยุงลายและยุงพาหะ เป็นต้น ให้มีการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านอย่างต่อเนื่อง ในการเฝ้าระวังการเกิดโรคความเสื่อมของร่างกายและโรคติดต่อ

**๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** ได้แก่ ให้มีการส่งเสริมการศึกษาในทุกระดับ ให้มีการสนับสนุนทุนการศึกษาแก่ผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา ให้มีการจัดหาแหล่งข้อมูลข่าวสารที่มีคุณภาพ ได้แก่ การก่อสร้าง ปรับปรุงหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน การจัดหาสิ่งพิมพ์ วารสารต่าง ๆ ให้ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน การสร้างห้องสมุดตำบล เป็นต้น พื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ การจัดตั้งชมรมดนตรีพื้นบ้าน การสร้างพิพิธภัณฑ์ตำบล เป็นต้น

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแม่ลาน้อย

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแม่ลาน้อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ของเทศบาลตำบลแม่ลาน้อยตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นเพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลแม่ลาน้อย มีอำนาจ หน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่รับผิดชอบให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยได้กำหนดภารกิจของเทศบาลตำบลแม่ลาน้อย เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

**๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** ได้แก่ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก การจัดให้มีน้ำ เพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น การจัดให้มีและ บำรุงรักษาทางระบายน้ำ การสาธารณสุขและกิจการก่อสร้างอื่น ๆ รวมทั้งการสาธารณสุขการ



**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต** ได้แก่ การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ การจัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน การส่งเสริมกีฬา

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** ได้แก่ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน การผังเมือง จัดให้มีที่จอดรถ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การควบคุมอาคาร

**๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** ได้แก่ การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว การจัดให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร การจัดให้มีตลาด การท่องเที่ยว กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** ได้แก่ การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

**๕.๖ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** ได้แก่ การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ ท้องถิ่น การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม การจัดการศึกษา

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร การหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลไว้นั้นจะสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล จะแก้ไขปัญหาดัง ๆ โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

## **๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลแม่ลาน้อยจะดำเนินการ**

เทศบาลตำบลแม่ลาน้อย นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ มากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองของเทศบาลตำบลแม่ลาน้อย ที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

**๖.๑ ภารกิจหลัก** ได้แก่ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ด้านการส่งเสริมการศึกษา ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

**๖.๒ ภารกิจรอง** ได้แก่ ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลแม่ลาน้อย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๒๓ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลแม่ลาน้อยมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในแต่ละส่วนราชการและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในแต่ละส่วนราชการในเทศบาลตำบลแม่ลาน้อย

โดยมีการกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๖๐ อัตรา แยกเป็น พนักงานเทศบาล จำนวน ๔๖ อัตรา และพนักงานจ้าง จำนวน ๓๔ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๖๐ อัตรา พนักงานจ้างหรือบุคลากรสนับสนุนการสอน จำนวน ๑๔ อัตรา แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลแม่ลาน้อย มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติการกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

### ๗.๑ การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา (โดยเทคนิค SWOT)

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลแม่ลาน้อยนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของ การพัฒนาท้องถิ่น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลแม่ลาน้อยจึงได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร ทิศทางในการพัฒนาท้องถิ่นจำเป็นต้องใช้จุดแข็งและศักยภาพที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์เป็นพลังขับเคลื่อนในการพัฒนา นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการท้องถิ่นเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาการบริหารราชการและการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนและเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ส่งเสริมให้ประชาชนทุกระดับมีส่วนร่วมและมีโอกาสเข้าถึงบริการสาธารณะอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยยึดกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มุ่งเน้นการพัฒนา และแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดและหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาค

ประชาสังคม ในจังหวัด เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดตามวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแม่ลาน้อย ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลแม่ลาน้อย มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลแม่ลาน้อย กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

## **๗.๒ เทศบาลตำบลแม่ลาน้อย วิเคราะห์ด้วยเทคนิค (โดยเทคนิค SWOT Analysis จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)**

สำหรับการวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลแม่ลาน้อย ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ซึ่งได้วิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะเสี่ยงหรือข้อจำกัดอันเป็นภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อันเป็นภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานการณ์ในปัจจุบันเพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทางและแนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ชัดเจน มีหลักแนวคิดวิเคราะห์ที่สามารถให้คำตอบในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้อย่างสมเหตุสมผลและใช้เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคต และเพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์กับวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลตำบล แม่ลาน้อย ที่ได้กำหนดไว้ดังนี้

### **๗.๒.๑ การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) สามารถสรุป ได้ดังนี้คือ**

๑) เทศบาลตำบลแม่ลาน้อย เป็นเทศบาลตำบล ขนาดเล็ก มีการทำงานที่ยึดการวางแผนเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการงาน คน เงิน ตามความเหมาะสม

๒) ประชาชน หน่วยงานทั้งภาครัฐเอกชน ได้รับข้อมูลข่าวสารขององค์กรให้การสนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงาน ให้ความร่วมมือ อีกทั้งยังให้เสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา

๓) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาความต้องการของชุมชน และเคารพกฎ กติกา ระเบียบ กฎหมาย ยอมรับความเป็นจริงและแก้ไขปัญหาภายใต้ภาวะของข้อจำกัดได้เป็นอย่างดี

๔) สมาชิกสภาเทศบาลมีความรู้และเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความกระตือรือร้นต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี

๕) พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและหาความรู้เพิ่มเติม ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายและมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินงานทุกขั้นตอน

๖) มีการบริหารจัดการเรื่องแผนการพัฒนา งบประมาณ นโยบายผู้บริหาร แผนอัตรากำลัง ภายใต้ความเข้าใจตรงกันในบทบาทอำนาจหน้าที่ของทุกภาคส่วนในเขตเทศบาลตำบลแม่ลาน้อย คือ ประชาคม สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น ส่วนราชการอำเภอ จังหวัด โดยทุกฝ่ายยึดมั่นในระเบียบกฎหมายโดยเคร่งครัด

๗) สภาพสิ่งแวดล้อมทางการบริหาร อยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมความสำเร็จร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์ของงานลดขั้นตอนการบริหาร โดยการประสานงานภายในและมีการมอบหมายหน้าที่อย่างเป็นระบบ ตรวจสอบและควบคุมภายใต้กระบวนการที่เป็นที่ยอมรับกันได้

#### **๗.๒.๒ การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness ) สามารถสรุป ได้ดังนี้คือ**

๑) เทศบาลตำบลแม่ลาน้อย ประกอบด้วยพื้นที่ราบกลางหุบเขา และเนินเขา ซึ่งมีสภาพภูมิประเทศที่เป็นที่ราบและเนินเขา ในบางพื้นที่มักเป็นอุปสรรคในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉพาะเส้นทางคมนาคมและสาธารณูปโภค

๒) ปัญหาประชาชนขาดโอกาสทางการศึกษาและขาดสถาบันอุดมศึกษา

๓) ปัญหาการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ และสาธารณสุขยังไม่ทั่วถึง

๔) การพัฒนาบุคลากรในเทศบาลตำบลแม่ลาน้อย ยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้านความรู้ การเน้นในเรื่องของการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มเติมทักษะประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรให้มากขึ้น

#### **๗.๒.๓ การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity ) สามารถสรุป ได้ดังนี้คือ**

๑) นโยบายของรัฐบาลที่ได้สนับสนุนแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่น ให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ

๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) นโยบายด้านเศรษฐกิจที่มุ่งเสริมสร้างความเข้มแข็งและกระตุ้นฟื้นฟูเศรษฐกิจ ภายหลังความวุ่นวายทางการเมือง เช่น การเพิ่มรายได้รายวันเป็น ๓๐๐ บาท รายเดือนสำหรับผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็น ๑๕,๐๐๐ บาท มาตรการภาษีเพื่อลดภาระการลงทุน ปรับลดภาษีเงินได้บุคคล เป็นต้น

๔) ผู้บริหารมีความจริงจังในการพัฒนาพื้นที่ในจังหวัดและแก้ไขปัญหาความต้องการของชุมชน

๕) พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ทำงานโดยยึดมั่นในการสร้างความเป็น “เจ้าของ” ร่วมกัน พัฒนารูปแบบและขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ

#### **๗.๒.๔ การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat ) สามารถสรุป ได้ดังนี้คือ**

๑) เนื่องจากสภาพภูมิประเทศของเทศบาลตำบลแม่ลาน้อย บางพื้นที่ยังมีสภาพพื้นที่ทุรกันดาร การเดินทางมาติดต่อหน่วยงานราชการต้องใช้เวลาและสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก ทำให้ประชาชนบางพื้นที่ไม่สามารถเข้าถึงบริการต่าง ๆ ได้

๒) เกิดกระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่รวดเร็ว กระแสบริโภคนิยมและกระแสวัฒนธรรมจากภายนอก ส่งผลต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่ วัฒนธรรมของชุมชนท้องถิ่นในบางเรื่องเปลี่ยนแปลงไป

๓) ขาดการให้บริการทางการแพทย์ที่ทันสมัยจากโรคที่มีความซับซ้อน และบุคลากรทางการแพทย์เฉพาะทางทำให้ประชาชนไม่ได้รับบริการทางการแพทย์ที่เท่าเทียมกันและทั่วถึง เนื่องจากประชาชนบางพื้นที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ห่างไกล ไม่สะดวกในการเดินทางมารับบริการ นอกจากนี้ยังขาดสถาบันอุดมศึกษาในระดับสูงในการพัฒนาให้การศึกษาพัฒนาทรัพยากรบุคคลในพื้นที่

๔) โครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนนที่ใช้สัญจรไปมาระหว่างหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ มีสภาพชำรุดทรุดโทรม เป็นหลุม บ่อดินลูกรัง หรือมีสภาพเป็นถนนลาลอง ในช่วงฤดูฝนบางช่วงมีดินทรุดปิดทับเส้นทาง รถไม่สามารถสัญจรไปมาได้ ทำให้ประชาชนเดือดร้อนในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการศึกษา สาธารณสุข การเกษตร การอุตสาหกรรม การขนส่ง เป็นต้น

๕) ขาดแคลนอัตรากำลัง ที่จะสามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กร

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลแม่ลาน้อย ประกอบกับเทศบาลตำบลแม่ลาน้อย มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง จากการที่เทศบาลตำบลแม่ลาน้อย ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานรวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว องค์กรบริหารส่วนตำบลปางหมู จึงนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ปัจจุบัน)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> - งานบริหารงานทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนราษฎร - งานนิติการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการ สังคมและการเกษตร - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานประชาสัมพันธ์	<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> - งานบริหารงานทั่วไป - งานกิจการสภา - งานนโยบายและแผน - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนราษฎร - งานนิติการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย - งานสวัสดิการ สังคมและการเกษตร - งานวิชาการวางแผนและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานประชาสัมพันธ์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ปัจจุบัน)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
<b>๒. กองคลัง</b> - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดเก็บรายได้	<b>๒. กองคลัง</b> - งานบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดเก็บรายได้	
<b>๓. กองช่าง</b> - งานก่อสร้าง - งานผังเมือง - งานสุขาภิบาล	<b>๓. กองช่าง</b> - งานบริหารงานเคหะและชุมชน - งานไฟฟ้าและถนน - งานบำบัดน้ำเสีย - งานสวนสาธารณะ - งานผังเมือง	
<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> - งานรักษาความสะอาด - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสาธารณสุข	<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสาธารณสุข - งานบำบัดน้ำเสีย - งานสุขาภิบาล	
<b>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมการศึกษา	<b>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> - งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา - งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา - งานระดับมัธยมศึกษา - งานกีฬาและนันทนาการ - งานศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น - งานกีฬาและนันทนาการ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ตามที่เทศบาลตำบลแม่ลาน้อย ได้วิเคราะห์ภารกิจและได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และลูกจ้าง พนักงานจ้างและบุคลากรสนับสนุนการสอน ในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และลูกจ้าง พนักงานจ้างและบุคลากรสนับสนุนการสอน จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลแม่ลาน้อยด้วย และเพื่อให้บริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓**  
**เทศบาลตำบลแม่ลาน้อย อำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน**

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดเทศบาลตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัดเทศบาล</b>								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รอ กสจ.สรรหา)
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รอ กสจ.สรรหา)
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา (รอ กสจ. สรรหา)
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา (รอ กสจ. สรรหา)
เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	โอนมาจากกอง การศึกษาฯ
เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณ ภัยชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
พนักงานขับรถดับเพลิง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วย เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ขอลด
ผู้ช่วยนิติกร	๑	-	-	-	-๑	-	-	ขอลด
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	+๑	-	-	กำหนดใหม่
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป (คนขับรถ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยพนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยงานประชาสัมพันธ์	๑	-	-	-	-๑	-	-	ขอลด
คนงานทั่วไป	-	-	-	-	+๑	-	-	กำหนดใหม่
<b>รวม</b>	<b>๒๗</b>	<b>๒๔</b>	<b>๒๔</b>	<b>๒๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองคลัง</b>								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รอ กสส.สรรหา)
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง (รอ กสส.สรรหา)
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง (รอ กสส.สรรหา)
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รอ กสส.สรรหา)
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รอ กสส.สรรหา)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ช่วยงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑๕</b>	<b>๑๕</b>	<b>๑๕</b>	<b>๑๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>กองช่าง</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รอ กสส.สรรหา)
นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รอ กสส.สรรหา)
นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รอ กสส.สรรหา)
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รอ กสส.สรรหา)
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รอ กสส.สรรหา)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
พนักงานประจำสถานีสูบน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ช่วยงานโยธา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยงานไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานสถานีสูบน้ำ		๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดใหม่ลูกจ้างถ่ายโอนกรมชลประทาน
คนงานทั่วไป		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
<b>รวม</b>	<b>๑๓</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รอ กสส.สรรหา)
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รอ กสส.สรรหา)
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๒	๒	๒	+๒	-	-	
ผู้ช่วยงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
<b>รวม</b>	<b>๙</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๑</b>	<b>๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักสันทนการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ขอลด
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญ งาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รอ กสณ.สรร หา)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ครูจ้างสอน	๗	๖	๖	๖	-๑	-	-	
พนักงานขับรถ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่บ้าน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๒๑</b>	<b>๑๙</b>	<b>๑๙</b>	<b>๑๙</b>	<b>-๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>								
ครูผู้ดูแลเด็ก	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
<b>รวม</b>	<b>๑๕</b>	<b>๑๕</b>	<b>๑๕</b>	<b>๑๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>โรงเรียนอนุบาลเทศบาลแม่ลา น้อย(เทศบาล ๑)</b>								
ผู้อำนวยการโรงเรียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รอ กสณ.สรรหา)
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	๑	๑	๑	๑				ว่าง (รอ กสณ.สรรหา)
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่าง

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
บุคลากรสนับสนุนการสอน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา (ภาร โรง)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>โรงเรียนร่วมจัดวิทยา (เทศบาล ๒)</b>								
ผู้อำนวยการโรงเรียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	
ครู	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ(จบอุดหนุนฯ)</b>								
บุคลากรสนับสนุนการสอน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา (ภารโรง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา (ภารโรง)	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>รวม</b>	<b>๒๕</b>	<b>๒๙</b>	<b>๒๙</b>	<b>๒๙</b>	<b>+๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>โรงเรียนไทจง (เทศบาล ๓)</b>								
ผู้อำนวยการโรงเรียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๗	๗	๗	๗	-	-	-	รออุดหนุนจากกรม
ครู	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (จบอุดหนุน)</b>								
บุคลากรสนับสนุนการสอน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป (จบอุดหนุนฯ)</b>								
บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา (ภารโรง)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๒๐</b>	<b>๒๐</b>	<b>๒๐</b>	<b>๒๐</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	