



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลหงส์หิน
อำเภอจุน จังหวัดพะเยา



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล.....	๓๑
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล.....	๓๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ	๔๑
๗. สรุบบัญญาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๔๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๕๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๕๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๕๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๖๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๗๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง.....	๗๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหงส์หิน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหงส์หิน มีโครงสร้างการบริหารและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหงส์หิน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.พะเยา) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหงส์หิน ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลหงส์หิน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลหงส์หิน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลหงส์หิน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ดังนี้.-

(๑) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒ มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

มาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๔) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๙) เทศพาณิชย์

เทศบาลตำบลหงส์หิน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนั้น จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ เพื่อให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้.-

๑. สำนักปลัดเทศบาล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล งานบริหารทั่วไป งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานกฎหมายและคดีงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภาของเทศบาล ตลอดจนงานราชการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. หน่วยตรวจสอบภายใน ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการเป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลอย่างประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองคลัง ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินและบัญชี งานการจ่าย การรับ การนำส่ง การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จบำนาญเงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงานประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภททะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงานบทร่องประจำเดือน ประจำปี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานแผนที่ภาษี งานผลประโยชน์ งานพัฒนารายได้เร่งรัดรายได้และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๔. กองช่าง ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานสถาปัตยกรรม งานผังเมือง งานสาธารณูปโภค งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ งานประปา ตลอดจนงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ กองทุนระบบหลักประกันสุขภาพ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย การสุขาภิบาลอาหารและโภชนาการ การควบคุมการประกอบ การค้าที่นำรังเกียจหรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ชีวอนามัย งานด้านสุขศึกษา การวางแผนครอบครัว การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การรักษาความสะอาดและควบคุมโรค การป้องกันโรคระบาด การป้องกันควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ

(๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๘๓ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดการบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศส่วนรวม จึงต้องมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และการจัดสรรรายได้ระหว่างราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยมีคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนเท่ากันเป็นผู้พิจารณา โดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจที่เพิ่มขึ้นตามระดับความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ ตลอดจนกำหนดระบบตรวจสอบและประเมินผล การจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหมวดที่ ๒ การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ มาตรา ๑๖ ให้เทศบาลเมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่และหน้าที่ในการจัดระบบการ บริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้ .-

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขโรคและก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณสุขการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของผู้ด้อยโอกาส
- (๑๒) การปรับปรุงชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

- (๒๐) การจัดทำมีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน รวบรวมน้ำ
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดทำมีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงพยาบาลและสาธารณสุขสถานอื่นๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๐) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ด้วยเหตุนี้ เทศบาลตำบลหงส์หิน จึงได้มีการวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลหงส์หิน ดังนี้-

- **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้-
 - สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
 - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
 - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
 - สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลหงส์หินเป็นเทศบาลตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๓) กฎหมายอื่น

พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

“มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้”

ตามที่รัฐบาลได้จัดสรรรายการเงินอุดหนุนทั่วไปที่เดิมเป็นรายการที่ระบุวัตถุประสงค์ซึ่งไม่ต้องนำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่าย แต่ได้เปลี่ยนแปลงโดยให้นำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายทำให้วงเงินงบประมาณรายจ่ายสูงขึ้น ส่งผลให้เมื่อนำภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับวงเงินงบประมาณรายจ่ายแล้ว จะมีอัตราลดต่ำลงจนไม่สะท้อนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่แท้จริงขึ้นได้นั้น กรณีดังกล่าวกระทรวงมหาดไทยได้แจ้งเป็นข้อเสนอแนะนำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้พึงระวางการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พึงระวางการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการครู

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละปีขึ้นอยู่กับนโยบายรัฐบาลที่อาจเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปหรือเงินอุดหนุนเฉพาะกิจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ ไม่สะท้อนกรอบวงเงินที่แน่นอน ทั้งนี้ หากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดสรรเป็นรายการเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ก็จะทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายลดลงจนอาจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ขึ้นได้

เพราะฉะนั้นต้องควรพึงระวางการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล หากในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียกชื่อเงินอุดหนุน และ/หรือการกำหนดเงินอุดหนุนที่ต้องตราเป็นงบประมาณรายจ่ายขึ้นอาจทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายเปลี่ยนแปลงทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เกินกว่าร้อยละ ๔๐ อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ. ระเบียบบริหารงานบุคคลในการพิจารณาเรื่องดังกล่าว เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคตขึ้นได้

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

ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) มีวัตถุประสงค์เพื่อการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม การสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม การ

สร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน การสร้างความสามารถในการแข่งขันการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การสร้างความมั่นคง การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการในภาครัฐและธรรมาภิบาลในสังคมไทย การปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ การสร้างความสามารถด้านการแข่งขัน ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม การปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐการพัฒนาภูมิภาคเมืองและพื้นที่เศรษฐกิจ การสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค ความมั่นคง

เทศบาลตำบลหงส์หิน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐- ๒๕๖๔) ดังนั้น จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ เพื่อให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้-

๑. สำนักปลัดเทศบาล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ราชการทั่วไปของเทศบาล งานบริหารงานทั่วไป งานนโยบายและแผน งานธุรการ งานประชาสัมพันธ์ งานการเจ้าหน้าที่ งานนิติการ งานสวัสดิการสังคม งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตลอดจนงานราชการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. หน่วยตรวจสอบภายใน ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง และงานอื่นอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองคลัง ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินและบัญชี งานบริหารงานการคลัง งานการเงินและบัญชี งานการพัสดุ งานการจัดเก็บรายได้และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๔. กองช่าง ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการ งานบริหารงานช่าง งานแบบแผนและก่อสร้าง งานธุรการ งานออกแบบและควบคุมการก่อสร้างตลอดจนงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

(๕) แผนพัฒนาจังหวัด

วิสัยทัศน์

“แหล่งผลิตเกษตรปลอดภัย สังคมเข้มแข็ง พร้อมสู่ประชาคมอาเซียน”

พันธกิจ

๑. พัฒนาผลผลิตเกษตรปลอดภัย ในพื้นที่เป้าหมายเดิม และขยายในพื้นที่เป้าหมายใหม่
๒. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน สร้างความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน และขยายมูลค่าการค้าชายแดน

๓. ส่งเสริมให้ประชาชน ตระหนักถึงอัตลักษณ์และมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคง ชุมชนเข้มแข็งและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เพิ่มทักษะและสมรรถนะพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน
๔. ส่งเสริมการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัยและการค้า การลงทุนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
๒. จังหวัดมีพื้นที่เกษตรปลอดภัยเพิ่มขึ้น และช่องทางการตลาดผลผลิตเกษตรปลอดภัย
๓. จังหวัดมีมูลค่าการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และการค้าชายแดนเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

๑. พัฒนาการเกษตรสู่ระบบเกษตรปลอดภัย และอินทรีย์
๒. พัฒนาศักยภาพสถาบันเกษตรกร และผู้ประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
๓. ขยายผลโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
๔. พัฒนาการค้า การลงทุน
๕. พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ และวัฒนธรรมเชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด ประเทศเพื่อนบ้าน และอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ด้านการผลิตปลอดภัยเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม และโอกาสทางการตลาด การประชาสัมพันธ์และด้านการตลาด
 ๒. สนับสนุนการสร้างเครือข่ายภาคเกษตรกรและภาคธุรกิจ อบรมพัฒนาทักษะความรู้ ตลอดจนสนับสนุนการดำเนินงานของสถาบันเกษตรกรให้เกิดความเข้มแข็ง พร้อมรับการแข่งขันทางธุรกิจ
 ๓. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว จัดกิจกรรมด้านการท่องเที่ยวตลอดปี ส่งเสริมการตลาดและประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยว พัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวสู่การให้บริการอย่างมีคุณภาพ และมาตรฐานในระดับสากล
 ๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการขยายผลโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
 ๕. พัฒนาความพร้อมบุคลากรด้านภาษา สนับสนุนข้อมูลด้านกฎ ระเบียบและการอำนวยความสะดวกทางการค้าเพื่อการส่งออก สนับสนุนการเชื่อมโยงตลาดการค้าสู่ประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มประเทศในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง (GMS) อาเซียน (AEC) และประเทศอื่นๆ
 ๖. พัฒนาเส้นทางคมนาคม การวางระบบผังเมือง และการให้บริการเชื่อมต่อในระบบโลจิสติกส์รองรับการเชื่อมโยงตามแนวระเบียงเศรษฐกิจเหนือ – ใต้ (North – South Economic Corridor)
 ๗. พัฒนาแหล่งน้ำ และโครงสร้างพื้นฐาน
 ๘. ส่งเสริมการค้า การลงทุนกับประเทศในกลุ่ม GMS และการส่งเสริมความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างคุณค่า และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

เป้าประสงค์

๑. สังคม ชุมชนมีความเข้มแข็งพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์

๑. สร้างสังคมเอื้ออาทร ภายใต้อัตลักษณ์ คุณค่าทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม
๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนทุกกลุ่มวัยเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการเข้าถึงอาชีพที่ก่อให้เกิดรายได้ และการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๒. ส่งเสริมเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และครอบครัวให้เข้าถึงบริการภาครัฐ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตด้านการศึกษา วัฒนธรรมและด้านการสาธารณสุข
๓. ส่งเสริมการเข้าถึงสวัสดิการสังคมในการมีส่วนร่วมของชุมชน
๔. ส่งเสริมศักยภาพ และเพิ่มพื้นที่สร้างสรรค์สำหรับเด็กและเยาวชน เพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๕. สร้างกลไกป้องกันทางสังคมเพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงของมนุษย์ โดยให้ความสำคัญด้านการพัฒนาเครือข่าย
๖. ส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันโดยพัฒนาทักษะภาษาและความเชี่ยวชาญในด้านอาชีพ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนเป้าประสงค์

๑. จังหวัดพะเยามีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ สิ่งแวดล้อมปราศจากมลพิษ และลดการเกิดภาวะโลกร้อน

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการเพิ่มพื้นที่สีเขียวในเขตป่า เขตชุมชน และเขตเมือง
๒. สนับสนุนการจัดการดินและน้ำ
๓. ส่งเสริมการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม
๔. ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการเพิ่มพื้นที่สีเขียวในเขตป่า เขตชุมชน และเขตเมือง
 - ๑.๑ ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
 - ๑.๒ สร้างจิตสำนึก ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๑.๓ ส่งเสริมการปลูกไม้ ๓ อย่าง ประโยชน์ ๔ อย่าง และเพาะชำกล้าไม้เพื่อแจกจ่ายแก่ประชาชน และหน่วยงานนำไปปลูกเพื่อพื้นที่สีเขียว
๒. สนับสนุนการจัดการดินและน้ำ
 - ๒.๑ ก่อสร้างฝายต้นน้ำลำธาร ปลูกแฝกตามแนวพระราชดำริ
 - ๒.๒ ฝึกระวังและพัฒนาแหล่งน้ำสำคัญ
 - ๒.๓ บริหารจัดการแหล่งน้ำขนาดเล็กเพื่อการอุปโภค บริโภคของชุมชน
๓. ส่งเสริมการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม
 - ๓.๑ รณรงค์ประชาสัมพันธ์ รวมถึงการใช้มาตรการบังคับในการลดการเกิดหมอกควัน และไฟป่า
 - ๓.๒ ผลักดัน ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมความมั่นคงภายในและตามแนวชายแดน

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนอยู่ในสังคมอย่างสงบสุข มีความมั่นคงปลอดภัย ชุมชนเข้มแข็ง
กลยุทธ์
๑. ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างการพิทักษ์ รักษาสถาบัน
๒. ป้องกัน ปราบปรามและบำบัดยาเสพติด
๓. เพิ่มเครือข่ายยุติธรรมชุมชนในพื้นที่จังหวัดพะเยา
๔. เพิ่มศักยภาพด้านความมั่นคงของจังหวัดเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

แนวทางการพัฒนา

๑. สร้างความปรองดองสมานฉันท์ของประชาชน และกลุ่มพลังมวลชนให้แสดงออกถึงความ
จงรักภักดี ต่อสถาบันของชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์
๒. บูรณาการสกัดการนำเข้า เฝาระวังกลุ่มเสี่ยง จัดกุมผู้ค้า บำบัดผู้เสพ
๓. บูรณาการงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมทางเลือก
๔. สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้นำท้องที่ ข้าราชการในพื้นที่ ตลอดจนเยาวชนเพื่อเตรียม
ความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดพะเยา (พ.ศ.๒๕๕๙ – ๒๕๖๑)

วิสัยทัศน์

“ท้องถิ่นเข้มแข็ง แหล่งผลิตเกษตรปลอดภัย พร้อมสู่ประชาคมอาเซียน”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดพะเยา (พ.ศ. ๒๕๖๑)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบเศรษฐกิจแนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนระบบเศรษฐกิจ
การท่องเที่ยวและการลงทุน
๒. พัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำเพื่อประชาชน
๓. พัฒนา สนับสนุน และบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
๕. พัฒนาองค์ความรู้ระบบการผลิตแบบครบวงจร เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตรและ
เพิ่มศักยภาพการประกอบอาชีพ รวมทั้งด้านการตลาดอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานในระดับสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสังคม การศึกษาและวัฒนธรรมแนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาศักยภาพทุนทางสังคม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและตามหลัก
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๒. อนุรักษ์ ส่งเสริม ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมและสร้างองค์ความรู้ องค์กรชุมชน หรือภาคประชาชนให้มีความเข้มแข็งเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมการจัดการศึกษาทุกระดับเพื่อพัฒนาคนในชุมชนและท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน

๖. ริมและสนับสนุนระบบการจัดสวัสดิการประชาชน กลุ่มเป้าหมาย เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคง
๗. ส่งเสริมบุคลากรภาครัฐ ประชาชนให้มีทักษะชีวิตเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. อนุรักษ์และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน
๒. พัฒนาศักยภาพชุมชน เพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเพื่อการบริหารจัดการปัญหาด้านมลภาวะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ รักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

แนวทางการพัฒนา

๑. ปกป้อง และเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
๒. ป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม
๓. พัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับปัญหาภัยธรรมชาติ
๕. เสริมสร้างความปรองดองและสมานฉันท์ของคนในชาติ
๖. เสริมสร้างความเข้มแข็งองค์กรประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

แนวทางการพัฒนา

๑. บริหารจัดการองค์กร ตามหลักธรรมาภิบาล
๒. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างเวทีเรียนรู้ภาคประชาสังคม
๓. พัฒนาสมรรถนะขององค์กร และบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
๔. ส่งเสริม สนับสนุนสร้างเวทีเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) แผนพัฒนาอำเภอ

(๑) ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย และการค้า การลงทุน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

- (๒) ยุทธศาสตร์สร้างคุณค่าและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- (๓) ยุทธศาสตร์พัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- (๔) ยุทธศาสตร์ส่งเสริมความมั่นคงภายใน
- (๕) ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

(๗) แผนพัฒนาตำบล

การพัฒนาเทศบาลตำบลหงส์หิน ในรอบปี พ.ศ.๒๕๕๙ ได้ยึดถือปฏิบัติตามแผนพัฒนาที่วางไว้โดยพิจารณาการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด ตอบสนองต่อปัญหาความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ และมีการประสานแผนงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งจำแนกตามสาขาการพัฒนา ดังนี้

๑ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

เชิงคุณภาพ

เทศบาลตำบลหงส์หิน ได้จัดสรรงบประมาณต่างๆในการลงทุนเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ดำเนินการเองและโครงการบางอย่างเป็นการจัดสรรงบประมาณให้กับอำเภอและจังหวัด เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยวไม่ว่าจะเป็นงานลั่นจี่ของดีเมืองพะเยา สำหรับการจัดกิจกรรมดังกล่าวถือว่าประสบความสำเร็จในระดับที่ดีและสำหรับการส่งเสริมด้านอาชีพ มักจะทำในรูปแบบการให้เงินอุดหนุนซึ่งเป็นการให้ขาด มักจะเป็นการรวมกลุ่มเฉพาะกิจของประชาชนในพื้นที่เพื่อเสนอโครงการมาขอรับงบประมาณโดยไม่ได้มีการดำเนินการด้านอาชีพอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เนื่องจากความร่วมมือของประชาชนเน้นในเรื่องเศรษฐกิจ การแบ่งผลกำไร เป็นตัวตั้งและยังขาดความรู้ในการแปรรูป ตัดแปลง ประยุกต์ การไม่เงินทุนหมุนเวียน แต่ทางเทศบาลตำบลหงส์หินได้ดำเนินการติดตามและประเมินผล การดำเนินงาน จึงเป็นผลให้การส่งเสริมอาชีพมักประสบความสำเร็จไปด้วยดี

๒ การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

เชิงคุณภาพ

การพัฒนาด้านสังคมการส่งเสริมคุณภาพชีวิต เป็นผลให้ประชาชนในตำบลหงส์หินมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นระดับหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมและจัดสวัสดิการ โดยการได้มีการตั้งงบประมาณของเทศบาลสมทบกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น,สมทบกองทุนสวัสดิการนอกจากนี้ทางผู้บริหารเทศบาลหงส์หินยังได้เล็งเห็นและให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ในด้านการส่งเสริมการศึกษา มักจะทำในรูปแบบของการจัดกิจกรรมและสนับสนุนโรงเรียน เช่น การจัดกิจกรรมวันเด็ก การสนับสนุนจัดการแข่งขันกีฬา เป็นต้น และยังมีโครงการที่เกี่ยวกับเรื่อง การรักษาสุขภาพอนามัยของประชาชนในด้านการป้องกันโรค เช่น การพ่นหมอกควัน แจกจ่ายทรายอะเบส และการฉีดวัคซีนป้องกันพิษสุนัขบ้า การส่งเสริมและสนับสนุนในด้านวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น และสนับสนุนการจัดงานกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น งานสงกรานต์ต่างๆ โดยมีประชาชนเข้าร่วมและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี จึงเป็นผลให้การประสบความสำเร็จไปด้วยดี

๓ การพัฒนาด้านส่งเสริมบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เชิงคุณภาพ

การจัดทำโครงการพัฒนาในด้านนี้เทศบาลตำบลหงส์หินได้ดำเนินโครงการลดปัญหาหมอกควัน ป้องกันโรคระบาดทางเดินหายใจ ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้ประชาชนตระหนักถึงปัญหาหมอกควัน เพื่อป้องกันการระบาดของโรคทางเดินหายใจ ที่ผ่านมามีปัญหาสำคัญของเทศบาลคือเรื่องการจัดการสิ่งแวดล้อมคือเรื่องขยะซึ่งสถานที่ในการทิ้งหรือกำจัดขยะไม่เพียงพอต่อปริมาณขยะ ประกอบกับบุคลากร และรถขยะยังไม่เพียงพอ เทศบาลตำบลหงส์หินได้จัดทำประชุมประชาคมหมู่บ้านเพื่อจัดทำแผน โดยความต้องการประชาชนในการก่อสร้างเตาเผาขยะ จึงได้บรรจุโครงการดังกล่าวไว้ในแผนพัฒนาเรียบร้อยแล้ว เพื่อรองรับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น

๔ การพัฒนาด้านความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

เชิงคุณภาพ

การจัดทำโครงการพัฒนาในด้านนี้ส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน การดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน เนื่องในโอกาสสำคัญต่างๆ เช่นช่วงเทศกาล งานประเพณี วัฒนธรรม และการจัดการแข่งขันกีฬาในระดับอำเภอ และการแข่งขันกีฬาระหว่าง อปท. เพื่อเพิ่มความสามัคคี ในองค์กร อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงด้วยร่วมถึงการฝึกอบรมให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

๕ การพัฒนาการเมืองและการบริหารจัดการที่ดี

เชิงคุณภาพ

การดำเนินงานด้านการเมือง และการบริหารจัดการที่ดี ของ เทศบาล ส่วนใหญ่จะมีการดำเนินโครงการในรูปแบบการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนวัสดุ ครุภัณฑ์ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลให้การทำงานของบุคลากรในสังกัด เทศบาลมีความสะดวกรวดเร็ว และการทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น สร้างความพึงพอใจให้แก่ราษฎรที่มาติดต่อราชการ แต่ยังคงขาดโครงการฝึกอบรม โครงการรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ และสร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในเรื่องของการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่น รวมทั้งการตรวจสอบการบริหารงานของ เทศบาล ซึ่งการพัฒนาคนนับว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาด้านการเมือง และการบริหารจัดการที่ดี และขาดการกระตุ้นเตือนสร้างจิตสำนึกในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้แก่บุคลากรในสังกัด เทศบาล

(๘) นโยบายรัฐบาล

ในกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ๒๐ ปี และไทยแลนด์ ๔.๐ นั้นได้เสริมสร้างและกำหนดขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสรรค์สร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาภารกิจ โดยการส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ยุคองค์กรดิจิทัลและองค์กรแห่งนวัตกรรม เน้นเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและพัฒนาโลกเพื่อการกระจายทรัพยากรและการบริการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้าถึงประชาชนโดยมีท้องถิ่นเป็นฐาน ประชาชนเป็นศูนย์กลางและเสริมสร้างศักยภาพการพึ่งตนเองทางการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองให้เข้มแข็ง และมุ่งเน้นประสิทธิภาพและยกระดับการบริการ สาธารณะของท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานสากล โดยให้ประชาชนได้รับการบริการที่มีคุณภาพได้ตามมาตรฐาน ตรงกับความต้องการของประชาชนและทิศทางการพัฒนาประเทศ ๒๐ ปีและโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย ๔.๐

(๙) นโยบายของผู้บริหาร

นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น นายกเทศมนตรีตำบลหงส์หิน (นายสมเพชร สักลอ) ซึ่งได้แถลงต่อสภาเทศบาลตำบลหงส์หิน ได้วางกรอบแนวนโยบายพัฒนาและการประสานความร่วมมือของท้องถิ่นแบ่งเป็น ๖ ด้าน ดังนี้

นโยบายด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

นโยบายด้านการเมืองและการบริหารจัดการ จะมุ่งเน้นและให้ความสำคัญต่อกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนมากยิ่งขึ้น โดยจะเปิดโอกาสให้ประชาชน กลุ่มพลังมวลชน องค์กรภาคเอกชนและภาคีเครือข่ายต่างๆ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อพี่น้องประชาชนพัฒนาเทศบาลตำบลหงส์หิน ให้เป็นเทศบาลที่มีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) โดยการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ๖ ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า มาประยุกต์ใช้แนวทางการปฏิบัติภายในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรและเทศบาลตำบลหงส์หินเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ สามารถบริหารกิจการสาธารณะที่ก่อให้เกิดประโยชน์สุข และความพึงพอใจต่อประชาชนผู้รับบริการ ซึ่งถือเป็นหัวใจที่สำคัญของการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือธรรมาภิบาล ให้เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วม ตัดสินใจส่งเสริมให้เข้าร่วมเป็นตัวแทนภาคประชาชนในการเป็นคณะกรรมการ เพื่อทำหน้าที่ ทั้งในการร่วมบริหารจัดการและร่วมติดตามตรวจสอบการทำงานของเทศบาล

๑. นโยบายด้านการเมือง การบริหารจัดการ และการบริหารพัฒนากำลังคน

นโยบายด้านการเมืองและการบริหารจัดการ จะมุ่งเน้นและให้ความสำคัญต่อกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนมากยิ่งขึ้น โดยจะเปิดโอกาสให้ประชาชน กลุ่มพลังมวลชน องค์กรภาคเอกชนและภาคีเครือข่ายต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อพี่น้องประชาชน

๑.๑. พัฒนาเทศบาลตำบลหงส์หิน ให้เป็นเทศบาลที่มีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governace) โดยการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ๖ ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า มาประยุกต์ใช้แนวทางการปฏิบัติภายในหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรและเทศบาลตำบลหงส์หินเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ สามารถบริหารกิจการสาธารณะที่ก่อให้เกิดประโยชน์สุข และความพึงพอใจต่อประชาชนผู้รับบริการ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมตัดสินใจ ส่งเสริมให้เข้าร่วมเป็นตัวแทนภาคประชาชนในการเป็นคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่ ทั้งในการร่วมบริหารจัดการและร่วมติดตามตรวจสอบการทำงานของเทศบาล

๑.๓ จัดให้มีการบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยจะให้ความสำคัญต่อการรับฟังปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชน จัดสรรงบประมาณอย่างเป็นธรรมและทั่วถึงทุกชุมชน โดยการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของปัญหา สอดคล้องกับความต้องการและสภาพความเป็นจริงของแต่ละพื้นที่

๑.๔ การบริหารกำลังคนในองค์กรให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจในปัจจุบันและเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต ใช้กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นการใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าที่สุด

๒. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒.๑ วางแผนบริหารจัดการปัญหาแหล่งน้ำ เพื่อการเกษตรอย่างเป็นระบบ โดยระดมความคิดเห็น และประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อวางแผนแก้ไขปัญหาล่วงหน้าและเตรียมความพร้อมในการรับสถานการณ์ภัยแล้ง โดยให้ประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วม มีความพร้อมในการช่วยเหลือและเยียวยาผู้ประสบภัยอย่างทันที่ ขุดลอกคูคลอง ห้วยหนอง อ่างเก็บน้ำเพื่อไว้เก็บกักน้ำเพื่อใช้ในการเกษตร

๒.๒ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานได้แก่ ถนน รางระบายน้ำ ท่อระบายน้ำให้มีมาตรฐานและมีความสะดวกปลอดภัยในการเดินทาง พัฒนาระบบสาธารณูปโภค ไฟฟ้า ประปาให้มีประสิทธิภาพ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะตามแนวถนนทุกสาย สนับสนุนให้มีการขยายเขตพื้นที่

๒.๓ ปรับปรุงและตกแต่งภูมิทัศน์เพื่อเกิดความสวยงามและเป็นระเบียบเรียบร้อย จัดระเบียบป้ายร้านค้าย่านชุมชนปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณหน้าสถานที่ราชการ หน่วยงานเอกชน บ้านเรือนประชาชน เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาบ้านเมืองน่าอยู่ ชุมชนน่ามอง

๒.๔ ดูแลจัดการระบบเหมืองฝาย เพื่อให้เกษตรกรมีน้ำสำหรับทำการเกษตรตลอดฤดูกาลส่งเสริมการสร้างผลผลิตทางการเกษตรให้ได้มาตรฐาน

๓. นโยบายด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

๓.๑ เสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน ส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัว ส่งเสริมความเข้มแข็งชุมชนและความสามัคคี โดยสนับสนุนการรวมกลุ่มและการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มภาคประชาชนได้แก่คณะกรรมการชุมชน กลุ่มสตรีแม่บ้าน กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขฯ กลุ่มอาชีพให้มีความเข้มแข็งและเชื่อมโยงกิจกรรมการทำงานเป็นเครือข่าย

๓.๒ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) โดยการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ สร้างขวัญกำลังใจและดูแลสวัสดิการอย่างทั่วถึง เพื่อให้คนในชุมชนได้รับและมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เพื่อเฝ้าระวังไม่ให้เกิดปัญหาสังคม อาชญากรรมและยาเสพติด

๓.๓ จัดให้มีไฟฟ้าแสงสว่าง ป้ายจราจร ป้ายเตือน ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุอาชญากรรม

๓.๔ จัดให้มีรถพยาบาลฉุกเฉินให้บริการรับส่งผู้ประสบภัยและผู้ป่วยตลอด ๒๔ ชั่วโมงเพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการที่สะดวกสบาย สามารถช่วยชีวิตผู้ป่วยและผู้ประสบภัยให้ถึงสถานพยาบาลและได้รับการรักษาอย่างทันที่

๓.๕ พัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ ผู้พิการให้ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม จัดให้มีสวัสดิการและให้ได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ด้อยโอกาสสามารถพึ่งตนเองได้

๓.๖ จัดให้มีศูนย์กีฬาสำหรับประชาชน สถานที่ออกกำลังกาย สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสถานที่ทำกิจกรรมร่วมของครอบครัวที่เหมาะสมสำหรับทุกเพศทุกวัย

๓.๗ จัดให้มีการบริการด้านสาธารณสุขโดยบุคลากรทางการแพทย์และบริการส่งต่อผู้ป่วยด้วยความรวดเร็ว

๔. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๑ สนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกับสถานศึกษาและศูนย์ศึกษานอกระบบอำเภอจุน โดยการสนับสนุนงบประมาณตามอำนาจหน้าที่ ส่งเสริมความร่วมมือในการจัดกิจกรรม การประสานงาน การให้ความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านวิชาการ

๔.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับความรู้และข่าวสารอย่างทั่วถึง และทันต่อเหตุการณ์สามารถขอรับทราบข้อมูลข่าวสารการดำเนินงาน ติดตามตรวจสอบการทำงานของเทศบาลได้รวมถึงเพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสาร การรับเรื่องราวร้องทุกข์ คำร้องต่างๆของประชาชนให้มากขึ้น

๔.๓ พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในเขตเทศบาลตำบลหงส์หิน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลหงส์หิน ให้มีการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านของบุคลากร ความพร้อมของสถานที่ อุปกรณ์การเรียนการสอน ฯลฯ สนับสนุนการจัดการศึกษาแบบบูรณาการ เชื่อมโยงระหว่างบ้าน ชุมชน โรงเรียนและเทศบาล กำหนดหลักสูตรแบบท้องถิ่นมีส่วนร่วม เสริมสร้างแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง การดูแลและรักษาสิ่งแวดล้อม บทบาทและการมีส่วนร่วมในชุมชน ทั้งนี้มุ่งเน้นให้เด็กเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาในการเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น

๔.๔ ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่สังคมสมัยใหม่และประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน(Asean Economic Community : AEC) โดยการสนับสนุนให้มีการสอนภาษาต่างประเทศและการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมกับการเรียนรู้ในแต่ละช่วงวัย

๔.๕ ทำนุบำรุงวัดวาอาราม ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาเพื่อให้ศาสนสถานแต่ละแห่ง เป็นศูนย์รวมจิตใจของชุมชน เป็นแหล่งสืบทอดสืบสานวัฒนธรรมและเอกลักษณ์ ความเป็นถิ่นนา โดยจะสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมในวันสำคัญต่างๆทางศาสนา ทำนุบำรุงโบราณสถานต่างๆ

๔.๖ ส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น และปรับใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยให้ทุกภาคส่วนในชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและจัดกิจกรรมร่วมเพื่อสืบสานวัฒนธรรมประเพณีสู่ลูกหลาน

๕. นโยบายด้านเศรษฐกิจ พัฒนาอาชีพและส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๑ ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพและพัฒนาต่อยอดการรวมกลุ่มอาชีพ ให้มีความต่อเนื่องและเกิดความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม กล่าวคือ สมาชิกกลุ่มต้องมีงาน มีรายได้จากการผลิตและจัดหาตลาดรองรับสินค้าและบริการ ส่งเสริมการฝึกอาชีพที่มุ่งเน้นอาชีพที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำไปประกอบเป็นอาชีพและมีรายได้ ลดรายจ่าย สามารถเลี้ยงตัวเองได้

๕.๒ ส่งเสริมการนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิต ส่งเสริมให้ประชาชนรักการออม ปลูกจิตสำนึกของความประหยัดและพอเพียงให้แก่ประชาชน สนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์ กองทุนต่างๆ ให้มีความมั่นคงแข็งแรง

๕.๓ ประสานงานและเชื่อมโยงเครือข่ายในการส่งเสริมการท่องเที่ยว ทั้งจากภาครัฐและเอกชนและกลุ่มภาคีเครือข่ายต่างๆ โดยมุ่งหวังที่จะให้การพัฒนาตำบลหงส์หินเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และวัฒนธรรม

๖. นโยบายด้านการพัฒนาสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ พัฒนาระบบการให้บริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานให้มีความพร้อม และมีความหลากหลายของการให้บริการมากขึ้น ได้แก่ การเสริมสร้างสุขภาพและสุขภาวะที่ดี การเฝ้าระวังและการป้องกันโรค มุ่งเน้นการเสริมสร้างสุขภาพของประชาชนโดยใช้การจัดการองค์ความรู้(Knowledge Management) ซึ่งมีอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เป็นแกนหลักสำคัญในการขับเคลื่อนการเก็บข้อมูลตามข้อเท็จจริง และเป็นปัจจุบัน เพื่อนำข้อมูล มาใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ วางแผนและดำเนินการ ทั้งนี้เป้าหมายที่

สำคัญก็คือ ต้องการให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการดูแลสุขภาพของตนเองมากขึ้น ให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง เข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจ

๖.๒ สนับสนุนและเพิ่มศักยภาพการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านโดยการพัฒนาองค์ความรู้ สร้างแรงจูงใจ สนับสนุนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในการดูแลรักษาสุขภาพเพิ่มขึ้น สนับสนุนการดำเนินงานร่วมกับสำนักงานกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับเป็นสำคัญ

๖.๓ พัฒนาระบบรักษาความสะอาดและการจัดเก็บขยะมูลฝอย โดยปรับปรุงวิธีการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ลดจำนวนเที่ยว ในการขนถ่าย สร้างมูลค่าในการนำขยะมาใช้ให้เกิดประโยชน์ สร้างแรงจูงใจ และความตระหนักในหน้าที่ของประชาชนในกานมีส่วนร่วมการดูแลรักษาความสะอาดบ้านและชุมชน การชำระค่าธรรมเนียมการจัดเก็บค่าขยะ รวมถึงการปรับปรุงงานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมในชุมชน

๖.๔ เพิ่มพื้นที่สีเขียวในชุมชน โดยการรณรงค์ส่งเสริมการปลูกและการดูแลรักษาต้นไม้ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์รักษาทรัพยากรธรรมชาติ สร้างและปรับพื้นที่ว่างหรือพื้นที่สาธารณะให้เป็นพื้นที่สีเขียวที่เหมาะสมสำหรับออกกำลังกายและทำกิจกรรมร่วมกัน

๖.๕ พัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วยตนเองมากขึ้น มีการใช้มาตรการแรงจูงใจและมาตรการบังคับด้วยกฎหมาย ด้วยการกำหนดเทศบัญญัติและกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อควบคุมกิจกรรม หรือการดำเนินกิจการที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งส่งเสริมจัดตั้งเครือข่ายในการบริหารจัดการ

๖.๖ พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนโครงการตลาดสดน้ำซื่อ ร้านอาหารปลอดภัย เพื่อเสริมสร้างสุขภาพของประชาชนและสุขภาวะที่ดี

(๑๐) สภาพปัญหาในพื้นที่

การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหงส์หิน โดยวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ซึ่งพบว่าปัญหาความต้องการได้แก่ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ,ปัญหาด้านสังคม, ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน, ปัญหาด้านแหล่งน้ำ ,ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร , ปัญหาด้านสาธารณสุข , ปัญหาการบริหารการจัดการ , ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหงส์หิน บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็น ต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ตามเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในฯ

เทศบาลตำบลหงส์หินได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ดังนี้-

๑. สำนักปลัดเทศบาล

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่

- งานการศึกษา ประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรม

๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- งานธุรการ งานสารบรรณ
- งานเลขานุการ
- งานรัฐพิธี
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานจัดทำงบประมาณ

๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานรักษาความสงบ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานพัฒนาสังคม

๑.๔ ฝ่ายปกครอง

- งานทะเบียนราษฎร
- งานบัตรประจำตัวประชาชน
- งานนิติการ
- งานกิจการสภา
- งานพัฒนาสังคม

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการในสำนักปลัดเทศบาล ตำบลหงส์หินแล้ว พบว่าสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณใน ด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการในการกำหนด ตำแหน่งเพิ่มขึ้นในสำนักปลัดใหม่

๒. กองคลัง

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง

- งานธุรการ
- งานการเงินและบัญชี
- งานสถิติการคลัง
- งานระเบียบการคลัง

๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้

- งานพัฒนารายได้
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
- งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานพัสดุและทรัพย์สิน

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการในกองคลังเทศบาลตำบลห้วยผึ้งแล้ว พบว่าสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นในกองคลังชั้นใหม่

๓. กองช่าง

๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

- งานธุรการ
- งานวิศวกรรม
- งานสถาปัตยกรรม
- งานผังเมือง
- งานควบคุมอาคาร

๓.๒ ฝ่ายการโยธา

- งานสาธารณูปโภค
- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ
- งานสวนสาธารณะ
- งานสำรวจและแผนที่

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการในกองช่างเทศบาลตำบลห้วยผึ้งแล้ว พบว่าสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นในกองช่างชั้นใหม่

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- งานธุรการ
- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานวางแผนสาธารณสุข
- งานศูนย์บริการสาธารณสุข
- งานรักษาความสะอาด

๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข

- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเทศบาลตำบลห้วยผึ้งแล้ว พบว่าสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมชั้นใหม่

๕.หน่วยตรวจสอบภายใน

-งานตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน และพัสดุ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม

การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด การเข้าสู่ระบบแห่ง และระบบจำแนกตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่ง มีการจัดประเภทตำแหน่งให้สอดคล้องกับลักษณะงานในปัจจุบันซึ่งเดิมมีการกำหนดประเภทตำแหน่งออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่

- ๑) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับกลางและระดับสูง
- ๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ วิชาชีพเฉพาะ และ
- ๓) ตำแหน่งประเภททั่วไป

โดยมีมาตรฐานกลางในการกำหนดระดับตำแหน่งเพียงหนึ่งเดียว ซึ่งเรียกกันง่ายๆ ว่า ซี. คือ การมี Common Level ที่กำหนดรวมกันไว้เป็น ๑๑ ระดับ ในขณะที่ร่าง พ.ร.บ.ฉบับใหม่นี้จะยกเลิก ซี. หรือ Common Level และจัดทำมาตรฐานกำหนดระดับตำแหน่งแยกตามลักษณะของประเภทตำแหน่ง ซึ่งร่าง พ.ร.บ. ฉบับใหม่มีการกำหนดประเภทตำแหน่งออกเป็น ๔ ประเภท ได้แก่ ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทบริหารจัดการท้องถิ่น

ระบบจำแนกตำแหน่ง

ปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแห่ง (Broadband) เหมือนข้าราชการพลเรือนแต่ปรับปรุงหรือเพิ่มระดับเฉพาะของข้าราชการส่วนท้องถิ่น โครงสร้างระดับชั้นงานมี ๔ แห่ง คำอธิบายกลุ่มประเภทตำแหน่ง

๑. ประเภททั่วไป คือ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการ งานปฏิบัติการของหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งบรรจุจากผู้จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

๒. ประเภทวิชาการ คือ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จปริญญาทางวิชาการตามที่ ก.ถ. กำหนดให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

๓. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น คือ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย กอง สำนัก หรือตำแหน่งอื่นที่มีระดับเทียบเท่าตามที่ ก.ถ. กำหนด

๔. ประเภทบริหารจัดการท้องถิ่น คือ ตำแหน่งปลัดและรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง อบจ. เทศบาล และ อบต. หรือตำแหน่งอื่นที่มีระดับเทียบเท่า ตามที่ ก.ถ. กำหนด

(๒) การจัดสรรประเภทของบุคลากร

ตามหนังสือด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ แจ้งเรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้กำหนดประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้-

ตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น มี ๔ ประเภท ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัด/รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๓. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งจำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งนั้น

๔. ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งนั้น

ระดับตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีระดับ ดังนี้-

๑. ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

- (ก) ระดับต้น
- (ข) ระดับกลาง
- (ค) ระดับสูง

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

- (ก) ระดับต้น
- (ข) ระดับกลาง
- (ค) ระดับสูง

๓. ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี ๔ ระดับ

- (ก) ระดับปฏิบัติการ
- (ข) ระดับชำนาญการ
- (ค) ระดับชำนาญการพิเศษ
- (ง) ระดับเชี่ยวชาญ

๔. ตำแหน่งประเภททั่วไป มี ๓ ระดับ

- (ก) ระดับปฏิบัติงาน
- (ข) ระดับชำนาญงาน
- (ค) ระดับอาวุโส

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนกรและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

หลักการคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑) การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงานวิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริง และน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี ๕๒ สัปดาห์

๑ สัปดาห์จะทำ ๕ วัน

๑ ปี จะมีวันทำ ๒๖๐ วัน

วันหยุดราชการประจำปี ๑๓ วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) ๑๐ วัน

คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย ๗ วัน

รวมวันหยุดใน ๑ ปี ๓๐ วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์ สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒) การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑) ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒) งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่

สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา

เทศบาลตำบลหงส์หิน ได้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการครบทุกส่วนราชการ จึงได้นำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เพื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่พนักงานเทศบาลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี ว่ามีเวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปี ดังนี้-

สรุปความต้องการอัตรากำลังที่มีไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้.

ลำดับที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวนที่ ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน (คน)	คำนวณเป็นอัตรากำลัง ที่ต้องการเพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖
๑	ปลัดเทศบาล	๑๑๖,๔๔๕	๑.๔๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลังที่ต้องการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖			๑.๔๑	๑	คงอยู่เท่าเดิมไม่เพิ่ม

หน่วยตรวจสอบภายใน

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน (คน)	จำนวนเป็นอัตรากำลัง ที่ต้องการเพิ่มขึ้น ปี ๖๔-๖๖
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๘๗,๑๕๐	๑.๐๕	๑	กำหนดใหม่
รวมอัตรากำลังที่ต้องการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖			๑.๐๕	๑	กำหนดใหม่

* รายละเอียดการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นแนบท้ายภาคผนวก

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของตำแหน่งบริหาร ทต.หงส์หิน มีความต้องการอัตรากำลังอยู่ที่ ๑.๔๑ คน ซึ่งพอดีกับจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๑ คน ดังนั้น ปริมาณงานและบุคลากรสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่ตามความต้องการอัตรากำลังมีความต้องการอัตรากำลังไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และมีการปรับปรุงหน่วยตรวจสอบภายในขึ้นมา โดยมีนักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ ตำแหน่ง มีความต้องการอัตรากำลังอยู่ที่ ๑.๐๕ ซึ่งปรับโครงสร้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ฯ(ฉบับใหม่) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต่อไป

สำนักปลัด

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวนที่ ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน (คน)	จำนวนเป็นอัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น ปี ๖๔-๖๖
๑	หัวหน้าสำนักปลัด	๑๔๒,๗๗๐	๑.๖๖	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	๙๘,๕๓๒	๑.๑๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓.	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	๘๗,๑๘๐	๑.๐๕	-	ว่าง
๔.	หัวหน้าฝ่ายป้องกันฯ	๙๔,๓๙๒	๑.๑๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๕.	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	๙๑,๐๘๐	๑.๑๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๖	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	๘๘,๕๙๖	๑.๐๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๗	นิติกร	๘๗,๙๐๐	๑.๐๖	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๘๗,๑๘๐	๑.๐๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๙	นักวิชาการศึกษา (๒ คน)	๑๖๐,๙๐๐	๑.๙๒	๒	คงอยู่เท่าเดิม
๑๐	นักทรัพยากรบุคคล	๘๗,๑๕๐	๑.๐๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๑	นักพัฒนาชุมชน	๘๗,๑๕๐	๑.๐๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	๖๖,๙๖๐	๐.๘๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ	๘๘,๕๙๖	๑.๐๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๔	นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ)	๘๗,๑๘๐	๑.๐๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๔	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๘๗,๑๘๐	๑.๐๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๕	ครูผู้ดูแลเด็ก (๔ คน)	๓๙๗,๘๐๐	๓.๐๔	๔	คงอยู่เท่าเดิม
๑๖	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๘๐,๔๕๐	๐.๙๖	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๗๖,๘๕๐	๐.๙๓	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๘๒,๕๓๐	๐.๙๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๕ คน)	๓๙๗,๘๐๐	๓.๐๔	๕	คงอยู่เท่าเดิม
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๖๖,๙๖๐	๐.๘๑	-	ว่าง
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (๒ คน)	๑๓๓,๙๒๐	๑.๖๒	๒	คงอยู่เท่าเดิม

๒๔	คนงานทั่วไป	๑๓๓,๙๐๐	๑.๖๒	๒	คงอยู่เท่าเดิม
๒๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑๓๓,๙๒๐	๑.๖๒	๒	คงอยู่เท่าเดิม
๒๖	พนักงานขับรถยนต์	๖๖,๙๖๐	๐.๘๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลังที่ต้องการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖			๓๒.๓๒	๓๔	คงอยู่เท่าเดิมไม่เพิ่ม

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของสำนักปลัด มีความต้องการอัตรากำลังอยู่ที่ ๓๒.๓๒ คน ซึ่งจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๓๔ คน ถ้ารวมจ้างเหมาอีก ๖ คน รวมทั้งหมด ๔๐ คน ซึ่งจากการสำรวจสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นอาจจะน้อยกว่าจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ แต่เนื่องจากมีปริมาณงานบางงานที่บางตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ หากเรากำหนดเพิ่ม จะทำให้ปริมาณงานซ้ำซ้อนกัน ดังนั้น ปริมาณงานและบุคลากรในสำนักปลัด สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่ตามความต้องการอัตรากำลังที่มีความต้องการอัตรากำลังไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ต่อไป

กองคลัง

ลำดับที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน (คน)	คำนวณเป็นอัตรากำลัง ที่ต้องการเพิ่มขึ้น
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	๘๖,๓๖๐	๑.๐๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	๘๓,๘๙๐	๑.๐๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	๘๒,๑๔๐	๐.๙๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๘๒,๑๔๐	๐.๙๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	๘๒,๑๔๐	๐.๙๙	-	ว่างเดิม
๖	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๓๘,๓๔๙	๐.๔๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๘๒,๑๔๐	๐.๙๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓๘,๕๖๐	๐.๔๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๘๒,๑๔๐	๐.๙๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๘๒,๑๔๐	๐.๙๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลังที่ต้องการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖			๙.๘๙	๙	คงอยู่เท่าเดิมไม่เพิ่ม

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองคลัง มีความต้องการอัตรากำลังอยู่ที่ ๙.๘๙ คน ซึ่งกองคลังมีจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๙ คน ถ้ารวมจ้างเหมาอีก ๒ คน รวมเป็น ๑๑ คนตามจำนวนที่ต้องการ ดังนั้น ปริมาณงานและบุคลากรในกองคลังสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

กองช่าง

ลำดับที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อ ปี๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน (คน)	คำนวณเป็น อัตรากำลังที่ต้องการ เพิ่มขึ้น
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	๘๖,๓๖๐	๑.๐๔	-	ว่างเดิม
๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๘๓,๘๙๐	๑.๐๑	-	ว่างเดิม
๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	๘๓,๘๙๐	๑.๐๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔	เจ้าพนักงานธุรการ	๘๒,๑๔๐	๐.๙๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๕	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๓๘,๕๖๐	๐.๔๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๖	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๘๒,๑๔๐	๐.๙๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓๘,๕๖๐	๐.๔๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม

๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๓๘,๕๖๐	๐.๙๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๙	พนักงานสูบน้ำ	๓๘,๕๖๐	๐.๙๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๓๘,๕๖๐	๐.๙๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๑	คนงานทั่วไป	๑๓๓,๙๒๐	๑.๖๒	๒	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลังที่ต้องการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖			๑๑.๔๑	๑๐	คงอยู่เท่าเดิมไม่เพิ่ม

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองช่าง มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๑๑.๔๑ คน ซึ่งกองช่างมีจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ๑๐ คน ถ้ารวมจ้างเหมาอีก ๑ คน รวมทั้งหมด ๑๑ คน โดยเทียบปริมาณงานแล้วเหมาะสมกับบุคลากรในกองช่างแล้ว ซึ่งสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ลำดับที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๒๒,๘๐๐ นาที	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน(คน)	จำนวนเป็นอัตรากำลังที่ต้องการเพิ่มขึ้น
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	๙๓,๔๒๐	๑.๑๓	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	๙๐,๗๒๐	๑.๑๐	-	ว่างเดิม
๓	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข	๘๖,๔๐๐	๑.๐๔	-	ว่างเดิม
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (๒คน)	๑๖๔,๒๘๐	๑.๙๘	๒	คงอยู่เท่าเดิม
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๘๒,๑๔๐	๐.๙๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลังที่ต้องการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖			๖.๒๔	๔	คงอยู่เท่าเดิมไม่เพิ่ม

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๖.๒๔ คน จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๔ คน มีจ้างเหมาบริการ ๒ คน รวมทั้งสิ้น ๖ คน โดยเทียบปริมาณงานแล้วเหมาะสมกับบุคลากรในกองสาธารณสุขฯแล้ว ซึ่งสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ มาพิจารณา

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่

เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตามมาโดยแต่ละส่วนงานจะต้องประกอบด้วย หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการ, หัวหน้าฝ่าย งานธุรการ งานกฎหมาย และบริหารทั่วไปในส่วนราชการ นั้นๆ ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด ในการรองรับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากสภาวะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันทั้งในด้านระบบเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและการลงทุนการพัฒนาศักยภาพทุนทางสังคม การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงส่งเสริมอนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน ปกป้อง เทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การเสริมสร้างความเข้มแข็งของ

องค์กรประชาชนและพัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งเทศบาลจะต้องมีการวางแผนการ
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้เหมาะสมกับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับปริมาณงานและแก้ไขปัญหาทุกปัญหา
และรับรู้ปัญหาและความต้องการของชาวบ้านตามสภาพพื้นที่อย่างแท้จริง รวมถึงส่งเสริมให้ความรู้แก่ชุมชน ให้เกิดแนว
ทางแก้ไขปัญหาร่วมกันทุกฝ่าย รู้รัก เสียสละ สามัคคี รู้รับผิดชอบร่วมกันทั้งชุมชนและหน่วยงานของรัฐทุกองค์กรในระบบ
ประชาธิปไตย

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ

พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๐ หมวด ๒ เวลาราชการและการนับเวลาราชการ
สำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ มาตรา ๒๑ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว เป็นอันพ้นจากราชการ
เมื่อสิ้นปีงบประมาณที่อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์นั้น การนับเวลาอายุราชการ การนับอายุให้เริ่มนับแต่วันที่เกิด ตามมาตรา
๑๖ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่น กรณีเกิดวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๔๙๖ จะมีอายุครบ ๖๐ ปี บริบูรณ์ ในวันที่ ๓๐
กันยายน ๒๕๕๖ และเป็นผลให้บุคคลนั้นพ้นจากราชการ ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. ๒๕๕๐ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ สำหรับผู้ที่เกิดวันที่ ๒ ตุลาคม และครบ ๖๐ ปี บริบูรณ์ในวันที่ ๑ ตุลาคม ดังนั้น
จะเกษียณอายุราชการในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป จึงทำให้มีสิทธิรับราชการต่อไปได้อีก ๑ ปี ประเด็นเรื่องการ
เกษียณอายุราชการ เทศบาลตำบลหงส์หิน มีพนักงานส่วนเทศบาลส่วนใหญ่ยังมีอายุน้อยอายุราชการไม่ถึง ๒๕ ปี ดังนั้น
ในองค์กรต้องมีการพิจารณาวางแผนการปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมและวางแผนทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุ
ออกไปในอนาคต เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์
ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย

ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มี
ส่วนได้เสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ เป็น
กระบวนการขององค์กรที่มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ
ขององค์กร ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผน/จัดทำแผน ร่วมดำเนินการและร่วมติดตามตรวจสอบ
การดำเนินการของหน่วยงาน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสขององค์กรได้ และสามารถ
แจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมถึงเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานในกระบวนการ
ต่างๆ ของหน่วยงาน อันไม่โปร่งใสหรือทุจริตต่อหน้าที่ได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบ
จากผู้มีส่วนได้เสีย และแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสขององค์กรได้ โดยอาจเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วน
ราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก การสำรวจ โทรศัพท์ ซึ่ง
มุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ

เทศบาลตำบลหงส์หิน ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๒๗ อัตรา พนักงานครู ๔
อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๙ อัตรา
รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๖๕ อัตรา ทำให้ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่างๆ เพิ่มเติมได้ตาม
ความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อให้แก้ปัญหาของ
ประชาชนในเขตตำบลหงส์หิน ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้น โดยให้สอดคล้อง
กับการกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งหาก

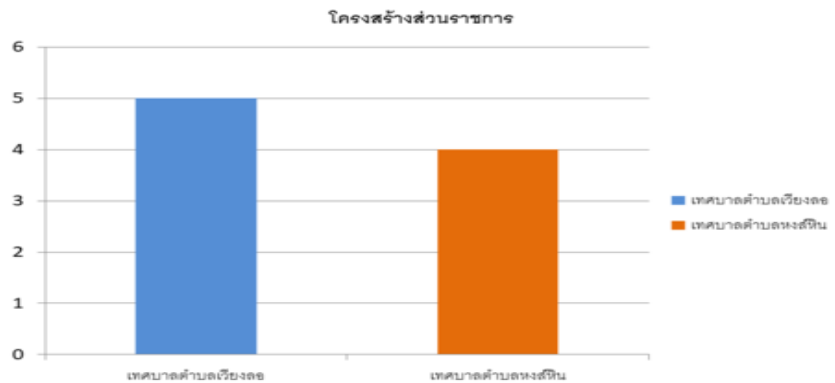
เปรียบเทียบอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลหงส์หิน กับ เทศบาลตำบลเวียงลอ เนื่องจากอยู่ในกลุ่ม เทศบาล และขนาดเดียวกัน จะเห็นได้ว่าเทศบาลตำบลหงส์หิน มีการกำหนดจำนวนบุคลากรในภาพรวมกันเท่ากัน ดังนี้.-

รายการ	เทศบาลตำบลเวียงลอ	เทศบาลตำบลหงส์หิน
โครงสร้างส่วนราชการ	จำนวน ๕ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑. สำนักปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการศึกษาฯ ๕. กองสาธารณสุขฯ	จำนวน ๔ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑. สำนักปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
จำนวนพนักงานเทศบาล	จำนวน ๒๗ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัดจำนวน ๑๑ อัตรา ๒. กองคลังจำนวน ๖ อัตรา ๓. กองช่างจำนวน ๕ อัตรา ๔. กองการศึกษาฯจำนวน ๔ อัตรา ๕. กองสาธารณสุขฯจำนวน ๑ อัตรา	จำนวน ๒๗ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัด จำนวน ๑๔ อัตรา ๒. กองคลังจำนวน ๕ อัตรา ๓. กองช่างจำนวน ๔ อัตรา ๔. กองสาธารณสุข ๓ อัตรา
จำนวนลูกจ้างประจำ	จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้ ๑. กองช่าง ๒ อัตรา	จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัด ๑ อัตรา ๒. กองช่าง ๑ อัตรา
จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๒๓ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัด จำนวน ๓ อัตรา ๒. กองคลัง จำนวน ๔ อัตรา ๓. กองช่างจำนวน ๑ อัตรา ๔. กองการศึกษาฯจำนวน ๑๔ อัตรา ๕. กองสาธารณสุขฯ จำนวน ๒ อัตรา	จำนวน ๒๓ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัด จำนวน ๑๒ อัตรา ๒. กองคลังจำนวน ๕ อัตรา ๓. กองช่างจำนวน ๓ อัตรา ๔. กองสาธารณสุข ๓ อัตรา
จำนวนพนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑๕ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัดจำนวน ๙ อัตรา ๒. กองช่างจำนวน ๕ อัตรา ๓. กองการศึกษา ๑ อัตรา	จำนวน ๙ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัด จำนวน ๕ อัตรา ๒. กองช่าง จำนวน ๔ อัตรา
ครู	จำนวน ๗ อัตรา	-
ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๓ อัตรา	จำนวน ๔ อัตรา
งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓	๔๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๔๘,๕๐๐,๐๐๐ บาท

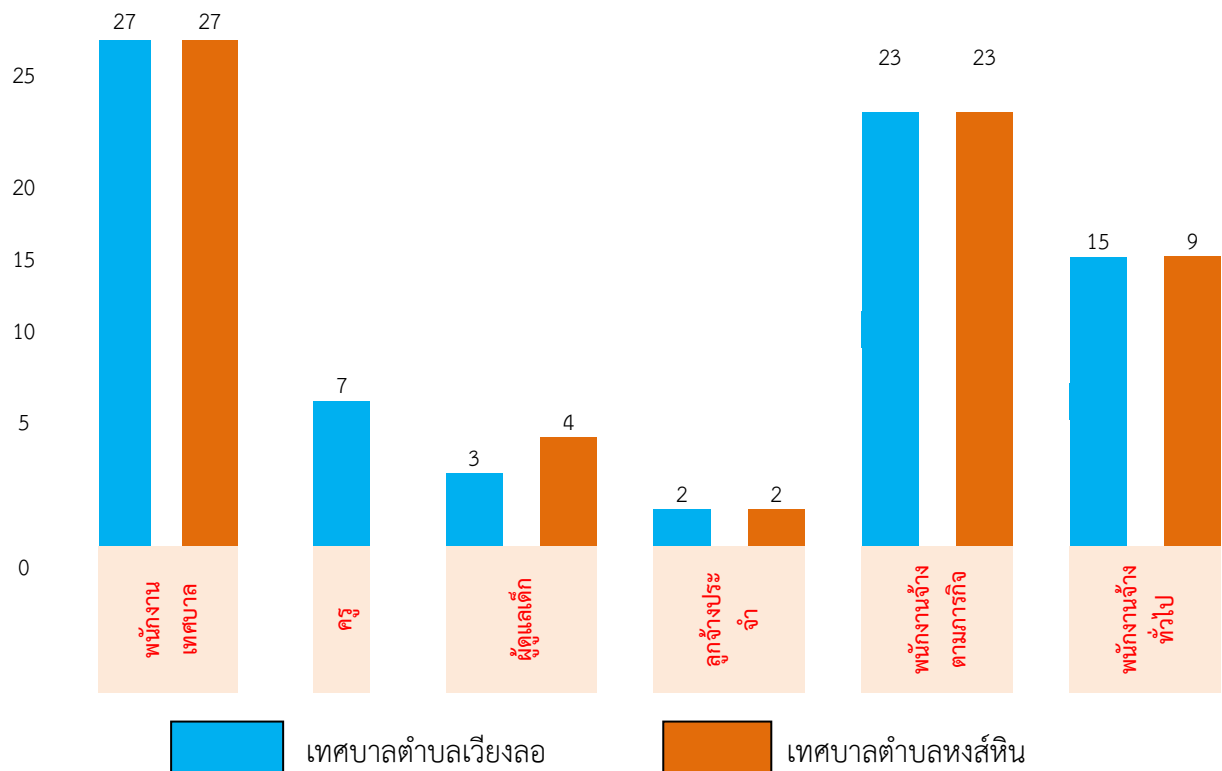
ข้อมูลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลหงส์หิน อำเภोजุน จังหวัดพะเยา

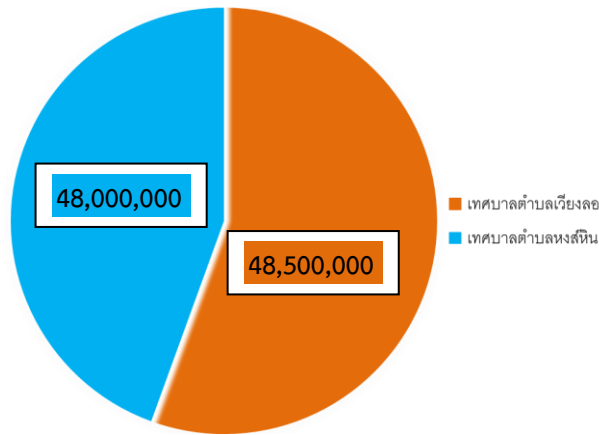
จากการเปรียบเทียบโครงสร้างส่วนราชการ อัตรากำลัง และงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมาของเทศบาลตำบลหงส์หินกับเทศบาลตำบลเวียงลอ ซึ่งเป็นเทศบาลประเภทเดียวกันที่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียง จึงมีขอเปรียบเทียบตามกราฟ ดังนี้



๑.ด้านโครงสร้างส่วนราชการ มีความแตกต่างกัน เนื่องจากเทศบาลตำบลเวียงลอ มีโครงสร้างส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ ส่วนเทศบาลตำบลหงส์หิน มี ๔ ส่วนราชการ เนื่องจากการศึกษาของเทศบาลตำบลหงส์หินอยู่ในฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัด



๒. ด้านกรอบอัตรากำลัง จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้ง สองแห่ง มีอัตรากำลังเฉลี่ยแล้วไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก



๓. ด้านงบประมาณรายจ่ายประจำปี จะเห็นได้ว่าเทศบาลตำบลหงส์หินได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีใกล้เคียงกับเทศบาลตำบลเวียงลอ เนื่องจากเทศบาลตำบลหงส์หินกับเทศบาลตำบลเวียงลอได้ประมาณการรายรับจากรายได้ที่รัฐบาลจัดสรรให้ในปีงบประมาณที่ผ่านมาเป็นตัวกำหนดที่จะตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีถัดไป

๓.๘ มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๔ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

“ข้อ ๒๗๔ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

“ข้อ ๒๗๕ วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) ดำเนินการเอง หรืออาจมอบให้เทศบาลหรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการหรือดำเนินการร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ส่วนราชการ หรือ หน่วยงานอื่น โดยวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม

- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร”

เทศบาลตำบลหงส์หิน พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- (๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- (๔) การบริการเป็นเลิศ
- (๕) การทำงานเป็นทีม

และพิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในเทศบาลตำบลหงส์หิน เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ในทุกระดับ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการปฏิบัติงานตามแผนการพัฒนาเทศบาลตำบลหงส์หิน ซึ่งได้นำเอาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ และทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ เป็นแนวทางในการพัฒนา โดยการจัดทำแผนพัฒนาตำบลได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการกำหนดปัญหา ความต้องการร่วมกันของประชาชนทุกภาคส่วน โดยนำเอาความคิดของทุกภาคส่วนในเขตเทศบาลทุกระดับ มาสังเคราะห์เชื่อมโยงเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบให้เกิดเป็น “ความต้องการร่วม” ที่ประชาชนยอมรับร่วมกัน โดยคำนึงถึงภาพรวมการพัฒนาที่ผ่านมา สถานการณ์และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกเทศบาล เพื่อนำไปสู่ตำบลที่พึงประสงค์ พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงและสร้างคุณค่าที่ดีให้เกิดขึ้นในเขตเทศบาล ตามกรอบแนวคิดยึด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบบริหารจัดการภายในที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกระดับ อันจะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืนที่มี “คน” เป็นศูนย์กลางได้อย่างแท้จริง

ผลการประเมินการพัฒนาของเทศบาลตำบลหงส์หิน ที่ผ่านมาจะชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาได้ประสบความสำเร็จในระดับหนึ่งแต่ยังขาดบางส่วนที่ยังต้องการพัฒนาต่อไปอีก สภาพปัญหาสังคมในตอนนี้ยังประสบปัญหาอยู่ เช่น ปัญหาศีลธรรม ยาเสพติด ปัญหาความยากจน ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีรายละเอียด ดังนี้

ก.ปัญหาด้านต่าง ๆ

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ปัญหาการคมนาคมภายในเขตเทศบาล ยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง
- ๒) ปัญหาสิ่งแวดล้อมประโยชน์ได้รับการซ่อมแซม บำรุงรักษาอย่างไม่ทั่วถึง
- ๓) การขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง

- ๔) สถานที่ที่เหมาะสมในการก่อสร้างให้เป็นแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอยู่ในพื้นที่เขตป่าสงวนแห่งชาติ เขตอุทยานแห่งชาติ ป่าอนุรักษ์ ซึ่งยากต่อการดำเนินโครงการ
- ๕) ระบบประปาในเขตเทศบาลยังไม่สนองต่อความต้องการของชุมชนทั้งปริมาณและคุณภาพ
- ๖) การติดตั้งโทรศัพท์ (โทรศัพท์บ้านและสาธารณะ) ยังไม่เพียงพอ

๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

การเกษตร

- ๑) ปัญหาที่ดินไม่มีเอกสารสิทธิ์และไม่มีที่ทำกินเพียงพอ
- ๒) การทำการเกษตรในฤดูแล้งของเกษตรกรมีน้อยมากเนื่องจากไม่มีแหล่งน้ำและปริมาณน้ำไม่เพียงพอ
- ๓) การส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ทั้งในเชิงอุตสาหกรรมครัวเรือน พาณิชย และ การตลาดยังขาดความเชื่อมโยง
- ๔) ราคาผลผลิตทางการเกษตรต่ำในขณะที่ต้นทุนในการผลิตสูง
- ๕) สภาพของดินเสื่อมคุณภาพ
- ๖) การปลูกพืชบางชนิดไม่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่
- ๗) สภาพพื้นที่ทำการเกษตรยังไม่มีวางแผนที่เหมาะสม (การจัดรูปที่ดิน)
- ๘) เกษตรกรส่วนใหญ่ยังใช้สารเคมีมากเกินไปจนความจำเป็นทำให้มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ

การลงทุน

- ๑) เงินทุนหมุนเวียนสนับสนุนการประกอบการไม่เพียงพอ
- ๒) การไม่มีงานทำหลังฤดูเก็บเกี่ยว
- ๓) แรงงานในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นแรงงานด้อยฝีมือและขาดความรู้

การพาณิชย์

- ๑) ขาดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการผลิต การเพิ่มผลผลิต การพัฒนาคุณภาพสินค้า ผลิตภัณฑ์
- ๒) การจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนยังไม่มีตลาดรองรับอย่างเพียงพอ
- ๓) ไม่มีตลาดกลางเพื่อรองรับผลผลิตทางการเกษตร

การท่องเที่ยว

- ๑) แหล่งท่องเที่ยวยังไม่ได้รับการพัฒนาที่เหมาะสม
- ๒) ไม่มีศูนย์กลางการให้บริการการท่องเที่ยวที่ครบวงจร
- ๓) การคมนาคมไม่สะดวก
- ๔) ถนนเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยวชำรุด
- ๕) การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวขาดความต่อเนื่องและเป็นการเผยแพร่ข้อมูลในเชิงรับ (ตั้งรับอยู่ ณ ที่ทำการ)
- ๖) ระบบการบริการข้อมูลยังขาดความสนใจและเชื่อมโยงไปสู่การท่องเที่ยวในสถานที่อื่นๆ

การวางแผน

- ๑) บุคลากรที่มีความชำนาญในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) บุคลากรยังขาดความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อปฏิบัติใหม่ๆ ของกิจการที่ได้รับการถ่ายโอน

๓.ปัญหาด้านสังคม**การศึกษา**

- ๑) เด็กก่อนวัยเรียน นอกระบบโรงเรียน ขาดความเสมอภาคและโอกาส เข้ารับบริการเตรียมความพร้อม ขาดการจัดบริหารจัดการ
- ๒) โอกาสทางการศึกษาของเด็กไม่เท่าเทียมกัน ทั้งในด้านสื่อการเรียน การสอนครู/อาจารย์ และอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๓) เครื่องมือ เครื่องใช้หรืออุปกรณ์การเรียนการสอนและเทคโนโลยีไม่เพียงพอ และเอื้อให้นักเรียน นักศึกษารู้จักคิด วิเคราะห์ด้วยตนเองหรือริเริ่มแนวคิดใหม่
- ๔) ช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนยังไม่เพียงพอ เช่น ห้องสมุดประชาชน ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เป็นต้น

ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๑) มีข้อจำกัดทางด้านบุคลากรเผยแพร่ทางศาสนาและวัฒนธรรม ทั้งเชิงปริมาณคุณภาพ และงบประมาณรวมทั้งการดำเนินงานยังไม่เป็นระบบ
- ๒) ประชาชน เยาวชนบางส่วนขาดความรู้ ความเข้าใจและเห็นคุณค่ามรดกทางวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓) ไม่มีศูนย์เรียนรู้หรือพิพิธภัณฑ์ของเทศบาลสำหรับการศึกษาทั้งในและนอกระบบ

สุขภาพอนามัย

- ๑) ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการป้องกันโรค และขาดการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน
- ๒) ประชาชน เยาวชน ให้ความสนใจในการออกกำลังกายและเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพน้อย
- ๓) ขาดอุปกรณ์ในการออกกำลังกายและเล่นกีฬา
- ๔) สถานอนามัยให้บริการยังไม่ทั่วถึงแก่ประชาชนเท่าที่ควร
- ๕) ระบบข้อมูลข่าวสารขาดการเชื่อมโยง

สวัสดิการสังคม

- ๑) ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอดส์และผู้ด้อยโอกาสอื่นๆ ยังไม่ได้รับการดูแลช่วยเหลืออย่างทั่วถึง การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๒) การเกิดภัยธรรมชาติโดยเฉพาะอุทกภัยและวาตภัยทำให้เกิดความเสียหายแก่พืชผลทางการเกษตรและบ้านเรือนราษฎร
- ๓) เครื่องมือ เครื่องใช้ เทคโนโลยีของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของประชาชนล้าสมัย และไม่เพียงพอ อันส่งผลต่อประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและยาเสพติด
- ๔) บุคลากรขาดทักษะ ความรู้ในการช่วยเหลือและบรรเทาสาธารณภัย

การทุจริตและประพฤติมิชอบ

- ๑) ข้าราชการและประชาชนยังมีความตระหนักรู้และจิตสำนึก การมีส่วนร่วมในการป้องกัน การทุจริตและประพฤติมิชอบน้อย
- ๒) ประชาชนขาดการเข้าร่วมในการจัดซื้อจัดจ้าง

การคุ้มครองผู้บริโภค

- ๑) ประชาชนยังขาดความรู้ด้านการคุ้มครองผู้บริโภค
- ๒) ประชาชนถูกเอาเปรียบจากผู้ค้า

การแก้ไขปัญหายาเสพติด

- ๑) ขาดความต่อเนื่องของการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
- ๒) ยาเสพติดยังไม่หมดไปจากพื้นที่

ด้านสิทธิเด็กและสตรี

- ๑) การถูกละเมิดสิทธิเด็กและสตรี
- ๒) มีแหล่งเสี่ยงที่เป็นอันตรายต่อเด็กและสตรี

๔ ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ๑) ประชาชนยังไม่มีความเข้าใจและมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งระดับท้องถิ่น
- ๒) ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นน้อย
- ๓) ขาดการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของ อปท.
- ๔) เครื่องจักรกล วัสดุ อุปกรณ์ มีอายุการใช้งานมากและมีจำนวนไม่เพียงพอกับความ ต้องการใช้งาน
- ๕) สำนักงานคับแคบ บุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ตื้นเขิน เน่าเสีย
- ๒) การเพิ่มขึ้นของปริมาณขยะ/และวัชพืชตามไหล่ทาง/ปัญหาความสะอาด
- ๓) ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการดูแล รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔) การปล่อยของเสียจากโรงงานอุตสาหกรรมและบ้านเรือนราษฎร โดยไม่มีการบำบัด
- ๕) การใช้สารเคมีในการเกษตรทำให้เกิดสารพิษตกค้างและไหลลงสู่แหล่งน้ำ

ข. การวิเคราะห์ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนาที่ผ่านมาของเทศบาลตำบลหงส์หิน**๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน**

ตามแผนพัฒนาของเทศบาลตำบลหงส์หินที่ผ่านมา ส่วนใหญ่จะเน้นหนักไปในด้าน โครงสร้างพื้นฐานเสียเป็นส่วนใหญ่ไม่ว่าจะเป็น ถนน แหล่งน้ำกิติ ซึ่งโดยสภาพความเป็นจริงแล้วเรื่องต่างๆ เหล่านี้ยังเป็นปัญหาและความต้องการของประชาชนอยู่ สืบเนื่องจากการที่ได้ออกไปจัดเวทีประชาคมในพื้นที่ หมู่บ้าน ที่ผ่านมามีส่วนมากความต้องการของประชาชนที่จะให้ เทศบาลดำเนินการนั้น ก็คือเรื่องการพัฒนา ระบบโครงสร้างพื้นฐานเป็นลำดับแรก การส่งเสริมอาชีพ การสวัสดิการสังคม การจัดการศึกษา (อุปกรณ์การเรียนการสอน) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมเป็นลำดับรองลงมาตามลำดับ

แต่อย่างไรก็ตาม เทศบาลตำบลหงส์หิน ก็ได้มีการพัฒนาในเรื่องเหล่านี้ไปมากแล้ว แต่ก็ยังไม่ครอบคลุมพื้นที่ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาต่อไปอีกจำนวนหนึ่ง ทั้งนี้ ก็สืบเนื่องจากงบประมาณที่มีจำกัด ในขณะที่โครงการเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมากในแต่ละโครงการ นอกจากนี้โครงการที่จะต้องก่อสร้างใหม่แล้วยังมีโครงการที่จะต้องบูรณะ ปรับปรุง ซ่อมแซม อีกส่วนหนึ่ง ซึ่งจะต้องนำไปบรรจุไว้ในแผนพัฒนาด้วย

๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ถึงแม้ว่าปัญหาในลำดับแรกของการพัฒนาเทศบาลตำบลหงส์หิน คือ การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานก็ตาม แต่ก็ได้หมายความว่าเทศบาลตำบลหงส์หินจะต้องนำเอางบประมาณไปดำเนินการเฉพาะโครงสร้างพื้นฐานเท่านั้น ที่ผ่านมามีการตั้งงบประมาณในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนก็ยังมีอยู่แต่ไม่มากนัก ส่วนใหญ่จะเป็นการให้การสนับสนุนเล็กๆ น้อยๆ เสริมโครงการที่ชุมชนทำอยู่แล้ว โดยที่เทศบาลไม่ได้ดำเนินการเองทั้งหมด

ปัญหาในด้านเศรษฐกิจของประชาชนส่วนใหญ่ก็คือ การไม่มีอาชีพเสริมในช่วงหลังฤดูเก็บเกี่ยว ปัญหาการไม่มีความรู้ในเรื่องการแปรรูป การตลาด การไม่มีเงินหมุนเวียน และอีกหลายปัญหาซึ่งเกี่ยวข้องกับปากท้องของชาวบ้าน ซึ่งการพัฒนาที่ผ่านมาในเรื่องต่างๆ เหล่านี้จะดำเนินการโดยส่วนราชการต่างๆ เสียเป็นส่วนใหญ่ โดยที่เทศบาลไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมมากนัก

โครงการการส่งเสริมอาชีพที่ส่วนราชการต่างๆ ได้ดำเนินการไว้นั้นส่วนใหญ่จะไม่ค่อยประสบความสำเร็จเท่าที่ควร อันเนื่องมาจากการไม่มีส่วนร่วมของประชาชน หรือเป็นโครงการที่ไม่เกิดจากการรวมกลุ่มของประชาชนอย่างแท้จริง และการรวมกลุ่มนั้นส่วนมากจะเน้นทางด้านเศรษฐกิจคือ เอาเงินหรือกำไรเป็นตัวตั้งในการดำเนินงาน สินค้าที่ผลิตออกมามีปัญหาในเรื่องของการตลาด การนำสินค้าไปจำหน่ายซึ่งไม่สามารถที่จะต่อสู้แข่งขันกับผู้ผลิตสินค้าของเอกชนได้แทนที่จะผลิตออกมาเพื่อใช้ในครัวเรือน ในกลุ่มของตนเอง และประชาชนในพื้นที่ได้ใช้ได้บริโภคก่อน ซึ่งเป็นการลดรายจ่ายที่เหลือ จึงค่อยขยายตลาดออกไปยังชุมชนอื่นเป็นการเพิ่มรายได้ ซึ่งเป็นไปตามหลัก “เศรษฐกิจแบบพอเพียง”

อีกปัญหาหนึ่งก็คือ ความต่อเนื่องของโครงการที่ผ่านมาจากการจัดทำโครงการด้านอาชีพไม่ค่อยมีความต่อเนื่อง และขาดการติดตามประเมินผลโครงการทำให้การพัฒนาของกลุ่มอาชีพด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานของกลุ่ม การพัฒนาการผลิต ไม่มีการพัฒนาเท่าที่ควรหรือไม่ก็ยุบเลิกไปทำให้งบประมาณสูญเปล่า

๓. การพัฒนาด้านสังคม

การพัฒนาทางด้านสังคม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการศึกษา สุขภาพอนามัย สวัสดิการสังคม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการพัฒนาอื่นๆ ที่ทำให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขเป็นสังคม ที่มีคุณภาพ ที่ผ่านมามีเทศบาล ได้ดำเนินการพัฒนาในด้านนี้โดยส่วนใหญ่จะเน้นในเรื่องของการจัดหาวัสดุเครื่องครัว เตินท์ โต๊ะ เก้าอี้ เครื่องขยายเสียงของชุมชน ส่วนในด้านของการศึกษาก็จะเน้นการสนับสนุนในรูปแบบ การส่งเสริมอาชีพนักเรียน การสนับสนุนทุนการศึกษา หรือการจัดกิจกรรมของโรงเรียน / สถานศึกษา เช่น ร่วมจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาโรงเรียน , กีฬาชุมชน / หมู่บ้าน ซึ่งเรื่องเหล่านี้หมู่บ้าน / ชุมชน ยังมีความต้องการให้ เทศบาลเข้าไปดำเนินการอยู่

สำหรับในเรื่องของการจัดสวัสดิการสังคมโดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาส เช่น ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอชไอวี การให้ความช่วยเหลือยังไม่ทั่วถึง อันมีสาเหตุมาจากเรื่องของงบประมาณที่จะต้องให้ความช่วยเหลือบุคคลเหล่านี้ ในรูปของเงินเบี้ยยังชีพ เงินสงเคราะห์ ซึ่งเทศบาล พึงจะได้รับการถ่ายโอนมาจากกรมประชาสงเคราะห์ (เดิม) จึงยังไม่มีงบประมาณในการนี้ไว้ และคาดว่าในปีต่อไปเทศบาลจะต้องเตรียมการและจัดตั้งงบประมาณเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลกลุ่มนี้ตามศักยภาพ

อีกประการหนึ่ง ในเรื่องศูนย์บริการแก่ผู้ด้อยโอกาส กลุ่มต่างๆ ในสังคม หรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนมี ไม่เพียงพอกับจำนวนผู้ด้อยโอกาสที่มีอยู่

ในเรื่องของสุขภาพอนามัยนั้น เทศบาลมีส่วนร่วมเข้าไปดำเนินการหรือจัดทำโครงการที่เกี่ยวกับเรื่องการรักษาสุขภาพอนามัยของประชาชนอยู่บ้าง อาทิ การป้องกันโรค เช่น การฉีดยาฆ่าแมลง การรณรงค์ป้องกันโรคไข้เลือดออก การประชาสัมพันธ์ รณรงค์การป้องกันโรคเอชไอวี การแก้ไขปัญหาเสพติด เป็นต้น แต่ก็ยังไม่ทั่วถึงและเพียงพอ รวมทั้งการจัดทำโครงการไม่ต่อเนื่อง

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

การพัฒนาในด้านการเมืองการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพะเยา ส่วนใหญ่จะเน้นในเรื่องของการจัดซื้อจัดหา วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน มากกว่าที่จะนำไปพัฒนาในเรื่องของการฝึกอบรม การให้ความรู้ในเรื่องของการเมือง การปกครอง และการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสัดส่วนของการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาในด้านนี้มีจำนวนมากพอสมควร เมื่อเทียบกับการพัฒนาในด้านอื่นๆ เช่น ด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งยังไม่สอดคล้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นปัจจุบัน เช่น ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในด้านการเมือง ประชาชนยังไม่เข้าใจในระบบการบริหารงานการเมืองท้องถิ่น ยังไม่รู้จักการมีส่วนร่วมในทางการเมืองนั้นประชาชนจะได้รับประโยชน์อย่างไร จึงทำให้การพัฒนาที่ผ่านมาเกิดจากผู้มีผลประโยชน์เพียงไม่กี่คน

การพัฒนาในด้านการเมือง การบริหารนั้นควรที่จะมีการพัฒนาคนเป็นลำดับแรก โครงการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ และสร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในเรื่องของการมีส่วนร่วมและเล็งเห็นถึงความสำคัญ ของการมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองท้องถิ่น รวมทั้งการตรวจสอบการบริหารงานของหน่วยงาน บริหารงานขององค์กร

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การจัดทำโครงการพัฒนาในด้านนี้ของเทศบาล ส่วนใหญ่จะเป็นโครงการเกี่ยวกับการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การขุดลอกลำน้ำที่ตื้นเขิน การวางท่อระบายน้ำเพื่อป้องกันปัญหาน้ำท่วม การปลูกป่าที่มีบ้างเล็กน้อย และโครงการในเรื่องของการฝึกอบรม เพื่อสร้างจิตสำนึกของประชาชนในการดูแล รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม เช่น การสร้างจิตสำนึกในการทิ้งขยะ การคัดแยกขยะ เป็นต้น

ที่ผ่านมา ปัญหาสำคัญของเทศบาลในเรื่องของการจัดการสิ่งแวดล้อมก็คือเรื่องขยะ โดยเฉพาะเรื่องการไม่มีสถานที่ที่จะต้องนำไปกำจัดขยะของเทศบาลตั้งนั้น สิ่งที่จะพอจะกระทำได้ในตอนนี้ก็คือการรณรงค์สร้างจิตสำนึกและการสร้างความเข้าใจแก่ประชาชนให้เห็นถึงความสำคัญของการที่จะต้องมียุทธศาสตร์เพื่อกำจัดขยะของชุมชน และวิธีการกำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกวิธี

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหงส์หิน

ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดขอบเขตไว้อย่างชัดเจนซึ่งครอบคลุมทุกด้าน ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหา สนับสนุนส่งเสริม ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่โดยใช้ จุดแข็ง-จุดอ่อน-โอกาส-ภัยคุกคาม ในพื้นที่ ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก ภารกิจรอง เทศบาลกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยมีการวิเคราะห์ภารกิจด้านต่าง ๆ และได้กำหนดแบ่งหัวข้อให้ตรงกับสภาพปัญหาความสอดคล้องกับสภาพพื้นที่ ความต้องการของประชาชน โดยกำหนดภารกิจของเทศบาล เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวกำหนด อยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- ๓) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๔) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- ๕) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- ๖) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๗) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- ๙) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- ๑๐) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- ๑๑) การสาธารณสุข
- ๑๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- ๑๓) การผังเมือง
- ๑๔) การควบคุมอาคาร

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๒) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- ๓) ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- ๕) การจัดการศึกษา
- ๖) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ)
- ๗) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๘) การส่งเสริมกีฬา
- ๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

- ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่
เกี่ยวข้องดังนี้
- ๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
 - ๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
 - ๓) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
 - ๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
 - ๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
 - ๖) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
 - ๗) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ
และสาธารณสถานอื่น ๆ
 - ๘) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
 - ๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - ๑๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา
ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่
เกี่ยวข้องดังนี้
- ๑) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
 - ๒) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
 - ๓) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
 - ๔) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
 - ๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
 - ๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ
ที่เกี่ยวข้องดังนี้
- ๑) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูล
ฝอยและสิ่งปฏิกูล
 - ๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
 - ๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
 - ๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่
เกี่ยวข้องดังนี้
- ๑) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 - ๒) การจัดการศึกษา
 - ๓) การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
 - ๔) การจัดพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
 - ๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) ประสานและให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจหน้าที่เทศบาล ได้นำวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็ง โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ดังนี้

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาของเทศบาล

ก. จุดแข็ง (Strength)

- ๑) อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน ทำให้รับทราบปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างแท้จริง
- ๒) มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการนโยบาย การเงิน การคลัง มีความคล่องตัวในการดำเนินการพัฒนาท้องถิ่น
- ๓) มีเครื่องมือ อุปกรณ์และบุคลากรสามารถให้ความช่วยเหลือแก่ราษฎรได้ทันทั่วถึง
- ๔) มีรายได้จากการจัดเก็บภาษีเพื่อนำมาพัฒนาท้องถิ่น
- ๕) สามารถออกกฎหมาย (ตามข้อบังคับ , ข้อบัญญัติ) ใช้บังคับในพื้นที่ได้เอง
- ๖) ชุมชนมีวัฒนธรรมประเพณี วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง มีศูนย์วัฒนธรรมพื้นบ้าน
- ๗) เทศบาลตำบลหงส์หิน เป็นภูมินิเวศน์เหมาะสมที่จะเป็นเมืองนำอยู่ นำอาศัย และนำท่องเที่ยวในเชิงอนุรักษ์

ข. จุดอ่อน (Weakness)

- ๑) นักการเมืองท้องถิ่นยังมีความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ จิตสำนึก และความกระตือรือร้น ในการพัฒนาท้องถิ่นยังไม่เพียงพอ
- ๒) ความไม่เข้าใจในระเบียบกฎหมาย ข้อปฏิบัติของบุคลากร
- ๓) ขาดการส่งเสริมด้านการพัฒนาความรู้ของบุคลากร
- ๔) เครื่องจักรกล เครื่องมือ อุปกรณ์ ที่ใช้เพื่อการพัฒนาไม่เพียงพอกับงานที่ได้รับมอบ
- ๕) การประสานงาน การบูรณาการและความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีน้อย
- ๖) ประชากรส่วนใหญ่อยู่ภาคเกษตรกรรม และมีรายได้ต่ำ
- ๗) เทศบาลตำบลหงส์หิน ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่
- ๘) งบประมาณการพัฒนาไม่เพียงพอต่อความต้องการในการแก้ไขปัญหาของประชาชน
- ๙) ปัญหาหนี้สิน และการขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ๑๐) มีปัญหาการรुक้าและทำลายทรัพยากรธรรมชาติโดยเฉพาะป่าไม้
- ๑๑) เกษตรกรขาดความรู้ในการเพิ่มมูลค่าสินค้าการเกษตร การตลาด

ค. โอกาส (Opportunity)

- ๑) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มีนโยบายเกี่ยวกับการถ่ายโอนงานในการพัฒนา โดยให้ท้องถิ่นดำเนินการและให้ความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมากขึ้น
- ๒) รัฐบาลได้กระจายงบประมาณลงสู่กับท้องถิ่นมากขึ้น
- ๓) รัฐบาลมีนโยบายผลักดันและให้ความสำคัญกับยุทธศาสตร์การพัฒนา “ กลุ่มล้านนา ซึ่งมีจังหวัดพะเยาอยู่ในกลุ่มนี้ด้วย
- ๔) รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น

ง. ข้อจำกัด / อุปสรรค (Threat)

- ๑) ระเบียบ ประกาศ เกี่ยวกับการบริหารงานไม่ชัดเจน
- ๒) แนวเขตพื้นที่ของ อปท.ไม่ชัดเจน เป็นอุปสรรคในทางด้านการพัฒนาด้านสาธารณูปโภคสาธารณูปการ
- ๓) พื้นที่ส่วนใหญ่อยู่เขตป่าวนเป็นอุปสรรคในการพัฒนา
- ๔) มีปัญหาสุขภาพ ปัญหาเสพติด ปัญหาผู้ด้อยโอกาส
- ๕) สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
- ๖) ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลี้มรากฐานทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมต่างชาติมากขึ้น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลหงส์หินจะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ ในภารกิจ ตามข้อ ๕ เทศบาลตำบลหงส์หินแล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ให้ครอบคลุมทั่วถึง ได้แก่

ก. ภารกิจหลัก

- ๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- ๒) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๓) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- ๔) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๕) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๖) เทศพาณิชย์
- ๗) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- ๘) การสาธารณสุขการ
- ๙) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- ๑๐) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๑๑) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- ๑๒) ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๑๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ๑๔) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๑๕) การส่งเสริมกีฬา
- ๑๖) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- ๑๗) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- ๑๘) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- ๑๙) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- ๒๐) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
- ๒๑) การจัดการศึกษา
- ๒๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๒๒) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- ๒๓) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- ๒๔) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- ๒๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๒๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

- ๒๗) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๒๘) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๒๙) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- ๓๐) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

ข. ภารกิจรอง

- ๑) ให้มีตลาด
- ๒) การจัดให้มีและควบคุมตลาด และที่จอดรถ
- ๓) การผังเมือง
- ๔) การควบคุมอาคาร
- ๕) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- ๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- ๗) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๘) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- ๙) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- ๑๐) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๑๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๑๒) การขนส่งและการวิศวกรรม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลหงส์หิน ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

เทศบาลตำบลหงส์หิน ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังเดิม โดยแยกเป็นข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๗ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๒๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๙ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๖๕ อัตรา ดังนั้น เทศบาลตำบลหงส์หิน จึงได้วิเคราะห์การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานเทศบาล ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่แล้วตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- | | |
|--|----------------------|
| ๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง) | จำนวน ๑ อัตรา |
| หน่วยตรวจสอบภายใน | |
| ๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน | จำนวน ๑ อัตรา |
| สำนักปลัด | |
| ๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น | จำนวน ๕ อัตรา |
| ๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. นิติกร (ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคล (ปก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. นักพัฒนาชุมชน (ปก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖. นักจัดการทะเบียนและบัตร (ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๗. นักวิชาการศึกษา (ชก.) | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๘. เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๙. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ลูกจ้างประจำ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑. นักจัดการงานทั่วไป | จำนวน ๑ อัตรา |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | |
| ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (คุณวุฒิ) | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๔. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (คุณวุฒิ) | จำนวน ๑ อัตรา |

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในสำนักปลัดแล้ว พบว่า ปริมาณงานและบุคลากร สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการ ประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอ กำหนดตำแหน่งใดอีก

กองคลัง

๑. นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น)	จำนวน ๓ อัตรา
๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ขง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๓. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ขง.)	จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	จำนวน ๑ อัตรา
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	จำนวน ๑ อัตรา
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(คุณวุฒิ)	จำนวน ๑ อัตรา
๕. ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (คุณวุฒิ)	จำนวน ๑ อัตรา

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในกองคลังแล้ว พบว่าปริมาณ งานและบุคลากร สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณ ในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอ กำหนดตำแหน่งใดอีก

กองช่าง

๑. นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น)	จำนวน ๓ อัตรา
๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.)	จำนวน ๑ อัตรา
ลูกจ้างประจำ	
๑. พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	
๑. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	จำนวน ๑ อัตรา
๓. ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (คุณวุฒิ)	จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	
๑. คนงานทั่วไป	จำนวน ๒ อัตรา
๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน ๑ อัตรา
๓. พนักงานสูบน้ำ	จำนวน ๑ อัตรา

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในกองช่างแล้ว พบว่า ปริมาณงานและบุคลากร สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็น การประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอ กำหนด ตำแหน่งใดอีก

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- | | |
|-------------------------------------|---------------|
| ๑. นักบริหารงานสาธารณสุข (ระดับต้น) | จำนวน ๓ อัตรา |
| <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมแล้ว พบว่าปริมาณงานและบุคลากร สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งได้อีก

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานการพัสดุและทรัพย์สิน <p>๒.๒ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานสถิติการคลัง - งานระเบียบการคลัง <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานควบคุมอาคาร <p>๓.๒ ฝ่ายการโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานสวนสาธารณะ - งานสำรวจและแผนที่ <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนสาธารณสุข - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด <p>๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานการพัสดุและทรัพย์สิน <p>๒.๒ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานสถิติการคลัง - งานระเบียบการคลัง <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานควบคุมอาคาร <p>๓.๒ ฝ่ายการโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานสวนสาธารณะ - งานสำรวจและแผนที่ <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนสาธารณสุข - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด <p>๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานตรวจสอบเอกสารรับเงินทุกประเภท -งานตรวจสอบภาษีทั้งภายในและภายนอก -งานตรวจสอบเอกสารการเบิกจ่ายเงิน -งานตรวจสอบบัญชี ทะเบียนและเอกสารที่เกี่ยวข้อง -งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน -งานตรวจสอบบัญชี การจัดเก็บรายได้ -งานตรวจสอบสอบพัสดุและการเก็บรักษา -งานตรวจสอบทรัพย์สินของเทศบาล -งานตรวจสอบการทำประโยชน์ทรัพย์สินของเทศบาล -งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	<p>ปรับปรุง โครงสร้าง การแบ่ง ส่วนราชการ</p>

๘.๒.การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลหงส์หิน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลหงส์หิน และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ เทศบาลตำบลหงส์หิน อำเภอจุน จังหวัดพะเยา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดใหม่
สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีนครอง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นิติกร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักจัดการงานบริหารงานทะเบียน และบัตร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	มีนครอง
ลูกจ้างประจำ								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีนครอง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีนครอง
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานจคมাত্রวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีนครอง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
รวมพนักงานเทศบาล	๖๕	๖๖	๖๖	๖๖	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

- ๑ เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
- ๒ เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
- ๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
- ๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลาญ (พ.ภ.ม.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิตกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

ฯลฯ

(๒) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คิดจากขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำคนละ ๑ ขั้น ในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒ เดือน)

- (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวม คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี
- (๔) รวมทั้งหมด
- (๕) ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๑๕ % คิดจาก (๔) ในแต่ละปี)
- (๖) คิดจาก (๔) + (๕)
- (๗) คิดจาก (๖) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาชาติ การให้การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมให้กับ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง เป็นเรื่องที่หน่วยงานของรัฐจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะการอบรมให้ความรู้และการศึกษาดูงานเป็นส่วนหนึ่งที่จะนำมาปรับปรุงประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร

เทศบาลตำบลหงส์หิน ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้พนักงานเทศบาลรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานเทศบาลให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลหงส์หิน ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐ เทศบาลตำบลหงส์หิน ได้จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

- กลยุทธ์ ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม
- กลยุทธ์ ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)
- กลยุทธ์ ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ

- กลยุทธ์ ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท
- กลยุทธ์ ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ
- กลยุทธ์ ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สืบค้น ให้คำปรึกษาแนะนำ และข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้ม

- กลยุทธ์ ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

- กลยุทธ์ ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ
- กลยุทธ์ ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

- กลยุทธ์ ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- กลยุทธ์ ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วม และการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลหงส์หิน จะดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาลตำบลหงส์หิน เป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำ ปรัชญาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารงานจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอน การให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของ เจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการ ปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการ ประชาชนลดลงความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณ ของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่าง ต่อเนื่องผ่านการศึกษทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และ ส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือ ตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลหงส์หิน
--

เทศบาลตำบลหงส์หิน ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
