



ประกาศเทศบาลตำบลหงส์หิน

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ตามที่ ก.ท.จ.พะเยา มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลหงส์หิน เมื่อคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ โดยได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตั้งแต่วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ เป็นต้นไป นั้น

อาศัยอำนาจตามประกาศ ก.ท.จ.พะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๕ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับ มติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยาครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) เห็นชอบให้มีการกำหนดสายงานผู้บริหารของเทศบาลในลำดับแรก ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) ลำดับที่สอง ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) ลำดับที่สามตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) ลำดับที่สี่ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) ยุบเลิก ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) และยุบเลิก ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ ซึ่งอยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลหงส์หิน เรื่องแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศเทศบาลตำบลหงส์หิน เรื่องแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยให้เป็นไปตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๘ และใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) แทน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๘

(ลงชื่อ)

(นายบำรุง สักลอม)

นายกเทศมนตรีตำบลหงส์หิน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลหงส์หิน
ที่ พย ๕๕๑๐๑/ วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๘
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๘-๒๕๖๙)

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหงส์หิน

๑. เรื่องเดิม

ตามที่เทศบาลตำบลหงส์หินได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยประกาศใช้ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยาครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหงส์หิน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ เพื่อบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ และมีห้วงระยะเวลาในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑ เดือน กุมภาพันธ์ ครั้งที่ ๒ เดือน มิถุนายน และครั้งที่ ๓ เดือน ตุลาคม เพื่อเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องและเหมาะสมกับปริมาณงาน ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหงส์หินในการปรับปรุงตำแหน่ง ยุบเลิกตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม และงบประมาณค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลหงส์หิน นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้นายกองคกรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. นายกองคกรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดคกรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหงส์หิน โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาลตำบลหงส์หิน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๓. ข้อระเบียบ กฎหมาย

- ๓.๑ หนังสือสำนักงาน ก.ท.จ.พะเยา ที่ พย ๐๐๒๓.๒/ว ๓๗๓๔ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
- ๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลข้อ ๑๖

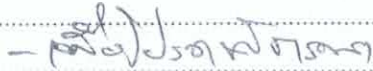
๔. ข้อเสนอพิจารณา

- ๔.๑ เห็นควรพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๘-๒๕๖๙)
- ๔.๒ จึ่งเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนาม

...(นางสาว


(นางสาวเยาวลักษณ์ จันธิมา)
นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ


- (นายไชยา พรธรรม)


(นายไชยา พรธรรม)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล


- (นายไชยา พรธรรม) ๒๕๖๕

พันจ่าเอก 
(ณัฐวุฒิ สักลอม)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาล


- (นายไชยา พรธรรม) ๒๕๖๕

ว่าที่ร้อยตรี 
(วิโรจน์ สักลอม)
ปลัดเทศบาลตำบลหงส์หิน

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลหงส์หิน


- (นายไชยา พรธรรม) ๒๕๖๕


(นายบำรุง สักลอม)

นายกเทศมนตรีตำบลหงส์หิน



คำสั่งเทศบาลตำบลหงส์หิน
ที่ ๒๑๗/๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เนื่องจากนายกเทศมนตรีตำบลหงส์หินและคณะผู้บริหารดำรงตำแหน่งครบวาระสี่ปี จึงทำให้ตำแหน่งประธานกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลังว่างลง เทศบาลตำบลหงส์หินจึงขอยกเลิกคำสั่งเทศบาลตำบลหงส์หินที่ ๓๘๑/๒๕๖๖ ลว.๒๗ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อให้การปฏิบัติราชการภายในเทศบาลตำบลหงส์หินเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เกิดประสิทธิภาพ และประโยชน์สูงสุดกับทางราชการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลังของเทศบาล ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------|------------------------|
| ๑.นายกเทศมนตรีตำบลหงส์หิน | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒.ปลัดเทศบาล | คณะกรรมการ |
| ๓.ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๔.ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๕.ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ | คณะกรรมการ |
| ๖.หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๗.หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๘.นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้มีหน้าที่ พิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลหงส์หิน โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาลตำบลหงส์หิน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ เดือน มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๘

(ลงชื่อ)

(นายบำรุง สักลอ)

นายกเทศมนตรีตำบลหงส์หิน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....งานกาารเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลหงส์หิน

ที่..... วันที่ ๑๘ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

เรื่อง.....พิจารณากำหนดวันประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง

เรียน ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

คำสั่งเทศบาลตำบลหงส์หิน ที่ ๒๑๗/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๘ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ พิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลหงส์หิน โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาลตำบลหงส์หิน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

เพื่อให้คณะกรรมการติดตาม ประเมินผลความเคลื่อนไหว ของงานบุคลากร และการปรับลดเพิ่มเติม จำนวนหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง บุคลากร ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหงส์หิน ฝ่ายเลขานุการจึงเห็นควรประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณา กำหนดวัน เวลาและ สถานที่ เพื่อดำเนินการประชุมต่อไป

(นางสาวเยาวลักษณ์ จันธิมา)

ผู้ช่วยเลขานุการ

- กำหนดประชุมวันที่.....๒๓.....กรกฎาคม.....๒๕๖๘.....เวลา...๑๐.๐๐.....ณ.. ห้องประชุมเทศบาลตำบลหงส์หิน
- สำเนาแจกจ่ายให้คณะกรรมการ

(นายบำรุง สักลอ)

ประธานคณะกรรมการ

รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

วัน พุธ ที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลหงส์หิน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
	ผู้มาประชุม		
๑	นายบำรุง สักลอ	ประธานกรรมการ	
๒	ว่าที่ร้อยตรีวิโรจน์ สักลอ	กรรมการ	
๓	นางสาวศรัญญา นันทะ	กรรมการ	
๔	นางสาวชนิษฐา ถาวรวงศ์	กรรมการ	
๕	นายภาณุพงศ์ จันทร์นวล	กรรมการ	
๖	พ.จ.อ.ณัฐวุฒิ สักลอ	กรรมการและเลขานุการ	
๗	นายไชยยา พรณขาม	ผู้ช่วยเลขานุการ	
๘	นางสาวเยาวลักษณ์ จันธิมา	ผู้ช่วยเลขานุการ	

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

วัน พุธ ที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลหงส์หิน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
	ผู้มาประชุม		
๑	นายบำรุง สักลอ	ประธานกรรมการ	
๒	ว่าที่ร้อยตรีวิโรจน์ สักลอ	กรรมการ	
๓	นางสาวศรีัญญา นันทะ	กรรมการ	
๔	นางสาวนิษฐา ถาวรวงศ์	กรรมการ	
๕	นายภาณุพงศ์ จันทน์นวล	กรรมการ	
๖	พ.จ.อ.ณัฐวุฒิ สักลอ	กรรมการและเลขานุการ	
๗	นายไชยยา พรรณขาม	ผู้ช่วยเลขานุการ	
๘	นางสาวเยาวลักษณ์ จันธิมา	ผู้ช่วยเลขานุการ	

ผู้ไม่มาประชุม

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ คำสั่งเทศบาลตำบลหงส์หิน ที่ ๒๑๗/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๘ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------|------------------------|
| ๑.นายกเทศมนตรีตำบลหงส์หิน | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒.ปลัดเทศบาล | คณะกรรมการ |
| ๓.ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ | คณะกรรมการ |
| ๔.ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๕.ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๖.หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๗.หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการมีหน้าที่ พิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหงส์หิน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจอำนาจ

และพระราชบัญญัติเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในเทศบาล รวมถึงภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลตำบลหงส์หิน ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑.ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหงส์หินในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลตำบลหงส์หินในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๔.ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลตำบลหงส์หินให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕.ศึกษา วิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งระดับต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๖.พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘

ที่ประชุม

-รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ประธานกรรมการ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เพื่อพิจารณา

ประธานกรรมการ

ในวันนี้ เทศบาลตำบลหงส์หิน มีเรื่องเสนอเพื่อให้คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ร่วมประชุมพิจารณา เกี่ยวกับการปรับปรุงแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหงส์หิน ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๘ โดยให้คณะกรรมการร่วมกันแสดงความคิดเห็นและร่วมกันคิด พิจารณาเกี่ยวกับการลดและเพิ่มกรอบอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ เพื่อรองรับภาระความรับผิดชอบในแต่ละส่วนราชการ หรือแต่ละส่วนงานที่อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงพร้อมๆกับให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาในการเพิ่มหรือลดจำนวนข้าราชการ และพนักงานจ้าง เมื่อเปรียบเทียบกับ ภาระหน้าที่ที่มีอยู่ในตำแหน่ง

เปลี่ยนแปลงพร้อมกับให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาในการเพิ่มหรือลดจำนวนข้าราชการ และพนักงานจ้าง เมื่อเปรียบเทียบจำนวน กับ ภาระหน้าที่ที่มีอยู่ในตำแหน่งนั้นๆด้วย ซึ่งฝ่ายเลขานุการได้แจ้งว่า กองคลังและกองช่างมีหนังสือขอกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง และผู้อำนวยการกองช่าง จากระดับต้นไประดับกลาง

เขาวลัษณ์

คะ นำเรียนคณะกรรมการเกี่ยวกับที่ไปที่มา ดังนี้ คะ

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓

เกณฑ์การประเมิน สำหรับกรณีนี้คือ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง และตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง ประสงค์จะปรับตำแหน่งจากระดับต้น เป็นระดับกลาง มีดังนี้
ขั้นตอนการขอปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ จากระดับต้นเป็นระดับกลาง

ลำดับ	เงื่อนไขการประเมิน	
๑	ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ข้อกำหนดตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยไม่เกิน ร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและภาระค่าใช้จ่ายซึ่งรองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม (ถ้ามี)	-ภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี -ปี ๒๕๖๗ ๓๓.๙๘ -ปี ๒๕๖๘ (ณ ก.ค.ปัจจุบัน) รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น จากการปรับปรุงตำแหน่ง
๒	การตราเทศบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติมในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี)	-ผ่านเกณฑ์
๓	การตรางบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา รายได้รวมเงินอุดหนุนทั่วไป โดยไม่รวมเงินกู้ เงินที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือนหรือค่าจ้างในปีงบประมาณที่ผ่านมา ๔๐ ล้านบาทขึ้นไป	-ผ่านเกณฑ์
๔	กำหนดฝ่ายไม่น้อยกว่า ๒ ฝ่าย	กองคลัง ๒ ฝ่าย มีคนครองทั้ง ๒ ตำแหน่ง กองช่าง ๒ ฝ่าย ไม่มีคนครอง ทั้ง ๒ ตำแหน่ง
๕	กรณีกำหนดฝ่าย/สายงานผู้ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๒ อัตรา โดยต้องมีประเภทวิชาการ ๑ อัตรา	-ปัจจุบันกองช่าง มีสายงานผู้ปฏิบัติงาน ๑ อัตรา ขาดสายงานประเภทวิชาการ ๑ อัตรา -ปัจจุบันกองคลัง มีสายงานผู้ปฏิบัติงาน ๒ อัตรา แต่ไม่มีคนครองทั้ง ๒ ตำแหน่ง ขาดสายงานประเภทวิชาการ ๑ อัตรา

การประเมินดังกล่าวข้างต้น ก่อนที่เทศบาลจะเสนอควรพิจารณาค่าตัวชี้วัดว่าผ่านหรือไม่
 อย่างไรก่อนแล้วค่อยดำเนินการ หมายถึงประเมินตัวเอง ก่อนค่ะ หากประเมินตัวเอง
 ผ่านแล้ว แล้วค่อยดำเนินการ เพราะหากไม่ผ่าน เสนอไปก็ไม่ผ่านอยู่ดี เพราะมี
 คณะกรรมการประเมินตัวชี้วัดเหล่านั้นนั่นเองซึ่งต้องขอ ก.ท.จ.ตามกระบวนการค่ะ
 สำหรับเงื่อนไขข้อ ๒ กรมมีหนังสือเกี่ยวกับงบลงทุนร้อยละ ๒๐ ตามหนังสือ๐๘๐๙.๒/
 ๖๑๗๔ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แจ้งแนวทางการปฏิบัติตามประกาศ ก.ท.จ.
 พะเยา ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
 และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ ซึ่งให้รวมค่า
 ครุภัณฑ์ ที่ดิน สิ่งปลูกสร้าง รวมถึงงบประมาณด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็กสตรี
 ผู้สูงอายุ อาหารเสริมนม อาหารกลางวัน งบอุดหนุนเกี่ยวกับกิจการไฟฟ้า ประปา หรือ
 ด้านการศึกษา หรืองบเพื่อการลงทุนอื่น

สำหรับเหตุผลและความจำเป็นที่ กองช่าง และกองคลังได้เสนอขอปรับ จากระดับต้น
 เป็นกลางมีดังต่อไปนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	ข้อกำหนดตำแหน่ง	จำนวน	ปีที่ต้องการ
๑	กองช่าง	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น เป็นนักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๒๕๖๙
เหตุผล ความ จำเป็น	ด้วยกองช่าง มีภารกิจที่ให้บริการประชาชนและอำนวยความสะดวกด้านหน้าที่ความ รับผิดชอบเกี่ยวกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เดิมและมีความรับผิดชอบเกี่ยวกับการ สำรวจออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพ วัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตาม ระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงการควบคุมการ ก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานสถาปัตยกรรม งานผังเมือง งานสาธารณูปโภค งานจัด สถานที่ และการไฟฟ้าสาธารณะ งานประปา ตลอดจนงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับ มอบหมาย การให้ความเห็นทางวิชาการและตอบข้อหารือปัญหาการปฏิบัติตาม กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของกอง			

ลำดับ	ส่วนราชการ	ข้อกำหนดตำแหน่ง	จำนวน	ปีที่ต้องการ
๒	กองคลัง	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น เป็นนักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง	๑	๒๕๖๙
เหตุผล ความ จำเป็น	<p>กองคลัง เทศบาลตำบลหงส์หิน มีภารกิจให้บริการประชาชนและมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการรับเงิน การเบิกจ่าย การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นๆ งานที่เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะการเงิน การจัดสรรเงิน การจัดทำบัญชีทุกประเภทการคุมเงินรายได้และรายจ่าย การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลอง ประจำปีเดือนรายงานการเงินประจำปี งบแสดงฐานะการเงินงบแสดงผลการดำเนินงาน งบแสดงสินทรัพย์ส่วนทุน หมายเหตุประกอบงบการเงิน เงินสะสม งานจัดเก็บรายได้และค่าธรรมเนียม งานเกี่ยวกับงานพัสดุ จัดซื้อจัดจ้าง การลงระบบการจัดซื้อจัดภาครัฐ งานรายงานขอซื้อขอจ้างในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ งบทรัพย์สิน การตรวจสอบพัสดุประจำปี การจำหน่ายสินทรัพย์และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมายซึ่งตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของกอง</p>			

ซึ่งกองช่างและกองคลังมีภารกิจงานที่หลากหลายการบริหารจัดการงานภายในกอง ยังไม่รองรับภารกิจงานได้เพียงพอและไม่คล่องตัวเท่าที่ควรในการบริหารงานและอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนได้อย่างรวดเร็วและทันการณ์ เนื่องจากมีปริมาณงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้นจากเดิม ทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและจะต้องควบคุมกำกับดูแลส่วนราชการมากกว่าปกติ ซึ่งงานการเจ้าหน้าที่ได้ตรวจสอบเงื่อนไขเบื้องต้น ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ในการขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการจากระดับต้น เป็น ระดับกลาง และภาระค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้น สรุปได้ดังนี้

ภาระค่าใช้จ่ายที่จะเพิ่มขึ้นจากการปรับตำแหน่ง สายงานผู้บริหาร ระดับกลางที่เป็นตำแหน่งว่าง ดังนี้

จำนวนที่ต้องการ ๒ ตำแหน่ง

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					(๑ ขั้นต่ำสุด+๑ขั้นสูงสุด)/๒			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
อำนาจการ (กลาง)	ขั้นต่ำสุด	๒๒,๑๔๐	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	๒๓,๒๗๐-๒๒,๑๔๐=๑,๑๓๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๖๗,๕๖๐			๖๗,๕๖๐-๖๕,๔๙๐=๒,๐๗๐					
	ค่ากลาง	๔๔,๘๕๐			(๑,๑๓๐+๒,๐๗๐)/๒ =๑,๖๐๐					
	๑๒ เดือน	๕๓๘,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๑,๖๐๐*๑๒=๑๙,๒๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๗๒,๖๐๐			๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๐	๖๙๑,๘๐๐	๗๑๑,๐๐๐
วิชาการ (ปก.ชก.)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐			๙,๗๔๐-๑๐,๒๕๐=๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐			๔๗,๙๙๐-๔๙,๔๘๐=๑,๕๑๐					
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			(๕๑๐+๑,๕๑๐)/๒ =๑,๐๐๐					
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐			๑,๐๐๐*๑๒=๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐

จำนวนที่ต้องการ ๒ ตำแหน่ง

	รวมทั้งปี	๓๕,๕,๓๒๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๑,๓๒๐
--	-----------	----------	---	--------	--------	---	---------	---------

จำนวนที่ต้องการ ๒ ตำแหน่ง

ประธานกรรมการ เงินที่เรามีอยู่มันเพิ่มร้อยละ มากแค่ไหน

เขาวลัษณ์ อัตราร้อยละภาระค่าใช้จ่ายสรุปได้ดังนี้ค่ะ

ปีงบประมาณที่ขอปรับ	ภาระค่าใช้จ่ายก่อนปรับ	ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรหลังปรับ	เฉลี่ย ๒ ปี
๒๕๖๙	๓๔.๔๖	๓๘.๔๔	๓๖.๒๑

เท่ากับว่าเมื่อขยายกรอบ จากอำนวยการ ระดับต้น เป็นอำนวยการกลาง จะต้องมีการขอ
๑.กรอบอำนวยการ (ระดับกลาง) ๑ ตำแหน่ง ๒. ตำแหน่ง วิชาการ (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง
หากเมื่อเปิด ๒ กอง พร้อมพร้อมกัน เท่ากับต้องเปิดเพิ่มทั้งหมด จำนวน ๔ กรอบ ๔ อัตรา

ประธานกรรมการ จั้นเราจะปรับเพิ่มทั้ง ๒ กอง ก็ภาระค่าใช้จ่ายสูงเกินไป

เขาวลัษณ์ ถ้าจะสามารถทำได้ใน ตอนนี เราจะปรับให้ ๑ กอง ก่อน เพื่อความเหมาะสม หากพิจารณากองคลังมีความเหมาะสมด้านโครงสร้างกองมากกว่า เพื่อปรับโครงสร้างให้ถูกต้อง เราจะปรับลดตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. เปลี่ยนเป็น นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. ส่วนตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. คงไว้ที่เดิมให้ตรงตามโครงสร้าง

ว่าที่ รต.วิโรจน์ แล้วถ้าคิดถึงลำดับการครองตำแหน่งผอ.ก่อนและหลัง และความอาวุโส ผอ.กองคลังก็ถือว่าอาวุโสกว่าครับ

เขาวลัษณ์ ภาระค่าใช้จ่ายกองคลัง หลังปรับ ดังนี้ค่ะ

ปีงบประมาณที่ขอปรับ	ภาระค่าใช้จ่ายก่อนปรับ	ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรหลังปรับ	เฉลี่ย ๒ ปี
๒๕๖๙	๓๔.๔๖	๓๕.๙๙	๓๔.๙๙

ทั้งนี้ภาระค่าใช้จ่ายงานบริหารบุคคลจะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ ตามพระราชบัญญัติระเบียบงานบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แต่ในหลักการบริหารงานบุคคลที่ต้นั้น จะควบคุมภาระค่าใช้จ่ายไม่เกิน ร้อยละ ๓๕ เพื่อเตรียมการรองรับภาระความรับผิดชอบในแต่ละส่วนราชการหรือแต่ละส่วนงานในอนาคตและแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เล่มปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ที่ใกล้จะถึงนี้ พร้อมกับป้องกันกรณีภาระค่าใช้จ่ายสูงเกิน ร้อยละ ๔๐ และต้องปรับลดพนักงานจ้างเมื่อหมดอายุสัญญาและไม่มีความเป็นกรณีภาระค่าใช้จ่ายสูง และแนวทางการเยียวยาในขั้นตอนลำดับถัดไปพิจารณาจ้างเป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ

แล้วเมื่อเราได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลังตามเงื่อนไขผ่านแล้ว เทศบาลตำบลหงส์หินเรา จะขอดำเนินการส่งเรื่องไปยังจังหวัด เพื่อขอใช้บัญชีค่ะ

- ประธานกรรมการ ตามที่ผู้ช่วยเลขานุการได้แจ้งผลกระทบจากการกำหนดตำแหน่ง เห็นว่าอย่างไรกันบ้าง
- ที่ประชุม เข้าใจดีค่ะ/ครับ
- ไชยยา ซึ่งการจะผ่านการประเมินหรือไม่หลังจาก ประเมินคุณสมบัติขั้นแรกผ่านแล้ว ก็เป็นขั้นพิจารณาในระดับจังหวัด และขั้นตอนต่อไปในการแต่งตั้งคณะกรรมการ และการประเมิน ซึ่งอาจจะผ่านหรือไม่ผ่านก็ได้ ถูกต้องไหมครับ
- เยาวลักษณ์ ใช้ค่ะ ซึ่งทางจังหวัด ก็จะมีหลักเกณฑ์ในการประเมินตามตัวชี้วัดต่างๆต่อไปค่ะ
- ที่ประชุม มีมติ เห็นชอบ ๖ เสียง เห็นควรให้ เทศบาลตำบลหงส์หิน กำหนดโครงสร้างในแผนอัตรากำลัง ดังนี้

กรอบโครงสร้างอัตรากำลังเดิม	กรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ กองคลัง เทศบาลตำบลหงส์หิน	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ กองคลัง เทศบาลตำบลหงส์หิน
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (ยุบเลิก) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑ กองคลัง เทศบาลตำบลหงส์หิน	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (กำหนดให้ถูกต้องตามโครงสร้าง) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ กองคลัง เทศบาลตำบลหงส์หิน

- ประธานกรรมการ ลำดับถัดไป ต้องทำอะไรบ้างในส่วนของงานบุคคล
- พ.จ.อ.ณัฐวุฒิ ในส่วนลำดับการถัดไป จะเสนอขอคณะกรรมการในการประเมิน ตัวชี้วัดต่างๆ ตามหลักเกณฑ์ต่อไปครับ ซึ่งจะใช้เวลาระยะหนึ่งในการดำเนินการครับ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

-ไม่มี-

ประธานกรรมการ เรื่องอื่นๆมีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับ ถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ)



จัดบันทึกการประชุม

(นางสาวเยาวลักษณ์ จันธิมา)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจสอบบันทึกการประชุม

(นายบำรุง สักลอ)

ประธานกรรมการ



ที่ พย ๕๔๑๐๑/ ๑๑๕/๑

เทศบาลตำบลหงส์หิน
ตำบลหงส์หิน อำเภอจุน
จังหวัดพะเยา

๕ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอรับการประเมินเพื่อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง

เรียน ประธานกรรมการพนักงานเทศบาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. รายละเอียดเอกสารประกอบการประเมิน จำนวน ๑ ชุด
๒. บัญชีรายชื่อผู้นำชุมชนในเขตตำบลหงส์หิน จำนวน ๑ ชุด

ด้วยเทศบาลตำบลหงส์หิน มีความประสงค์ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามโครงสร้างเทศบาลตำบลประเภทสามัญ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับกลาง) ซึ่งการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวนี้ หลักเกณฑ์กำหนดให้เทศบาลตำบล พิจารณาเกี่ยวกับปริมาณและคุณภาพความยุ่งยากซับซ้อนของงาน รวมถึงตัวชี้วัดด้านต่างๆ ภายใต้การวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ ซึ่งเทศบาลตำบลหงส์หินได้ดำเนินการประเมินค่างานและตัวชี้วัดในเบื้องต้นเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

ในการนี้เพื่อให้การกำหนดตำแหน่ง โครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง ของเทศบาลประเภทสามัญ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น เทศบาลตำบลหงส์หิน จึงขอความอนุเคราะห์คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา คัดเลือกคณะกรรมการเพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการในการประเมินเพื่อกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

- ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ ก.ท.จ.จังหวัดคัดเลือก จำนวน ๑ คน เป็นประธาน
- ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ที่ ก.ท.จ.จังหวัดคัดเลือก จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ
- ผู้นำชุมชนในเขต เทศบาล ที่เสนอขอกำหนดหรือปรับปรุง ระดับตำแหน่ง ที่ ก.ท.จ.จังหวัดคัดเลือก จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ (รายชื่อแนบท้าย)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายบำรุง สักลอ)

นายกเทศมนตรีตำบลหงส์หิน

งานกรเจ้าหน้าที/ฝ่ายอำนวยการ

สำนักปลัดเทศบาล

โทร. ๐-๕๔๘๘๙-๖๐๕๐

จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ Sarabun_๐๕๕๖๐๒๐๓@dla.go.th

	ปลัดเทศบาล
	หัวหน้า สป.
	หัวหน้าฝ่าย
	พิมพ์/ทาน

“ชื่อสัตย์ สุจริต มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยใจเป็นธรรม”

บัญชีรายชื่อผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลตำบลหงส์หิน
เพื่อใช้ในการคัดเลือก เป็นคณะกรรมการ ในการประเมินกำหนดตำแหน่ง
โครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง
ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)

เทศบาลตำบลหงส์หิน อำเภอจุน จังหวัดพะเยา

ที่	ข้อมูลผู้นำชุมชน					
	ชื่อ-สกุล	อายุ (ปี)	วุฒิการศึกษา	ที่อยู่	หมายเลขโทรศัพท์	ตำแหน่ง ในชุมชน
๑	นายภูวิวัฒน์ มะโนปิง	๕๓	ป.ตรี รปศ.	๓๗๓ ม.๑๓ ตำบลหงส์หิน อ.จุน จ.พะเยา	๐๘๒-๒๖๓๓๐๙๑	กำนันตำบล หงส์หิน
๒	นายพงษ์ทรัพย์ สักลอ	๔๖	ป.ตรี รปศ.	๑๕๕ ม.๑๐ ตำบลหงส์หิน อ.จุน จ.พะเยา	๐๘๙-๘๘๘๙๒๑๓	ผู้ใหญ่บ้าน ม.๑๐

(นายบำรุง สักลอ)
นายกเทศมนตรีตำบลหงส์หิน

ปลัดเทศบาล
หัวหน้า สป.
.....หัวหน้าฝ่าย
.....พิมพ์/ทาน

ที่ พย ๕๔๑๐๑/๑๑๕



เทศบาลตำบลหงส์หิน
ตำบลหงส์หิน อำเภอจุน
จังหวัดพะเยา

๕ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอรับการประเมินเพื่อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง

เรียน ท้องถิ่นจังหวัดพะเยา

ด้วยเทศบาลตำบลหงส์หิน มีความประสงค์ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามโครงสร้างเทศบาลตำบลประเภทสามัญ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ประกอบด้วย ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับกลาง) ซึ่งการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวนี้ หลักเกณฑ์กำหนดให้เทศบาลตำบลพิจารณาเกี่ยวกับปริมาณและคุณภาพความยุ่งยากซับซ้อนของงาน รวมถึงตัวชี้วัดด้านต่างๆ ภายใต้การวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ ซึ่งเทศบาลตำบลหงส์หินได้ดำเนินการประเมินค่างานและตัวชี้วัดในเบื้องต้นเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้เพื่อให้การกำหนดตำแหน่ง โครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง ของเทศบาลตำบลประเภทสามัญ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น เทศบาลตำบลหงส์หิน จึงขอความอนุเคราะห์คณะกรรมการ เพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการในการประเมินเพื่อกำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับกลาง) ดังนี้

๑. ท้องถิ่นจังหวัด หรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย ๑ คน เป็นกรรมการและเลขานุการ
๒. ผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดแต่งตั้ง ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายบำรุง สักลอ)

นายกเทศมนตรีตำบลหงส์หิน

งานกรรณการเจ้าหน้าที่/ฝ่ายอำนวยการ

สำนักปลัดเทศบาล

โทร. ๐-๕๔๘๘๙-๖๐๕๐

จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ Sarabun_๐๕๕๖๐๒๐๓@dla.go.th

.....	ปลัดเทศบาล
.....	หัวหน้า สป.
.....	หัวหน้าฝ่าย
.....	พิมพ์/ทาน

“ชื่อสัตย์ สุจริต มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยใจเป็นธรรม”

กำหนดการประเมินปรับปรุงโครงสร้างอาคารระดับกลาง

ลำดับ	กำหนดการประเมิน		เทศบาลรับการประเมิน	คณะกรรมการประเมิน	คณะกรรมการประเมิน	เป็นประธาน เป็นกรรมการ เป็นกรรมการ เป็นกรรมการ
	วัน เดือน ปี	สถานที่				
๑	๑๙ ก.ย. ๒๕๖ เวลา ๐๘.๓๐ น.	ผู้ชำนาญการกองคลัง (ฉบับพิจารณาการคลัง ระดับกลาง)	ทต. หงษ์หิน อ.จุน	๑) นายอนุสิทธิ์ อนุศักดิ์กุล ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ. ขณะ ๒) คลังจังหวัดพะเยา หรือผู้แทน ๓) พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพะเยา หรือผู้แทน ๔) อัยการ นายอนุวัฒน์ นาน้อย สำนักรงกักกันจังหวัดพะเยา ในฐานะผู้ชำนาญการในเขตเทศบาล ๕) ท้องถิ่นจังหวัดพะเยา	เป็นประธาน เป็นกรรมการ เป็นกรรมการ เป็นกรรมการ	
		ผู้ชำนาญการกองคลัง (ฉบับพิจารณาการคลัง ระดับกลาง)	ทต. หงษ์หิน อ.จุน			
๒	๑๙ ก.ย. ๒๕๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.	ผู้ชำนาญการกองคลัง (ฉบับพิจารณาการคลัง ระดับกลาง)	ทต. หงษ์หิน อ.จุน	๑) นายอนุสิทธิ์ อนุศักดิ์กุล ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ. ขณะ ๒) คลังจังหวัดพะเยา หรือผู้แทน ๓) พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพะเยา หรือผู้แทน ๔) อัยการ นายอนุวัฒน์ นาน้อย สำนักรงกักกันจังหวัดพะเยา ในฐานะผู้ชำนาญการในเขตเทศบาล ๕) ท้องถิ่นจังหวัดพะเยา	เป็นประธาน เป็นกรรมการ เป็นกรรมการ เป็นกรรมการ	
		ผู้ชำนาญการกองคลัง (ฉบับพิจารณาการคลัง ระดับกลาง)	ทต. หงษ์หิน อ.จุน			
๓	๑๙ ก.ย. ๒๕๖ เวลา ๑๑.๐๐ น.	ผู้ชำนาญการกองคลัง (ฉบับพิจารณาการคลัง ระดับกลาง)	ทต. เวียง อ.เชียงคำ	๑) นายอนุสิทธิ์ อนุศักดิ์กุล ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ. ขณะ ๒) คลังจังหวัดพะเยา หรือผู้แทน ๓) พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพะเยา หรือผู้แทน ๔) นายอนุวัฒน์ นาน้อย สำนักรงกักกันจังหวัดพะเยา หรือผู้แทน ในฐานะผู้ชำนาญการในเขตเทศบาล ๕) ท้องถิ่นจังหวัดพะเยา	เป็นประธาน เป็นกรรมการ เป็นกรรมการ เป็นกรรมการ	
		ผู้ชำนาญการกองคลัง (ฉบับพิจารณาการคลัง ระดับกลาง)	ทต. เวียง อ.เชียงคำ			
๔	๑๙ ก.ย. ๒๕๖ เวลา ๑๕.๐๐ น.	ผู้ชำนาญการกองคลัง (ฉบับพิจารณาการคลัง ระดับกลาง)	ทต. เวียง อ.เชียงคำ	๑) นายอนุสิทธิ์ อนุศักดิ์กุล ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ. ขณะ ๒) คลังจังหวัดพะเยา หรือผู้แทน ๓) พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพะเยา หรือผู้แทน ๔) นายอนุวัฒน์ นาน้อย สำนักรงกักกันจังหวัดพะเยา หรือผู้แทน ในฐานะผู้ชำนาญการในเขตเทศบาล ๕) ท้องถิ่นจังหวัดพะเยา	เป็นประธาน เป็นกรรมการ เป็นกรรมการ เป็นกรรมการ	
		ผู้ชำนาญการกองคลัง (ฉบับพิจารณาการคลัง ระดับกลาง)	ทต. เวียง อ.เชียงคำ			



ที่ พย ๕๕๑๐๑/ว ๐๙๖

สำนักงานเทศบาลตำบลหงส์หิน
๒๙๙ หมู่ที่ ๘ ตำบลหงส์หิน
อำเภอจุน จังหวัดพะเยา ๕๖๑๕๐

๔ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญร่วมประเมินปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง
เรียน คณะกรรมการประเมินกำหนดตำแหน่งโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง
อ้างถึง มติ ก.ท.จ.พะเยา ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๘
สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาคำสั่ง ทด.หงส์หิน ที่ ๓๓๒/๒๕๖๘ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับ
โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่
๒๙ เมษายน ๒๕๖๓ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ในการประชุม
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบคัดเลือกคณะกรรมการประเมินการกำหนด
ตำแหน่งโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง)
เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ เทศบาลตำบลหงส์หิน อำเภอจุน จังหวัดพะเยา ซึ่งเทศบาลตำบล
หงส์หิน ได้ดำเนินการแต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการประเมินกำหนดตำแหน่งโครงสร้างส่วนราชการ
ระดับกลาง ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา นั้น

เทศบาลตำบลหงส์หิน จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประเมินปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ
ระดับกลาง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง) ในวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๘
เวลา ๐๘.๓๐ น. ณ สำนักงานเทศบาลตำบลหงส์หิน อำเภอจุน จังหวัดพะเยา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายบำรุง สักลอ)

นายกเทศมนตรีตำบลหงส์หิน

งานการเจ้าหน้าที่ฝ่ายอำนวยการ

สำนักปลัดเทศบาล

โทร. ๐-๕๕๘๘๙-๖๐๕๐

จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ Sarabun_๐๕๕๖๐๒๐๓@dla.go.th

	ปลัดเทศบาล
	หัวหน้า สป.
	หัวหน้าฝ่าย
	พิมพ์/ทวน

“ชื่อสัตย์ สุจริต มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยใจเป็นธรรม”



ที่ พย ๕๔๑๐๑/๐๙๗

สำนักงานเทศบาลตำบลหงส์หิน
๒๙๙ หมู่ที่ ๘ ตำบลหงส์หิน
อำเภอจุน จังหวัดพะเยา ๕๖๑๕๐

๔ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญร่วมประเมินปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง

เรียน ท้องถิ่นจังหวัดพะเยา

อ้างถึง มติ ก.ท.จ.พะเยา ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาคำสั่ง ทต.หงส์หิน ที่ ๓๓๒/๒๕๖๘ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๓ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบคัดเลือกคณะกรรมการประเมินการกำหนดตำแหน่งโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ เทศบาลตำบลหงส์หิน อำเภอจุน จังหวัดพะเยา ซึ่งเทศบาลตำบลหงส์หิน ได้ดำเนินการแต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการประเมินกำหนดตำแหน่งโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา นั้น

เทศบาลตำบลหงส์หิน จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประเมินปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง) ในวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๘ เวลา ๐๘.๓๐ น. ณ สำนักงานเทศบาลตำบลหงส์หิน อำเภอจุน จังหวัดพะเยา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายบำรุง สักลอ)

นายกเทศมนตรีตำบลหงส์หิน

งานกรรณการเจ้าหน้าที่ฝ่ายอำนวยการ

สำนักปลัดเทศบาล

โทร. ๐-๕๔๔๘๙-๖๐๕๐

จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ Sarabun_๐๕๕๖๐๒๐๓@dla.go.th

	ปลัดเทศบาล
	หัวหน้า สป.
	หัวหน้าฝ่าย
	พิมพ์/ทาน

“ชื่อสัตย์ สุจริต มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยใจเป็นธรรม”



ที่ พย ๕๕๑๐๑/ว ๐๙๕

สำนักงานเทศบาลตำบลหงส์หิน
๒๙๙ หมู่ที่ ๘ ตำบลหงส์หิน
อำเภอจุน พย ๕๖๑๒๐

๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง จัดส่งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลางปรับปรุง
ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง)

เรียน คณะกรรมการประเมินการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลางปรับปรุงตำแหน่งผู้อำนวยการ
กองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ

จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย เทศบาลตำบลหงส์หิน อำเภอจุน จังหวัดพะเยา ได้เสนอขอความเห็นชอบปรับปรุง
โครงสร้างส่วนราชการระดับกลางปรับปรุงตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง)
เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลอันเกิดประโยชน์ ต่อการพัฒนาท้องถิ่น อย่างมี
ประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเทศบาล ได้เสนอปริมาณงานและคุณภาพงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน
เพื่อขอรับการประเมินตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ดำเนินการประเมินตาม
ตัวชี้วัดที่ ก.ท. กำหนด ประมวลผลคะแนนตามตัวชี้วัด รายงานผลการประเมินต่อเทศบาลเพื่อเสนอ
คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ทั้งนี้ สำหรับการตรวจประเมินการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลางปรับปรุงตำแหน่ง
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง) ทางฝ่ายเลขานุการจะดำเนินการประสานงานต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายบำรุง สักลอ)

นายกเทศมนตรีตำบลหงส์หิน

งานกรเจ้าหน้าที่/ฝ่ายอำนวยการ

สำนักปลัดเทศบาล

โทร. ๐-๕๕๘๙-๖๐๕๐

จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ Sarabun_๐๕๕๖๐๒๐๓@dla.go.th

	ปลัดเทศบาล
	หัวหน้า สป.
	หัวหน้าฝ่าย
	พิมพ์/ทาน

“ซื่อสัตย์ สุจริต มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยใจเป็นธรรม”



คำสั่งเทศบาลตำบลหงส์หิน

ที่ ๗๓๒ / ๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลางปรับปรุง
ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคหก ประกอบมาตรา ๑๓ (๔) แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๖๓
(ฉบับปรับปรุง) ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ในการประชุม
ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๙
(แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา
ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๘ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการประเมินการ
ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลางปรับปรุงตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง)
ดังนี้

- | | | |
|---|---------------------------------|-------------------|
| ๑. นายอนุสิทธิ์ อนุศักดิ์กุล | ผู้ทรงคุณวุฒิ
ใน ก.ท.จ.พะเยา | ประธานกรรมการ |
| ๒. คลังจังหวัดพะเยา หรือผู้แทน | ผู้แทนส่วนราชการ | กรรมการ |
| ๓. พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพะเยา
หรือผู้แทน | ผู้แทนส่วนราชการ | กรรมการ |
| ๔. นายภูวิวัฒน์ มะโนปิง | กำนันตำบลหงส์หิน | กรรมการ |
| ๕. ท้องถิ่นจังหวัดพะเยา | | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๖. นางสาวเยาวลักษณ์ จันธิมา | นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดำเนินการประเมินตามตัวชี้วัดที่ ก.ท. กำหนด ประมวลผลคะแนน
ตามตัวชี้วัด รายงานผลการประเมินต่อเทศบาลเพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้
ความเห็นชอบ โดยให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายบำรุง สักล่อ)

นายกเทศมนตรีตำบลหงส์หิน

	ปลัดเทศบาล
	หัวหน้า สบ.
	หัวหน้าฝ่าย
	พิมพ์/ทาน

(๒) การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลางปรับปรุงตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) เทศบาลตำบลเจริญราษฎร์ อำเภอแม่ใจ ประกอบด้วย

- ๑) นายอนุสิทธิ์ อนุศักดิ์กุล ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ.พะเยา เป็นประธาน
- ๒) คลังจังหวัดพะเยา หรือผู้แทน เป็นกรรมการ
- ๓) พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพะเยา หรือผู้แทน เป็นกรรมการ
- ๔) นายวุฒิชัย จันทรเพย ตำแหน่งกำนันตำบลเจริญราษฎร์ เป็นกรรมการ
ในฐานะผู้นำชุมชนในเขตเทศบาล
- ๕) ท้องถิ่นจังหวัดพะเยา เป็นกรรมการ/เลขานุการ

(๓) การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลางปรับปรุงตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) เทศบาลตำบลทุ่งรวงทอง อำเภอจุน ประกอบด้วย

- ๑) นายอนุสิทธิ์ อนุศักดิ์กุล ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ.พะเยา เป็นประธาน
- ๒) คลังจังหวัดพะเยา หรือผู้แทน เป็นกรรมการ
- ๓) พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพะเยา หรือผู้แทน เป็นกรรมการ
- ๔) คัดเลือก นายนิรัน ศรีจันทร์ ตำแหน่งกำนันตำบลทุ่งรวงทอง เป็นกรรมการ
ในฐานะผู้นำชุมชนในเขตเทศบาล
- ๕) ท้องถิ่นจังหวัดพะเยา เป็นกรรมการ/เลขานุการ

(๔) การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลางปรับปรุงตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) เทศบาลตำบลหงส์หิน อำเภอจุน ประกอบด้วย

- ๑) นายอนุสิทธิ์ อนุศักดิ์กุล ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ.พะเยา เป็นประธาน
- ๒) คลังจังหวัดพะเยา หรือผู้แทน เป็นกรรมการ
- ๓) พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพะเยา หรือผู้แทน เป็นกรรมการ
- ๔) คัดเลือก นายภูวิวัฒน์ มะโนปิง ตำแหน่งกำนันตำบลหงส์หิน เป็นกรรมการ
ในฐานะผู้นำชุมชนในเขตเทศบาล
- ๕) ท้องถิ่นจังหวัดพะเยา เป็นกรรมการ/เลขานุการ

(๕) การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลางปรับปรุงตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) เทศบาลตำบลเวียงลอ อำเภอจุน ประกอบด้วย

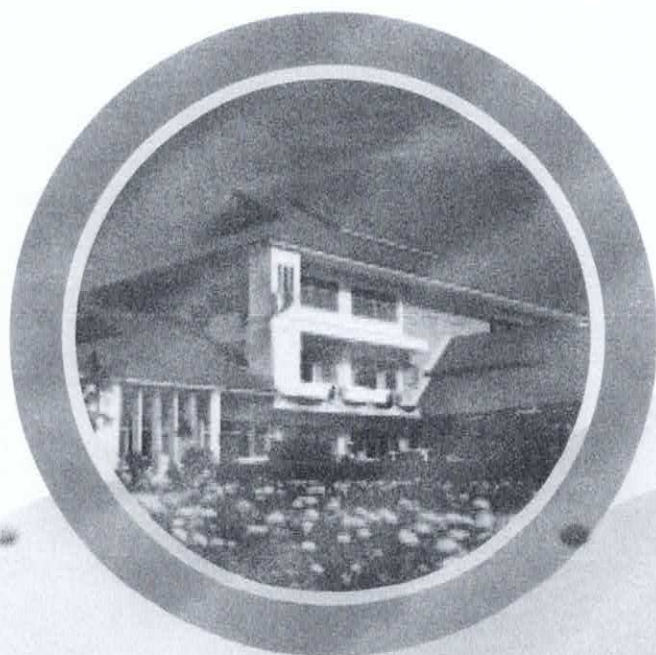
- ๑) นายอนุสิทธิ์ อนุศักดิ์กุล ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ.พะเยา เป็นประธาน
- ๒) คลังจังหวัดพะเยา หรือผู้แทน เป็นกรรมการ
- ๓) พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพะเยา หรือผู้แทน เป็นกรรมการ
- ๓) นางดวงนภา ยอดพล ตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๘ ตำบลลอ เป็นกรรมการ
ในฐานะผู้นำชุมชนในเขตเทศบาล
- ๕) ท้องถิ่นจังหวัดพะเยา เป็นกรรมการ/เลขานุการ

(๖) การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลางปรับปรุงตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงคำ ประกอบด้วย

- ๑) นายอนุสิทธิ์ อนุศักดิ์กุล ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ.พะเยา เป็นประธาน
- ๒) คลังจังหวัดพะเยา หรือผู้แทน เป็นกรรมการ
- ๓) พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพะเยา หรือผู้แทน เป็นกรรมการ
- ๔) นายผจญศิลป์ ประภาสิทธิ์ ตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๖ ตำบลเวียง ในฐานะผู้นำชุมชนในเขตเทศบาล เป็นกรรมการ
- ๕) ท้องถิ่นจังหวัดพะเยา เป็นกรรมการ/เลขานุการ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลหงส์หิน
อำเภอจุน จังหวัดพะเยา
พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙



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 สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ดังนี้.-

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

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

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยวิธีการนั้น 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 รวมทั้งกำกับการเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

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

๓. กองคลัง ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินและบัญชี งานการจ่าย การรับ การนำส่ง การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบในใบสำคัญฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จบำนาญเงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภททะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบตรองประจำปี 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 การค้าที่น่าวังเกี่ยวหรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ 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 ให้เทศบาลเมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่และหน้าที่ในการจัดระบบการ บริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขโรคและก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณสุขการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของผู้ด้อยโอกาส
- (๑๒) การปรับปรุงชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) 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

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

เทศบาลตำบลหงส์หิน อำเภอจุน จังหวัดพะเยา

“มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้”

ตามที่รัฐบาลได้จัดสรรรายการเงินอุดหนุนทั่วไปที่เดิมเป็นรายการที่ระบุวัตถุประสงค์ซึ่งไม่ต้องนำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่าย แต่ได้เปลี่ยนแปลงโดยให้นำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายทำให้วงเงินงบประมาณรายจ่ายสูงขึ้น ส่งผลให้เมื่อนำภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับวงเงินงบประมาณรายจ่ายแล้ว จะมีอัตราลดต่ำลงจนไม่สะท้อนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่แท้จริงขึ้นได้นั้น กรณีดังกล่าวกระทรวงมหาดไทยได้แจ้งเป็นข้อเสนอแนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้พึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการครู

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

เพราะฉะนั้นต้องควรพึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล 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 โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับสถานการณ์และเงื่อนไขระดับประเทศและระดับโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ และศักยภาพของทุนเศรษฐกิจ ทุนทางสังคม และทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศ ให้มีความสำคัญกับการเสริมสร้างความสมดุลในมิติต่างๆ

๒.การสร้างความสามารถในการ “ล้มแล้ว ลุกไว” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน ๓ ระดับประกอบด้วย 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” ในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างในมิติต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความสามารถของบุคคล และสังคมในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

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

๔.การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว โดยให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสมัยใหม่ และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ควบคู่กับการรักษาความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากฐานทรัพยากรธรรมชาติและ ความหลากหลายทางชีวภาพ รวมถึงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิต การให้บริการและการบริโภคเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

เทศบาลตำบลหงส์หิน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ 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 รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒.หน่วยตรวจสอบภายใน ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี 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 ยกกระดับทักษะฝีมือแรงงานภาคบริการ

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 ตะวันออกที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับ สินค้าหัตถกรรม อุตสาหกรรม/สินค้าชุมชน เป็นฐานการผลิตสินค้าเกษตร โดยมีพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว ข้าวโพดเลี้ยง สัตว์ ยางพารา ชา กาแฟ และผลไม้ (ลิ้นจี่ ลำไย) มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและ วัฒนธรรมที่หลากหลาย นอกจากนั้นสามารถที่จะพัฒนาเชื่อมโยงการท่องเที่ยวกับประเทศในกลุ่ม GMS และ AC ทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ ประกอบกับมีสถาบันการศึกษาหลายระดับ พร้อมรองรับการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อ สนับสนุนการพัฒนาต่างๆ 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 รองรับบริการเชื่อมโยง NSEC ตามกรอบความร่วมมือ GMS โดยจัดตั้งศูนย์ บริหารจัดการ Logistics และ Supply Chain ผลักดันด้านโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาระบบฐานข้อมูล วิจัย พัฒนา ผลิตภัณฑ์ด้าน Logistics ทุกระดับ และจัดการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเข้มแข็งและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตภาคเกษตรและอุตสาหกรรม การเกษตร เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรปลอดภัยที่มีศักยภาพ

แนวทางการพัฒนา

๑) เพิ่มผลิตภาพและคุณภาพการผลิตสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร โดยเน้นความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ สิ่งที่มีศักยภาพทางการตลาด ลดต้นทุนการผลิตโดยใช้หลักการผลิตปริมาณมาก ปรับปรุงคุณภาพการผลิต เพื่อเพิ่มมูลค่า พัฒนากลุ่มธุรกิจและผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเกษตร

๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี การสร้างนวัตกรรม และมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์และ อุตสาหกรรมแปรรูปเกษตร

๓) สร้างความเข้มแข็งต่อเกษตรกร องค์กรเกษตรและผู้ประกอบการอุตสาหกรรม โดย การสนับสนุน 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 ส่งเสริมความร่วมมือในลักษณะโครงข่ายการท่องเที่ยว 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 และความเป็นอยู่ที่ดีอย่างยิ่ง

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 การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่จำเป็นในการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา(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 และการพัฒนาการบริการและ การท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ
- ๒.๕ ส่งเสริมการเกษตรผสมผสานและเกษตรอินทรีย์ เพื่อให้ผลผลิตทางการเกษตรปลอดภัยจากสารพิษ
- ๒.๖ ส่งเสริมและพัฒนาสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) งานฝีมือ และหัตถกรรมให้เป็นสินค้าที่มี คุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค และการเกษตรอย่างพอเพียงและทั่วถึง เป็นระบบลุ่มน้ำ พร้อมจัดทำแผนที่น้ำอย่างครอบคลุมทุกพื้นที่
- ๓.๒ สนับสนุนและช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาภัยแล้งและขาดแคลนน้ำ
- ๓.๓ ส่งเสริมให้มีระบบการคมนาคม และการขนส่งที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นให้ได้ มาตรฐาน เพื่อให้การคมนาคมและการขนส่งสินค้ามีความสะดวกรวดเร็ว และกระจายความเจริญไปทุก พื้นที่
- ๓.๔ สนับสนุนด้านเทคนิค วิชาการ เครื่องมือ เครื่องจักรกลและบุคลากร ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหา โครงสร้างพื้นฐานให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงาน อื่น ๆ
- ๓.๕ ส่งเสริมการวางผังการใช้ที่ดินให้เป็นระบบ และการจัดการใช้ที่ดินอย่างเหมาะสม โดยการสนับสนุนให้ มีการจัดทำผังเมืองรวม 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 ตลอดจนแก้ไขปัญหาลูกและเยาวชนในกลุ่มเสี่ยง และการแก้ไขปัญหาสังคมในด้านต่าง ๆ
- ๔.๖ สนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๔.๗ สนับสนุนการป้องกันปัญหาอาชญากรรมและการจราจร เพื่อสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- ๕.๑ ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกของประชาชน เด็กและเยาวชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ ที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ๕.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาน้ำเน่าเสีย
- ๕.๔ ส่งเสริมการดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน โดยการปลูกป่าทดแทนและรักษาสภาพแวดล้อมของแหล่งต้นน้ำ ลำธาร
- ๕.๕ ส่งเสริมการประหยัดพลังงานและการรณรงค์แก้ไขปัญหามลภาวะโลกร้อน

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 , ปัญหาการบริหารจัดการ , ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหงส์หิน บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็น ต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ตามเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน

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

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการในกองคลัง เทศบาลตำบลหงส์หินแล้ว พบว่าสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นในกองคลังขึ้นใหม่

๓. กองช่าง

๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

- งานธุรการ
- งานวิศวกรรม
- งานสถาปัตยกรรม
- งานผังเมือง
- งานควบคุมอาคาร

๓.๒ ฝ่ายการโยธา

- งานสาธารณูปโภค
- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ
- งานสวนสาธารณะ
- งานสำรวจและแผนที่

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการในกองช่าง เทศบาลตำบลหงส์หินแล้ว พบว่าสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการ

ประหยัคงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นในกองช่างชั้นใหม่

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- งานธุรการ
- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานวางแผนสาธารณสุข
- งานศูนย์บริการสาธารณสุข
- งานรักษาความสะอาด

๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข

- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานเทียบกับโครงสร้างส่วนราชการในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเทศบาลตำบลหงส์หินแล้ว พบว่าสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัคงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมชั้นใหม่

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

-งานตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน และพัสดุ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม

การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด การเข้าสู่ระบบแห่ง และระบบจำแนกตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่ง มีการจัดประเภทตำแหน่งให้สอดคล้องกับลักษณะงานในปัจจุบันซึ่งเดิมมีการกำหนดประเภทตำแหน่งออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่

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

โดยมีมาตรฐานกลางในการกำหนดระดับตำแหน่งเพียงหนึ่งเดียว ซึ่งเรียกกันง่ายๆ ว่า .ซี. คือ การมี Common Level 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 แห่ง คำอธิบายกลุ่มประเภทตำแหน่ง

๑. ประเภททั่วไป คือ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการ งานปฏิบัติการของหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งบรรจุจากผู้จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

๒. ประเภทวิชาการ คือ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จปริญญาทางวิชาการตามที่ ก.ถ. กำหนดให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

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

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

(๒) การจัดสรรประเภทของบุคลากร

ตามหนังสือด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ แจ้งเรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (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 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

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

คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ 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 จึงได้นำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด 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)	จำนวนเป็นอัตรากำลังที่ต้องการเพิ่มขึ้นปี 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)	จำนวนเป็นอัตรากำลังที่ต้องการเพิ่มขึ้นปี ๖๗-๖๙
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๘๗,๑๕๐	๑.๐๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลังที่ต้องการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙			๑.๐๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม

* รายละเอียดการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นแนบท้ายภาคผนวก

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของตำแหน่งบริหาร ทด.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	เวลาที่หมดต่อปี ๒๕๖๓-๒๕๖๔ นาทีก	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (คน)	คำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการเพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๓-๒๕๖๔
๑	หัวหน้าสำนักปลัด	๑๔๒,๓๗๐	๑,๓๒	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	๙๘,๕๓๒	๑,๑๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓.	หัวหน้าฝ่ายป้องกัน	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	๘๖,๕๓๐	๑,๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๙.	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๗๖,๘๕๐	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. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔			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. ๒๕๖๓- ๒๕๖๔ ต่อไป

กองคลัง

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาที่หมดต่อ ปี๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน (คน)	จำนวนเป็นอัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้นปี ๖๗-๖๙
๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง	๘๖,๓๖๐	๑.๐๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒.	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	๘๓,๘๘๐	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

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาที่หมดต่อ ปี๒๕๘๐๐ นาที	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน (คน)	จำนวนเป็นอัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๙
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.	พนักงานจคมাত্রวัดน้ำ	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.	พนักงานขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	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

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาที่หมดต่อ ปี๒๕๘๐๐ นาที	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน)	จำนวนเป็นอัตรากำลัง ที่ต้องการเพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๙
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 ซึ่งเทศบาลจะต้องมีการวางแผนการโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้เหมาะสมกับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับปริมาณงานและแก้ไขปัญหาทุกปัญหา และรับรู้ปัญหาและความต้องการของชาวบ้านตามสภาพพื้นที่อย่างแท้จริง รวมถึงส่งเสริมให้ความรู้แก่ชุมชนให้เกิดแนวทางแก้ไขปัญหาาร่วมกันทุกฝ่าย 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 ๒๔๙๖ 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 โดยอาจเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก การสำรวจ โทรศัพท์ ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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 เทศบาลตำบลเวียงลอ เนื่องจากอยู่ในกลุ่มเทศบาลและขนาดเดียวกัน จะเห็นได้ว่าเทศบาลตำบลหงส์หินมีการกำหนดจำนวนบุคลากรในภาพรวมกันเท่ากัน ดังนี้

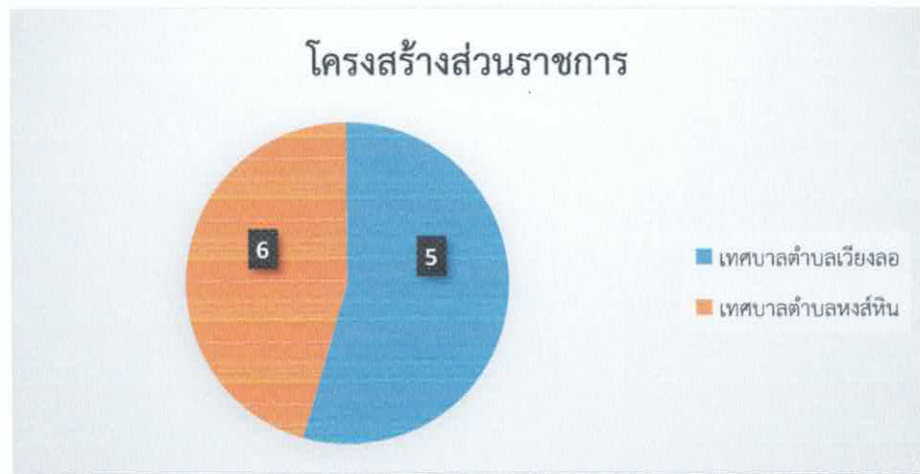
รายการ	เทศบาลตำบลเวียงลอ	เทศบาลตำบลหงส์หิน
โครงสร้างส่วนราชการ	จำนวน ๖ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑. สำนักปลัด ๒. หน่วยตรวจสอบภายใน ๓. กองคลัง ๔. กองช่าง ๕. กองการศึกษาฯ ๖. กองสาธารณสุขฯ	จำนวน ๕ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑. สำนักปลัด ๒. หน่วยตรวจสอบภายใน ๓. กองคลัง ๔. กองช่าง ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
จำนวนพนักงานเทศบาล	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. กองสาธารณสุข 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. กองสาธารณสุข ๑ อัตรา
จำนวนพนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑๕ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัดจำนวน ๖ อัตรา ๒. กองช่างจำนวน ๕ อัตรา ๓. กองการศึกษา ๑ อัตรา	จำนวน ๙ อัตรา ดังนี้ ๑. สำนักปลัด จำนวน ๕ อัตรา ๒. กองช่าง จำนวน ๔ อัตรา
ครู	จำนวน ๗ อัตรา	-
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

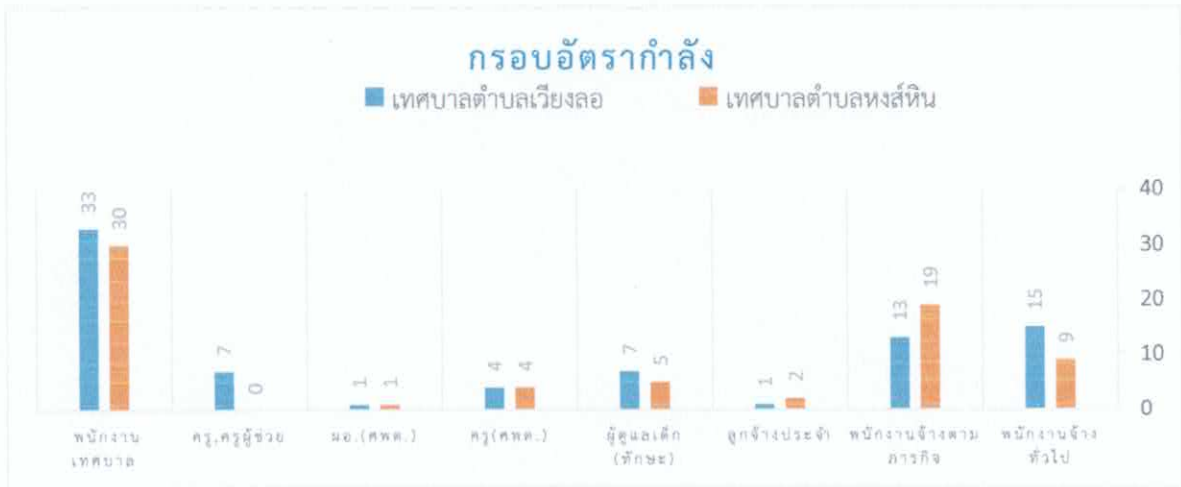
ข้อมูลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลหงส์หิน อำเภอจุน จังหวัดพะเยา

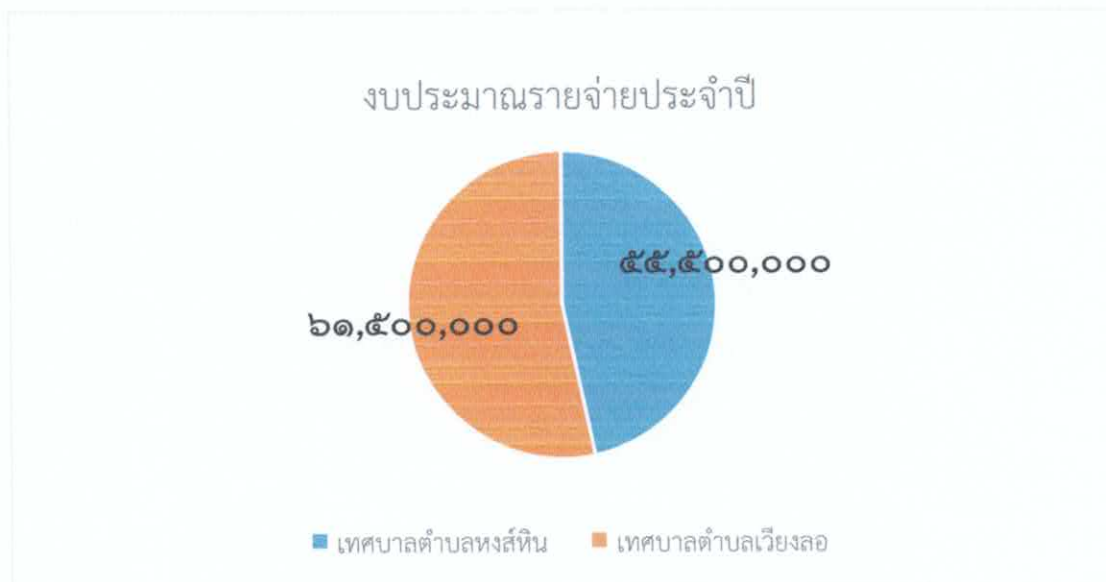
จากการเปรียบเทียบโครงสร้างส่วนราชการ อัตรากำลัง และงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมาของเทศบาลตำบลหงส์หินกับเทศบาลตำบลเวียงลอ ซึ่งเป็นเทศบาลประเภทเดียวกันที่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียง จึงมีข้อเปรียบเทียบตามกราฟ ดังนี้



๑.ด้านโครงสร้างส่วนราชการ มีความแตกต่างกัน เนื่องจากเทศบาลตำบลเวียงลอ มีโครงสร้างส่วนราชการ ๖ ส่วนราชการ ส่วนเทศบาลตำบลหงส์หิน มี ๕ ส่วนราชการ เนื่องจากงานการศึกษาของเทศบาลตำบลหงส์หินอยู่ในฝ่ายอำนวยการ 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) สภาพพื้นที่ทำการเกษตรยังไม่มีผังแผนที่ที่เหมาะสม (การจัดรูปที่ดิน)
- ๘) เกษตรกรส่วนใหญ่ยังใช้สารเคมีมากเกินไปจนทำให้มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ

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 ของกิจการที่ได้รับ การถ่ายโอน

๓.ปัญหาด้านสังคม

การศึกษา

๑) เด็กก่อนวัยเรียน นอกระบบโรงเรียน ขาดความเสมอภาคและโอกาส เข้ารับบริการเตรียมความพร้อม ขาดการจัดบริหารจัดการ

๒) โอกาสทางการศึกษาของเด็กไม่เท่าเทียมกัน ทั้งในด้านสื่อการเรียน การสอนครู/อาจารย์ และ อุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓) เครื่องมือ เครื่องใช้หรืออุปกรณ์การเรียนการสอนและเทคโนโลยีไม่เพียงพอ และเอื้อให้นักเรียน นักศึกษารู้จักคิด วิเคราะห์ด้วยตนเองหรือริเริ่มแนวคิดใหม่

๔) ช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนยังไม่เพียงพอ เช่น ห้องสมุดประชาชน ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เป็นต้น

ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑) มีข้อจำกัดทางด้านบุคลากรเผยแพร่ทางศาสนาและวัฒนธรรม ทั้งเชิงปริมาณคุณภาพ และงบประมาณรวมทั้งการทำนุบำรุงยังไม่เป็นระบบ

๒) ประชาชน เยาวชนบางส่วนขาดความรู้ ความเข้าใจและเห็นคุณค่ามรดกทาง วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓) ไม่มีศูนย์เรียนรู้หรือพิพิธภัณฑ์ของเทศบาลสำหรับการศึกษาทั้งในและนอกระบบ

สุขภาพอนามัย

๑) ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการป้องกันโรค และขาดการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน

๒) ประชาชน เยาวชน ให้ความสนใจในการออกกำลังกายและเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพน้อย

๓) ขาดอุปกรณ์ในการออกกำลังกายและเล่นกีฬา

๔) สถานีอนามัยให้บริการยังไม่ทั่วถึงแก่ประชาชนเท่าที่ควร

๕) ระบบข้อมูลข่าวสารขาดการเชื่อมโยง

สวัสดิการสังคม

๑) ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอชไอวีและผู้ด้อยโอกาสอื่นๆ ยังไม่ได้รับการดูแลช่วยเหลืออย่างทั่วถึง การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒) การเกิดภัยธรรมชาติโดยเฉพาะอุทกภัยและวาตภัยทำให้เกิดความเสียหายแก่พืชผลทางการเกษตรและบ้านเรือนราษฎร

๓) เครื่องมือ เครื่องใช้ เทคโนโลยีของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยของประชาชนล้าสมัย และไม่เพียงพอ อันส่งผลต่อประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปราม อาชญากรรมและยาเสพติด

๔) บุคลากรขาดทักษะ ความรู้ในการช่วยเหลือและบรรเทาสาธารณภัย

การทุจริตและประพฤติมิชอบ

๑) ข้าราชการและประชาชนยังมีความตระหนักรู้และจิตสำนึก การมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบน้อย

๒) ประชาชนขาดการเข้าร่วมในการจัดซื้อจัดจ้าง

การคุ้มครองผู้บริโภค

๑) ประชาชนยังขาดความรู้ด้านการคุ้มครองผู้บริโภค

๒) ประชาชนถูกเอารัดเอาเปรียบจากผู้ค้า

การแก้ไขปัญหายาเสพติด

- ๑) ขาดความต่อเนื่องของการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
- ๒) ยาเสพติดยังไม่หมดไปจากพื้นที่

ด้านสิทธิเด็กและสตรี

- ๑) การถูกละเมิดสิทธิเด็กและสตรี
- ๒) มีแหล่งเสี่ยงที่เป็นอันตรายต่อเด็กและสตรี

๔ ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ๑) ประชาชนยังไม่มี ความเข้าใจและมี ส่วนร่วมในการเลือกตั้งระดับท้องถิ่น
- ๒) ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นน้อย
- ๓) ขาดการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของ อปท.
- ๔) เครื่องจักรกล วัสดุ อุปกรณ์ มีอายุการใช้งานมากและมีจำนวนไม่เพียงพอกับความต้องการใช้งาน
- ๕) สำนักงานคับแคบ บุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

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

ข. การวิเคราะห์ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนาที่ผ่านมาของเทศบาลตำบลหงส์หิน

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

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

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

๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ถึงแม้ว่าปัญหาในลำดับแรกของการพัฒนาเทศบาลตำบลหงส์หิน คือ การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานก็ตาม แต่ก็ได้หมายความว่าเทศบาลตำบลหงส์หินจะต้องนำเอางบประมาณไปดำเนินการเฉพาะโครงสร้างพื้นฐานเท่านั้น ที่ผ่านมามีการจัดงบประมาณในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนก็ยังมีอยู่แต่ ไม่มากนัก ส่วนใหญ่จะเป็นการให้การสนับสนุนเล็กๆ น้อยๆ เสริมโครงการที่ชุมชนทำอยู่แล้ว โดยที่เทศบาลไม่ได้ดำเนินการเองทั้งหมด

ปัญหาในด้านเศรษฐกิจของประชาชนส่วนใหญ่ก็คือ การไม่มีอาชีพเสริมในช่วงหลังฤดูเก็บเกี่ยว ปัญหาการไม่มีความรู้ในเรื่องการแปรรูป การตลาด การไม่มีเงินหมุนเวียน และอีกหลายปัญหาซึ่งเกี่ยวข้องกับปากท้องของชาวบ้าน ซึ่งการพัฒนาที่ผ่านมาในเรื่องต่างๆ เหล่านี้จะดำเนินการโดยส่วนราชการต่างๆ เสียเป็นส่วนใหญ่ โดยที่เทศบาลมิได้เข้าไปมีส่วนร่วมมากนัก

โครงการส่งเสริมอาชีพที่ส่วนราชการต่างๆ ได้ดำเนินการไว้นั้นส่วนใหญ่จะไม่ค่อยประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร อันเนื่องมาจากการไม่มีส่วนร่วมของประชาชน หรือเป็นโครงการที่ไม่เกิดจากการรวมกลุ่มของประชาชนอย่างแท้จริง และการรวมกลุ่มนั้นส่วนมากจะเน้นทางด้านเศรษฐกิจคือ เอาเงินหรือกำไรเป็นตัวตั้งในการดำเนินงาน สินค้าที่ผลิตออกมามีปัญหาในเรื่องของการตลาด การนำสินค้าไปจำหน่ายซึ่งไม่สามารถที่จะต่อสู้แข่งขันกับผู้ผลิตสินค้าของเอกชนได้แทนที่จะผลิตออกมาเพื่อใช้ในครัวเรือน ในกลุ่มของตนเอง และประชาชนในพื้นที่ได้ใช้ได้บริโภคก่อน ซึ่งเป็นการลดรายจ่ายที่เหลือ จึงค่อยขยายตลาดออกไปยังชุมชนอื่นเป็นการเพิ่มรายได้ ซึ่งเป็นไปตามหลัก “เศรษฐกิจแบบพอเพียง”

อีกปัญหาหนึ่งก็คือ ความต่อเนื่องของโครงการที่ผ่านมาจากการจัดทำโครงการด้านอาชีพไม่ค่อยมีความต่อเนื่อง และขาดการติดตามประเมินผลโครงการทำให้การพัฒนาของกลุ่มอาชีพด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานของกลุ่ม การพัฒนาการผลิต ไม่มีการพัฒนาเท่าที่ควรหรือไม่ก็ยุบเลิกไปทำให้งบประมาณสูญเปล่า

๓.การพัฒนาด้านสังคม

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

สำหรับในเรื่องของการจัดสวัสดิการสังคมโดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาส เช่น ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอดส์ การให้ความช่วยเหลืออย่างไม่ทั่วถึง อันมีสาเหตุมาจากเรื่องของงบประมาณที่จะต้องให้ความช่วยเหลือบุคคลเหล่านี้ ในรูปของเงินเบี้ยยังชีพ เงินสงเคราะห์ ซึ่งเทศบาล พึ่งจะได้รับการถ่ายโอนมาจากกรมประชาสงเคราะห์ (เดิม) จึงยังไม่มีการจัดงบประมาณในการนี้ไว้ และคาดว่าในปีต่อไปเทศบาลจะต้องเตรียมการและจัดตั้งงบประมาณเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลกลุ่มนี้ตามศักยภาพ

อีกประการหนึ่ง ในเรื่องศูนย์บริการแก่ผู้ด้อยโอกาส กลุ่มต่างๆ ในสังคม หรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนมี ไม่เพียงพอกับจำนวนผู้ด้อยโอกาสที่มีอยู่

ในเรื่องของสุขภาพอนามัยนั้น เทศบาลมีส่วนร่วมเข้าไปดำเนินการหรือจัดทำโครงการที่เกี่ยวกับเรื่องการรักษาสุขภาพอนามัยของประชาชนอยู่บ้าง อาทิ การป้องกันโรค เช่น การฉีดยาคำจัดยุง การรณรงค์ป้องกันโรคไข้เลือดออก การประชาสัมพันธ์ รณรงค์การป้องกันโรคเอดส์ การแก้ไขปัญหายาเสพติด เป็นต้น แต่ก็ยังไม่ทั่วถึงและเพียงพอ รวมทั้งการจัดทำโครงการไม่ต่อเนื่อง

๔.ด้านการเมือง การบริหาร

การพัฒนาในด้านการเมืองการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพะเยา ส่วนใหญ่จะเน้นในเรื่องของการจัดซื้อจัดหา วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน มากกว่าที่จะนำไปพัฒนาในเรื่องของการฝึกอบรม การให้ความรู้ในเรื่องของการเมือง การปกครอง และการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสัดส่วนของการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาในด้านนี้มีจำนวนมากพอสมควร เมื่อเทียบกับการพัฒนาในด้าน

อื่นๆ 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 สิ่งทีพอจะกระทำได้ในตอนนี้ก็คือการรณรงค์สร้างจิตสำนึกและการสร้างความเข้าใจแก่ประชาชนให้เห็นถึงความสำคัญของการทีจะต้องมีสถานที่เพื่อกำจัดขยะของชุมชน และวิธีการกำจัดขยะมูลฝอยทีถูกวิธี

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหงส์หิน

ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดขอบเขตไว้อย่างชัดเจนซึ่งครอบคลุมทุกด้าน ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ทีจะเข้าไปแก้ไขปัญหา สนับสนุนส่งเสริม ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่โดยใช้ จุดแข็ง-จุดอ่อน-โอกาส-ภัยคุกคาม ในพื้นที่ ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก ภารกิจรองเทศบาลกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยมีกรวิเคราะห์ภารกิจด้านต่าง ๆ และได้กำหนดแบ่งหัวข้อให้ตรงกับสภาพปัญหาความสอดคล้องกับสภาพพื้นที่ ความต้องการของประชาชน โดยกำหนดภารกิจของเทศบาล เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวกำหนด

อยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจทีเกี่ยวข้องดังนี้

- 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 รวมทั้งการกำจัดมูล

ฝอยและสิ่งปฏิภูล

- ๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิภูล และน้ำเสีย
- ๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจหน้าที่เทศบาล ได้นำวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็ง โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ดังนี้

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาของเทศบาล

ก. จุดแข็ง (Strength)

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

ข. จุดอ่อน (Weakness)

- ๑) นักการเมืองท้องถิ่นยังมีความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ จิตสำนึก และความกระตือรือร้น ในการพัฒนาท้องถิ่นยังไม่เพียงพอ
- ๒) ความไม่เข้าใจในระเบียบกฎหมาย ข้อปฏิบัติของบุคลากร
- ๓) ขาดการส่งเสริมด้านการพัฒนาความรู้ของบุคลากร

- ๕) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๖) เทศพาณิชย์
- ๗) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- ๘) การสาธารณูปการ
- 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. ภารกิจรอง

- ๑) ให้มีตลาด
- ๒) การจัดให้มีและควบคุมตลาด และที่จอดรถ
- ๓) การผังเมือง
- ๔) การควบคุมอาคาร
- ๕) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- ๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- ๗) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๘) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- ๙) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

- ๑๐) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๑๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๑๒) การขนส่งและการวิศวกรรม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลหงส์หิน ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

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

เทศบาลตำบลหงส์หิน ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังเดิม โดยแยกเป็นข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๓๒ อัตรာ ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรာ พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๒๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๖ อัตรา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๙ อัตรา ครู ๑ อัตรา พนักงานจ้าง ๕ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๖๙ 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
สำนักปลัดเทศบาล	
๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	จำนวน ๔ อัตรา
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๓. นิติกร (ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๕. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๖. นักจัดการทะเบียนและบัตร (ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๗. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	จำนวน ๒ อัตรา
๘. เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๙. เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	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
๖. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (คุณวุฒิ)	จำนวน ๑ อัตรา
๗. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)	จำนวน ๑ อัตรา

๘. พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	จำนวน ๑ อัตรา
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	
๑. คนงานทั่วไป	จำนวน ๒ อัตรา
๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน ๑ อัตรา

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในสำนักปลัดแล้ว พบว่าปริมาณงานและบุคลากร สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งใดอีก

กองคลัง

๑. นักบริหารงานการคลัง (ระดับกลาง)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น)	จำนวน ๒ อัตรา
๓. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๖. 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. พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	จำนวน ๑ อัตรา
------------------------	---------------

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	จำนวน ๑ อัตรา
๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	จำนวน ๑ อัตรา
๔. พนักงานสูบน้ำ (ทักษะ)	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงานทั่วไป	จำนวน ๒ อัตรา
๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน ๑ อัตรา

เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในกองช่างแล้ว พบว่าปริมาณงานและบุคลากร สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งใดอีก

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑.	นักบริหารงานสาธารณสุข (ระดับต้น)	จำนวน ๓ อัตรา
๒.	นักวิชาการสุขาภิบาล (ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๓.	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (พง.)	จำนวน ๒ อัตรา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑ อัตรา
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 - 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 <p>ศพด.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระดับวัยเรียนและปฐมวัย - งานการศึกษา ประเพณี ศาสนา และวัฒนธรรม 	

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 <p>๒.๒ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานสถิติการคลัง - งานระเบียบการคลัง - งานการพัสดุและทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน <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 -งานตรวจสอบสอปัสตุดและการเก็บรักษา -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 อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ 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	-	-	-	ว่าง
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	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
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	-	-	-	ว่าง
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	
ศพด.								
ผอ.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	รอจัดสรรฯ
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	มีนครอง
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒				มีนครอง
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน(คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีนครอง ๒
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีนครอง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
กองคลัง								
(ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๐	๐	๑	๑		+๑		มีนครอง
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๐	๐	๑	๑		+๑	-	ว่าง
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๐	๐	๑	๑		+๑	-	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๐	๐	๑	๑		+๑	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ (ถ่ายโอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานสูบน้ำ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
รวมพนักงานเทศบาล	๖๗	๖๗	๗๑	๗๑		+๔		

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและชั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน 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 คิดจากชั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๑ ชั้น ในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดชั้นใหม่ (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

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๑	๑	๙๕๓,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๖๔๐	๒๗,๓๖๐	-	๑,๐๑๘,๖๘๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒	หน่วยตรวจสอบ ๑๒																		
๒	นักวิชาการตรวจสอบ	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	-	๓๗๘,๓๒๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓	หัวหน้าสำนักงานสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑	๑	๖๒๖,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๑๖๐	๒๐,๔๐๐	-	๖๕๔,๐๔๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยความสะดวก	ต้น	๑	๑	๕๑๖,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	-	๕๓๒,๖๘๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕	หัวหน้าฝ่ายป้องกัน	ต้น	๑	๑	๔๕๓,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	-	๔๖๖,๙๒๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ต้น	๑	๑	๕๐๘,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	-	๕๒๔,๕๒๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๗	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	-	๓๗๑,๓๒๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	ว่าง
๘	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	๓๖๘,๖๔๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๙	นักวิเคราะห์นโยบาย	ช.ก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	๓๘๙,๔๐๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๐	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๑	๑	๓๒๖,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	-	๓๕๖,๑๖๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๘๘๐	๑๖,๒๔๐	-	๓๓๕,๗๖๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑๒	นิติกร	ชก.	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑๓	นักจัดการงานทะเบียน	ชก.	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๔๙๘,๖๐๐	๕๑๐,๘๐๐	๕๑๖,๕๖๐	
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๖๗,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๒๙๗,๒๔๐	
๑๕	เจ้าพนักงานป้องกัน	ชง.	๑	๑	๓๖๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๗๗,๑๖๐	๓๘๘,๖๘๐	๓๙๕,๖๘๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																			
๑๖	ผู้อำนวยการศูนย์ฯ		๑	๑		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	บริหารจัดการ/เงินอุดหนุน
๑๗	ครู		๔	๔		๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๘	ผ.ตด. (พ.ตามภารกิจ) สักลอบ	ทักษะ	๑	๑		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๙	ผ.ตด. (พ.ตามภารกิจ) สักลอบ	ทักษะ	๑	๑		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๐	ผ.ตด. (พ.ตามภารกิจ) พวงพยอม	ทักษะ	๑	๑		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๑	ผ.ตด. (ทั่วไป)	ทั่วไป	๑	๑		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๒	ผ.ตด. (ทั่วไป)	ทั่วไป	๑	๑		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																			
๒๔	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	คุณวุฒิ	๑	๑	๒๐๗,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๘,๕๐๐	๘,๖๔๐	๘,๗๘๐	
๒๕	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	คุณวุฒิ	๑	๑	๒๕๗,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๓,๘๘๐	๑๔,๐๒๐	๑๔,๑๖๐	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๓๔๔,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	
๒๗	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ	คุณวุฒิ	๑	๑	๓๐๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๗๒๐	๑๓,๒๐๐	

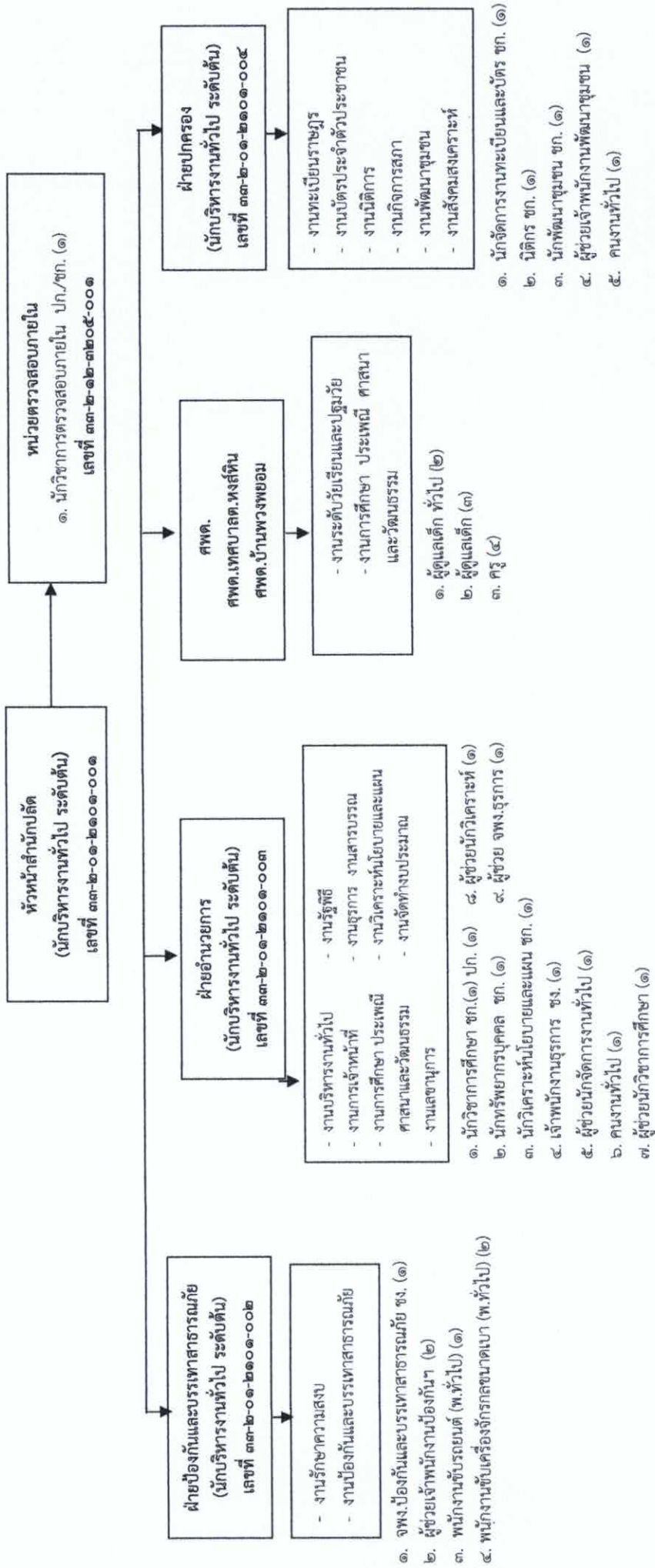
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องใช้ในการระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาฯ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๕๖,๕๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๑๖๖,๕๘๐	๑๖๖,๕๘๐	๑๖๖,๕๘๐	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๘๘,๖๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๑๙๖,๒๑๐	๑๙๖,๒๑๐	๑๙๖,๒๑๐	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๓,๕๖๐	
๓๑	คนงานทั่วไป		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๓๒	พนักงานขับรถเครื่องจักรฯ		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๓๓	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๓๖๐	
	กองคลัง๑๔																	
๓๔	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	๑	๑	๕๕๓,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๕๕๓,๐๐๐	๕๕๓,๐๐๐	๕๕๓,๐๐๐	
๓๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๑	๑	๔๗๓,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๕๐	๑๕,๒๕๐	๑๕,๒๕๐	๕๐๘,๘๑๐	๕๐๘,๘๑๐	๕๐๘,๘๑๐	
๓๖	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	๑	๑	๔๘๖,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๑๖๐	๑๘,๑๖๐	๑๘,๑๖๐	๕๐๕,๑๒๐	๕๐๕,๑๒๐	๕๐๕,๑๒๐	
๓๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๓๕๕,๓๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๓๕๕,๓๖๐	๓๕๕,๓๖๐	๓๕๕,๓๖๐	
๓๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๓๕๕,๓๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๓๕๕,๓๖๐	๓๕๕,๓๖๐	๓๕๕,๓๖๐	
๓๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง	๑	๐	๒๗๗,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๒๗๗,๘๐๐	๒๗๗,๘๐๐	๒๗๗,๘๐๐	
๔๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง	๑	๐	๒๗๗,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๗๖๐	๗,๗๖๐	๗,๗๖๐	๒๘๕,๕๖๐	๒๘๕,๕๖๐	๒๘๕,๕๖๐	
	พนักงานจ้าง																	
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๖๑,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๑๖๘,๔๔๐	๑๖๘,๔๔๐	๑๖๘,๔๔๐	
๔๒	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	คุณวุฒิ	๑	๑	๒๗๕,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๑,๘๘๐	๑๑,๘๘๐	๒๘๗,๕๖๐	๒๘๗,๕๖๐	๒๘๗,๕๖๐	
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๘๖,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๖๐	๗,๒๖๐	๗,๒๖๐	๑๙๓,๗๖๐	๑๙๓,๗๖๐	๑๙๓,๗๖๐	
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๖๖,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๑๗๓,๔๔๐	๑๗๓,๔๔๐	๑๗๓,๔๔๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๔๔,๒๘๐	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๑,๕๒๐					
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บฯ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๘๓,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๗,๒๘๐	๑๙๐,๓๒๐	๑๙๖,๖๐๐	๑๙๖,๖๐๐					
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บฯ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๔๔,๒๘๐	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๑๕๐,๕๒๐	๑๕๖,๗๖๐	๑๕๖,๗๖๐					
	กองช่าง๑๕																		
๔๘	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๔๗๑,๒๔๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๑,๕๒๐	๔๙๑,๕๒๐					
๔๙	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนฯ	ต้น	๑	๐	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๒,๔๔๐	๔๓๒,๔๔๐					
๕๐	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	ต้น	๑	๐	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๒,๔๔๐	๔๓๒,๔๔๐					
๕๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๑	๑	๔๕๖,๕๒๐	๑	๑	-	-	-	๑๔,๘๘๐	๔๗๑,๔๐๐	๔๗๖,๒๘๐	๔๗๖,๒๘๐					
	ลูกจ้างประจำ																		
๕๒	พนักงานจมนครวัดน้ำ		๑	๑	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-					ถ้าโยธาฯ
	พนักงานจ้าง																		
๕๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๗๕,๒๐๐	๑	๑	-	-	-	๗,๒๘๐	๑๘๒,๒๘๐	๑๘๘,๕๖๐	๑๘๘,๕๖๐					
๕๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๓๓,๕๒๐	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๑๓๙,๒๘๐	๑๔๕,๐๔๐	๑๔๕,๐๔๐					
๕๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๒๗,๐๘๐					
๕๖	พนักงานสูบน้ำ	ทักษะ	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๒,๑๖๐					
๕๗	คนงานทั่วไป		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	-	-	-	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐					

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๘	พนักงานขับรถ		๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๕๙	กองสาธารณสุขฯ ob	ต้น	๑	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๖๖๐	๒,๖๖๐	๒,๖๖๐	๔๔๑,๒๖๐	๔๔๑,๒๖๐	๔๔๑,๒๖๐		
๖๐	(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๔๐๐,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๕๐	๑๓,๔๕๐	๑๓,๔๕๐	๔๑๓,๙๑๐	๔๑๓,๙๑๐	๔๑๓,๙๑๐		
๖๑	(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๖๖๐	๒,๖๖๐	๒,๖๖๐	๔๑๘,๒๖๐	๔๑๘,๒๖๐	๔๑๘,๒๖๐		
๖๒	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	๑	๓๖๒,๖๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๕๐	๑๓,๔๕๐	๑๓,๔๕๐	๓๗๖,๐๕๐	๓๗๖,๐๕๐	๓๗๖,๐๕๐		
๖๔	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ป.ง.	๑	๑๘๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๕๐	๗,๕๕๐	๗,๕๕๐	๑๙๒,๓๖๐	๑๙๒,๓๖๐	๑๙๒,๓๖๐		
๖๕	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ป.ง.	๑	๑๓๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๔๓,๑๒๐	๑๔๓,๑๒๐	๑๔๓,๑๒๐		
๖๖	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๓,๕๖๐		

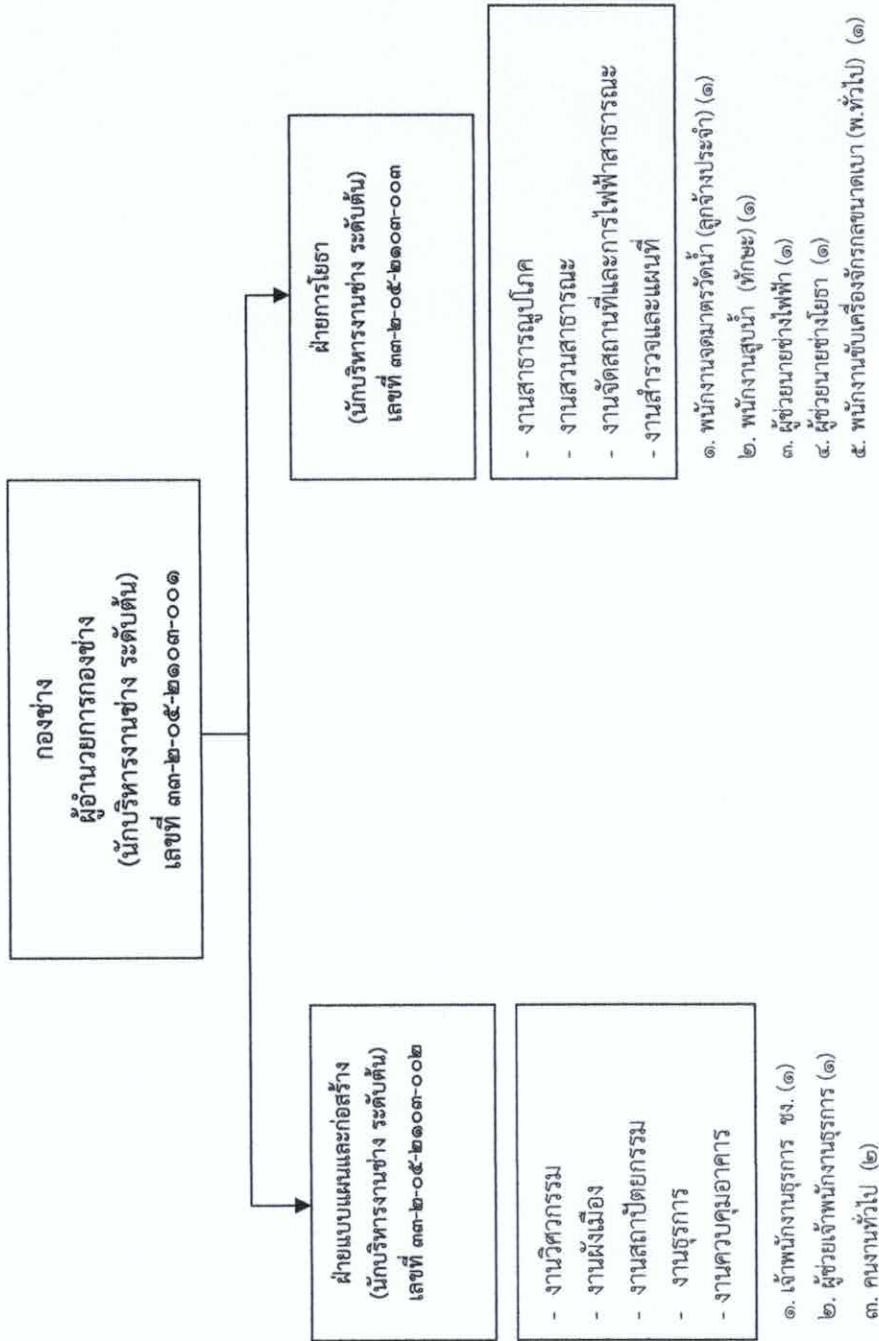
(๔)	รวม	๗๐	๖๒	๓๗,๕๕๙,๕๐๐	๖๖	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	๕,๐๓,๒๒๐	๕,๐๓,๒๒๐	๕,๐๓,๒๒๐	๔๘,๖๑๖,๖๒๐	๔๘,๖๑๖,๖๒๐	๔๘,๖๑๖,๖๒๐		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๕๕ %																	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น																	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี										๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๑๙,๔๖๖,๖๕๖	๑๙,๔๖๖,๖๕๖	๑๙,๔๖๖,๖๕๖		

โครงสร้างสำนักงานปลัด (๑๑)



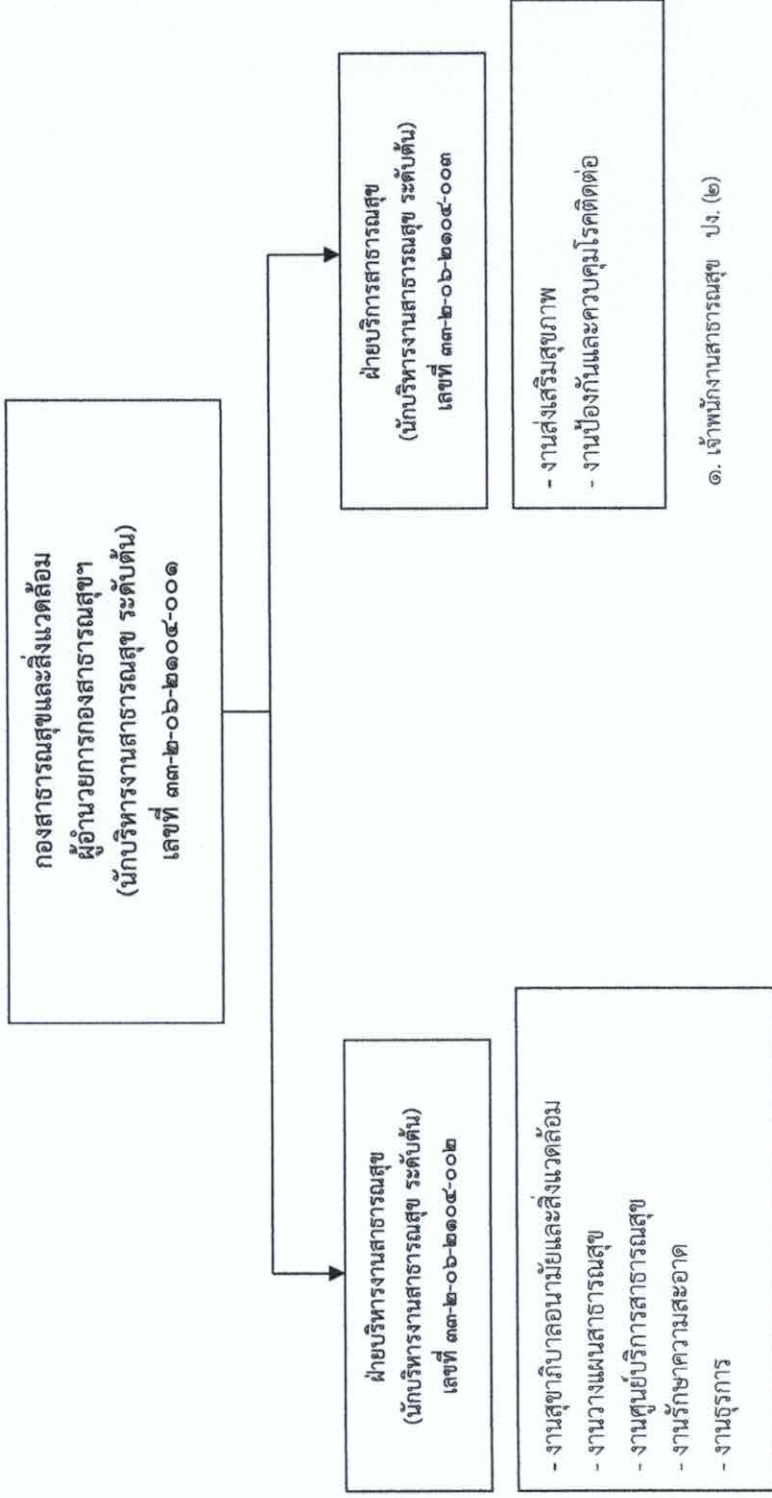
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน			ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ
จำนวน	๔	-	-	๒	๕	-	-	๒	-	๔	๑๓	๕	๓๕

โครงสร้างกองช่าง (๐๕)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม		
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน		ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๓	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๔	๓	๑๒

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)



๑. เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข ป.ง. (๒)

๑. นักวิชาการสุขาภิบาล ชก. (๑)

๒. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ (๑)

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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน
๑	วาที ร.ต.วีโรจน์ สีกลอง	ป.โท รัฐศาสตร มหาบัณฑิต	๓๓๒-๒-๐๑- ๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๓๒-๒-๐๑- ๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๘๒๓,๖๘๐ (๖๘,๖๕๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๕๑,๖๘๐	
หน่วยตรวจสอบภายใน ๑๒												
๒			๓๓๒-๒-๑๒- ๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ป.ก/ ช.ก.	๓๓๒-๒-๑๒- ๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ป.ก/ ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลาง เงินเดือน)	-	-	ว่าง
สำนักปลัดเทศบาล ๐๑												
๓	พ.จ.อ.ณัฐวุฒิ สีกลอง	ป.โท ร.ม. (นโยบาย สาธารณะ)	๓๓๒-๒-๐๑- ๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนัก ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๒-๒-๐๑- ๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนัก ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๘๕,๘๘๐ (๔๘,๗๕๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๖๓๗,๘๘๐	
๔	นางสาวชฎาภรณ์ กล้าหาญ	ป.โท ร.ม (การจัดการ ภาครัฐ)	๓๓๒-๒-๐๑- ๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๒-๒-๐๑- ๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๘๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๕๐๖,๖๐๐	
๕	นางสาวพัชรีธรา แสงแก้ว	ป.โท (ร.บศ.)	๓๓๒-๒-๐๑- ๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๒-๒-๐๑- ๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๔๕๓,๗๒๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๖			๓๓๓-๖-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๓-๖-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงาน ทั่วไป)	ต้น	๕๕๐,๘๐๐ (๕๐,๘๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐๘,๘๐๐
๗			๓๓๓-๖-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๓๓-๖-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง
๘			๓๓๓-๖-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๓๓-๖-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง
๙	น.ส.สุภารัตน์ จรัสผั่ว	ป.ตรี บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๓๓๓-๖-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๓๓๓-๖-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๕๐x๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๑๐	น.ส.เยาวลักษณ์ จันทิมา	ป.ตรี รป.ศ.	๓๓๓-๖-๐๑- ๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๓๓-๖-๐๑- ๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๐๕,๖๕๐ (๒๕,๕๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๕๐
๑๑			๓๓๓-๖-๐๑- ๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๓๓-๖-๐๑- ๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง
๑๒	จ.อ.อดุลย์ ฤชา	ป.โท นิติศาสตร์ มหาบัณฑิต	๓๓๓-๖-๐๑-๓๑๐๕- ๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๓๓-๖-๐๑-๓๑๐๕- ๐๐๑	นิติกร	ชก.	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	-	๕๕,๐๐๐ (๕,๕๐๐ x๑๒)	๕๓๘,๑๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
๑๓	นายทงศักดิ์ ลาวดุม	ป.ตรี ร.ป.ศ.	๓๓๒-๒-๐๑- ๓๑๐๕-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและ บัตร	ชก.	๓๓๒-๒-๐๑- ๓๑๐๕-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียน และบัตร	ชก.	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐x๑๒)	-	-	๔๗๕,๕๖๐
๑๔	นางครองขวัญ ภูากบิน	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๓๒-๒-๐๑- ๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๓๒-๒-๐๑- ๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๖๙,๘๘๐ (๒๒,๔๘๖x๑๒)	-	-	๒๖๙,๘๘๐
๑๕	ส.อ.สุทธิพงษ์ จันธิมา	ปวส. ช่างโยธา	๓๓๒-๒-๐๑- ๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๓๒-๒-๐๑- ๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๔๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐x๑๒)	-	๑๙,๔๔๐ (๑,๖๒๐x๑๒)	๓๖๖,๐๐๐
๑๖		ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก		ผอ.			ผอ.					เงินอุดหนุน
๑๖		ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก		ผอ.			ผอ.					เงินอุดหนุน
๑๗	น.ส.เพ็ญศรี ศรีวิชัย	ป.ตรี คบ. (การศึกษาระดับมัธยม)	๓๓๒-๒-๐๑- ๖๖๐๐-๐๑๓	ครู	คศ.๒	๓๓๒-๒-๐๑- ๖๖๐๐-๐๑๓	ครู	คศ.๒	๓๙๓,๒๔๐ (๓๒,๗๗๐x๑๒)	-	-	๓๖๙,๕๖๐ (๓๐,๘๓๐x๑๒)
๑๘	น.ส.เกษแก้ว สมศรี	ป.ตรี คบ. (การศึกษาระดับมัธยม)	๓๓๒-๒-๐๑- ๖๖๐๐-๐๑๔	ครู	คศ.๒	๓๓๒-๒-๐๑- ๖๖๐๐-๐๑๔	ครู	คศ.๒	๓๗๘,๙๖๐ (๓๑,๕๘๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๕๖๐ (๒๙,๖๓๐x๑๒)
๑๙	น.ส.ศศิประภา อวดครอง	ป.ตรี คบ. (การศึกษาระดับมัธยม)	๓๓๒-๒-๐๑- ๖๖๐๐-๐๑๕	ครู	-	๓๓๒-๒-๐๑- ๖๖๐๐-๐๑๕	ครู	คศ.๒	๓๖๙,๙๖๐ (๓๐,๘๓๐x๑๒)	-	-	๓๖๙,๙๖๐ (๓๐,๘๓๐x๑๒)
๒๐	นางศศิวรรณ สักลือ	ป.ตรี คบ. (การศึกษาระดับมัธยม)	๓๓๒-๒-๐๑- ๖๖๐๐-๐๑๖	ครู	-	๓๓๒-๒-๐๑- ๖๖๐๐-๐๑๖	ครู	คศ.๑	๔๐๐,๐๘๐ (๓๓,๓๔๐x๑๒)	-	-	๔๐๐,๐๘๐ (๓๓,๓๔๐x๑๒)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
พนักงานจ้าง												
๒๑	น.ส.พรพิมล น้อยยะ	ป.ตรี ศศ.บ. (การบัญชี)	-	ผช. นักวิชาการ ศึกษา	-	-	๒๔๕,๒๕๐ (๒๔,๕๒๐x๑๒)	-	-	-	๒๔๕,๒๕๐	
๒๒	นางสาววิชุดา ไชยสาร	ป.ตรี (การบัญชี)	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	๑๔๕,๒๕๐ (๑๒,๔๕๐x๑๒)	-	-	-	๑๔๕,๒๕๐	
๒๓	นางสาวพนมาศ วรทวีโรจน์	ป.ตรี ศบ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๒๐๓,๗๖๐ (๑๖,๙๔๘x๑๒)	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๒๔	นางสมิบัติรา สักลือ	ป.ตรี (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๒๕,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	เงินอุดหนุน	
๒๕	นางสาวเรณูภา ใจศรี	ป.ตรี (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๒๕,๐๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)	เงินอุดหนุน	
๒๖	นางสาวคณิงมิ่ง คำแดง	ป.ตรี ศบ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผตด.	-	-	๒๐๗,๐๐๐ (๑๗,๒๕๐x๑๒)	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๒๗	น.ส.ศิริพร จันธิม้า	ป.ตรี ศบ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผตด.	-	-	๑๙๕,๗๒๐ (๑๖,๓๑๐x๑๒)	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๒๘	นางชนิรัตน์ วงศ์ใหญ่	ป.ตรี ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วย นักวิเคราะห์ นโยบาย และแผน	-	-	๓๐๕,๒๕๐ (๒๕,๔๕๐x๑๒)	-	-	-	๓๐๕,๒๕๐	
๒๙	นางสาวริกา สักลือ	ป.ตรี บช.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยนัก จัดการงาน ทั่วไป	-	-	๒๐๗,๗๖๐ (๑๗,๓๑๐x๑๒)	-	-	-	๒๐๗,๗๖๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
พนักงานจ้าง												
๓๒	นายพนันท์ ศรีลาภา	ปวช.	-	ผ.จพง.ป้องกันฯ	-	-	ผ.จพง.ป้องกันฯ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๓	นายฤทธิชัย กองตา	ป.ตรี	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑๐๐๐, x ๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๓๔	นายคະນອງ ສັກລອ	ม.๓	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑๐๐๐, x ๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๓๕	นายประสิทธิ์ ตาคำ	ปวส.	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาด เบา	-	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๘,๔๐๐ x ๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐, x ๑๒)	๑๓๖,๘๐๐
๓๖	นายต่อลาภ ไชยราช	ม.๖	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาด เบา	-	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒๐๐๐, x ๑๒)	๑๓๒,๐๐๐
๓๗	นายคณัย ສັກລອ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๘,๔๐๐ x ๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐, x ๑๒)	๑๓๖,๘๐๐
๓๘	นายฤทธิชัย กองตา	ป.ตรี	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑๐๐๐, x ๑๒)	๑๒๐,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
กองคลัง ๐๕												
๓๘	น.ส.ชนิษฐา ถาวรวงศ์	ป.โท บร.ม. (การจัดการ ทั่วไป)	๓๓-๒-๐๔- ๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	กลาง	๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒- ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	กลาง	๕๑๔,๖๘๐ (๔๒,๘๘๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๕,๑๖๐ (๔๓๐x๑๒) ๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๕๖๑,๘๔๐
๓๙	น.ส.พิศมัย ไชยประเสริฐ	ป.ตรี การบัญชี	๓๓-๒-๐๔- ๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่าย บริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒- ๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหาร งานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๘๐,๒๔๐
๔๐	น.ส.อัมมมาภรณ์ ปะที	ป.ตรี การบัญชี	๓๓-๒-๐๔- ๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนา รายได้ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒- ๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนา รายได้ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๓,๕๒๐
-	-	-	๓๓-๒-๐๔- ๒๑๐๓-๐๐๑	นวก.จัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๓-๒-๐๔- ๒๑๐๓-๐๐๑	นวก.จัดเก็บรายได้	ปก/ ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	กำหนดใหม่
-	-	-	๓๓-๒-๐๔- ๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	พง/ชง.	๓๓-๒-๐๔- ๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	พง/ชง.	๑๔๘,๒๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	กำหนดใหม่

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	-	-	๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นวก.การเงินและบัญชี	ปก./ชก.		นวก.การเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๙,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			กำหนดใหม่
๔๑	-	-	๓๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.		เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑๔๘,๒๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			ว่าง
๔๒	นางสาวหนึ่งนารี มะณี	ป.ตรี(บริหารธุรกิจ) การจัดการทั่วไป	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๔๙,๒๘๐ (๑๒,๔๕๐x๑๒)		๑๐,๑๕๐ (๘๕๕x ๑๒)	๑๕๙,๔๓๐
พนักงานจ้าง												
๔๓	นางสาวสุทธรร สักล่อ	ป.ตรี ศ.บ. (บัญชี)	-	ผ.ช.มีวิชาชีพการพัสดุ	-		ผ.ช.มีวิชาชีพการพัสดุ	-	๒๓๓,๒๕๐ (๒๒,๓๗๐x๑๒)			๒๓๓,๒๕๐
๔๔	น.ส.ศรีคำ สักล่อ	ปวท. การเงินการธนาคาร	-	ผ.ช.จพง.พัสดุ	-		ผ.ช.จพง.พัสดุ	-	๑๖๙,๐๘๐ (๑๕,๐๙๐x๑๒)			๑๖๙,๐๘๐
๔๕	นางสาวอนงค์ ทัพหงษา	ป.ตรี การบัญชี	-	ผ.ช.จพง.การเงินและบัญชี	-		ผ.ช.จพง.การเงินฯ	-	๑๖๑,๕๒๐ (๑๓,๔๖๐x๑๒)		๑๓,๖๘๐ (๑,๑๕๐x ๑๒)	๑๗๕,๒๐๐
๔๖	น.ส.เกษริน ดาคำ	ป.ตรี(บริหารธุรกิจ)	-	ผ.ช.จพง.จัดเก็บรายได้	-		ผ.ช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๘๓,๐๐๐ (๑๕,๒๕๐x๑๒)			๑๖๙,๐๘๐
๔๗	น.ส.พลอยโพธิ์ สักล่อ	ป.ตรี บริหารธุรกิจ	-	ผ.ช.จพง.จัดเก็บรายได้	-		ผ.ช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๔๙,๒๘๐ (๑๒,๔๕๐x๑๒)		๒๕,๐๐๐ (๒,๐๐๐x ๑๒)	๑๗๔,๒๘๐
๔๘	นางสาวปติดา รัตนชัยศิลป์	ป.ตรี บัญชีบัณฑิต	-	ผ.ช.จพง.การเงินฯ	-		ผ.ช.จพง.การเงินฯ	-	๑๔๙,๒๘๐ (๑๒,๔๕๐x๑๒)		๒๕,๐๐๐ (๒,๐๐๐x ๑๒)	๑๗๔,๒๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
กองช่าง ๐๕												
๔๙	นายภานุพงศ์ จันทร์นวล	ป.โท	๓๓-๒-๐๕- ๒๑๐๓-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓- ๐๑๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๗,๒๕๐ (๓๕,๗๗๐x๑.๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑.๒)	-	๔๑๑,๔๘๐
๕๐			๓๓-๒-๐๕- ๒๑๐๓-๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผน และก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓- ๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผน และก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๑๑,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑.๒)	-	ว่าง
๕๑			๓๓-๒-๐๕- ๒๑๐๓-๐๑๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓- ๐๑๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๑๑,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑.๒)	-	ว่าง
๕๒	นางเบญจมาศ ชินเมือง	ป.ตรี ร.ป.ศ.	๓๓-๒-๐๕- ๔๑๐๑-๐๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๓๓-๒-๐๕-๔๑๐๑- ๐๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๔๕๖,๕๒๐ (๓๗,๒๑๐x๑.๒)	-	-	๔๕๖,๕๒๐
ลูกจ้างประจำ												
๕๓	นายทรงศักดิ์ ประสาท	ป.วท. (การบัญชี)	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	๓๐๘,๐๔๐ (๒๕,๖๗๐x๑.๒)	-	-	ถ่ายโอนมา เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง												
๕๔	น.ส.กฤษภรณ์ สายวงศ์ชัย	ป.ตรี. บ.บ.(บัญชี)	-	ผ.ข.จพง.ธุรการ	-	-	ผ.ข.จพง.ธุรการ	-	๑๖๕,๖๐๐ (๑๓,๘๐๐x๑.๒)	-	๙,๖๐๐ (๘๐๐x๑.๒)	๑๗๕,๒๐๐
๕๖	นายสุทธิชัย วงศ์จิณา	ป.วช. ช่างไฟฟ้า	-	ผ.ข.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผ.ข.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐x๑.๒)	-	๒๕,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑.๒)	๑๔๒,๓๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงิน ค่าตอบแทน	
๕๗	นายสุพจน์ เขื่อนแก้ว	ป.ตรี วิศวกรรม โยธา	-	ผ.น.นายช่างโยธา	-	-	ผ.น.นายช่างโยธา	-	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๕๖๐ x ๑๒)	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐ x ๑๒)	๒๖๗,๕๒๐	
๕๘	นายอนุชา สมณะ	ม.๓	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐ x ๑๒)	๑๓๖,๘๐๐	
๕๙	นายชวินกานต์ จิรอนันต์ชาวีร์	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐ x ๑๒)	๑๓๒,๐๐๐	
๖๐	นายบุญชน คำกวน	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐ x ๑๒)	๑๓๒,๐๐๐	
๖๑	นายณรงค์ศักดิ์ ใจก้อน	ปวส.	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลา	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐ x ๑๒)	๑๓๒,๐๐๐	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อบ												
๖๒			๓๓๖-๒-๐๖-๒๑๐๔- ๐๐๑	ผ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๓๖-๒-๐๖- ๒๑๐๔-๐๐๑	ผ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๑๑,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	ว่าง
๖๓	น.ส.ศรัญญา นันทะ	ป.ตรี	๓๓๖-๒-๐๖-๒๑๐๔- ๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงาน (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๓๖-๒-๐๖- ๒๑๐๔-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงาน-สาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๐๐,๕๖๐
๖๔			๓๓๖-๒-๐๖-๒๑๐๔- ๐๐๓	หน.ฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๓๖-๒-๐๖- ๒๑๐๔-๐๐๓	หน.ฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๑๑,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	ว่าง

ที่	ชื่อ-สกุล บุญเต็ม	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๖๕	น.ส. นิลวัลย์ บุญเต็ม	ป.ตรี สาธารณสุขศาสตร์	๓๓-๒-๐๖- ๕๖๐๑-๐๑๑	จพง.สาธารณสุข ปง.	๓๓-๒-๐๖-๕๖๐๑-๐๑๑	จพง.สาธารณสุข ปง.	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	๒๑,๓๐๐ (๑,๗๗๕x๑๒)	๑๕๙,๕๒๐	
๖๖	น.ส.นันทน์ ลาตุ่ม	ป.ตรี สาธารณสุขศาสตร์	๓๓-๒-๐๖- ๕๖๐๑-๐๐๒	จพง.สาธารณสุข ปง.	๓๓-๒-๐๖-๕๖๐๑-๐๐๒	จพง.สาธารณสุข ปง.	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	๒๑,๓๐๐ (๑,๗๗๕x๑๒)	๑๕๙,๕๒๐	
พนักงานจ้าง												
๖๗	น.ส.อัญญา พรประไพ	ป.ตรี	-	ผช.จพง.ธุรการ -	-	ผช.จพง.ธุรการ -	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๒๑,๕๒๐ (๑,๗๙๕x๑๒)	๑๕๙,๕๒๐	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาชาติ การให้การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมให้กับ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง เป็นเรื่อง ที่หน่วยงานของรัฐจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะการอบรมให้ความรู้และการศึกษาดูงาน เป็นส่วนหนึ่งที่จะนำมาปรับปรุงประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร

เทศบาลตำบลหงส์หิน ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้พนักงานเทศบาลรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธี ปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ 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 จริยธรรมของนักรการเมือง ท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนา ข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ

- กลยุทธ์ ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท
- กลยุทธ์ ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาค บังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ
- กลยุทธ์ ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สํารวจ ให้คำปรึกษาแนะนำ และข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ ที่ ๒.๔ พัฒนาและปรุมนิเทศข้าราชการอย่างเข้ม

- กลยุทธ์ ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

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

๒๘

เทศบาลตำบลหงส์หิน จะดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาลตำบลหงส์หิน เป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

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

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารงานจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอน การให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของ เจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการ ปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการ ประชาชนลดลงความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณ ของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่าง ต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น 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. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๕. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๙. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสุขภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญปัจจุบัน

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

