

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 และคุณภาพของงาน ปริมาณ 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.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ 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) บำรุงศิลป 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 ๕ 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 งานตรวจสอบการทำให้ประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล 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 งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภททะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบดุลประจำปี 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 การค้าที่นําร้างเกยหรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ 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 การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงาน

บุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศส่วนรวม จึงต้องมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และการจัดสรรรายได้ระหว่างราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยมีคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนเท่ากันเป็นผู้พิจารณา โดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจที่เพิ่มขึ้นตามระดับความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ ตลอดจนกำหนดระบบตรวจสอบและประเมินผล การจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหมวดที่ ๒ การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ มาตรา ๑๖ ให้เทศบาลเมืองพิมาย 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) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ

(๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒๕) การผังเมือง

(๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

(๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๒๘) การควบคุมอาคาร

(๒๙) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๓๐) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

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

- **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการ กำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้
 - สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
 - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
 - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
 - สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการ ปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การ กำหนดพนักงานจ้างจะมี 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 หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้”

ตามที่รัฐบาลได้จัดสรรรายการเงินอุดหนุนทั่วไปที่เดิมเป็นรายการที่ระบุวัตถุประสงค์ซึ่งไม่ต้องนำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่าย แต่ได้เปลี่ยนแปลงโดยให้นำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายทำให้วงเงินงบประมาณรายจ่ายสูงขึ้น ส่งผลให้เมื่อนำภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับวงเงินงบประมาณรายจ่ายแล้ว จะมีอัตราลดต่ำลงจนไม่สะท้อนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่แท้จริงขึ้นได้นั้น กรณีดังกล่าวกระทรวงมหาดไทยได้แจ้งเป็นข้อแนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้พึงระงับการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พึงระงับการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการครู

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

เพราะฉะนั้นต้องควรพึงระงับการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล หากในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียกชื่อเงินอุดหนุน และ/หรือการกำหนดเงินอุดหนุนที่ต้องตราเป็นงบประมาณรายจ่ายขึ้นอาจทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายเปลี่ยนแปลงทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เกินกว่าร้อยละ ๔๐ อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ. ระเบียบบริหารงานบุคคล ในการพิจารณาเรื่องดังกล่าว เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคตขึ้นได้

(๔) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ดังนี้

ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖–๒๕๗๐) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่างๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อาศัยหลักการและแนวคิด ๔ ประการ ดังนี้

๑.หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างมี เหตุผล ความพอประมาณ ภูมิคุ้มกัน บนฐานของความรู้ คุณธรรม และความเพียร โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับสถานการณ์และเงื่อนไขระดับประเทศ และระดับโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ และศักยภาพของทุนเศรษฐกิจ ทุนทางสังคม และทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศ ให้มีความสำคัญกับการเสริมสร้างความสมดุลในมิติต่างๆ

๒.การสร้างความสามารถในการ “ล้มแล้ว ลุกไว” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน ๓ ระดับ ประกอบด้วย ๑) การพร้อมรับ หรือ ระดับ “อยู่รอด” ในการแก้ไขจุดอ่อนที่มีอยู่ ๒) การปรับตัว หรือ ระดับ

“พอเพียง” ในการปรับเปลี่ยนปัจจัยที่จำเป็นเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่ในระดับครอบครัว ชุมชน พื้นที่และประเทศ รวมถึงการปรับทิศทาง รูปแบบ และแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ ๓) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน หรือ ระดับ “ยั่งยืน” ในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างในมิติต่างๆเพื่อเสริมสร้างความสามารถของบุคคล และสังคมในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๓.เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี ให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาสนี้จะใช้ศักยภาพของตนในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี และมุ่งส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป

๔.การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว โดยให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสมัยใหม่ และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ควบคู่กับการรักษาความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากฐานทรัพยากรธรรมชาติและความหลากหลายทางชีวภาพ รวมถึงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิต การให้บริการและการบริโภคเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

เทศบาลตำบลหงส์หิน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖- ๒๕๗๐) ดังนั้น จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ เพื่อให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ราชการทั่วไปของเทศบาล งานบริหารงานทั่วไป งานนโยบายและแผน งานธุรการ งานประชาสัมพันธ์ งานการเจ้าหน้าที่ งานนิติการ งานสวัสดิการสังคม งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตลอดจนงานราชการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับการเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย 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) แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

เทศบาลตำบลหงส์หิน อำเภอจุน จังหวัดพะเยา

๑) แผนพัฒนาภาคเหนือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการท่องเที่ยวและธุรกิจบริการต่อเนื่องให้มีคุณภาพ สามารถ สร้างมูลค่าเพิ่มอย่างยั่งยืน และกระจายประโยชน์อย่างทั่วถึง รวมทั้งต่อยอดการผลิตสินค้าและบริการ ที่มีศักยภาพสูงด้วยภูมิปัญญาและนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ใช้โอกาสจากเขตเศรษฐกิจพิเศษ และการเชื่อมโยงกับอนุภูมิภาค GMS BIMSTEC และ AEC เพื่อขยายฐานเศรษฐกิจของภาค

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกกระดับเป็นฐานการผลิตเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย เชื่อมโยงสู่อุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปที่สร้างมูลค่าเพิ่มสูง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตและแก้ไขปัญหาความยากจน พัฒนาระบบ ดูแลผู้สูงอายุอย่างมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน ยกย่องทักษะฝีมือแรงงานภาคบริการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ อนุรักษ์และฟื้นฟูป่าต้นน้ำให้คงความสมบูรณ์ จัดระบบบริหาร จัดการน้ำอย่างเหมาะสมและเชื่อมโยงพื้นที่เกษตรให้ทั่วถึง ป้องกันและแก้ไขปัญหาหมอกควัน อย่างยั่งยืน

๒) แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๒ (เชียงใหม่ พะเยา แพร่ และน่าน)

จากจุดแข็งประกอบกับโอกาสที่เกิดขึ้น กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๒ มีศักยภาพในด้านที่ตั้ง สามารถเชื่อมโยงการพัฒนาพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมกับกลุ่มประเทศในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง (GMS) และประชาคมอาเซียน (AC) มีวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของกลุ่ม ล้านนา ตะวันออกที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าหัตถกรรม อุตสาหกรรม/สินค้าชุมชน เป็นฐานการผลิตสินค้าเกษตร โดยมีพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว ข้าวโพดเลี้ยง สัตว์ ยางพารา ชา กาแฟ และผลไม้ (ลิ้นจี่ ลำไย) มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและวัฒนธรรมที่หลากหลาย นอกจากนั้นสามารถที่จะพัฒนาเชื่อมโยงการท่องเที่ยวกับประเทศในกลุ่ม GMS และ AC ทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ ประกอบกับมีสถาบันการศึกษาหลายระดับ พร้อมรองรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อ สนับสนุนการพัฒนาในด้านต่างๆ จึงกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาเป็นฐานเศรษฐกิจสร้างสรรค์มูลค่าสูง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาวะวิถีใหม่สู่ความยั่งยืน(New Normal to Sustainable)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและพัฒนาขีดความสามารถในการรับมือสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด (Strategic Issues)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาสภาพแวดล้อมในการพัฒนาการค้า การลงทุน และโลจิสติกส์เชื่อมอนุภูมิภาคแม่น้ำโขงและเตรียมพร้อมรับความร่วมมือประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การสร้างความเข้มแข็งและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตภาคเกษตรและอุตสาหกรรม การเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรปลอดภัยที่มีศักยภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาและสนับสนุนการยกระดับการพัฒนาสังคม การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ วัฒนธรรมและ สุขภาพ เพื่อเป็นฐานการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ดำรงฐานทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมและพลังงานโดย การมีส่วนร่วมของชุมชนสู่การเป็นกลุ่มจังหวัดสีเขียว

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาสภาพแวดล้อมในการพัฒนาการค้า การลงทุน และโลจิสติกส์เชื่อมอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงและเตรียมพร้อมรับความร่วมมือประชาคมอาเซียน

แนวทางการพัฒนา

๑) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยการกระตุ้น การลงทุนภายในจังหวัด วิจัย พัฒนา และจัดกิจกรรม ส่งเสริมการค้า การลงทุนกับกลุ่มจังหวัดอื่นภายในประเทศและเพื่อนบ้าน

๒) ส่งเสริมการค้า การลงทุน โดยพัฒนาและส่งเสริมผู้ประกอบการและพัฒนาธุรกิจ SMEs

๓) พัฒนาระบบโลจิสติกส์ รองรับการเชื่อมโยง NSEC ตามกรอบความร่วมมือ GMS โดยจัดตั้งศูนย์ บริหารจัดการ Logistics และ Supply Chain ผลักดันด้านโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาระบบฐานข้อมูล วิจัย พัฒนา ผลิตภัณฑ์ด้าน Logistics ทุกระดับ และจัดการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเข้มแข็งและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตภาคเกษตรและอุตสาหกรรม การเกษตร เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรปลอดภัยที่มีศักยภาพ

แนวทางการพัฒนา

๑) เพิ่มผลผลิตและคุณภาพการผลิตสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร โดยเน้นความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ สิ่งที่มีศักยภาพทางการตลาด ลดต้นทุนการผลิตโดยใช้หลักการผลิตปริมาณมาก ปรับปรุงคุณภาพการผลิต เพื่อเพิ่มมูลค่า พัฒนากลุ่มธุรกิจและผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเกษตร

๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี การสร้างนวัตกรรม และมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์และ อุตสาหกรรมแปรรูปเกษตร

๓) สร้างความเข้มแข็งต่อเกษตรกร องค์กรเกษตรและผู้ประกอบการอุตสาหกรรม โดยการสนับสนุน กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน เครือข่ายการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีเกษตรในพื้นที่ และสร้างความเข้มแข็ง ของกลุ่มธุรกิจและผู้ประกอบการตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔) ส่งเสริมการบริหารจัดการการตลาดสินค้าเกษตร โดยการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางการตลาด แก่กลุ่มผู้ผลิตสินค้าเกษตร รวมทั้งสร้างช่องทางการจัดจำหน่ายเฉพาะกลุ่ม (Niche Product)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาและสนับสนุนการยกระดับการพัฒนาสังคม การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ วัฒนธรรมและ สุขภาพ เพื่อเป็นฐานการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

๑) ส่งเสริมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพแก่ประชาชนทุกวัย สถาบันครอบครัวและชุมชนในการดูแลป้องกัน ปัญหาสุขภาพอนามัย พัฒนาบุคลากรและโอกาสทางการศึกษา เตรียมความพร้อมในการปรับตัวสู่สังคมผู้ อาวุโส ตลอดจนส่งเสริมบทบาทและความสัมพันธ์ที่ดีของสถาบันครอบครัวและชุมชน

๒) พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และเชิงสุขภาพ โดยปรับปรุงแหล่ง ท่องเที่ยวเดิม พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวใหม่ วิจัยและพัฒนาเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยวต่อเนื่อง จังหวัดในกลุ่ม และ ส่งเสริมความร่วมมือในลักษณะเครือข่ายการท่องเที่ยว กับประเทศในกลุ่ม GMS

๓) พัฒนามาตรฐานการบริการและบุคลากรการท่องเที่ยว โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม ตลอดจนพัฒนาการ ประชาสัมพันธ์และการตลาดการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ดำรงฐานทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมและพลังงานโดย การมีส่วนร่วมของชุมชนสู่การเป็นกลุ่มจังหวัดสีเขียว

แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาคุณค่าความหลากหลายทางชีวภาพ และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยการจัดทำฐานข้อมูลความหลากหลาย ทางชีวภาพระดับท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการศึกษาเรียนรู้ และพัฒนานวัตกรรมทรัพยากรชีวภาพ

๒) รักษาฐานทรัพยากรธรรมชาติและความสมดุลของระบบนิเวศน์ โดยการแก้ปัญหาการบุกรุกทำลาย ทรัพยากรธรรมชาติ การปลูกป่า ปลูกหญ้าแฝก เพื่อฟื้นฟูพื้นที่ต้นน้ำและป่าชุมชน การจัดทำ Food Bank การ จัดทำฝายต้นน้ำแบบผสมผสานและฝายกึ่งถาวร การป้องกันไฟป่ารวมทั้งการส่งเสริมอาชีพในชุมชนในพื้นที่ป่า ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ ขยายโอกาส และความเป็นอยู่ที่ดีอย่างยั่งยืน

๓) พัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่ออนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติโดยใช้เทคโนโลยี GIS ในการจัดทำ ฐานข้อมูลและนำไปใช้

๔) สร้างภาคีในการปรับตัวและรับมือจากสภาวะการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและส่งเสริมชุมชนในการ จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการปลูกจิตสำนึกและสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมทุกระดับ ตลอดจนการสร้างความรู้ ความเข้าใจและบูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการภัยธรรมชาติ และสาธารณภัย เพื่อลดความสูญเสียให้น้อยลง

๒.แผนพัฒนาจังหวัดพะเยา

กรอบพัฒนาจังหวัดพะเยา (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เป้าหมายการพัฒนา เมืองพะเยาน่าอยู่ มุ่งสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์

“พัฒนาจังหวัดพะเยาให้เป็นเมืองน่าอยู่สำหรับคนทุกคนทุกกลุ่มในสังคม โดยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมมีความมั่นคง ปลอดภัย มีสิ่งแวดล้อมที่ดี บนพื้นฐานของอัตลักษณ์และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ซึ่งเป็นฐานของการสนับสนุนเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ที่จะพัฒนาเกษตรให้มีมูลค่าสูง ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ และพัฒนาศักยภาพการค้า การลงทุน เพื่อสร้างรายได้ให้กับจังหวัดพะเยาอย่างยั่งยืน”

ตัวชี้วัด

- ๑.ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) เพิ่มขึ้น
- ๒.ร้อยละของประชากรที่อยู่ภายใต้เส้นความยากจน
- ๓.จำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้น

ประเด็นการพัฒนา

- ๑.พัฒนาเกษตรให้มีมูลค่าสูง
- ๒.ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์
- ๓.พัฒนาศักยภาพการค้า การลงทุน เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม
- ๔.ยกระดับคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความมั่นคง
- ๕.อนุรักษ์ ฟื้นฟู และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๓. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพะเยา (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

“วิสัยทัศน์ เมืองน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาสาธารณสุขและการกีฬา

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ ส่งเสริมการดำเนินงานด้านสาธารณสุขมูลฐาน และเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีให้กับ ประชาชนตลอดจน การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่จำเป็นในการป้องกันโรคติดต่อไวรัสโคโรนา(โควิด-๑๙) เพื่อ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพที่ดี
- ๑.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีสถานที่สำหรับการออกกำลังกายและแข่งขันกีฬา
- ๑.๓ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและนันทนาการ
- ๑.๔ ส่งเสริมการจัดให้มีสวนสาธารณะหรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๑.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาทุกชนิด ตลอดจนสนับสนุนการจัดการแข่งขันกีฬาในทุกระดับ
- ๑.๖ เสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในการช่วยเหลือด้าน สาธารณสุขพื้นฐานในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต
- ๒.๒ ส่งเสริมการพัฒนาและปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยวให้สวยงาม และประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักมากขึ้น ตลอดจนจัดให้มีระบบข้อมูลเพื่อการจัดการท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ
- ๒.๓ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพ ให้แก่ เยาวชน ประชาชน ผู้สูงอายุ กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มอาชีพและกลุ่มองค์กร ต่าง ๆ ตลอดจนผู้ด้อยโอกาส เพื่อให้มีความรู้ในการประกอบอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัวมากขึ้น
- ๒.๔ ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ วัฒนธรรม และการพัฒนาการบริการและการท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ
- ๒.๕ ส่งเสริมการเกษตรผสมผสานและเกษตรอินทรีย์ เพื่อให้ผลผลิตทางการเกษตรปลอดภัยจากสารพิษ
- ๒.๖ ส่งเสริมและพัฒนาสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) งานฝีมือ และหัตถกรรมให้เป็นสินค้าที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค – บริโภค และการเกษตรอย่างพอเพียงและทั่วถึง เป็นระบบลุ่มน้ำ พร้อมจัดทำแผนที่น้ำอย่างครอบคลุมทุกพื้นที่
- ๓.๒ สนับสนุนและช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาภัยแล้งและขาดแคลนน้ำ
- ๓.๓ ส่งเสริมให้มีระบบการคมนาคม และการขนส่งที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นให้ได้ มาตรฐาน เพื่อให้การคมนาคมและการขนส่งสินค้ามีความสะดวกรวดเร็ว และกระจายความเจริญไปทุกพื้นที่
- ๓.๔ สนับสนุนด้านเทคนิค วิชาการ เครื่องมือ เครื่องจักรกลและบุคลากร ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหา โครงสร้างพื้นฐานให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงาน อื่น ๆ
- ๓.๕ ส่งเสริมการวางผังการใช้ที่ดินให้เป็นระบบ และการจัดการใช้ที่ดินอย่างเหมาะสม โดยการสนับสนุนให้มีการจัดทำผังเมืองรวม เพื่อวางแนวทางการพัฒนาเมืองและชุมชนให้มีระเบียบรองรับการขยายตัวของ ชุมชนในอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาสังคม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส หรือ ศูนย์สามวัยครอบคลุมทุกตำบลและการจัดสวัสดิการสังคมต่าง ๆ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ๔.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา เพื่อเพิ่มโอกาสการเรียนรู้อย่างทั่วถึงอย่างต่อเนื่องทั้งในและนอกระบบ
- ๔.๓ ส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปะ จารีตประเพณี ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบต่อไป
- ๔.๔ การทำนุบำรุงศาสนาและส่งเสริมวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๔.๕ สนับสนุนและส่งเสริมงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ตลอดจนแก้ไขปัญหาคาเด็กและเยาวชนในกลุ่มเสี่ยง และการแก้ไขปัญหาสังคมในด้านต่าง ๆ
- ๔.๖ สนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๔.๗ สนับสนุนการป้องกันปัญหาอาชญากรรมและการจราจร เพื่อสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- ๕.๑ ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกของประชาชน เด็กและเยาวชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ ที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ๕.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาหน้าเฝ้าเสีย
- ๕.๔ ส่งเสริมการดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน โดยการปลูกป่าทดแทนและรักษาสภาพแวดล้อมของแหล่งต้นน้ำ ลำธาร
- ๕.๕ ส่งเสริมการประหยัดพลังงานและการรณรงค์แก้ไขปัญหามภาวะโลกร้อน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาการเมืองการบริหาร

แนวทางการพัฒนา

- ๖.๑ ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด
- ๖.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในการบริหารงาน การตรวจสอบติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานและการป้องกันการทุจริต
- ๖.๓ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ ตลอดจนส่งเสริมการจัดให้มีสถานที่สำหรับประชุม อบรมและจัดกิจกรรมต่าง ๆ
- ๖.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้นำชุมชน ผู้นำ ท้องถิ่น กลุ่มองค์กรต่าง ๆ ในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดเป็นเครือข่ายความร่วมมือ ตลอดจนประสานการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

๖.๕ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๖ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับประชาธิปไตย สิทธิและหน้าที่ของพลเมืองและการเลือกตั้ง เพื่อให้การพัฒนาท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชน

๖.๗ การรณรงค์ปกป้องสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ ตลอดจนการเสริมสร้างความสมานฉันท์

๖.๘ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน ให้ประชาชนได้รับทราบอย่าง

(๖) สภาพปัญหาในพื้นที่

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

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในฯ

เทศบาลตำบลหงส์หินได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานการศึกษา ประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานธุรการ งานสารบรรณ
- งานเลขานุการ
- งานรัฐพิธี
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานจัดทำงบประมาณ

๑.๒ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานรักษาความสงบ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๓ ฝ่ายปกครอง

- งานทะเบียนราษฎร
- งานบัตรประจำตัวประชาชน
- งานนิติการ
- งานกิจการสภา

- งานสังคมสงเคราะห์
- งานพัฒนาสังคม

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการในสำนักปลัดเทศบาล ตำบลหงส์หินแล้ว พบว่าสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นในสำนักปลัดใหม่

๒. กองคลัง

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง

- งานธุรการ
- งานการเงินและบัญชี
- งานสถิติการคลัง
- งานระเบียบการคลัง
- งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้

- งานพัฒนารายได้
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
- งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการในกองคลังเทศบาลตำบลหงส์หินแล้ว พบว่าสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นในกองคลังชั้นใหม่

๑๕

๓. กองช่าง

๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

- งานธุรการ
- งานวิศวกรรม
- งานสถาปัตยกรรม
- งานผังเมือง
- งานควบคุมอาคาร

๓.๒ ฝ่ายการโยธา

- งานสาธารณูปโภค
- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ
- งานสวนสาธารณะ
- งานสำรวจและแผนที่

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการในกองช่างเทศบาลตำบลหงส์หินแล้ว พบว่าสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการ

ประหยัคงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นในกองช่างขึ้นใหม่

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- งานธุรการ
- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานวางแผนสาธารณสุข
- งานศูนย์บริการสาธารณสุข
- งานรักษาความสะอาด

๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข

- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเทศบาลตำบลหงส์หินแล้ว พบว่าสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัคงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมขึ้นใหม่

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

-งานตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน และพัสดุ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม

การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด การเข้าสู่ระบบแท่ง และระบบจำแนกตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่ง มีการจัดประเภทตำแหน่งให้สอดคล้องกับลักษณะงานในปัจจุบันซึ่งเดิมมีการกำหนดประเภทตำแหน่งออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่

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

โดยมีมาตรฐานกลางในการกำหนดระดับตำแหน่งเพียงหนึ่งเดียว ซึ่งเรียกกันง่าย ๆ ว่า . ซี. คือ การมี Common Level ที่กำหนดร่วมกันไว้เป็น 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

ปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแท่ง (Broadband) เหมือนข้าราชการพลเรือนแต่ปรับปรุงหรือเพิ่มระดับเฉพาะของข้าราชการส่วนท้องถิ่น โครงสร้างระดับชั้นงาน มี ๔ แท่ง 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 (ระบบแท่ง) 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/รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๓. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ตำแหน่งจำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด 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 ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้ว นำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ 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
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ 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 หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑) ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒) งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา

เทศบาลตำบลหงส์หิน ได้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการครบทุกส่วนราชการ จึงได้นำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช่ไปทั้งหมด เพื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่พนักงานเทศบาลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี ว่ามีเวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปี ดังนี้

สรุปความต้องการอัตรากำลังที่มีไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

ลำดับที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (คน)	คำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการเพิ่มขึ้น ปี ๖๗-๖๙
๑	ปลัดเทศบาล	๑๑๖,๔๔๕	๑.๔๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลังที่ต้องการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙			๑.๔๑	๑	คงอยู่เท่าเดิมไม่เพิ่ม

หน่วยตรวจสอบภายใน

ลำดับที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (คน)	คำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการเพิ่มขึ้น ปี ๖๗-๖๙
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๘๗,๑๕๐	๑.๐๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลังที่ต้องการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙			๑.๐๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม

* รายละเอียดการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นแบบท้ายภาคผนวก

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของตำแหน่งบริหาร ทต.หงส์หิน มีความต้องการอัตรากำลังอยู่ที่ ๑.๔๑ คน ซึ่งพอดีกับจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๑ คน ดังนั้น ปริมาณงานและบุคลากรสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่ตามความต้องการอัตรากำลังมีความต้องการอัตรากำลัง ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และมีการปรับปรุงหน่วยตรวจสอบภายในขึ้นมา โดยมีนักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ ตำแหน่ง มีความต้องการอัตรากำลังอยู่ที่ ๑.๐๕ ซึ่งปรับโครงสร้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ฯ

สำนักปลัดเทศบาล

ลำดับที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน (คน)	คำนวณเป็นอัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๙
๑	หัวหน้าสำนักปลัด	๑๔๒,๗๗๐	๑.๗๒	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	๙๘,๕๓๒	๑.๑๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓	หัวหน้าฝ่ายป้องกันฯ	๙๔,๓๙๒	๑.๑๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	๙๑,๐๘๐	๑.๑๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๕	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	๘๘,๕๙๖	๑.๐๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๖	นิติกร	๘๗,๙๐๐	๑.๐๖	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๘๗,๑๘๐	๑.๐๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๘	นักวิชาการศึกษา (๒ คน)	๑๖๐,๙๐๐	๑.๙๔	๒	คงอยู่เท่าเดิม
๙	นักทรัพยากรบุคคล	๘๗,๑๕๐	๑.๐๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๐	นักพัฒนาชุมชน	๘๗,๑๕๐	๑.๐๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	๖๖,๙๖๐	๐.๘๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๘๘,๕๙๖	๑.๐๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๓	นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ)	๘๗,๑๘๐	๑.๐๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๖๖,๙๖๐	๐.๘๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (๒ คน)	๑๓๓,๙๒๐	๑.๖๒	๒	คงอยู่เท่าเดิม
๑๖	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๘๗,๑๘๐	๑.๐๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๗	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๘๐,๔๕๐	๐.๙๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๘๒,๕๓๐	๑.๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๗๖,๙๕๐	๐.๙๓	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๘๗,๑๕๐	๑.๐๕	-	ว่าง (เงินอุดหนุน)
๒๑	ครู	๓๙๗,๘๐๐	๔.๘๐	๔	คงอยู่เท่าเดิม (เงินอุดหนุน)
๒๒	ผู้ดูแลเด็ก	๓๙๗,๘๐๐	๔.๘๐	๕	คงอยู่เท่าเดิม (เงินอุดหนุน)
๒๓	คนงานทั่วไป	๑๓๓,๙๐๐	๑.๖๒	๒	คงอยู่เท่าเดิม (เงินอุดหนุน)
๒๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑๓๓,๙๒๐	๑.๖๒	๒	คงอยู่เท่าเดิม
๒๕	พนักงานขับรถยนต์	๖๖,๙๖๐	๐.๘๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลังที่ต้องการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙			๓๖.๓๘	๓๕	คงอยู่เท่าเดิมไม่เพิ่ม

๒๐

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของสำนักปลัด มีความต้องการอัตรากำลังอยู่ที่ ๓๖.๓๘ คน ซึ่งจำนวนอัตรากำลังที่อยู่ปัจจุบันมี ๓๕ คน ซึ่งจากการสำรวจสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นอาจจะน้อยกว่าจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ แต่เนื่องจากมีปริมาณงานบางงานที่บางตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ หากเรากำหนดเพิ่ม จะทำให้ปริมาณงานซ้ำซ้อนกัน ดังนั้น ปริมาณงานและบุคลากรในสำนักปลัด สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่ตามความต้องการอัตรากำลังมีความต้องการอัตรากำลัง ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ต่อไป

กองคลัง

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาที่หมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน (คน)	จำนวนเป็นอัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๙
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	-	ว่าง
๕.	เจ้าพนักงานพัสดุ	๘๒,๑๔๐	๐.๙๙	-	ว่าง
๖.	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๗๘,๗๔๙	๐.๙๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๘๒,๑๔๐	๐.๙๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑๕๗,๑๒๐	๑.๙๐	๒	คงอยู่เท่าเดิม
๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๘๒,๑๔๐	๐.๙๙	๒	คงอยู่เท่าเดิม
๑๐.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๘๒,๑๔๐	๐.๙๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลังที่ต้องการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙			๑๐.๘๔	๑๐	คงอยู่เท่าเดิมไม่เพิ่ม

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองคลัง มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๑๐.๘๔ คน ซึ่ง
 กองคลังมีจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ๑๐ คน ตามจำนวนที่ต้องการ ดังนั้น ปริมาณงานและ
 บุคลากรในกองคลังสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลัง
 ที่มีอยู่

กองช่าง

ลำดับที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๒๕๖๐ นท	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (คน)	จำนวนเป็นอัตรากำลังที่ต้องการเพิ่มขึ้นปี ๖๗-๖๙
๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง	๘๖,๓๖๐	๑.๐๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒.	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๘๓,๘๙๐	๑.๐๑	-	ว่าง
๓.	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	๘๓,๘๙๐	๑.๐๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔.	เจ้าพนักงานธุรการ	๘๒,๑๔๐	๐.๙๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๕.	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๗๘,๕๖๐	๐.๙๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม (เงินอุดหนุน)
๖.	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๘๒,๑๔๐	๐.๙๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๗.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๘๒,๑๔๐	๐.๙๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๗๘,๕๖๐	๐.๙๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๙.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๗๘,๕๖๐	๐.๙๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๐.	พนักงานสูบน้ำ	๗๘,๕๖๐	๐.๙๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๑.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๗๘,๕๖๐	๐.๙๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๒.	คนงานทั่วไป	๑๓๓,๙๒๐	๑.๖๒	๒	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลังที่ต้องการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙			๑๒.๔๐	๑๒	คงอยู่เท่าเดิมไม่เพิ่ม

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองช่าง มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๑๒.๔๐ คน ซึ่งกองช่างมีจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ๑๒ คน โดยเทียบปริมาณงานแล้วเหมาะสมกับบุคลากรในกองช่างแล้ว ซึ่งสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ลำดับที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๒๕๖๐ นท	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน(คน)	จำนวนเป็นอัตรากำลังที่ต้องการเพิ่มขึ้นปี ๖๗-๖๙
๑.	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	๙๓,๔๒๐	๑.๑๒	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒.	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	๙๐,๗๒๐	๑.๑๐	-	ว่าง
๓.	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข	๘๖,๔๐๐	๑.๐๔	-	ว่าง
๔.	นักวิชาการสุขาภิบาล	๘๒,๐๐๐	๐.๙๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๕.	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑๖๔,๘๒๐	๑.๙๙	๒	คงอยู่เท่าเดิม
๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๘๒,๑๔๐	๐.๙๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลังที่ต้องการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙			๗.๒๓	๕	คงอยู่เท่าเดิมไม่เพิ่ม

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๗.๒๓ คน จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๕ 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 การเสริมสร้างความเข้มแข็ง องค์กรประชาชนและพัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งเทศบาลจะต้องมีการวางแผนการโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้เหมาะสมกับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับปริมาณงานและแก้ไขปัญหาทุกปัญหาและรับรู้ปัญหาและความต้องการของชาวบ้านตามสภาพพื้นที่อย่างแท้จริง รวมถึงส่งเสริมให้ความรู้แก่ชุมชนให้เกิดแนวทางแก้ไขปัญหาพร้อมกันทุกฝ่าย รู้รัก เสียสละ สามัคคี รู้รับผิดชอบร่วมกันทั้งชุมชนและหน่วยงานของรัฐทุกองค์กรในระบบประชารัฐ

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ

พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๐๐ หมวด ๒ เวลาราชการและการนับเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ มาตรา ๒๑ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว เป็นอันพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์นั้น การนับเวลาอายุราชการ การนับอายุให้เริ่มนับแต่วันที่เกิด ตามมาตรา ๑๖ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่น กรณีเกิดวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๖ จะมีอายุครบ ๖๐ ปี บริบูรณ์ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖ และเป็นผลให้บุคคลนั้นพ้นจากราชการ ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๐๐ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ สำหรับผู้ที่เกิดวันที่ ๒ ตุลาคม และครบ ๖๐ ปี บริบูรณ์ในวันที่ ๑ ตุลาคม ดังนั้น จะเกษียณอายุราชการในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป จึงทำให้มีสิทธิรับราชการต่อไปได้อีก ๑ ปี ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เทศบาลตำบลหงส์หิน มีพนักงานส่วนเทศบาลส่วนใหญ่ยังมีอายุน้อยอายุราชการไม่ถึง ๒๕ ปี ดังนั้น ในองค์กรต้องมีการพิจารณาวางแผนการปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมและวางแผนทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไปในอนาคต เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย

ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้เสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ เป็นกระบวนการขององค์กรที่มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ ขององค์กร ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผน/จัดทำแผน ร่วมดำเนินการและร่วมติดตามตรวจสอบการดำเนินการของหน่วยงาน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสขององค์กรได้ และสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมถึงเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานในกระบวนการต่างๆ ของหน่วยงาน อันไม่โปร่งใสหรือทุจริตต่อหน้าที่ได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบจากผู้มีส่วนได้เสีย และแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสขององค์กรได้ โดย

อาจเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก การสำรวจ โทรศัพท์ ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ

เทศบาลตำบลหงส์หิน ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา พนักงานเทศบาลจำนวน ๒๙ อัตรา ลูกจ้างประจำจำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๙ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๙ อัตรา ผอ. (ศพด.) ๑ อัตรา ครู (ศพด.) ๔ อัตรา ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) ๕ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน ๗๐ อัตรา ทำให้ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่างๆ เพิ่มใหม่ได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อให้แก้ปัญหาของประชาชนในเขตตำบลหงส์หิน ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้นโดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งหาก **เปรียบเทียบอัตรากำลัง** ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลหงส์หิน กับ เทศบาลตำบลเวียงล่อ เนื่องจากอยู่ในกลุ่มเทศบาลและขนาดเดียวกัน จะเห็นได้ว่าเทศบาลตำบลหงส์หินมีการกำหนดจำนวนบุคลากรในภาพรวมกันเท่ากัน ดังนี้

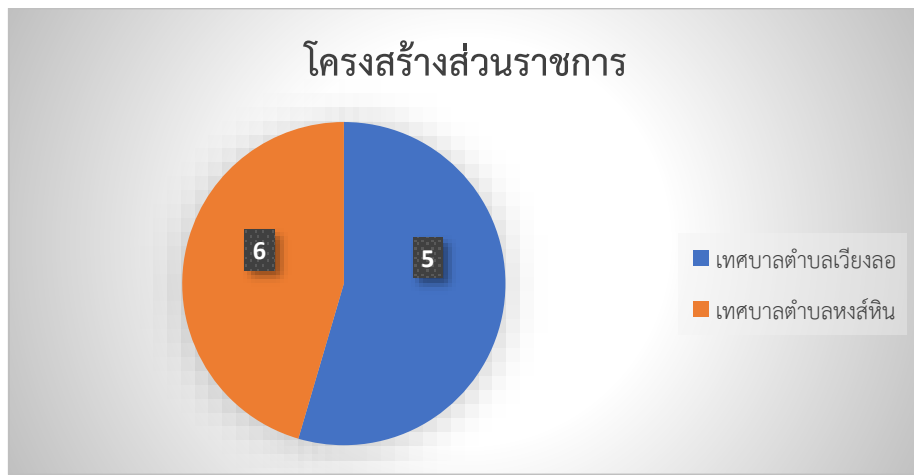
รายการ	เทศบาลตำบลเวียงล่อ	เทศบาลตำบลหงส์หิน
โครงสร้างส่วนราชการ	จำนวน ๖ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑. สำนักปลัด ๒. หน่วยตรวจสอบภายใน ๓. กองคลัง ๔. กองช่าง ๕. กองการศึกษาฯ ๖. กองสาธารณสุขฯ	จำนวน ๕ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑. สำนักปลัด ๒. หน่วยตรวจสอบภายใน ๓. กองคลัง ๔. กองช่าง ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
จำนวนพนักงานเทศบาล	จำนวน ๓๓ อัตรา ดังนี้ ๑. ปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา ๒. สำนักปลัดจำนวน ๑๑ อัตรา ๓. หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา ๔. กองคลังจำนวน ๖ อัตรา ๕. กองช่างจำนวน ๕ อัตรา ๖. กองการศึกษาฯจำนวน ๔ อัตรา ๗. กองสาธารณสุขฯจำนวน ๕ อัตรา	จำนวน ๓๐ อัตรา ดังนี้ ๑. ปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา ๒. สำนักปลัด จำนวน ๑๓ อัตรา ๓. หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา ๔. กองคลังจำนวน ๕ อัตรา ๕. กองช่างจำนวน ๔ อัตรา ๖. กองสาธารณสุขฯ ๖ อัตรา
จำนวนลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้ ๑. กองช่าง ๑ อัตรา	จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัด ๑ อัตรา ๒. กองช่าง ๑ อัตรา
จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑๓ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัด จำนวน ๕ อัตรา ๒. กองคลัง จำนวน ๔ อัตรา ๓. กองช่างจำนวน ๒ อัตรา ๔. กองการศึกษาฯจำนวน ๑ อัตรา ๕. กองสาธารณสุขฯ จำนวน ๑ อัตรา	จำนวน ๑๙ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัด จำนวน ๗ อัตรา ๒. กองคลังจำนวน ๗ อัตรา ๓. กองช่างจำนวน ๔ อัตรา ๔. กองสาธารณสุขฯ ๑ อัตรา
จำนวนพนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑๕ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัดจำนวน ๖ อัตรา ๒. กองช่างจำนวน ๕ อัตรา	จำนวน ๙ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัด จำนวน ๕ อัตรา ๒. กองช่าง จำนวน ๔ อัตรา

	๓. กองการศึกษา ๑ อัตรา	
ครู	จำนวน ๗ อัตรา	-
ครู (ศพด.)	จำนวน ๑ อัตรา	จำนวน ๑ อัตรา
ครู (ศพด.)	จำนวน ๓ อัตรา	จำนวน ๔ อัตรา
ผดต. (ผู้มีทักษะ)	จำนวน ๗ อัตรา	จำนวน ๕ อัตรา
งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	๖๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๕๕,๕๐๐,๐๐๐ บาท

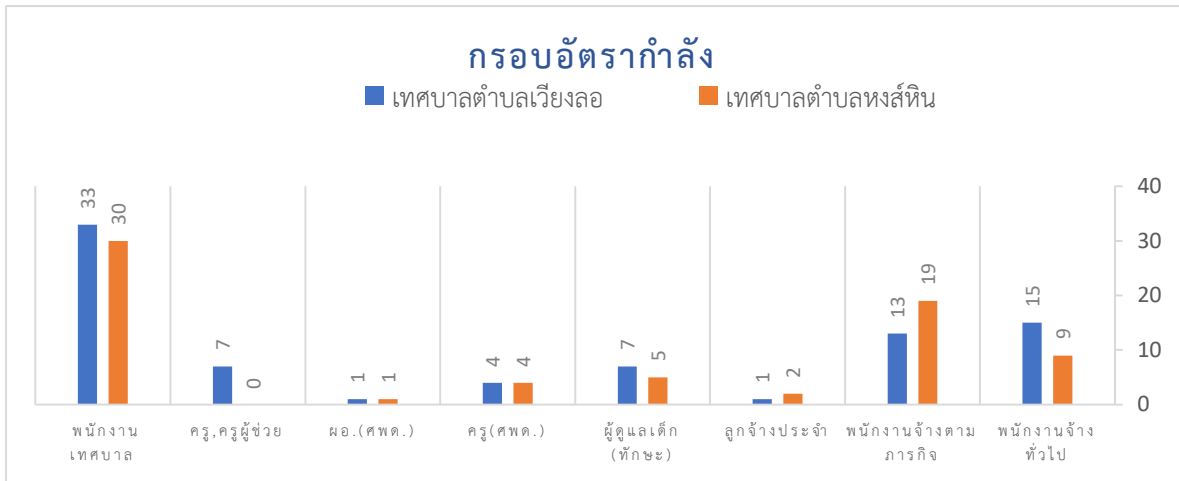
ข้อมูลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลหงส์หิน อำเภอจุน จังหวัดพะเยา

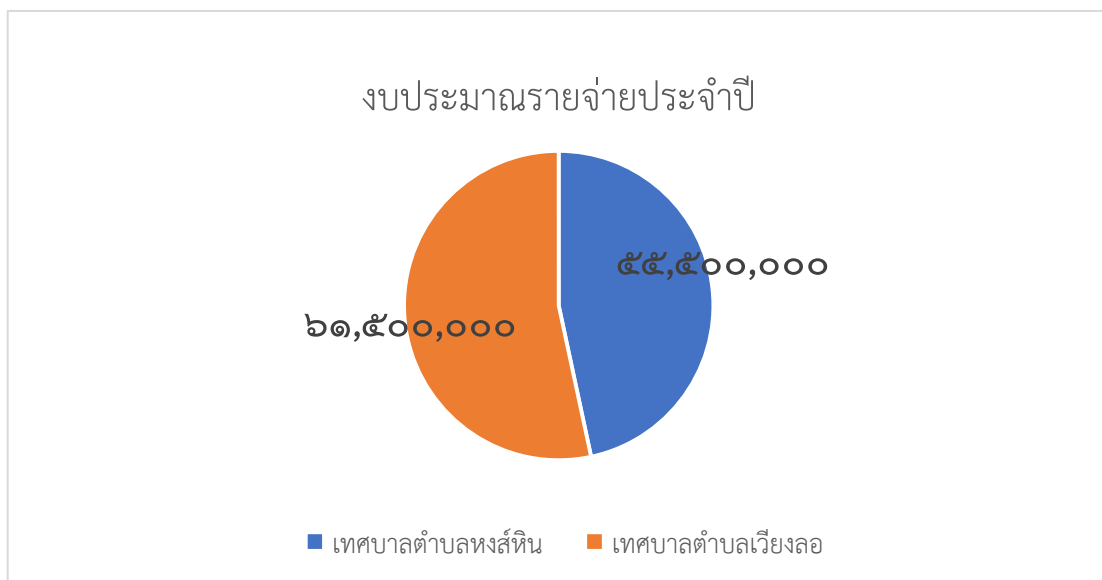
จากการเปรียบเทียบโครงสร้างส่วนราชการ อัตรากำลัง และงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมาของเทศบาลตำบลหงส์หินกับเทศบาลตำบลเวียงลอ ซึ่งเป็นเทศบาลประเภทเดียวกันที่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียง จึงมีข้อเปรียบเทียบตามกราฟ ดังนี้



๑.ด้านโครงสร้างส่วนราชการ มีความแตกต่างกัน เนื่องจากเทศบาลตำบลเวียงลอ มีโครงสร้างส่วนราชการ ๖ ส่วนราชการ ส่วนเทศบาลตำบลหงส์หิน มี ๕ ส่วนราชการ เนื่องจากการศึกษาของเทศบาลตำบลหงส์หินอยู่ในฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัด



๒. ด้านกรอบอัตรากำลัง จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง 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 ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการ พัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร”

เทศบาลตำบลหงส์หิน พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

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

และพิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในเทศบาลตำบลหงส์หิน เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกวาระ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการปฏิบัติงานตามแผนการพัฒนาเทศบาลตำบลหงส์หิน ซึ่งได้นำเอาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ และทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓เป็นแนวทางในการพัฒนา โดยการจัดทำแผนพัฒนาตำบลได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการกำหนดปัญหา ความต้องการร่วมกันของประชาชนทุกภาคส่วน โดยนำเอาความคิดของทุกภาคส่วนในเขตเทศบาลทุกระดับ มาสังเคราะห์เชื่อมโยงเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบให้เกิดเป็น “ความต้องการร่วม” ที่ประชาชนยอมรับร่วมกัน โดยคำนึงถึงภาพรวมการพัฒนาที่ผ่านมา สถานการณ์และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกเทศบาล เพื่อนำไปสู่ตำบลที่พึงประสงค์ พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงและสร้างคุณค่าที่ดีให้เกิดขึ้นในเขตเทศบาล เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบบริหารจัดการภายในที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกระดับ อันจะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืนที่มี “คน” เป็นศูนย์กลางได้อย่างแท้จริง ผลการประเมินการพัฒนาของเทศบาลตำบลหงส์หิน ที่ผ่านมาจะชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาได้

ประสบความสำเร็จในระดับหนึ่งแต่ยังขาดบางส่วนที่ยังต้องการพัฒนาต่อไปอีก สภาพปัญหาสังคมในตอนนี้ยังประสบปัญหาอยู่ เช่น ปัญหาศีลธรรม ยาเสพติด ปัญหาความยากจน ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีรายละเอียด ดังนี้

ก.ปัญหาด้านต่าง ๆ

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ปัญหาการคมนาคมภายในเขตเทศบาล ยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง
- ๒) ปัญหาสิ่งสาธารณประโยชน์ได้รับการซ่อมแซม บำรุงรักษาอย่างไม่ทั่วถึง
- ๓) การขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง
- ๔) สถานที่ที่เหมาะสมในการก่อสร้างให้เป็นแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอยู่ในพื้นที่เขตป่าสงวนแห่งชาติ เขตอุทยานแห่งชาติ ป่าอนุรักษ์ ซึ่งยากต่อการดำเนินโครงการ
- ๕) ระบบประปาในเขตเทศบาลยังไม่สนองต่อความต้องการของชุมชนทั้งปริมาณและคุณภาพ
- ๖) การติดตั้งโทรศัพท์ (โทรศัพท์บ้านและสาธารณะ) ยังไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

การเกษตร

- ๑) ปัญหาที่ดินไม่มีเอกสารสิทธิ์และไม่มีที่ทำกินเพียงพอ
- ๒) การทำการเกษตรในฤดูแล้งของเกษตรกรมีน้อยมากเนื่องจากไม่มีแหล่งน้ำและปริมาณน้ำไม่เพียงพอ
- ๓) การส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ทั้งในเชิงอุตสาหกรรมครัวเรือน พาณิชยกรรม และการตลาดยังขาดความเชื่อมโยง
- 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) ช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนยังไม่เพียงพอ เช่น ห้องสมุดประชาชน ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เป็นต้น

ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๑) มีข้อจำกัดทางด้านบุคลากรเผยแพร่ทางศาสนาและวัฒนธรรม ทั้งเชิงปริมาณคุณภาพ และงบประมาณรวมทั้งการทำนุบำรุงยังไม่เป็นระบบ
- 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 เทคโนโลยีของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยของประชาชนล้าสมัย และไม่เพียงพอ อันส่งผลต่อประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและยาเสพติด
- ๔) บุคลากรขาดทักษะ ความรู้ในการช่วยเหลือและบรรเทาสาธารณภัย

การทุจริตและประพฤติมิชอบ

๑) ข้าราชการและประชาชนยังมีความตระหนักรู้และจิตสำนึก การมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบน้อย

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 มีอายุการใช้งานมากและมีจำนวนไม่เพียงพอกับความต้องการใช้งาน

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 ส่วนใหญ่จะเน้นหนักไปในด้านโครงสร้างพื้นฐานเสียเป็นส่วนใหญ่ไม่ว่าจะเป็น ถนน แหล่งน้ำก่อกั้น ซึ่งโดยสภาพความเป็นจริงแล้วเรื่องต่างๆ เหล่านี้ยังเป็นปัญหาและความต้องการของประชาชนอยู่ สืบเนื่องจากการที่ได้ออกไปจัดเวทีประชาคมในพื้นที่หมู่บ้าน ที่ผ่านมามีส่วนมากความต้องการของประชาชนที่จะให้ เทศบาลดำเนินการนั้น ก็คือเรื่องการพัฒนา ระบบโครงสร้างพื้นฐานเป็นลำดับแรก การส่งเสริมอาชีพ การสวัสดิการสังคม การจัดการศึกษา (อุปกรณ์การเรียนการสอน) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมเป็นลำดับรองลงมาตามลำดับ

แต่อย่างไรก็ตาม เทศบาลตำบลหงส์หิน ก็ได้มีการพัฒนาในเรื่องเหล่านี้ไปมากแล้ว แต่ก็ยังไม่ครอบคลุมพื้นที่ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาต่อไปอีกจำนวนหนึ่ง ทั้งนี้ ก็สืบเนื่องจากงบประมาณที่มีจำกัด ในขณะที่โครงการเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมากในแต่ละโครงการ นอกจากนี้

โครงการที่จะต้องก่อสร้างใหม่แล้วยังมีโครงการที่จะต้องบูรณะ ปรับปรุง ซ่อมแซม อีกส่วนหนึ่ง ซึ่งจะต้องนำไปบรรจุไว้ในแผนพัฒนาด้วย

๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ถึงแม้ว่าปัญหาในลำดับแรกของการพัฒนาเทศบาลตำบลหงส์หิน คือ การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานก็ตาม แต่มีได้หมายความว่าเทศบาลตำบลหงส์หินจะต้องนำเอางบประมาณไปดำเนินการเฉพาะโครงสร้างพื้นฐานเท่านั้น ที่ผ่านมามีการตั้งงบประมาณในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนก็ยังมีอยู่แต่ ไม่มากนัก ส่วนใหญ่จะเป็นการให้การสนับสนุนเล็กๆ น้อยๆ เสริมโครงการที่ชุมชนทำอยู่แล้ว โดยที่เทศบาลไม่ได้ดำเนินการเองทั้งหมด

ปัญหาในด้านเศรษฐกิจของประชาชนส่วนใหญ่ก็คือ การไม่มีอาชีพเสริมในช่วงหลังฤดูเก็บเกี่ยว ปัญหาการไม่มีความรู้ในเรื่องการแปรรูป การตลาด การไม่มีเงินทุนเวียน และอีกหลายปัญหาซึ่งเกี่ยวข้องกับปากท้องของชาวบ้าน ซึ่งการพัฒนาที่ผ่านมาในเรื่องต่างๆ เหล่านี้จะดำเนินการโดยส่วนราชการต่างๆ เสียเป็นส่วนใหญ่ โดยที่เทศบาลมิได้เข้าไปมีส่วนร่วมมากนัก

โครงการการส่งเสริมอาชีพที่ส่วนราชการต่างๆ ได้ดำเนินการไว้นั้นส่วนใหญ่จะไม่ค่อยประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร อันเนื่องมาจากการไม่มีส่วนร่วมของประชาชน หรือเป็นโครงการที่ไม่เกิดจากรวมกลุ่มของประชาชนอย่างแท้จริง และการรวมกลุ่มนั้นส่วนมากจะเน้นทางด้านเศรษฐกิจคือ เอาเงินหรือกำไรเป็นตัวตั้งในการดำเนินงาน สินค้าที่ผลิตออกมามีปัญหาในเรื่องของการตลาด การนำสินค้าไปจำหน่ายซึ่งไม่สามารถที่จะต่อสู้แข่งขันกับผู้ผลิตสินค้าของเอกชนได้แทนที่จะผลิตออกมาเพื่อใช้ในครัวเรือน ในกลุ่มของตนเอง และประชาชนในพื้นที่ได้ใช้ได้บริโภคก่อน ซึ่งเป็นการลดรายจ่ายที่เหลือ จึงค่อยขยายตลาดออกไปยังชุมชนอื่นเป็นการเพิ่มรายได้ ซึ่งเป็นไปตามหลัก “เศรษฐกิจแบบพอเพียง”

อีกปัญหาหนึ่งก็คือ ความต่อเนื่องของโครงการที่ผ่านมาจากการจัดทำโครงการด้านอาชีพไม่ค่อยมีความต่อเนื่อง และขาดการติดตามประเมินผลโครงการทำให้การพัฒนาของกลุ่มอาชีพด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานของกลุ่ม การพัฒนาการผลิต ไม่มีการพัฒนาเท่าที่ควรหรือไม่ก็ยุบเลิกไปทำห้างประมาณสูญเปล่า

๓. การพัฒนาด้านสังคม

การพัฒนาทางด้านสังคม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการศึกษา สุขภาพอนามัย สวัสดิการสังคม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการพัฒนาอื่นๆ ที่ทำให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขเป็นสังคม ที่มีคุณภาพ ที่ผ่านมามีเทศบาล ได้ดำเนินการพัฒนาในด้านนี้โดยส่วนใหญ่จะเน้นในเรื่องของการจัดหาวัสดุเครื่องครัว เต้นท์ 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) จึงยังไม่มีที่ตั้งงบประมาณในการนี้ไว้ และคาดว่าในปีต่อไปเทศบาลจะต้องเตรียมการและจัดตั้งงบประมาณเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลกลุ่มนี้ตามศักยภาพ

อีกประการหนึ่ง ในเรื่องศูนย์บริการแก่ผู้ด้อยโอกาส กลุ่มต่างๆ ในสังคม หรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนมี ไม่เพียงพอกับจำนวนผู้ด้อยโอกาสที่มีอยู่

ในเรื่องของสุขภาพอนามัยนั้น เทศบาลมีส่วนร่วมเข้าไปดำเนินการหรือจัดทำโครงการที่เกี่ยวข้องกับการรักษาสุขภาพอนามัยของประชาชนอยู่บ้าง อาทิ การป้องกันโรค เช่น การฉีดยากำจัดยุง การรณรงค์ป้องกันโรคไข้เลือดออก การประชาสัมพันธ์ รณรงค์การป้องกันโรคเอดส์ การแก้ไขปัญหาเสพติด เป็นต้น แต่ก็ยังไม่ทั่วถึงและเพียงพอ รวมทั้งการจัดทำโครงการไม่ต่อเนื่อง

๔.ด้านการเมือง การบริหาร

การพัฒนาในด้านการเมืองการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพะเยา ส่วนใหญ่จะเน้นในเรื่องของการจัดซื้อจัดหา วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน มากกว่าที่จะนำไปพัฒนาในเรื่องของการฝึกอบรม การให้ความรู้ในเรื่องของการเมือง การปกครอง และการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสัดส่วนของการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาในด้านนี้มีจำนวนมากพอสมควร เมื่อเทียบกับการพัฒนาในด้านอื่นๆ เช่น ด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งยังไม่สอดคล้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นปัจจุบัน เช่น ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในด้านการเมือง ประชาชนยังไม่เข้าใจในระบบการบริหารงานการเมืองท้องถิ่น ยังไม่รู้ว่าการมีส่วนร่วมในทางการเมืองนั้นประชาชนจะได้รับประโยชน์อย่างไร 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 โดยเฉพาะเรื่องการไม่มีสถานที่ที่จะต้องนำไปก่อสร้างเพื่อกำจัดขยะของเทศบาลดั่งนั้น สิ่งที่จะกระทำได้ในตอนนี้ก็คือการรณรงค์สร้างจิตสำนึกและการสร้างความเข้าใจแก่ประชาชนให้เห็นถึงความสำคัญของการที่จะต้องมีการมีสถานที่เพื่อกำจัดขยะของชุมชน และวิธีการกำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกต้องวิธี

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

- ๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- ๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- ๓) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- ๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- ๖) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- ๗) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
- ๘) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- ๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

๕.๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- ๒) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- ๓) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- ๔) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- ๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๕.๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- ๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 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 โอกาสภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ดังนี้

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาของเทศบาล

ก. จุดแข็ง (Strength)

- ๑) อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน ทำให้รับทราบปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างแท้จริง
- ๒) มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการนโยบาย การเงิน การคลัง มีความคล่องตัวในการดำเนินการพัฒนาท้องถิ่น
- ๓) มีเครื่องมือ อุปกรณ์และบุคลากรสามารถให้ความช่วยเหลือแก่ราษฎรได้ทันทั่วถึง
- ๔) มีรายได้จากการจัดเก็บภาษีเพื่อนำมาพัฒนาท้องถิ่น

- ๕) สามารถออกกฎหมาย (ตามข้อบังคับ , ข้อบัญญัติ) ใช้บังคับในพื้นที่ตัวเอง
- ๖) ชุมชนมีวัฒนธรรมประเพณี วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง มีศูนย์วัฒนธรรมพื้นบ้าน
- ๗) เทศบาลตำบลหงส์หิน เป็นภูมินิเวศน์เหมาะสมที่จะเป็นเมืองนำอยู่ นำอาศัย และ นำท่องเที่ยวในเชิงอนุรักษ์

ข. จุดอ่อน (Weakness)

- ๑) นักการเมืองท้องถิ่นยังมีความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ จิตสำนึก และความกระตือรือร้น ในการพัฒนาท้องถิ่นยังไม่เพียงพอ
- ๒) ความไม่เข้าใจในระเบียบกฎหมาย ข้อปฏิบัติของบุคลากร
- ๓) ขาดการส่งเสริมด้านการพัฒนาความรู้ของบุคลากร
- ๔) เครื่องจักรกล เครื่องมือ อุปกรณ์ ที่ใช้เพื่อการพัฒนาไม่เพียงพอกับงานที่รับผิดชอบ
- 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 โดยให้ท้องถิ่น ดำเนินการและให้ความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมากขึ้น
- ๒) รัฐบาลได้กระจายงบประมาณลงสู่กับท้องถิ่นมากขึ้น
- ๓) รัฐบาลมีนโยบายผลักดันและให้ความสำคัญกับยุทธศาสตร์การพัฒนา “ กลุ่มล้านนา ซึ่งมีจังหวัดพะเยาอยู่ในกลุ่มนี้ด้วย
- ๔) รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และ ถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น

ง. ข้อจำกัด / อุปสรรค (Threat)

- ๑) ระเบียบ ประกาศ เกี่ยวกับการบริหารงานไม่ชัดเจน
- ๒) แนวเขตพื้นที่ของ อปท.ไม่ชัดเจน เป็นอุปสรรคในทางด้านการพัฒนาด้านสาธารณูปโภคสาธารณูปการ
- ๓) พื้นที่ส่วนใหญ่อยู่เขตป่าวนเป็นอุปสรรคในการพัฒนา
- ๔) มีปัญหาสุขภาพ ปัญหายาเสพติด ปัญหาผู้ด้อยโอกาส
- ๕) สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๖) ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นล้าสมัย
ทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมต่างชาติมากขึ้น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลหงส์หินจะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ ในภารกิจ ตามข้อ ๕ เทศบาลตำบลหงส์หินแล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ให้ครอบคลุมทั่วถึง ได้แก่

ก.ภารกิจหลัก

- ๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- ๒) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๓) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- ๔) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๕) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๖) เทศพาณิชย์
- ๗) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น 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
- ๒๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๒๔) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- ๒๕) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- ๒๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- ๒๗) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๒๘) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒๙) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๓๐) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

- ๓๑) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- ๓๒) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

ข. การกีกรอง

- 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 ๒๘ อัตรา ครูเทศบาล ๕ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๒๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๙ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๗๐ อัตรา ดังนั้นเทศบาลตำบลหงส์หิน จึงได้วิเคราะห์การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานเทศบาล ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่แล้วตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	จำนวน ๑ อัตรา
หน่วยตรวจสอบภายใน	
๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	จำนวน ๑ อัตรา
สำนักปลัด	
๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	จำนวน ๔ อัตรา
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๓. นิติกร (ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	จำนวน ๑ อัตรา

๕. นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๖. นักจัดการทะเบียนและบัตร (ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๗. นักวิชาการศึกษา (ชก.) ๑ (ปก.) ๑.	จำนวน ๒ อัตรา
๘. เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๙. เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	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 พบว่าปริมาณงานและบุคลากร สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งใดอีก

๓๘

กองคลัง

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

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในกองคลังแล้ว พบว่าปริมาณงานและบุคลากร สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งใดอีก

กองช่าง

- | | | |
|----|-----------------------------|---------------|
| ๑. | นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น) | จำนวน ๓ อัตรา |
| ๒. | เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา |

ลูกจ้างประจำ

- | | | |
|----|---------------------|---------------|
| ๑. | พนักงานจตมาตรวัดน้ำ | จำนวน ๑ อัตรา |
|----|---------------------|---------------|

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | | |
|----|------------------------------------|---------------|
| ๑. | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. | ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (คุณวุฒิ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. | ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ) | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | | |
|----|--------------------------------|---------------|
| ๑. | คณงานทั่วไป | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๒. | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. | พนักงานสูบน้ำ | จำนวน ๑ อัตรา |

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในกองช่างแล้ว พบว่าปริมาณงานและบุคลากร สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอ กำหนดตำแหน่งใดอีก

๓๙

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- | | | |
|----|----------------------------------|---------------|
| ๑. | นักบริหารงานสาธารณสุข (ระดับต้น) | จำนวน ๓ อัตรา |
| ๒. | นักวิชาการสุขาภิบาล (ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. | เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง.) | จำนวน ๒ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | | |
|----|--------------------------|---------------|
| ๑. | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |
|----|--------------------------|---------------|

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมแล้ว พบว่าปริมาณงานและบุคลากร สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอ กำหนดตำแหน่งใดอีก

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ จากการที่เทศบาลตำบลหงส์หิน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวแล้ว เทศบาลตำบลหงส์หินจึงกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑. ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานการศึกษา ประเพณี ศาสนา และวัฒนธรรม <p>๑.๒ ฝ่ายธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานเลขานุการ - งานรัฐพิธี - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ <p>๑.๓ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสงบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาสังคม <p>๑.๔ ฝ่ายปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนราษฎร - งานบัตรประจำตัวประชาชน - งานนิติการ - งานกิจการสภา 	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑. ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานการศึกษา ประเพณี ศาสนา และวัฒนธรรม - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานเลขานุการ - งานรัฐพิธี <p>๑.๒ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสงบ - งานป้องกันและบรรเทาฯ <p>๑.๓ ฝ่ายปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนราษฎร - งานบัตรประจำตัวประชาชน - งานนิติการ - งานกิจการสภา - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาสังคม 	

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 - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - 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 <p>๒.๒ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานสถิติการคลัง - งานระเบียบการคลัง - งานการพัสดุและทรัพย์สิน <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 - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - 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 การบัญชี การจัดเก็บรายได้ -งานตรวจสอบสอบพัสดุและการเก็บรักษา -งานตรวจสอบทรัพย์สินของเทศบาล -งานตรวจสอบการทำประโยชน์ทรัพย์สินของเทศบาล -งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	<p>ปรับปรุง โครงสร้าง การแบ่ง ส่วนราชการ</p>

๘.๒.การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลหงส์หิน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่า ต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลหงส์หิน และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

เทศบาลตำบลหงส์หิน อำเภอจุน จังหวัดพะเยา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีคนครอง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักจัดงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศพค.								
ผอ.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	รอจัดสรร
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒				มีคนครอง
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีคนครอง
ลูกจ้างประจำ								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดใหม่
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ(คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานจคมাত্রวัดน้ำ (ถ้ายโอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยนายช่างโยธา(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(คุณวุฒิ)	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
นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
รวมพนักงานเทศบาล	๗๑	๗๑	๗๑	๗๑	+๑	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

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.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

ฯลฯ

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

(๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวม คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี

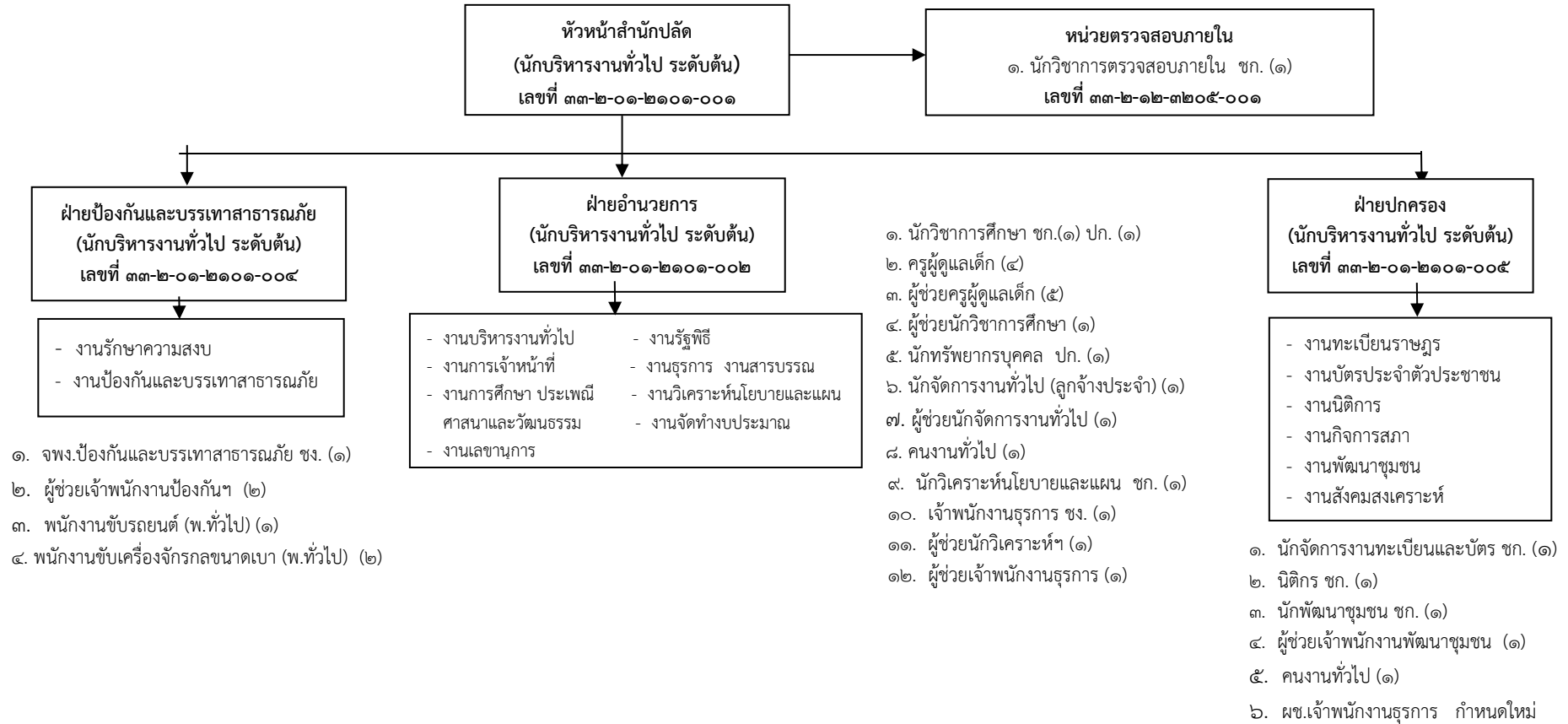
(๔) รวมทั้งหมด

(๕) ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๑๕ % คิดจาก (๔) ในแต่ละปี)

(๖) คิดจาก (๔) + (๕)

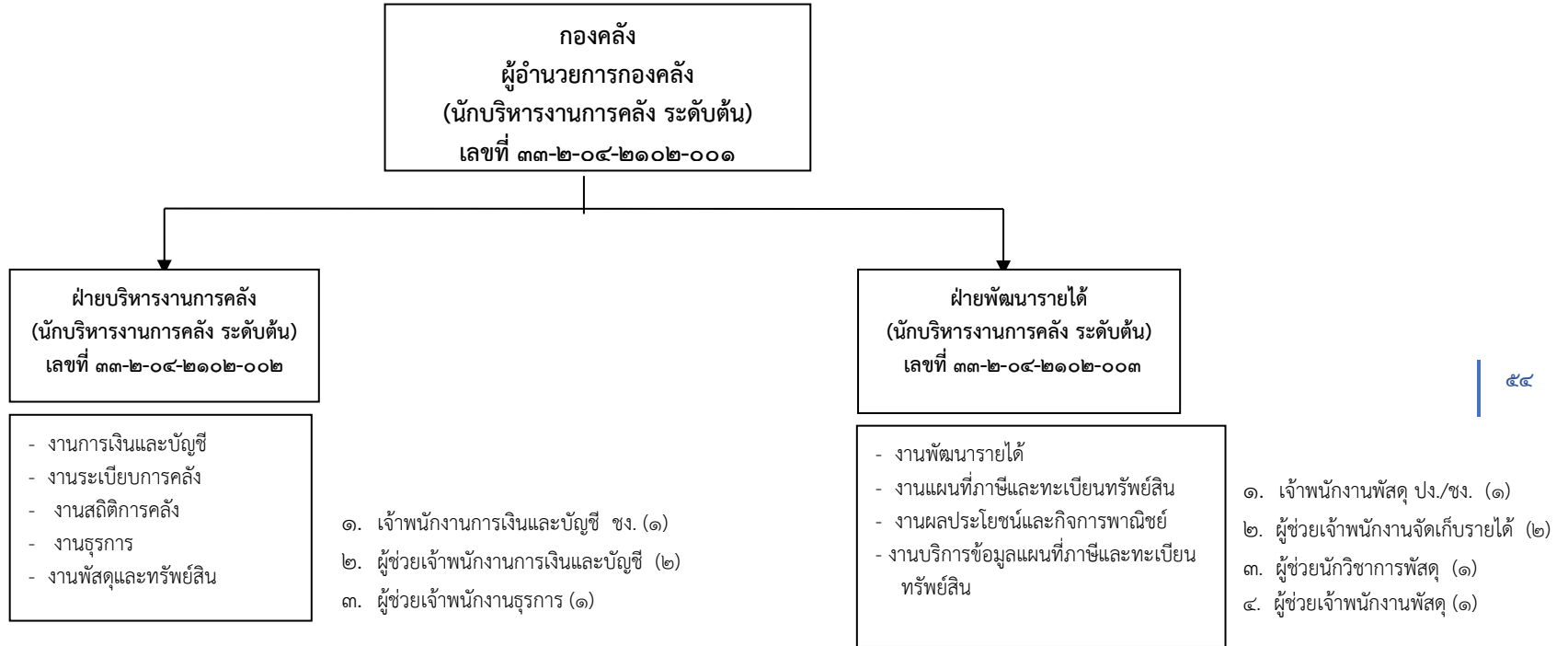
(๗) คิดจาก (๖) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

โครงสร้างสำนักปลัด (๐๑)



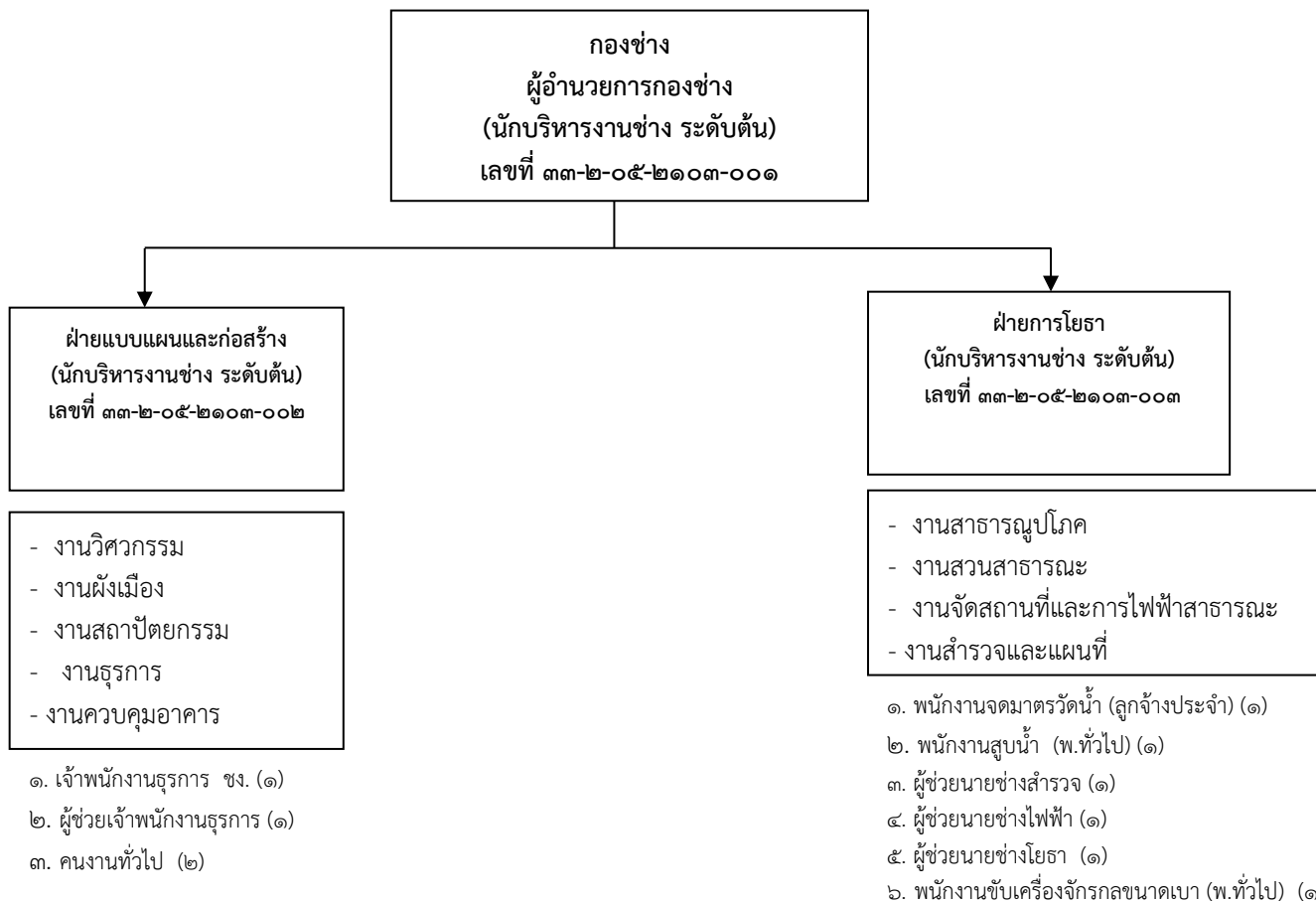
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกา ร	ชำนาญ การ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๔	-	-	๒	๕	-	-		๒	-	๔	๑	๑๓	๕	๓๖

โครงสร้างกองคลัง (๐๔)



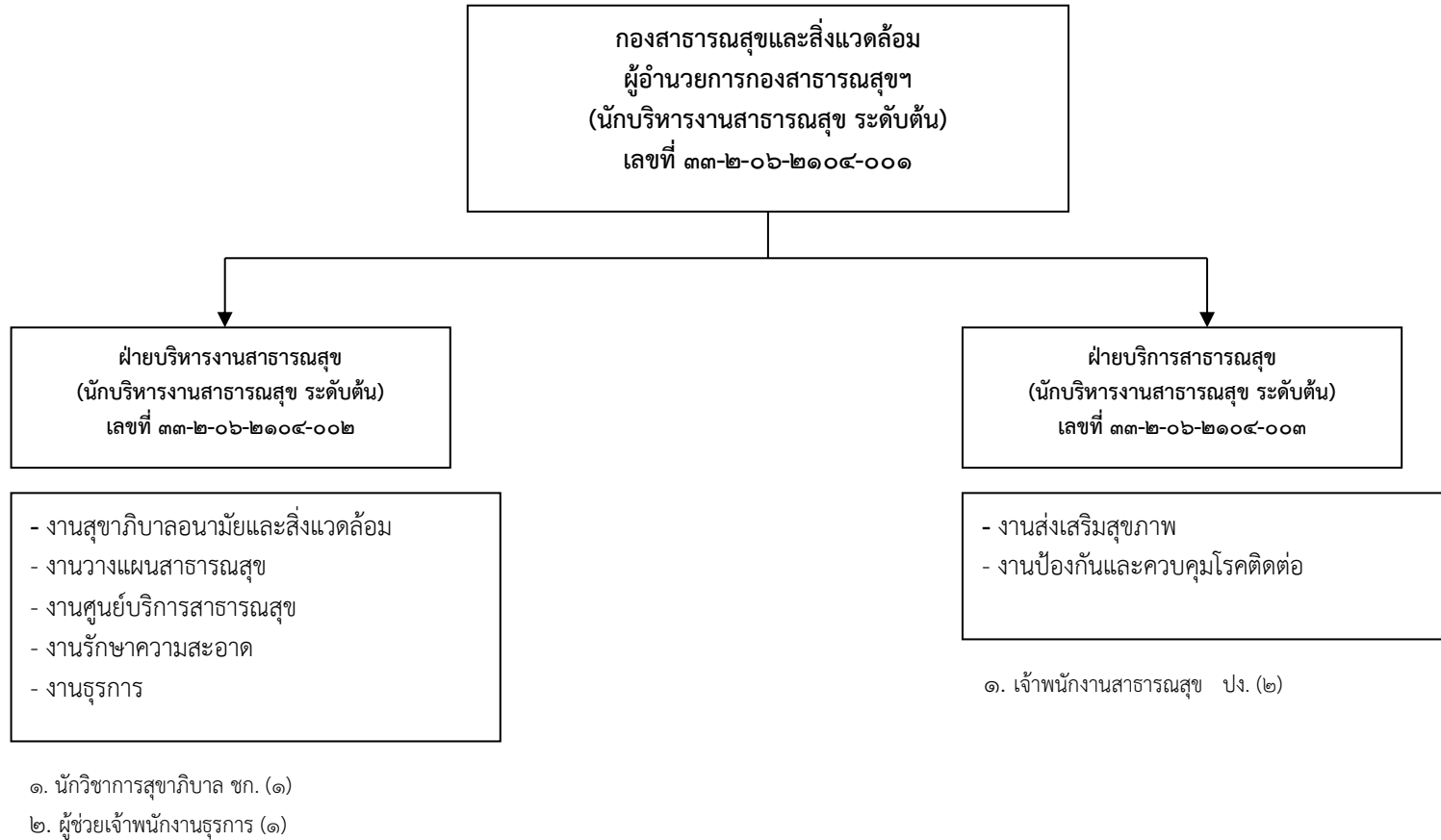
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกา ร	ชำนาญ การ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	๗	-	๑๒

โครงสร้างกองช่าง (๐๕)



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๔	๔	๑๓

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๑	-	๗

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	ว่าที่ ร.ต.วิโรจน์ สักลอม	ป.โท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๓๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๒๕,๔๐๐ (๖๐,๔๕๐×๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐×๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐×๑๒)	๘๙๓,๔๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน ๑๒												
๒	นางนันทกาญจน์ เวียงลอม	ป.ตรี ศบ. (การบัญชี)	๓๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐×๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
สำนักปลัดเทศบาล ๐๑												
๓	พ.จ.อ.ณัฐวุฒิ สักลอม	ป.โท ร.ป.ม. (นโยบายสาธารณะ)	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒๒,๙๖๐ (๔๓,๕๘๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	-	๕๖๔,๙๖๐
๔	นายไชยยา พรหมขาม	ป.โท ร.ป.ม. (นโยบายสาธารณะ)	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐×๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐×๑๒)	-	๔๕๓,๗๒๐
๕	นางสาวพัทธธีรา แสงแก้ว	ป.โท (ร.ป.ศ.)	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๕๐×๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐×๑๒)	-	๓๙๔,๐๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๖	นางสาวชฎาภรณ์ กล้าหาญ	ป.โท ร.ป.ม (การจัดการภาครัฐ)	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑- ๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑- ๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงาน ทั่วไป)	ต้น	๓๐๕,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐×๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐×๑๒)	-	๓๘๐,๖๔๐
๗	นายเอกวิวัฒน์ จินดาหาร	ป.ตรี ศึกษาศาตรบัณฑิต (พลศึกษา)	๓๓-๒-๐๑-๓๘๐๓- ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๓-๒-๐๑-๓๘๐๓- ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐×๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๘	นายสาทร ใจซื่อ	ป.โท ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)	๓๓-๒-๐๑-๓๘๐๓- ๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๓-๒-๐๑-๓๘๐๓- ๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐×๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๙	น.ส.สุดารัตน์ จรัสผั่ว	ป.ตรี บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๓- ๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๓- ๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐×๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๑๐	น.ส.เยาวลักษณ์ จินธิมา	ป.ตรี รป.ศ.	๓๓-๒-๐๑- ๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๓-๒-๐๑- ๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๔๑,๔๔๐ (๒๐,๑๒๐×๑๒)	-	-	๒๔๑,๔๔๐
๑๑	น.ส.ธัญญรัตน์ เมืองใจ	ป.โท ร.ป.ม	๓๓-๒-๐๑- ๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๓-๒-๐๑- ๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๕๔,๘๘๐ (๒๑,๒๔๐×๑๒)	-	-	๒๕๔,๘๘๐
๑๒	จ.อ.อดุลย์ ฤาชา	ป.โท นิติศาสตร มหาบัณฑิต	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๕- ๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๕- ๐๐๑	นิติกร	ชก.	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐×๑๒)	-	๕๔,๐๐๐ (๔,๕๐๐ ×๑๒)	๔๘๓,๒๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
๑๓	นายทรงศักดิ์ ลาวตุม	ป.ตรี รป.ศ.	๓๓-๒-๐๑- ๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและ บัตร	ชก.	๓๓-๒-๐๑- ๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียน และบัตร	ชก.	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐×๑๒)	-	-	๔๓๕,๗๒๐
๑๔	นางครองขวัญ ภูกาบิน	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๓-๒-๐๑- ๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๓-๒-๐๑- ๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๓๔,๙๖๐ (๑๙,๕๘๐×๑๒)	-	-	๒๓๔,๙๖๐
๑๕	ส.อ.สุทธิพงศ์ จันธิมา	ปวส. ช่างโยธา	๓๓-๒-๐๑- ๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๓-๒-๐๑- ๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๕๙,๔๔๐ (๒๖,๑๒๐×๑๒)	-	๑๙,๔๔๐ (๑,๖๒๐×๑๒)	๒๗๘,๘๘๐
๑๖		ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก		ผอ.								เงินอุดหนุน
๑๗	น.ส.เพ็ญศรี ศรีวิชัย	ป.ตรี คบ. (การศึกษาปฐมวัย)	๓๓-๒-๐๑- ๖๖๐๐-๐๑๓	ครู	คศ.๒	๓๓-๒-๐๑- ๖๖๐๐-๐๑๓	ครู	คศ.๒	๓๔๔,๗๖๐ (๒๘,๗๓๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	-	เงินอุดหนุน
๑๘	น.ส.เกษแก้ว สมศรี	ป.ตรี คบ. (การศึกษาปฐมวัย)	๓๓-๒-๐๑- ๖๖๐๐-๐๑๔	ครู	คศ.๒	๓๓-๒-๐๑- ๖๖๐๐-๐๑๔	ครู	คศ.๒	๓๒๑,๓๖๐ (๒๖,๗๘๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	-	เงินอุดหนุน
๑๙	นางนิตติการณ สีกลอ	ป.ตรี คบ. (การศึกษาปฐมวัย)	๓๓-๒-๐๑- ๖๖๐๐-๐๑๕	ครู	-	๓๓-๒-๐๑- ๖๖๐๐-๐๑๕	ครู	คศ.๑	๓๕๘,๙๒๐ (๒๙,๙๑๐×๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๒๐	นางศศิวรรณ สีกลอ	ป.ตรี คบ. (การศึกษาปฐมวัย)	๓๓-๒-๐๑- ๖๖๐๐-๐๑๖	ครู	-	๓๓-๒-๐๑- ๖๖๐๐-๐๑๖	ครู	คศ.๑	๓๕๓,๖๔๐ (๒๙,๔๗๐×๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
ลูกจ้างประจำ												
๒๑	นายเกษม จันทิมา	ป.ตรี รป.ศ.	-	นักจัดการ งานทั่วไป	-	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	๓๐๘,๐๔๐ (๒๕,๖๗๐×๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๔๐
พนักงานจ้าง												
๒๒	น.ส.พรพิมล น้อยยะ	ป.ตรี ศศ.บ. (การบัญชี)	-	ผช. นักวิชาการ ศึกษา	-	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	๒๗๑,๙๒๐ (๒๒,๖๖๐×๑๒)	-	-	๒๗๑,๙๒๐
๒๓	นางสาววิชุดา ไชยสาร	ป.ตรี (การบัญชี)	-	ผช.จพง. ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐×๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๔				ผช.จพง. ธุรการ			ผช.จพง.ธุรการ		๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐×๑๒)			กำหนดใหม่
๒๕	นางสาวพนมาส วราหิโรจน์	ป.ตรี คบ. (การศึกษา ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๙๒,๐๐๐ (๑๖,๐๐๐×๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๒๖	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐×๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐×๑๒)	เงินอุดหนุน
๒๗	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐×๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๙,๔๐๐×๑๒)	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
พนักงานจ้าง												
๒๘	นางสาวคณิงนิง คำแดง	ป.ตรี คบ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผดต.	-	-	ผดต.	-	๑๙๓,๐๘๐ (๑๖,๐๙๐×๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๒๙	น.ส.ศิริพร จันธิมา	ป.ตรี คบ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผดต.	-	-	ผดต.	-	๑๘๒,๕๒๐ (๑๕,๒๑๐×๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๓๐	นางชรินทร์น วงศ์ใหญ่	ป.ตรี ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผช.นักวิเคราะห์ นโยบาย และแผน	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	๒๘๔,๘๘๐ (๒๓,๗๔๐×๑๒)	-	-	๒๘๔,๘๘๐
๓๑	นางซาริกา สั๊กล่อ	ป.ตรี บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงาน ทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑๙๔,๗๖๐ (๑๖,๒๓๐×๑๒)	-	-	๑๙๔,๗๖๐
๓๒	นางจิราภักดิ์ ชัยมานะ	ปวส.	-	ผช.จพง.พัฒนา ชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๔๗,๘๔๐ (๑๒,๓๒๐×๑๒)	-	๑๑,๕๘๐ (๙๖๕×๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๓๓	นายมานพ ขุนชาญโหมก	ป.ตรี วิศวกรรม	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	๑๗๔,๒๔๐ (๑๔,๕๒๐×๑๒)	-	-	๑๗๔,๒๔๐
๓๔	นายเกียรติยงไกร จันธิมา	ปวส.ช่างไฟฟ้า	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	๑๓๐,๗๖๐ (๑๔,๒๓๐×๑๒)	-	-	๑๓๐,๗๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๓๕	นายฤทธิชัย กองตา	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑๐๐๐, x ๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๓๖	นายคะนอง สีกลอ	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑๐๐๐, x ๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๓๗	นายประสิทธิ์ ตาคำ	ปวส.	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑๐๐๐, x ๑๒)-	๑๒๐,๐๐๐
๓๘	นายต่อลาภ ไชยราช	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑๐๐๐, x ๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๓๙	นายदनัย สีกลอ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑๐๐๐, x ๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
กองคลัง ๐๔												
๔๐	น.ส.ชนิษฐา ถาวรวงศ์	ป.โท บธ.ม. (การจัดการ ทั่วไป)	๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๓-๒-๐๔- ๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕,๑๖๐ (๔๓๐x๑๒)	๕๐๙,๔๐๐
๔๑	น.ส.พิศมัย ไชยประเสริฐ	ป.ตรี การบัญชี	๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน คลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๓-๒-๐๔- ๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหาร งานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๐,๖๔๐
๔๒	น.ส.อัชฌมาภรณ์ ปะที	ป.ตรี การบัญชี	๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๓-๒-๐๔- ๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	มีนครอง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๔๓	-	-	๓๓-๒-๐๔ ๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง./ชง.	๓๓-๒-๐๔ ๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง./ชง.	๑๔๘,๒๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง
๔๔	-	-	๓๓-๒-๐๔ ๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๓๓-๒-๐๔ ๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑๔๘,๒๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง
๔๕	นางสาวหนึ่งนารี มะณี	ป.ตรี(บริหารธุรกิจ) การจัดการทั่วไป	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๔๙,๒๘๐ (๑๒,๔๔๐×๑๒)	-	๑๐,๑๔๐ (๘๔๕× ๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
พนักงานจ้าง												
๔๖	นางสาวสุซุสร สักล่อ	ป.ตรี ศศ.บ. (บัญชี)	-	ผ.ช.นักวิชาการพัสดุ	-	-	ผ.ช.นักวิชาการพัสดุ	-	๒๗๓,๒๔๐ (๒๒,๗๗๐×๑๒)	-	-	๒๗๓,๒๔๐
๔๗	น.ส.ศรีคำ สักล่อ	ปวท. การเงินการธนาคาร	-	ผ.ช.จพง.พัสดุ	-	-	ผ.ช.จพง.พัสดุ	-	๑๖๘,๔๘๐ (๑๔,๐๔๐×๑๒)	-	-	๑๖๘,๔๘๐
๔๘	นางสาวอนงค์ ทัพหงษา	ป.ตรี การบัญชี	-	ผ.ช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผ.ช.จพง.การเงินฯ	-	๑๔๙,๒๘๐ (๑๒,๔๔๐×๑๒)	-	๑๐,๑๔๐ (๘๔๕× ๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๔๙	น.ส.เกษริน ตาคำ	ป.ตรี(บริหารธุรกิจ)	-	ผ.ช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผ.ช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๖๙,๐๘๐ (๑๔,๐๙๐×๑๒)	-	-	๑๖๙,๐๘๐
๕๐	น.ส.พลอยไพลิน สักล่อ	ป.ตรี บริหารธุรกิจ	-	ผ.ช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผ.ช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐×๑๒)	-	๒๑,๔๒๐ (๑,๗๘๕× ๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๕๑	นางสาวปาลิตา รัตน์ชัยศิลป์	ป.ตรี บัญชีบัณฑิต	-	ผ.ช.จพง.การเงินฯ	-	-	ผ.ช.จพง.การเงินฯ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐×๑๒)	-	๒๑,๔๒๐ (๑,๗๘๕× ๑๒)	๑๕๙,๔๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
กองช่าง ๐๕												
๕๒	นายภาณุพงศ์ จันทร์นวล	ป.โท	๓๓-๒-๐๕- ๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓- ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๔๘๐
๕๓	-	ป.ตรี	๓๓-๒-๐๕- ๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผน และก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓- ๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผน และก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๑๑,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่าง
๕๔	นายเหมฤทธิรงค์ อินทร์ชน	ป.ตรี การจัดการงาน ก่อสร้าง	๓๓-๒-๐๕- ๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓- ๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๐,๖๔๐
๕๕	นางเบญจมาศ ชื่นเมือง	ป.ตรี ร.ศ.	๓๓-๒-๐๕- ๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๓-๒-๐๕-๔๑๐๑- ๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๐๖,๔๔๐ (๓๓,๘๗๐x๑๒)	-	-	๔๐๖,๔๔๐
ลูกจ้างประจำ												
๕๖	นายทรงศักดิ์ ประสาธ	ปวท. (การบัญชี)	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	๒๙๓,๔๐๐ (๒๔,๔๕๐x๑๒)	-	-	ถ่ายโอน เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง												
๕๗	นายสัจด์ เนตรทิพย์	ปวส. ช่างก่อสร้าง	-	ผช.นายช่างสำรวจ	-	-	ผช.นายช่างสำรวจ	-	๑๙๙,๒๐๐ (๑๖,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๙๙,๒๐๐
๕๘	น.ส.กฤษฎาภรณ์ สายวงศ์เป็ย	ป.ตรี. บธ.บ.(บัญชี)	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๕๖,๐๐๐ (๑๓,๐๐๐x๑๒)	-	๓,๔๒๐ (๒๘๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๕๙	นายสุทธิชัย วงศ์จินา	ปวช. ช่างไฟฟ้า	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๓๖,๘๐๐

๖๔

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๖๐	นายสุรพงศ์ ชินแก้ว	ป.ตรี วิศวกรรม โยธา	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐×๑๒)	๒๑,๔๒๐ (๑,๗๘๕ × ๑๒)		๑๕๙,๔๒๐
๖๑	นายอนุชา สมณะ	ม.๓	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ × ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ × ๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๖๒	นายชวินกานต์ จิรณินเดชาวีร์	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ × ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ × ๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๖๓	นายบุญชน คำ กวน	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ × ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ × ๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๖๔	นายณรงค์ศักดิ์ ใจก้อน	ปวส.	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ × ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ × ๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๐๖												
๖๕			๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔- ๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๓-๒-๐๖- ๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๖๙๑,๖๘๐ (๕๗,๖๔๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐× ๑๒)	-	ว่าง
๖๖	-	-	๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔- ๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงาน (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๓-๒-๐๖- ๒๑๐๔-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงาน-สาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๑๑,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐× ๑๒)	-	ว่าง
๖๗	-	-	๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔- ๐๐๓	หน.ฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๓-๒-๐๖- ๒๑๐๔-๐๐๓	หน.ฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๑๑,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐× ๑๒)	-	ว่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๖๘	น.ส. นิลาวลัย บุญเต็ม	ป.ตรี สาธารณสุขศาสตร์	๓๓-๒-๐๖- ๔๖๐๑-๐๑๑	จพง.สาธารณสุข	ปง.	๓๓-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๑๑	จพง.สาธารณสุข	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐×๑๒)	-	๒๑,๓๐๐ (๑,๗๗๕×๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๖๙	น.ส.นันทน์ลิน ลาวตูม	ป.ตรี สาธารณสุขศาสตร์	๓๓-๒-๐๖- ๔๖๐๑-๐๐๒	จพง.สาธารณสุข	ปง.	๓๓-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๒	จพง.สาธารณสุข	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐×๑๒)	-	๒๑,๓๐๐ (๑,๗๗๕×๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
พนักงานจ้าง												
๗๐	น.ส.ธัญวรัตน์ หวังประโยชน์	ป.ตรี	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐×๑๒)	-	๒๑,๔๒๐ (๑,๗๘๕×๑๒)	๑๕๙,๔๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาชาติ การให้การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมให้กับ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง เป็นเรื่อง ที่หน่วยงานของรัฐจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะการอบรมให้ความรู้และการศึกษาดูงาน เป็นส่วนหนึ่งที่จะนำมาปรับปรุงประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร

เทศบาลตำบลหงส์หิน ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้พนักงานเทศบาลรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธี ปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการ พัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้ พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพ ของพนักงานเทศบาลให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลหงส์หิน ตามแผนพัฒนา บุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เทศบาลตำบลหงส์หิน ได้จึงได้กำหนดแนวทางใน การพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๙ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำ และองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

- กลยุทธ์ ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อน คุณธรรม
- กลยุทธ์ ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)
- กลยุทธ์ ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมือง ท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ

- กลยุทธ์ ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท
- กลยุทธ์ ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาค บังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ
- 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 ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

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

๖๘

เทศบาลตำบลหงส์หิน จะดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาลตำบลหงส์หิน เป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนการขอรับคำแนะนำ ปรีกษาจากผู้กำกับดูแล 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. ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๕. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๙. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสุขภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญปัจจุบัน

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
