# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
# ประจำปีงบประมาณ
# พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ของ

เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ

อำเภอจุน จังหวัดพะเยา

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ
อำเภอจุน จังหวัดพะเยา

.....

สารบัญ


| เรื่อง | หน้า |
|---|---|
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๒. วัตถุประสงค์ | ๒ |
| ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๓ |
| ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล | ๑๔ |
| ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล | ๓๔ |
| ๖. ภารกิจ และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ | ๓๕ |
| ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง | ๓๗ |
| ๘. โครงสร้างส่วนราชการ | ๔๒ |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น | ๕๖ |
| ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๖๒ |
| ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ | ๖๘ |
| ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงาน และลูกจ้างเทศบาล | ๗๖ |
| ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้างเทศบาล | ๗๘ |


.....

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๑๔ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยาพิจารณาให้ความเห็นชอบ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ให้เทศบาลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ข้อ ๑๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใดให้ประเมินความยาก และคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้นแล้วเปรียบเทียบกับบรรทัดฐาน ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่ ก.ท. จัดทำไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การปรับตำแหน่งเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้จัดตำแหน่งที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้าประเภทและสายงานเดียวกัน และจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีความยาก และคุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน

๑.๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา กำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ ประกอบด้วยนายกเทศมนตรี เป็นประธาน ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกองเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ เห็นควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาล เพื่อให้ดำเนินการของเทศบาลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระบบชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process : ปรากฏรายละเอียดตามตารางวิเคราะห์งาน ข้อ ๕ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ใน

การปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเขตเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

**<u>กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง</u>**

๑) กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง

- **กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

**๒) กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

**(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด**

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่ายกระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางพัฒนา ภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ ดังนี้

**พนักงานเทศบาล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นโดยกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

**ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

**พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำเป็นเทศบาลตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

**(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ**

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลอันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

**-สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ งานสนับสนุน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

**-กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองคลัง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ งานสนับสนุน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

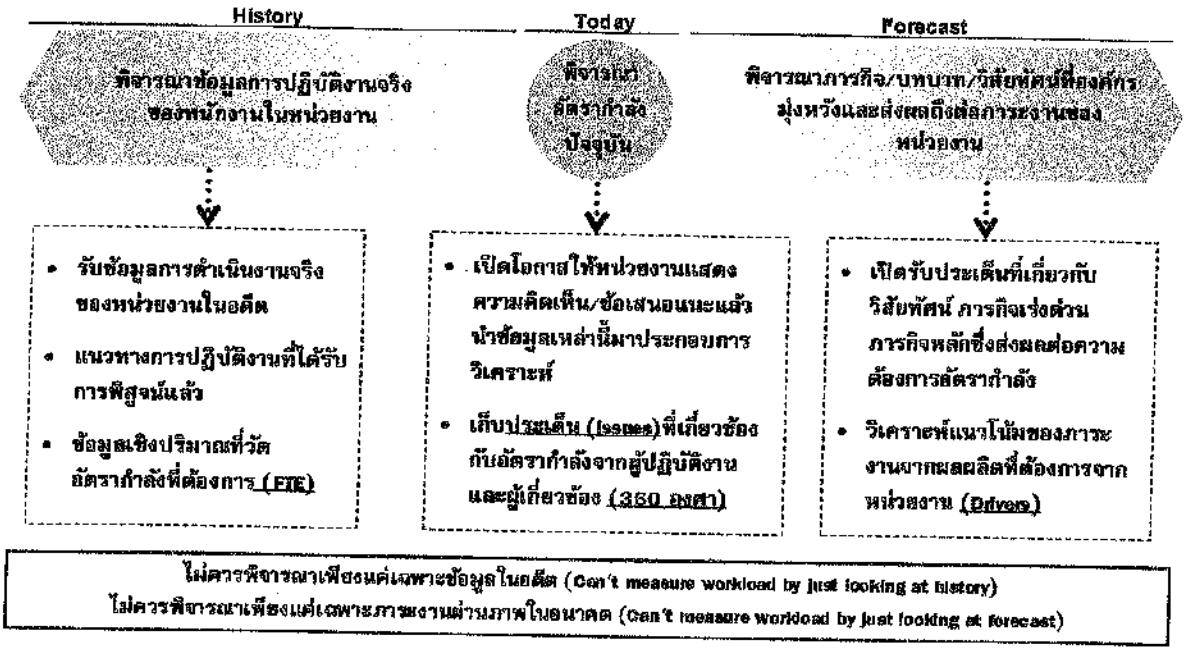
**-กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ งานสนับสนุน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

**-กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ งานสนับสนุน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

**-กองการศึกษา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ งานสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

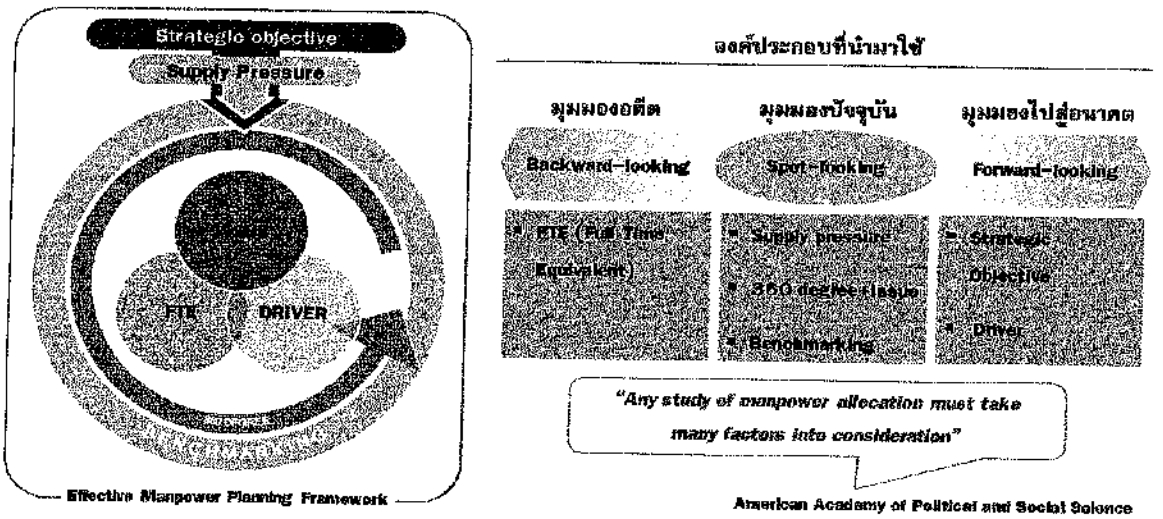
**(๓) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)**

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง




จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) ได้ดังนี้




**การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น**

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ ที่มีอยู่ดังนี้

**กระจกด้านที่ ๑** Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในสังกัดของกองการศึกษา เป็นต้น

**กระจกด้านที่ ๒**Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย ผู้อำนวยการกอง ๑ อัตรา ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

ในส่วนราชการที่มีปริมาณมากสามารถแยกงานที่มีความซับซ้อนและจำนวนปริมาณงานจัดตั้งเป็นฝ่าย ขึ้นตรงต่อส่วนราชการนั้นและมีหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชารองลงมาจากผู้อำนวยการกอง ควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในฝ่ายนั้น

**กระจกด้านที่ ๓** Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

**- พิจารณางานพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระค่างานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

**- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่หรืองานหลักของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือหดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕. กองการศึกษา

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการทั้งสิ้น ๒๗ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๐ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑๙ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคคลทั้งสิ้น จำนวน ๗๕ อัตรา ซึ่งหากเปรียบเทียบอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำกับเทศบาลตำบลจุน เนื่องจากอยู่ในกลุ่มเทศบาล และขนาดเดียวกัน จะเห็นได้ว่าเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ มีจำนวนบุคลากรน้อยกว่า ดังนี้

**ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชากร ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน**

| ลำดับที่ | รายการ | เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ | เทศบาลตำบลจุน | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|
| ๑ | ส่วนราชการ | จำนวน ๖ ส่วนราชการ ดังนี้<br>๑. สำนักปลัดเทศบาล<br>๒. กองคลัง<br>๓. กองช่าง<br>๔. กองสาธารณสุขฯ<br>๕. กองการศึกษา<br>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน | จำนวน ๕ ส่วนราชการ ดังนี้<br>๑. สำนักปลัดเทศบาล<br>๒. กองคลัง<br>๓. กองช่าง<br>๔. กองการศึกษา<br>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน | |
| ๒ | จำนวนพนักงานเทศบาลตำบล | จำนวน ๒๗ อัตรา ดังนี้<br>๑. ปลัด/รองปลัด<br>๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑๒ อัตรา<br>๒. กองคลัง ๖ อัตรา<br>๓. กองช่าง ๒ อัตรา<br>๔. กองสาธารณสุขฯ ๔ อัตรา<br>๕. กองการศึกษา ๓ อัตรา<br>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน | จำนวน ๓๓ อัตรา ดังนี้<br>๑. ปลัด<br>๒. สำนักปลัดเทศบาล ๑๕ อัตรา<br>๓. กองคลัง ๘ อัตรา<br>๔. กองช่าง ๕ อัตรา<br>๕. กองการศึกษา ๔ อัตรา<br>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา | |
| ๓. | จำนวนพนักงานครู | จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้<br>๑. กองการศึกษา ๒ อัตรา | จำนวน ๘ อัตรา<br>๑. กองการศึกษา ๘ อัตรา | |
| ๔. | จำนวนลูกจ้างประจำ | จำนวน ๗ อัตรา ดังนี้<br>๑. สำนักปลัดเทศบาล ๓ อัตรา<br>๒. กองคลัง ๒ อัตรา<br>๓. กองช่าง ๑ อัตรา<br>๔. กองสาธารณสุขฯ ๑ อัตรา<br>๕. กองการศึกษา - อัตรา | จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้<br>๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑ อัตรา | |

| ลำดับที่ | รายการ | เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ | เทศบาลตำบลจุน | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|
| ๕ | จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๒๐ อัตรา ดังนี้<br>๑. สำนักปลัดเทศบาล ๓ อัตรา<br>๒. กองคลัง ๔ อัตรา<br>๓. กองช่าง ๓ อัตรา<br>๔. กองสาธารณสุขฯ ๗ อัตรา<br>๕. กองการศึกษา ๓ อัตรา | จำนวน ๑๒ อัตรา ดังนี้<br>๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑ อัตรา<br>๒. กองคลัง ๑ อัตรา<br>๓. กองช่าง ๒ อัตรา<br>๔. กองการศึกษา ๘ อัตรา | |
| ๖ | จำนวนพนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน ๑๙ อัตรา ดังนี้<br>๑. สำนักปลัดเทศบาล ๘ อัตรา<br>๒. กองคลัง - อัตรา<br>๓. กองช่าง ๕ อัตรา<br>๔. กองสาธารณสุขฯ ๕ อัตรา<br>๕. กองการศึกษา ๑ อัตรา | จำนวน ๑๕ อัตรา ดังนี้<br>๑. สำนักปลัดเทศบาล ๓ อัตรา<br>๒. กองคลัง ๑ อัตรา<br>๓. กองช่าง ๗ อัตรา<br>๔. กองการศึกษา ๔ อัตรา | |
| ๗ | งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ | ๗๙,๕๔๗,๕๐๐ บาท | ๗๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท | |

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ และเทศบาลตำบลจุน ซึ่งเป็นเทศบาลตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศงบประมาณใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังที่ใกล้เคียงกันพอสมควร แต่ไม่มากนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ จึงยังไม่มีความจำเป็นต้อง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำมีความประสงค์รับโอน (ย้าย) สำหรับสายงานผู้บริหารหรืออำนวยการท้องถิ่น และได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้จำนวนพนักงานเทศบาลตามกรอบอัตรากำลังที่ตั้งไว้ จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

**<u>ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙</u>**

เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกองเป็นกรรมการ มีนักทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๑) วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ

๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓) กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔) กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ในเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕) กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ

๖) จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๗) ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

❖ **<u>ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน</u>**

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑) ทำให้เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔) ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕) ช่วยให้เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ โดยรวม

๖) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗) ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

❖ **<u>กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙</u>**

๑) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ

๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔) เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา

๕) เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๖) เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัดและส่วนราชการในสังกัด

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำนั้นได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ตำบลห้วยข้าวก่ำ คือ "ห้วยข้าวก่ำ เมืองอนุรักษ์นกยูงไทย ชุมชนเข้มแข็ง พัฒนาสู่เมืองน่าอยู่" ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้ได้รับการบริการของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ การให้บริการด้านสาธารณูปโภค ให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลห้วยข้าวก่ำเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป ตามนโยบายของผู้บริหาร และยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลห้วยข้าวก่ำ ดังนี้

**นโยบายผู้บริหารแถลงต่อสภาเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ**

นายกเทศมนตรีตำบลห้วยข้าวก่ำ ได้แถลงนโยบายต่อสภาเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ เมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ แนวทางดังนี้

**๑. นโยบายด้านการเมืองการบริหาร**

เป็นนโยบายที่มุ่งเน้นให้การบริหารงานของเทศบาลสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและตอบสนองภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการดำเนินนโยบาย ดังนี้

๑.๑ ดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตลอดจนวางระบบการป้องกันและระงับอัคคีภัย และภัยธรรมชาติ อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ ปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาล ด้านการจัดเก็บภาษีอากรให้ทั่วถึง และเป็นธรรม

๑.๓ มุ่งเน้นการบริการเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพ เพื่ออำนวยความสะดวกและความพึงพอใจแก่ประชาชนทุกคน

๑.๔ การส่งเสริมให้เอกชนหรือบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดบริการในกิจการสาธารณะของเทศบาล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นการควบคุมอัตรากำลังและ ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเทศบาลมิให้เพิ่มสูงขึ้น

๑.๕ มุ่งเน้นการบริหารงานเทศบาลโดยใช้หลักธรรมาภิบาล และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๑.๖ มุ่งเน้นการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานเกิดความคุ้มค่าและบรรลุเป้าหมายในเชิงภารกิจของรัฐ

๑.๗ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถรวมทั้งพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ให้มีความเหมาะสม เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**๒. นโยบายด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน**

นโยบายด้านนี้จะดำเนินการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน โดยกำหนดแนวทางดังนี้

๒.๑ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรภายในเขตเทศบาล

๒.๒ ก่อสร้างและปรับปรุงฝายน้ำล้นทุกลำห้วย เพื่อส่งเสริมการเกษตรและป้องกันน้ำท่วมภายในเขตเทศบาล

๒.๓ สนับสนุนขุดสระน้ำขนาดเล็กภายในเขตเทศบาล เพื่อกักเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้ง หรือเป็นแหล่งเลี้ยงสัตว์น้ำสำหรับใช้บริโภค /เพิ่มรายได้

๒.๔ ก่อสร้างและปรับปรุงถนนสู่พื้นที่การเกษตรเพื่อความสะดวกของประชาชนในการสัญจร

๒.๕ ประสานกับการประปาส่วนภูมิภาค โดยอุดหนุนงบประมาณเพื่อจัดให้ มีระบบน้ำประปาบริการแก่ประชาชนในพื้นที่ที่ขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค บริเวณเขตพื้นที่บริการของการประปาส่วนภูมิภาค

๒.๖ ประสานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยอุดหนุนงบประมาณเพื่อจัดให้มีการขยายเขตระบบไฟฟ้าบริการแก่ประชาชนในทุกพื้นที่อย่างทั่วถึง

**๓. <u>นโยบายด้านเศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง</u>**

นโยบายด้านนี้จะดำเนินการพัฒนาระบบความเป็นอยู่ การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่ายของประชาชนในเขตเทศบาล เพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้และดำรงอยู่อย่างมั่นคงโดยกำหนดแนวทางดังนี้

๓.๑ ส่งเสริมการอบรม ฝึกอาชีพ การมีส่วนร่วมในการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ สร้างความมั่งคั่งอย่างมั่นคง แก่กลุ่มเกษตรกร และกลุ่มอาชีพอื่น ๆ

๓.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนมีการรวมตัวกันเพื่อเรียนรู้ พัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพ ตลอดจนเทคโนโลยีวิชาการต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงในการพัฒนาอาชีพ การผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าว ลดต้นทุนการผลิต ซึ่งก่อให้เกิดการผลิตตามแนวทาง เศรษฐกิจพอเพียง

**๔. <u>นโยบายด้านการพัฒนาสังคม และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</u>**

นโยบายด้านนี้จะดำเนินการพัฒนาด้านความเป็นอยู่ของประชาชนในเขตเทศบาลตามมาตรฐานให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน โดยกำหนดแนวทางดังนี้

**๔.๑ ด้านการพัฒนาสังคม**

๑) เสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน เช่น กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มแม่บ้าน อสม. อปพร. ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส

๒) ส่งเสริม และสนับสนุนกิจกรรมสังคมสงเคราะห์โดยเฉพาะครอบครัวผู้มีรายได้น้อยและผู้ด้อยโอกาส เช่น คนพิการ หรือทุพลภาพ ผู้ป่วยเอดส์ให้ได้รับเบี้ยยังชีพตลอดชีวิต

๓) ส่งเสริมให้ชุมชนได้ตระหนักถึงพิษภัยของยาเสพติดทุกประเภท และร่วมมือในการป้องกัน การปราบปราม การบำบัดรักษา การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด

๔) ส่งเสริมสนับสนุนกองทุนสวัสดิการชุมชนทุกปี

**๔.๒ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน**

๑) ประสานความร่วมมือกับสถานีตำรวจภูธรจุน ในการดำเนินการสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๒) ปรับปรุงและสร้างความปลอดภัยบนท้องถนน อย่างจริงจังและต่อเนื่อง

๓) เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔) ส่งเสริมให้ชุมชนให้ความร่วมมือกันป้องกันตนเอง

**๕. <u>นโยบายด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>**

นโยบายด้านนี้จะดำเนินการพัฒนาด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนในเขตเทศบาล เพื่อให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ปราศจากมลพิษ โดยกำหนดแนวทางดังนี้

**๕.๑ การจัดการสาธารณสุขที่ดีและทั่วถึง**

๑) ประสานงานกับโรงพยาบาลจุน สาธารณสุขอำเภอจุน เพื่อเข้ามาดูแลสุขภาพของพี่น้องประชาชนในเขตเทศบาล

๒) ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขที่เน้นการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันควบคุมโรค

๓) ส่งเสริมและพัฒนาด้านสุขาภิบาลอาหารและอนามัยสิ่งแวดล้อม

๔) พัฒนาระบบบริการด้านสาธารณสุขให้ทั่วถึง ครอบคลุมในพื้นที่เทศบาล

**๕.๒ การจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งแวดล้อม**

๑) เพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการรักษาความสะอาด

๒) บริหารงบประมาณในการดำเนินการจัดการขยะ และความสะอาดในเขตเทศบาลให้ถูกวิธี คุ้มค่า และเกิดประสิทธิผลของงาน

๓) ส่งเสริมให้มีการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนและเพิ่มพื้นที่สีเขียว เพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน

๔) สานต่อโครงการปรับปรุงสวนสุขภาพ หมู่ที่ ๙ และหมู่ที่ ๓ ที่มีอยู่ให้มีสภาพที่ดียิ่งขึ้นเหมาะสมที่จะเป็นสถานที่พักผ่อน ออกกำลังกายของประชาชนในเขตเทศบาล

**๖. <u>นโยบายด้านการศึกษา การกีฬา ศาสนา วัฒนธรรม นันทนาการและการท่องเที่ยว</u>**

นโยบายด้านนี้จะดำเนินการพัฒนา**ระบบการศึกษาตลอดชีวิต** เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและยั่งยืน โดยกำหนดแนวทางดังนี้

**๖.๑ ด้านการจัดการศึกษา**

๑) พร้อมรับการถ่ายโอน ภารกิจการศึกษาเพื่อดำเนินการจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดให้เด็กเข้าเรียนก่อนวัยเรียนอย่างทั่วถึง จัดให้มีอุปกรณ์การเรียน ตลอดถึงอาหารกลางวันให้เพียงพอ และมีคุณภาพ

๒) ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาแก่เด็กเยาวชนผู้ด้อยโอกาส

๓) พัฒนาและส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน

**๖.๒ ด้านการกีฬา นันทนาการและการท่องเที่ยว**

๑) เสริมสร้างโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มออกกำลังกายและเล่นกีฬาโดยประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และชุมชนให้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมกีฬา

๒) จัดหาสถานที่ จัดกิจกรรมการออกกำลังกาย และเล่นกีฬาอย่างทั่วถึง รวมทั้งส่งเสริมให้เยาวชนและประชาชน มีความสนใจในการกีฬา และใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ และให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวของประชาชน

**๖.๓ ด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม**

๑) ส่งเสริมการมีวัฒนธรรมด้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รวมทั้งเทิดทูลสถาบันพระมหากษัตริย์

๒) ส่งเสริมการทำนุบำรุงศาสนา และวัฒนธรรมล้านนา ให้คงอยู่

๓) เสริมสร้างบทบาทและสถาบันครอบครัวร่วมกับสถาบันทางสังคมอื่น ๆ ในการปลูกฝังค่านิยม และจิตสำนึกที่ดี

## ๗. นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### ๗.๑ นโยบายด้านการบริหาร

๑.กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น

๒.มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงานและทิศทางที่วางไว้

๓.มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้

๔.มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

๕. มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมคณะกรรมการกองเพื่อรับทราบปัญหา/อุปสรรคและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

### ๗.๒ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

๑. การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ

๒. การพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน

๓. การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน

๔. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน

### ๗.๓ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้

๒.ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๗.๔ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑.มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ

๒. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๓. มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผลมาเป็นแนวในทางปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

### ๗.๕ นโยบายด้านภาระงาน

๑.มีการกำหนดภาระงานของบุคลากรทุกคนอย่างชัดเจน

๒. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน

๓. บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงานจะต้องมีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงภาระงานประจำทุกเดือน

## ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ➢ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ

#### ๑ วิสัยทัศน์

เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอุดมคติ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

***"ห้วยข้าวก่ำ เมืองอนุรักษ์นกยูงไทย ชุมชนเข้มแข็ง พัฒนาสู่เมืองน่าอยู่"***

#### ๒ ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาเทศบาลร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ของเทศบาล ๗ ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาสาธารณสุขและการกีฬา**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาสังคม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาการเมืองการบริหาร**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านความมั่นคง และความสงบเรียบร้อย**

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑. ส่งเสริมการดำเนินงานด้านสาธารณสุขมูลฐาน และเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีให้กับประชาชน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพที่ดี

๒. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและนันทนาการให้กับประชาชน

๓. ส่งเสริมให้ประชาชนน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต

๔. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพ ให้แก่ เยาวชน ประชาชน ผู้สูงอายุ กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มอาชีพและกลุ่มองค์กรต่างๆ ตลอดจนผู้ด้อยโอกาส เพื่อให้มีความรู้ในการประกอบอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัวมากขึ้น

๕. ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ วัฒนธรรม และการพัฒนาการบริการและการท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ

๖. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานเพื่อบริการประชาชนให้มีความสะดวก

๗. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค – บริโภค และการเกษตรอย่างพอเพียงและทั่วถึง

๘. สนับสนุนและช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบสาธารณภัย

๙. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส และการจัดสวัสดิการสังคมต่างๆ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๑๐ ส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปะ จารีตประเพณี ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบต่อไป

๑๑. การทำนุบำรุงศาสนาและส่งเสริมวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๑๒. ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกของประชาชน เด็กและเยาวชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๓. ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ ที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตของประชาชน

๑๔. ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด

๑๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในการบริหารงาน การตรวจสอบติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและการป้องกันการทุจริต

๑๖. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้สามารถพึ่งพาตนเองได้

๑๗. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้นำชุมชน ผู้นำ ท้องถิ่น กลุ่มองค์กรต่างๆ ในการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดเป็นเครือข่ายความร่วมมือ ตลอดจนประสานการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

๑๘. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๙. การรณรงค์ปกป้องสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ ตลอดจนการเสริมสร้างความสมานฉันท์

๒๐. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง

**ค่าเป้าประสงค์**

๑. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยแข็งแรง

๒. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐาน เพื่อบริการประชาชน

๔. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อให้ประชาชนมีน้ำใช้อุปโภคบริโภคอย่างพอเพียง

๕. พัฒนางานด้านความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖. พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๗. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง

๘. อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๙. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น

๑๐. การบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

**ค่าตัวชี้วัด**

๑) ร้อยละของกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน

๒) ร้อยละของประชาชนได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๓) ร้อยละของโครงสร้างพื้นฐานสำหรับให้บริการการประชาชนที่ได้รับการพัฒนา

๔) ร้อยละของแหล่งน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคที่ได้รับการพัฒนา
๕) ร้อยละของประชาชนได้มีความรู้ ความเข้าใจในการอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
๖) ร้อยละของประชาชนในเขตเทศบาลมีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๗) ร้อยละของประชาชนได้รับการส่งเสริมอาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต
๘) ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๕ และพึ่งตนเองได้มากขึ้น
๙) ร้อยละของประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๐) ร้อยละของปริมาณขยะในครัวเรือนที่ลดลง
๑๑) ชุมชนในเขตเทศบาล จำนวน ๑๒ หมู่บ้านมีสภาพแวดล้อมน่าอยู่น่ามอง
๑๒) ร้อยละของการบริการจัดการของเทศบาลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น
๑๓) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ
๑๔) ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการช่วยเหลือด้านสาธารณภัย

**๕. ค่าเป้าหมาย**

๑) ประชาชนมีสุขภาพอนามัยแข็งแรง
๒) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ประชาชนอาศัยอยู่อย่างสงบสุข
๓) ท้องถิ่นมีแหล่งการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ สังคม วิถีชีวิต และวัฒนธรรมท้องถิ่นโดยการจัดการของชุมชน
๔) มีแหล่งน้ำสำหรับให้ประชาชนใช้อุปโภคบริโภคอย่างพอเพียง
๕) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน เพื่อบริการประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
๖) ประชาชนมีการสืบสานอนุรักษ์การอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
๗) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
๘) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
๙) ประชาชนได้รับการช่วยเหลือด้านสาธารณภัยอย่างรวดเร็วและทั่วถึง
๑๐) พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๑๑) บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง
๑๒) ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๓) มีการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๑๔) ชุมชนมีความสงบเรียบร้อย มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

**๖. กลยุทธ์**

๑. ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนระบบเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว การค้าและการลงทุน
๒. พัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำ เพื่อให้ประชาชนมีน้ำอุปโภคบริโภคอย่างพอเพียง

๓. พัฒนา สนับสนุน และบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
๔. พัฒนาองค์ความรู้ ระบบการผลิตแบบครบวงจร เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตร และเพิ่มศักยภาพ การประกอบอาชีพรวมทั้งด้านการตลาดอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล และสร้างองค์ความรู้ให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๕. การส่งเสริมอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ส่งเสริมการศึกษาทุกระดับ เพื่อพัฒนาคนในชุมชนท้องถิ่น
๗. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน
๘. ส่งเสริมบุคลากรภาครัฐ ประชาชน ให้มีทักษะชีวิต ภายใต้การอยู่ร่วมกันในประชาคมอาเซียนเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน
๙. อนุรักษ์และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน
๑๐. เสริมสร้างความเข้มแข็งองค์กรประชาชนและพัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๒. บริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
๑๓. ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเวทีเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของประชารัฐ
๑๔. พัฒนาสมรรถนะองค์กรและบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพ
๑๕. พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้

## ๗. จุดยืนทางยุทธศาสตร์

การกำหนดตำแหน่งจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ จะกำหนดตามกรอบความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพะเยา ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตจังหวัดพะเยา นำมาเป็นกรอบแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ความต้องการของประชาชน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนสอดคล้องกับวิถีชีวิตชุมชนเกษตรกรรมตามแนวทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง และการกำหนดทิศทางการบริหารงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ ที่กำหนดไว้ว่า *"ห้วยข้าวก่ำ เมืองอนุรักษ์นกยูงไทย ชุมชนเข้มแข็ง พัฒนาสู่เมืองน่าอยู่"* เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนตำบลห้วยข้าวก่ำ

## ๘. ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

**ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)**

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

**<u>แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)</u>**

โดยมี ๖ ยุทธศาสตร์ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และอีก ๔ ยุทธศาสตร์ที่เป็นปัจจัยสนับสนุน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
๔. ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๕. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน
๖. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
๑๐. ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

**<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๒ (เชียงราย พะเยา แพร่ น่าน)</u>**

**ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ :** พัฒนาสภาพแวดล้อมในการพัฒนาการค้า การลงทุน และโลจิสติกส์เชื่อมโยงกับต่างประเทศ

**ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ :** การสร้างความเข้มแข็งและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตภาคเกษตรและอุตสาหกรรมการเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรปลอดภัยที่มีศักยภาพ

**ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ :** พัฒนาและยกระดับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ศิลปวัฒนธรรมและสุขภาพ เพื่อสร้างรายได้สู่ชุมชนและเชื่อมโยงห่วงโซ่มูลค่าเพิ่มการท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัดอย่างยั่งยืน

**ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ :** ดำรงฐานทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมและพลังงานโดย การมีส่วนร่วมของชุมชนสู่การเป็นกลุ่มจังหวัดสีเขียว

**<u>ยุทธศาสตร์จังหวัดพะเยา</u>**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑** ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย และการค้า การลงทุนเพื่อ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒** ส่งเสริม และพัฒนาการท่องเที่ยว เชิงอนุรักษ์ เรียนรู้วิถี ชุมชนในแนวทางเศรษฐกิจสร้างสรรค์

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓** การพัฒนาเมือง โครงสร้างพื้นฐาน และระบบโลจิสติกส์

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔** สร้างคุณค่าและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕** พัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖** ส่งเสริมความมั่นคงภายในและตามแนวชายแดน

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ในเขตจังหวัดพะเยา**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** พัฒนาสาธารณสุขและการกีฬา

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** พัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔** พัฒนาสังคม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕** พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖** พัฒนาการเมืองการบริหาร

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาสาธารณสุขและการกีฬา**

- สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

- สอดคล้องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์ด้านการเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคงที่ยั่งยืน

- สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการพัฒนาการค้า การลงทุน และโลจิสติกส์เชื่อมโยงกับต่างประเทศ

- สอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัดพะเยา ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างคุณค่าและพัฒนาคุณภาพชีวิต

- สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ในเขตจังหวัดพะเยา ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาสาธารณสุขและการกีฬา

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว**

- สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- สอดคล้องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

- สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและยกระดับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ศิลปวัฒนธรรมและสุขภาพ เพื่อสร้างรายได้สู่ชุมชนและเชื่อมโยงห่วงโซ่มูลค่าเพิ่มการท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัดอย่างยั่งยืน

- สอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัดพะเยา ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เรียนรู้วิถีชุมชนในแนวทางเศรษฐกิจสร้างสรรค์

- สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ในเขตจังหวัดพะเยา ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน**

- สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- สอดคล้องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

- สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการพัฒนาการค้า การลงทุน และโลจิสติกส์เชื่อมโยงกับต่างประเทศ

- สอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัดพะเยา ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเมือง โครงสร้างพื้นฐาน และระบบโลจิสติกส์

- สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ในเขตจังหวัดพะเยา ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาสังคม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

- สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพและทรัพยากรมนุษย์

- สอดคล้องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

- สอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัดพะเยา ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านสร้างคุณค่าและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน

- สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ในเขตจังหวัดพะเยา ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาสังคม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- สอดคล้องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

- สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านตำรงฐานทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนสู่การเป็นกลุ่มจังหวัดสีเขียว

- สอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัดพะเยา ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

- สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ในเขตจังหวัดพะเยา ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาการเมืองการบริหาร**

- สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- สอดคล้องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย

- สอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัดพะเยา ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านสร้างคุณค่าและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

- สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ในเขตจังหวัดพะเยา ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาการเมืองการบริหาร

**ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านความมั่นคงภายใน และความสงบเรียบร้อย**

- สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

- สอดคล้องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งยั่งยืน

- สอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัดพะเยา ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านส่งเสริมความมั่นคงภายในและตามแนวชายแดน

- สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ในเขตจังหวัดพะเยา ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเมืองการบริหาร

## การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

### ๔.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ของขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ ได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสภานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑) **จุดแข็ง** (S : Strength)

- ประชาชน ผู้นำชุมชน มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน
- มีเส้นทางสัญจรอำนวยความสะดวก เนื่องจากมีถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๐๒๑ เป็นเส้นทางโครงข่ายทางหลวงเชื่อมโยงระหว่างประเทศ เป็นทางหลวงจังหวัดที่แยกจากทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑ บริเวณบ้านแม่ต๋ำ อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ผ่านอำเภอดอกคำใต้ อำเภอจุน อำเภอเชียงคำ และสามารถใช้เดินทางต่อไปยังสะพานข้ามแม่น้ำโขงแห่งที่ ๔ อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย
- มีรถโดยสารประจำทางสายเชียงคำ – พะเยา ,ปง – พะเยา , น่าน – พะเยา , น่าน – เชียงใหม่ ,เชียงของ – เชียงใหม่ , เชียงคำ – กรุงเทพ , เชียงของ – กรุงเทพ , ผ่านเขตเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ
- ประชาชนยังยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- มีสวนสาธารณะ ๒ แห่ง มีแหล่งเก็บน้ำไว้ใช้เพื่อการเกษตรกรรม ๒ แห่ง ได้แก่ อ่างห้วยข้าวก่ำ , อ่างเก็บน้ำกู่ผางลาง
- มีตลาดสดของเอกชน ๓ แห่ง

✸ ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว อ้อยและมัน เลี้ยงสัตว์ ฯลฯ

✸ มีโรงเรียนสังกัด สพฐ. ๓ โรงเรียน สอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงระดับประถมศึกษา

✸ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ แห่ง สังกัดเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ

✸ มีหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อยู่ในเขตเทศบาล คือ สำนักงานไฟฟ้าภูมิภาค สาขาจุน การประปาส่วนภูมิภาคสาขาจุน ที่ทำการไปรษณีย์อำเภอจุน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสาขาจุน ธนาคารออมสิน สาขาจุน

✸ มีธนาคารตั้วอยู่ในเขตเทศบาล จำนวน ๓ ธนาคาร คือ ธนาคารกสิกรไทย สาขาจุน /ธนาคารออมสิน สาขาจุน / ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ สาขาจุน

✸ มีการประสานความร่วมมือระหว่างเทศบาลกับส่วนราชการในพื้นที่

✸ มีความสงบเรียบร้อยไม่มีปัญหา ด้านความปลอดภัยและด้านมลพิษ

✸ ผู้นำชุมชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น

✸ มีระบบประปาเพิ่มขึ้นทำให้มีน้ำใช้อุปโภคบริโภคตลอดทั้งปี

✸ เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ มีศักยภาพเพียงพอที่รองรับการบริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

✸ มีวัดเพื่อประกอบพิธีทางศาสนา จำนวน ๗ แห่ง

✸ ชุมชนในเขตเทศบาล มีหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้านเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในชุมชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร

✸ มีการให้บริการด้านการสื่อสารของบริษัททีโอที แคทเทเลคอม และมีสัญญาณโทรศัพท์ไร้สายของ ของเอกชนหลายบริษัท

✸ มีกองทุนในหมู่บ้าน เช่น การออมเงินสัจจะ ธนาคารข้าว ฯลฯ

✸ มีกลุ่มอาชีพแม่บ้าน กลุ่มปุ๋ยชีวภาพ กองทุนเงินสาธารณสุขมูลฐานชุมชน

๒) จุดอ่อน (W : Weakness)

➔ คนในวัยทำงาน คนหนุ่มสาวอพยพไปหางานทำในเมืองและต่างประเทศ

➔ ราษฎรยากจน ส่วนใหญ่ประชาชนประกอบอาชีพทางการเกษตรเพียงอย่างเดียวทำให้ขาดรายได้เสริม

➔ ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง

➔ ขาดสถานศึกษาด้านการฝึกฝนอาชีพ

➔ ขาดสถานประกอบการเพื่อรองรับแรงงานที่ว่างงานนอกฤดูกาล

➔ ไม่มีสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ ไม่มีโรงงานในพื้นที่

➔ ไม่มีตลาดสดที่ดำเนินการโดยเทศบาล

➔ แหล่งเงินทุนต่างๆ เช่น ธนาคารพาณิชย์ มีน้อยประชาชนไม่ได้รับความสะดวกในการติดต่อ

➔ ที่ดินมีราคาสูงถ้าจะพัฒนาในด้านการเกษตรและภาคอุตสาหกรรมต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

๓) โอกาส (O : Opportunity)

♦ จังหวัดพะเยา สามารถสนับสนุนงบประมาณให้เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำที่มีแผนงาน/โครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

♦ มีเส้นทางคมนาคมสะดวก สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ

♦ ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐเป็นอย่างดี การปฏิรูประบบราชการทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

♦ รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

♦ ได้รับงบประมาณจากส่วนกลางเพิ่มขึ้นเพื่อให้เพียงพอในการบริหารจัดการท้องถิ่น

♦ ตำบลห้วยข้าวก่ำ เป็นฐานที่มั่นของแห่งสุดท้ายของนกยูงไทย มีนกยูงไทยอาศัยจำนวนมาก หากได้รับการสนับสนุนงบประมาณด้านการท่องเที่ยวจะทำให้การท่องเที่ยวนกยูงไทยกลายเป็นสถานที่ท่องเที่ยว Unseen Thailand

♦ ที่ตั้งของตำบลห้วยข้าวก่ำ เป็นจุดยุทธศาสตร์เชื่อมโยงระหว่างอำเภอเชียงคำ อำเภอภูซาง อำเภอปง อำเภอเชียงม่วน อำเภอดอกคำใต้ อำเภอภูกามยาว และอำเภอเมืองพะเยา ซึ่งสามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว ที่พักค้างคืน หรือจุดพักรถ ซึ่งประชาชนที่เดินทางผ่านสามารถนำเงินมาจับจ่ายใช้สอยในพื้นที่ทำให้ระบบเศรษฐกิจหมุนเวียน สร้างรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่

๔) ข้อจำกัด (T : Threat)

✪ ปัจจุบันเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ เป็นเทศบาลขนาดกลาง มีงบประมาณจำกัดเมื่อเทียบกับภารกิจหน้าที่ต่างๆ ตามกฎหมายที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายอื่น ตามภารกิจถ่ายโอนฯ ตามนโยบายท้องถิ่น นโยบายจังหวัดและนโยบายรัฐบาล

✪ งบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลาง ไม่เพียงพอในการบริหารงาน

✪ กฎหมายและระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน

✪ การถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงาน เกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

✪ การพัฒนาบางด้านต้องเป็นไปตามกฎหมาย จึงไม่สามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้ ต้องอาศัยความเสียสละของชุมชนเท่านั้น ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยากมาก

**๕) การสรุปสถานการณ์พัฒนา (การวิเคราะห์จุดเข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)**

เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาวการณ์และศักยภาพเพื่อชี้ให้เห็นถึงศักยภาพ ปัญหาและความต้องการของประชาชน โดยเทศบาลได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

**(๑) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการจัดทำแผนพัฒนา**

➢ **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** สามารถจำแนกได้ดังนี้

**๑) มีเส้นทางคมนาคม**ในพื้นที่เทศบาลที่เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็กร้อยละ ๘๐ เป้าหมายคือต้องการให้ได้มากกว่านี้หรือร้อยละ ๑๐๐ โดยผู้บริหารมีนโยบายที่จะดำเนินการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กทุกสาย ปัญหาคือ เทศบาลไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากงบประมาณไม่เพียงพอ ประกอบกับบางแห่งที่ถนนตัดผ่านยังไม่เป็นที่สาธารณะ จะดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อต้องเป็นที่

สาธารณะ การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันในหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ เทศบาลก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน

**๒) การขยายเขตไฟฟ้า** ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ปัญหาคือไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่ที่มีความต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่เป็นที่สาธารณะ เทศบาลจึงไม่สามารถดำเนินการได้เช่นเดียวกับถนน การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันในหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ เทศบาลก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน

**๓) การประปา**

๓.๑ ระบบประปาของการประปาส่วนภูมิภาค ขยายการบริการยังไม่ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมดของเทศบาล

๓.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน ซึ่งแต่ละหมู่บ้านบริการจัดการเองในการจัดสรรการใช้น้ำ สำหรับระบบประปาของเทศบาลยังไม่สามารถที่จะผลิตเป็นน้ำประปาสำหรับบริโภคได้ เนื่องจากต้องใช้งบประมาณสูงมากในการดำเนินการ ปัจจุบันเทศบาลยังไม่ประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำ สามารถที่จะจัดหาน้ำดิบสำหรับผลิตประปาให้ชุมชนได้ การแก้ปัญหาคือ การลงพื้นที่ดำเนินการแก้ไขตามจุดที่เกิดปัญหาในทันที การเจาะบ่อบาดาลให้กับหมู่บ้านที่ขาดเคลนน้ำ

**➢ ด้านที่อยู่อาศัยและการอุปโภคบริโภค**

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรในพื้นที่มีที่อยู่อาศัยที่มั่นคง แต่ยังมีบางรายที่ยังต้องการความช่วยเหลือในการซ่อมแซมที่อยู่อาศัย การแก้ปัญหาคือเทศบาลได้มีโครงการซ่อมแซมบ้านคนจน แต่งบประมาณมีจำกัดประกอบกับการเบิกจ่ายงบประมาณในส่วนนี้ระเบียบยังไม่ชัดเจน ซึ่งหากดำเนินการก็อาจทำให้หน่วยตรวจสอบเรียกเงินคืนได้ บ้านเรือนส่วนมากมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ถูกสุขลักษณะในชุมชนมีการเกิดมลพิษเพียงเล็กน้อย เพราะในเขตเทศบาลไม่มีโรงงานอุตสาหกรรม ทุกครัวเรือนมีน้ำสำหรับบริโภค โดยบางครัวเรือนซื้อน้ำที่บรรจุในถังหรือขวดในการบริโภค

**(๒) การวิเคราะห์ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ**

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรส่วนใหญ่ทำการเกษตร ร้อยละ ๗๐ เช่น ข้าว ข้าวโพด มันสำปะหลัง ตามลำดับ รายได้ส่วนมากมาจากการทำการเกษตร และมีรายได้จากการเลี้ยงสัตว์ ประชากรบางส่วนมีรายได้จากการรับจ้างทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่ ชุมชนในเขตเทศบาลบางชุมชนส่วนมากมีอาชีพค้าขาย มีห้างร้าน ร้านค้า ทำให้มีรายได้มากจากการค้าขาย ซึ่งภาวะเศรษฐกิจของเทศบาลยังมีความเหลื่อมล้ำกันอยู่บ้าง รายได้เฉลี่ยต่อคน ๓๐,๐๐๐ บาทต่อปี มีการการเก็บออมบางส่วน สาเหตุเป็นเพราะว่าราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำค่าครองชีพสูง มีเงินแต่จับจ่ายใช้สอยได้น้อย

**(๓) การวิเคราะห์ข้อมูลสังคม**

**➢ ด้านแรงงาน**

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรที่มีอายุ ๑๕ – ๖๐ ปี อยู่ในวัยแรงงาน แต่ค่าแรงในพื้นที่ต่ำกว่าระดับจังหวัด โดยเฉพาะแรงงานด้านการเกษตร ประชากรอายุ

ระหว่าง ๒๕ – ๕๐ ปี บางส่วน ไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ รวมทั้งแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ปัญหาที่พบคือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นที่อยู่อาศัย ปัญหานี้เป็นปัญหาใหญ่ที่ยังไม่สามารถแก้ไขได้

➢ **ด้านสุขภาพและสาธารณสุข**

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชาชนกรส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในชุมชน เช่นกัน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก มือ-ปาก-เท้าในเด็ก และโรคอื่นๆ อีกมาก มีสถิติเข้ารับการรักษาพยาบาล ปัญหาคือประชาชนบางรายไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี การแก้ไขปัญหา คือ เทศบาลและหน่วยงานสาธารณสุข โรงพยาบาล ได้จัดกิจกรรมร่วมมือกันรณรงค์ให้ชุมชนเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี สำหรับเด็กแรกเกิด - ๖ ปี ผู้ปกครองสามารถเลี้ยงดูตรงตามเกณฑ์ จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน บางครัวเรือนไม่ได้กินอาหารที่ถูกสุขลักษณะ การใช้ยาเพื่อบำบัดอาการเจ็บป่วยที่ไม่เหมาะสม การออกกำลังกายยังไม่สม่ำเสมอ และประชากรส่วนมากไม่ได้รับการตรวจสุขภาพ ปัญหาเหล่านี้เทศบาลพยายามอย่างยิ่งที่จะแก้ไข โดยร่วมมือกับโรงพยาบาล สาธารณสุข จัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา

ปัจจุบันมีโรคอุบัติใหม่ที่กระทบต่อการดำรงชีวิตของประชาชน ได้แก่ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ด้วยมาตรการการควบคุมโรคที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ ตั้งแต่การลดการเดินทางการเข้าออกพื้นที่ การปิดสนามบิน การใช้มาตรการ Social distancing มีการปิดสถานที่ ปิดสถานการค้า และกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ปิดเมือง ฯลฯ ย่อมมีผล กระทบไปถึงการชะงักงันของเศรษฐกิจการค้า การทำงานผลิต และ อุตสาหกรรมท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมต่อเนื่อง โรงแรม ร้านอาหาร รวมไปถึงการผลิตในภาคอุตสาหกรรม ขณะเดียวกันทุกคนมีความกังวล และต้องดูแลปกป้องตัวเองมีการกักตัวอยู่กับบ้าน หลายคนไม่สามารถมาทำงานหาเลี้ยงชีพแบบปกติได้ ธุรกิจจำนวนมากต้องหยุดกิจการ หรือทำได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ จนทำให้ขาดรายได้มาจุนเจือครอบครัว ถึงแม้ว่ารัฐบาลจะมีมาตรการเยียวยา ผู้ขาดรายได้ในรูปแบบ แต่ก็ยังเกิดความเครียดและปัญหาทางสุขภาพจิตตามมา การค้าและการลงทุนเกิดผลกระทบค่อนข้างรุนแรง แม้แต่เศรษฐกิจโลกก็กำลังเข้าสู่วิกฤติเศรษฐกิจ ซึ่งมีที่มาจากโควิด ๑๙ เป็นสำคัญ

➢ **ด้านการศึกษา**

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรอายุ ๑๕ – ๖๐ ปีเต็มเขียนภาษาไทยและคิดเลขอย่างง่ายได้ เด็กอายุ ๖ – ๑๔ ปี ร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปี ได้เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ หรือเทียบเท่า และที่ไม่ได้เรียนต่อมีงานทำ ร้อยละ ๙๙ ด้านการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ปัญหาคือ ยังไม่สามารถที่จะแข่งขันกับเมืองใหญ่ๆ ได้ การแก้ปัญหาของเทศบาล ได้จัดกิจกรรมให้กับเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสนับสนุนอาหารเสริมนม อาหารกลางวันให้กับทางโรงเรียนในเขตพื้นที่ และร่วมกันจัดกิจกรรมต่างๆ กับทางโรงเรียน

➢ **ด้านค่านิยมของคนในพื้นที่**

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรมีกิจกรรมทางศาสนา(พุทธ) อยู่เป็นประจำ ประชากรในเขตเทศบาลให้ความร่วมมือกันทำกิจกรรมสาธารณะต่างๆ ผู้สูงอายุ ผู้พิการได้รับการดูแล ปัญหาคือ ประชากรในครัวเรือนมีการดื่มสุรา สูบบุหรี่ รวมทั้งที่เป็นครั้งคราว บางครัวเรือนขาดความอบอุ่น การแก้ปัญหาของเทศบาลคือ จัดกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน พยายามที่จะให้

ทุกส่วนทุกฝ่ายทุกคนมีส่วนร่วมและรณรงค์ให้เห็นถึงโทษของการดื่มสุรา ให้ชุมชนเห็นความสำคัญของครอบครัว เช่น การแข่งขันกีฬาชุมชน งานประเพณี เป็นต้น

**➢ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน**

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติภัยอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เทศบาลสามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือการติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดที่เป็นที่สาธารณะ รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน รวมถึงจัดสรรงบประมาณในจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์เกี่ยวกับงานจราจรให้กับสถานีตำรวจภูธรจุน เพื่อใช้ในการจัดการจราจรในเขตเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ เพื่อช่วยลดอุบัติเหตุบนท้องถนน

**➢ ด้านยาเสพติด**

ปัญหายาเสพติดในชุมชนของเทศบาล จากการที่ทางสถานีตำรวจภูธรจุนได้แจ้งให้กับเทศบาลทราบนั้น พบว่าในเขตเทศบาลมีผู้ที่ติดยาเสพติดแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานของเทศบาลที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหาของเทศบาลสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ เทศบาลก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

**(๔) การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

ในพื้นที่ของเทศบาลส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ ตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ก็ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ ปัญหาคือขาดแคลนแหล่งน้ำสำหรับการเกษตร เนื่องจากประชาชนได้ประกอบอาชีพทำการเกษตรมากขึ้น และปัญหาด้านขยะ เมื่อชุมชนแออัดขยะเพิ่มมากขึ้น การแก้ไขปัญหาเทศบาลได้จัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาให้กับประชาชนและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน เช่น โครงการจัดคัดแยกขยะต้นทางแต่ยังไม่ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

**(๕) ด้านการเมือง – การบริหาร**

เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำมีชุมชนทั้งหมด ๑๒ หมู่บ้าน ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดจ้างของเทศบาล ประชาชนให้ความร่วมมือด้านการเลือกตั้งเป็นอย่างดีเช่น การเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ประชาชนมาใช้สิทธิเลือกตั้ง จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งนายกเทศมนตรี ๔,๗๑๙ คน จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น ๖,๘๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๘๓ จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาล ๔,๗๑๑ คน จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น ๖,๘๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๖๙ การแข่งขันทางการเมืองไม่มี การแก้ไขปัญหาของเทศบาลคือ ขอความร่วมมือผู้นำ เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบให้ระมัดระวัง สอดส่องพฤติกรรมและให้รายงานอำเภอทราบการรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง เกี่ยวกับข้อกฎหมายของการเลือกตั้งที่กระทำได้และทำไม่ได้ให้ประชาชนได้รับทราบ ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นเทศบาลก็ได้พยายามแก้ไข โดยเรื่องจากการประชุมประชาคมท้องถิ่นทุกชุมชนในเขตเทศบาล ในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล จากผลการประชุมทุกครั้งที่เทศบาลจัดขึ้น มีประชาชนสนใจเข้าร่วมประชุมรวมทั้งแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย ส่งผลให้เทศบาลดำเนินงานตามความต้องการของ

ประชาชน และประชาชนได้รับประโยชน์ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาเทศบาล นอกจากนี้ เทศบาลได้จัดโครงการอบรมศึกษา ดูงาน ของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล อสม. และกรรมการชุมชน โครงการอื่นๆ สำหรับประชาชนอีกหลายโครงการ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาเทศบาลให้เจริญเท่าเทียมกับเทศบาลอื่นๆ และเทศบาลมีโครงการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ โครงการบางโครงการต้องระงับไว้เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ มีอัตรากำลังพนักงานเทศบาลจำกัด ไม่เพียงพอต่อการตอบสนองความต้องการของประชาชนในด้านบริการ

## ๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลนั้น ได้ทำการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

| ด้าน | สถานการณ์ภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง | ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา/ความต้องการ | พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย | ความคาดหวังและแนวโน้มอนาคต |
|---|---|---|---|---|
| ๑. โครงสร้างพื้นฐาน | ๑) ประชาชนต้องการถนนในการใช้สัญจรไปมาได้อย่างสะดวก ถนนบางเส้นเป็นถนนลูกรัง ถนนเพื่อการเกษตร ทำให้ไม่สะดวกในการสัญจร เทศบาลไม่สามารถดำเนินการก่อสร้างเป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็กได้ เนื่องจากถนนดังกล่าวอยู่ในเขตป่าไม้ เทศบาลไม่สามารถลุกล้ำพื้นที่ดังกล่าวได้ซึ่งหากเทศบาลจะดำเนินการก่อสร้างถนนในเขตป่าไม้ต้องได้รับอนุญาตจากหน่วยงานเจ้าของพื้นที่ก่อน ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการขออนุญาตยุ่งยากมาก | - เส้นทางคมนาคม | - เส้นทางคมนาคมที่เป็นพื้นที่สาธารณะและประชาชนมีความต้องการให้ดำเนินการ | - มีเส้นทางในการคมนาคมเพียงพอและประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมา |
| | ๒) ขาดแคลนแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรและสำหรับอุปโภค-บริโภคยังไม่พอเพียงและยังไม่ได้มาตรฐาน | - แหล่งน้ำและน้ำประปาในการอุปโภค-บริโภค | - ในเขตเทศบาล | - ประชาชนมีแหล่งน้ำและมีน้ำประปาใช้อย่างพอเพียงมีคุณภาพตามมาตรฐานมากขึ้น |
| | ๒) ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด | - ไฟฟ้า | - ทางและที่สาธารณะในเขตเทศบาล | - ทางและที่สาธารณะมีแสงสว่างเพียงพอประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมาและป้องกันการเกิดอาชญากรรมได้ |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | ๓) ชุมชนขยายมากขึ้นระบบระบายน้ำยังไม่เพียงพอ เกิดการอุดตัน ส่งกลิ่นเหม็นก่อความรำคาญ | - ราง/ท่อระบายน้ำ | - พื้นที่ในเขตเทศบาล | - มีรางระบายน้ำสามารถระบายน้ำได้สะดวก ไม่อุดตัน ไม่ส่งกลิ่นเหม็นก่อความรำคาญ |
| ๒. ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต | ๑) มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคระบาด โรคติดต่อ | - ด้านสาธารณสุข | - ในเขตเทศบาล | ในพื้นที่ไม่มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ และโรคติดต่อ |
| | ๒) ประชาชนในพื้นที่ป่วยเป็นโรคเรื้อรังแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น เช่น เบาหวาน ความดัน ไขมันในเส้นเลือด | | - ประชาชนกลุ่มเสี่ยงและผู้ป่วย | ประชาชนในพื้นที่เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังลดลง |
| | ๓) ปริมาณขยะและน้ำเสียเพิ่มมากขึ้น | | - ในเขตเทศบาล | - ปริมาณขยะและน้ำเสียถูกกำจัดให้หมดด้วยวิธีการที่ถูกต้อง |
| | ๔) ประชาชนบริโภคอาหารที่ปลอดภัย | | - ประชาชนในเขตเทศบาล | - ประชาชนทราบและสามารถเลือกบริโภคอาหารที่ปลอดภัยได้ถูกต้อง |
| | ๕) ประชาชนในพื้นที่บางรายมีที่อยู่อาศัยไม่มั่นคงแข็งแรง | - ที่อยู่อาศัย | - ประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับความเดือนร้อนเรื่องที่อยู่อาศัย | - ประชาชนในพื้นที่ได้รับความช่วยเหลือซ่อมแซมที่อยู่อาศัยให้มั่งคงแข็งแรง |
| | ๖) มีการขยายตัวของประชากรเพิ่มมากขึ้นทำให้เกิดการขยายตัวของอาคารบ้านเรือนทำให้เกิดเป็นชุมชนแออัด | - ประชากร | - พื้นที่ในเขตเทศบาล | - ควบคุมการก่อสร้างอาคารบ้านเรือนการพิจารณาออกใบอนุญาตเพื่อไม่เกิดปัญหาจากการก่อสร้างอาคาร |
| | ๗) ประชาชนบางครัวเรือน ใช้น้ำในการอุปโภค-บริโภคยังไม่สะอาดและมีสิ่งเจือปน เช่น จากน้ำฝน น้ำที่ไม่ได้คุณภาพ มีตะกอน | - การอุปโภค-บริโภค | - ประชาชนในเขตเทศบาล | - ประชาชนบริโภคน้ำที่สะอาดถูกสุขลักษณะ |
| | ๘) การศึกษาสื่อการเรียนการสอนยังไม่พอเพียง เด็กนักเรียนไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าขั้นพื้นฐาน และขาดงบประมาณในการศึกษา ครอบครัวยากจน | - สังคมในชุมชน | - เด็กนักเรียนในเขตเทศบาล | - มีสื่อการเรียนการสอนที่พอเพียง เด็กนักเรียนได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น มีงบประมาณในการศึกษาเล่าเรียน |
| | ๙) เด็กและผู้สูงอายุบางครอบครัวผู้สูงอายุอยู่ตามลำพังและรับภาระในการดูแลเด็ก | | - ผู้สูงอายุและเด็กในเขตเทศบาล | - ผู้สูงอายุและเด็กได้รับการดูแลที่ดี |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | ๑๐) ผู้พิการไม่ได้รับความช่วยเหลือในการดำรงชีวิต | | - ผู้พิการในเขตเทศบาล | - ผู้พิการได้รับความช่วยเหลือในการดำรงชีวิตอย่างทั่วถึง |
| **๓. ด้านการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** | ๑) ขาดแหล่งเงินลงทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ | - การลงทุน | - ประชาชนในเขตเทศบาล | - มีแหล่งเงินทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ |
| | ๒) ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำระยะทางในการขนส่งผลผลิตไกลจากแหล่งรับซื้อ | - การพาณิชยกรรม | - เกษตรกรในพื้นที่ | - ผลผลิตมีราคาสูงขึ้น |
| | ๓) ค่าแรงต่ำค่าครองชีพสูงขาดแคลนการจ้างงาน | | - ผู้ประกอบอาชีพรับจ้าง | - ค่าแรงสูงขึ้นเหมาะสมกับค่าครองชีพ มีการจ้างงานมากขึ้น |
| | ๔) ในเขตเทศบาลมีแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมไม่ต่อเนื่อง | | - ในเขตเทศบาล | - มีแหล่งทองเที่ยวในเขตเทศบาลและส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น |
| **๔. ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย** | ๑) การจราจรบนถนนมีเพิ่มมากขึ้นอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นได้ | ความปลอดภัย | ประชาชนที่สัญจรไปมาบนถนน | มีระบบควบคุมการจราจร เช่น ติดตั้งสัญญาณไกระพริบเพื่อเตือนให้ระมัดระวัง |
| **๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** | ๑) ปัญหาหมอกควัน ไฟป่าเพิ่มมากขึ้น ทำให้สุขภาพของประชาชนย่ำแย่ | - สิ่งแวดล้อม | ในเขตเทศบาล | มีการควบคุมการเผาเพื่อลดปริมาณหมอกควันลดปัญหาการเจ็บป่วยจากโรคทางเดินหายใจ |
| **๖. ด้านศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น** | ๑) ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นถูกลืมเลือนไปมาก | - ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ถูกลืมเลือนไปมาก | | ยกย่อง เชิดชูคนดีหรือปราชญ์ชาวบ้านในโอกาสต่างๆ เพื่อเป็นตัวอย่างแก่เยาวชนและประชาชน ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ไม่ถูกลืมและคงอยู่สืบไป |

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

**มาตรา ๕๐** เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้

(๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

(๒) ให้มีการบำรุงทางบกและทางน้ำ

(๓) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

(๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

(๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

(๗) หน้าที่อื่นๆ ซึ่งมีคำสั่งกระทรวงมหาดไทยหรือกฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

**มาตรา ๕๑** เทศบาลอาจจัดทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้

(๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือประปา

(๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือหรือท่าข้าม

(๔) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

(๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๙) เทศพาณิชย์

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ดังนี้

**มาตรา ๑๖** ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

(๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

(๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ

(๕) การสาธารณูปการ

(๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

(๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

(๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๙) การจัดการศึกษา

(๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
(๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
(๑๔) การส่งเสริมกีฬา
(๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
(๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
(๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
(๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
(๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
(๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
(๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
(๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
(๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
(๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
(๒๕) การผังเมือง
(๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
(๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
(๒๘) การควบคุมอาคาร
(๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
(๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและการสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
(๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

เมื่อได้พิจารณาภารกิจอำนาจหน้าที่และความต้องการของประชาชนในพื้นที่แล้ว เทศบาลได้นำมาประมวลผลและจัดลำดับความสำคัญ โดยเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ วิเคราะห์แล้ว พิจารณาเห็นว่า ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

**ภารกิจหลัก**

๑. ก่อสร้างปรับปรุงโครงการสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

**ภารกิจรอง**

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ

**การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ (Productivity) และกระบวนการทำงาน (Workflow analysis) ของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ**

เป็นการวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน เพื่อหาจุดบกพร่อง และสามารถทำการปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

**ปัจจัยภายใน**

๑. บุคลากรระดับบริหารมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลายด้าน และมีประสบการณ์ในการทำงาน

๒. มีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ สุขภาพอ่อนน้อม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน

๓. มีความขยันและอดทน

๔. เป็นคนรุ่นใหม่ ที่มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์

๕. บุคลากรภายในองค์กรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้างสูง คือ ระดับปริญญาตรี และปริญญาโท

๖. มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่เพียงพอ

๗.กระบวนการคิดและการตัดสินใจในการทำงานน้อย และการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้าน IT

๘.การกระจายกันอยู่ของกองงานหรือฝ่ายงานต่างๆ ด้วยข้อจำกัดด้านสถานที่ ส่งผลให้การควบคุมดูแลบุคลากรเป็นไปอย่างยากลำบาก

๙.ขาดการเรียนรู้ในวัฒนธรรมองค์กร ขาดจิตสำนึกรักองค์กร และขาดความเข้าใจบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง

๑๐.ขาดทักษะในการเจรจา และติดต่อสื่อสารเพื่อเชื่อมการทำงานระหว่างบุคคลกับบุคคล

๑๑.งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

๑๒.บุคลากรขาดระเบียบวินัยในการปฏิบัติตน

๑๓.บุคลากรในระดับปฏิบัติยังขาดความรู้ ในข้อระเบียบปฏิบัติ หรือหลักปฏิบัติราชการ

๑๔.ขาดการบูรณาการในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

**ปัจจัยภายนอก**

๑.ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของคนในปัจจุบัน เป็นโอกาสให้เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำสามารถรับบุคลากรที่มีศักยภาพ และมีความรู้ความสามารถได้เพิ่มมากขึ้น

๒.วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่มีความสำคัญและเล็งเห็นถึงสภาพปัญหา จุดอ่อนและอุปสรรคของการพัฒนาพนักงาน ซึ่งจะเอื้อต่อการให้ความสนับสนุนในแนวทางการพัฒนาพนักงานได้อย่างเหมาะสม

๓. เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น

๔. ก.ท.จ.จังหวัดพะเยา เปิดโอกาสให้ส่วนราชการจัดระบบบริหารทรัพยากรบุคคลได้ด้วยตนเองมากขึ้น

๕. มีสถานบันการศึกษาและสถาบันที่เชี่ยวชาญ ทั้งหน่วยงานภายนอกหน่วยงานภายในและต่างประเทศเป็นช่องทางในการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น

๖. การปรับบทบาทของภาครัฐ ซึ่งส่งผลต่อนโยบายรัฐบาลในการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการพัฒนา

๗. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวมเร็ว

๘. ข้อจำกัดในด้านการกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีการปรับให้ตรงกันอัตรากำลัง

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis)เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

**๑.ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่**

**๑.๑ S มาจาก Strengths**

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

**๑.๒ W มาจาก Weaknesses**

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

**๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่**

**๒.๑ O มาจาก Opportunities**

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

**๒.๒ T มาจาก Threats**

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**
**ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ (ระดับตัวบุคลากร)**

| จุดแข็ง S | จุดอ่อนW |
|---|---|
| ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้เทศบาล<br>๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๐ - ๕๕ ปี เป็นวัยทำงาน<br>๓. มีผู้ชายเท่ากับผู้หญิงทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต<br>๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม<br>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ | ๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ<br>๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก |

| โอกาส○ | ข้อจำกัด⊤ |
|---|---|
| ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย<br>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาเทศบาลอุทิศตนได้ตลอดเวลา<br>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของเทศบาล ในฐานะตัวแทน | ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ<br>๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน<br>๓. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ<br>๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ |

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**
**ของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ (ระดับองค์กร)**

| จุดแข็ง S | จุดอ่อน W |
|---|---|
| ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย<br>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้<br>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ เทศบาลในฐานะตัวแทน<br>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร<br>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน<br>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน | ๑. ขาดความกระตือรือร้น<br>๒. มีภาระหนี้สินเพิ่มขึ้น<br>๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ<br>๔. บางตำแหน่งขาดแคลน เช่น ตำแหน่งวิศวกรโยธา<br>๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ |
| โอกาส○ | ข้อจำกัด⊤ |
| ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา เทศบาลเป็นอย่างดี<br>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน<br>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี<br>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น<br>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ | ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง<br>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล<br>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ |

**ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน

๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว

๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ

๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

**แนวทางในการแก้ไขปัญหา**

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job

๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ

๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ

๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิกิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัฒน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ ( New public administration model ) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงานที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ เป็นเทศบาลขนาดกลาง ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๗๕ อัตรา และได้ดำเนินการจ้างเหมาบุคคลภายนอกปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**สรุปปัญหาแยกเป็นส่วนราชการ ดังนี้**

| ส่วนราชการ | ปัญหา |
|---|---|
| **๑. สำนักปลัดเทศบาล**<br>๑.๑ ฝ่ายปกครอง<br>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย<br>-งานวิเคราะห์นโยบายและแผน<br>- งานทะเบียนราษฎร<br>๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ<br>- งานบริหารงานทั่วไป<br>- งานนิติการ<br>- งานพัฒนาชุมชน<br>- งานการเจ้าหน้าที่<br>- งานธุรการ | เมื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของสำนักปลัดเทศบาลแล้ว เห็นว่าสำนักปลัดเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามภารกิจอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันสำนักปลัดเทศบาลมีพนักงานเทศบาล ๑๐ ลูกจ้างประจำ ๓ อัตรา พนักงานจ้าง ๑๑ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา |

| ส่วนราชการ | ปัญหา |
|---|---|
| **๒. กองคลัง**<br>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง<br>- งานการเงินและบัญชี<br>- งานพัสดุและทรัพย์สิน<br>- งานระเบียบการคลัง<br>- งานสถิติการคลัง<br>- งานธุรการ<br>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้<br>- งานพัฒนารายได้<br>- งานผลประโยชน์<br>- งานแผนที่ภาษี<br>- งานทะเบียนทรัพย์สิน | เมื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของกองคลัง แล้วเห็นว่ากองคลังมีอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามภารกิจอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันกองคลังมีพนักงานเทศบาล ๖ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา พนักงานจ้าง ๔ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา |
| **๓. กองช่าง**<br>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง<br>- งานวิศวกรรม<br>- งานธุรการ<br>๓.๒ ฝ่ายการโยธา<br>- งานสาธารณูปโภค<br>- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณภัย<br>- งานสวนสาธารณะ | เมื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของกองช่าง แล้วเห็นว่ามีอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามภารกิจอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันกองช่างมีพนักงานเทศบาล ๒ อัตรา อัตราว่าง ๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้าง ๘ อัตรา ว่าง ๓ อัตรา สำหรับตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการโยธา และตำแหน่งวิศวกรโยธา ได้มอบหมายให้ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นผู้รับผิดชอบ โดยมีตำแหน่งนายช่างโยธาอาวุโส เป็นผู้ช่วยเหลือ |
| **๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**<br>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข<br>- งานวางแผนสาธารณสุข<br>- งานธุรการ<br>๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข<br>- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม<br>- งานส่งเสริมสุขภาพ<br>- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ<br>- งานสาธารณสุขมูลฐาน<br>- งานรักษาความสะอาด<br>- งานเผยแพร่และฝึกอบรม<br>- งานสัตวแพทย์ | เมื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม แล้วเห็นว่ามีอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามภารกิจอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันมีพนักงานเทศบาล ๔ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้าง ๑๒ อัตรา สำหรับตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ได้มอบหมายให้หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขเป็นผู้รับผิดชอบ |

| ส่วนราชการ | ปัญหา |
|---|---|
| **๕. กองการศึกษา**<br>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา<br>- งานบริหารวิชาการ<br>- งานการศึกษาปฐมวัย<br>- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน<br>- งานแผนและโครงการ<br>- งานสารสนเทศ<br>- งานงบประมาณ<br>- งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร<br>- งานธุรการ | เมื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของกองการศึกษา แล้วเห็นว่ามีอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามภารกิจอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันมีพนักงานเทศบาล ๓ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา พนักงานจ้าง ๔ อัตรา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา (รอจัดสรรจากกรมส่งเสริมฯ) และพนักงานครูเทศบาล (ครู คศ.๒ ) จำนวน ๒ อัตรา ในอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ว่าง ๑ อัตรา ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา ได้มอบหมายให้ผู้อำนวยการกองการศึกษา เป็นผู้รับผิดชอบ และพนักงานจ้างทั่วไป ว่าง ๑ อัตรา สำหรับ ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีจำนวนเด็กนักเรียนไม่ถึงเกณฑ์ตามมาตรฐานฯ จึงได้มอบหมายให้ผู้อำนวยการกองการศึกษา เป็นผู้รับผิดชอบ |

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำดังกล่าว เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำเป็นเทศบาลขนาดกลางมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|---|
| **๑. สำนักปลัดเทศบาล** | **๑. สำนักปลัดเทศบาล** | |
| ๑.๑ ฝ่ายปกครอง | ๑.๑ ฝ่ายปกครอง | |
| - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | |
| - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน | - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน | |
| - งานทะเบียนราษฎร | - งานทะเบียนราษฎร | |
| ๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ | ๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ | |
| - งานบริหารงานทั่วไป | - งานบริหารงานทั่วไป | |
| - งานนิติการ | - งานนิติการ | |
| - งานพัฒนาชุมชน | - งานพัฒนาชุมชน | |
| - งานการเจ้าหน้าที่ | - งานการเจ้าหน้าที่ | |
| - งานธุรการ | - งานธุรการ | |
| **๒. กองคลัง** | **๒. กองคลัง** | |
| ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง | ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง | |
| - งานการเงินและบัญชี | - งานการเงินและบัญชี | |
| - งานพัสดุและทรัพย์สิน | - งานพัสดุและทรัพย์สิน | |
| - งานธุรการ | - งานระเบียบการคลัง | |
| ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ | - งานสถิติการคลัง | |
| - งานผลประโยชน์ | - งานธุรการ | |
| - งานแผนที่ภาษี | ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ | |
| - งานทะเบียนทรัพย์สิน | - งานพัฒนารายได้ | |
| | - งานผลประโยชน์ | |
| | - งานแผนที่ภาษี | |
| | - งานทะเบียนทรัพย์สิน | |
| **๓. กองช่าง** | **๓. กองช่าง** | |
| ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง | ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง | |
| - งานวิศวกรรม | - งานวิศวกรรม | |
| - งานสาธารณูปโภค | - งานธุรการ | |
| - งานศูนย์เครื่องจักรกล | ๓.๒ ฝ่ายการโยธา | |
| - งานธุรการ | - งานสาธารณูปโภค | |
| | - งานสวนสาธารณะ | |
| | - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|---|
| **๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**<br><u>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u><br>- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม<br>- งานวางแผนสาธารณสุข<br>- งานธุรการ<br><u>๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข</u><br>- งานส่งเสริมสุขภาพ<br>- งานรักษาความสะอาด<br>- งานเผยแพร่และฝึกอบรม<br>**๕. กองการศึกษา**<br><u>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</u><br>- งานบริหารวิชาการ<br>- งานการศึกษาปฐมวัย<br>- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน<br>- งานธุรการ<br>**๖. หน่วยตรวจสอบภายใน**<br>- งานตรวจสอบภายใน | **๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**<br><u>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u><br>- งานวางแผนสาธารณสุข<br>- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม<br>- งานธุรการ<br><u>๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข</u><br>- งานส่งเสริมสุขภาพ<br>- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ<br>- งานสาธารณสุขมูลฐาน<br>- งานรักษาความสะอาด<br>- งานเผยแพร่และฝึกอบรม<br>**๕. กองการศึกษา**<br><u>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</u><br>- งานบริหารวิชาการ<br>- งานประเพณี ศิลปวัฒนธรรม<br>- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน<br>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก<br>- งานแผนและโครงการ<br>- งานสารสนเทศ<br>- งานงบประมาณ<br>- งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร<br>- งานธุรการ<br>**๖. หน่วยตรวจสอบภายใน**<br>- งานตรวจสอบภายใน | |

## การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ ๑** การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออกฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

**ขั้นตอนที่ ๒** การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

**แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ**

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

**ขั้นตอนที่ ๓** การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตรากำลังเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

| | | |
|---|---|---|
| ๑ ปี จะมี | ๕๒ | สัปดาห์ |
| ๑ สัปดาห์จะทำ | ๕ | วัน |
| ๑ ปี จะมีวันทำงาน | ๒๖๐ | วัน |
| วันหยุดราชการประจำปี | ๑๓ | วัน |
| วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) | ๑๐ | วัน |

คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย ๗ วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี ๓๐ วัน
*วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง
(๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. - เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. - เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม)
**เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ X ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ X ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที
ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองาน ด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาระบบเศรษฐกิจ
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม การศึกษาและวัฒนธรรม
๓. ยุทธศาสตร์ด้านบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ยุทธศาสตร์ด้านรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย
๕. ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

## การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ

**๑. จุดแข็ง (Strengths)**

๑. มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ และตามพระราชกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๒. มีสายบังคับบัญชาที่สั้น ทำให้การประสานงาน การอำนวยการ ความร่วมมือจากสำนัก/กอง ต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว

๓. มีงบประมาณเป็นของตนเอง

๔. มีบุคลากรและพื้นที่รับผิดชอบชัดเจน

๕. มีเครื่องมือและเทคโนโลยีทันสมัยที่เพียงพอ

๖. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ต่อภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานและจัดสรรงบประมาณให้มากเป็นลำดับแรก

๗. ผู้บริหารที่รับผิดชอบมีคุณวุฒิและความรู้ความเข้าใจ

๘. มีคลองระบายน้ำขนาดเล็กตลอดทั่วทั้งตำบล

**๒. จุดอ่อน (Weakness)**

๑. งบประมาณที่หน่วยงานจัดเก็บเอง จัดเก็บได้น้อย ไม่เพียงพอสำหรับการบริหารงาน

๒. คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลมีความเข้าใจในการบริหารงานท้องถิ่นน้อย และไม่มีความเข้าใจในระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๓. ระบบข้อมูลไม่ชัดเจน เป็นผลให้การวางแผนการตัดสินใจไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้แต่ละปีมีการปรับปรุงแผนพัฒนาเทศบาลระยะสั้นและระยะยาวหลายครั้ง

๔. บางกองมีบุคลากรไม่พอสำหรับการปฏิบัติงาน

๕. การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานจะต้องใช้งบประมาณมาก แต่การพัฒนาจัดเก็บรายได้ไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ ทำให้งบประมาณไม่เพียงพอต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนที่เพิ่มมากขึ้น

**๓. โอกาส (Opportunities)**

๑. ด้านงบประมาณได้รับเงินสนับสนุนงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานภายนอก

๒. สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดพะเยา กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารทางอินเทอร์เน็ต ทำให้มีความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

**๔. อุปสรรค (Threasts)**

๑. ปัญหาน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคมีไม่เพียงพอในฤดูแล้ง

๒. ประชาชนยังขาดความร่วมมือในบางเรื่อง

๓. ปัญหาฝนไม่ตกถูกต้องตามฤดูกาล ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการเพาะปลูกพืชผลทางการเกษตร

๔. ปัญหาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ

๕. มีระเบียบกฎหมายหลายตัวที่ให้เทศบาลปฏิบัติตาม ซึ่งบางครั้งทำให้การตีความด้านกฎหมายไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ได้

๖. ระบบสาธารณูปโภคในบางพื้นที่ของเทศบาลยังมีไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า ถนน เป็นต้น

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ มีอัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

| ที่ | ส่วนราชการ | ตำแหน่ง | ประเภท | อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา) | มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา) | อัตรากำลังว่าง (อัตรา) | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ๑ | | ปลัดเทศบาล | บริหารท้องถิ่น | ๑ | ๑ | - | |
| ๒ | | รองปลัดเทศบาล | บริหารท้องถิ่น | ๑ | ๑ | - | |
| ๑ | **สำนักปลัด** | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | อำนวยการท้องถิ่น | ๑ | ๑ | - | |
| ๒ | | หัวหน้าฝ่ายปกครอง | อำนวยการท้องถิ่น | ๑ | ๑ | - | |
| ๓ | | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | อำนวยการท้องถิ่น | ๑ | ๑ | - | |
| ๔ | | นักพัฒนาชุมชน | วิชาการ | ๑ | ๑ | - | |
| ๕ | | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | วิชาการ | ๑ | ๑ | - | |
| ๖ | | นักทรัพยากรบุคคล | วิชาการ | ๑ | ๑ | - | |
| ๗ | | นักป้องกันและบรรเทาฯ | วิชาการ | ๑ | ๑ | - | |
| ๘ | | นักจัดการงานทั่วไป | วิชาการ | ๑ | ๑ | - | |
| ๙ | | นักจัดการงานทะเบียนและบัตร | ปก/ชก | ๑ | - | ๑ | |
| ๑๐ | | นิติกร | วิชาการ | ๑ | ๑ | - | |
| ๑๑ | | เจ้าพนักงานธุรการ | ลูกจ้างประจำ | ๑ | ๑ | - | |
| ๑๒ | | พนักงานขับรถยนต์ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๑ | ๑ | - | |
| ๑๓ | | พนักงานวิทยุ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๑ | ๑ | - | |
| ๑๔ | | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๑ | ๑ | - | |
| ๑๕ | | พนักงานดับเพลิง | พนักงานจ้างทั่วไป | ๒ | ๒ | - | |
| ๑๖ | | พนักงานขับรถยนต์ | พนักงานจ้างทั่วไป | ๒ | ๒ | - | |
| ๑๗ | | คนงานทั่วไป | พนักงานจ้างทั่วไป | ๕ | ๔ | ๑ | |
| | | **รวม ๑๘ ตำแหน่ง** | | **๒๕** | **๒๓** | **๒** | |
| ๑ | **กองคลัง** | ผู้อำนวยการกองคลัง | อำนวยการท้องถิ่น | ๑ | ๑ | - | |
| ๒ | | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง | อำนวยการท้องถิ่น | ๑ | - | ๑ | |
| ๓ | | หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ | อำนวยการท้องถิ่น | ๑ | ๑ | - | |
| ๔ | | นักวิชาการพัสดุ | วิชาการ | ๑ | ๑ | - | |
| ๕ | | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | วิชาการ | ๑ | ๑ | - | |
| ๖ | | นักวิชาการเงินและบัญชี | วิชาการ | ๑ | ๑ | - | |
| ๗ | | นักวิชาการคลัง | วิชาการ | ๑ | ๑ | - | |

| ที่ | ส่วนราชการ | ตำแหน่ง | ประเภท | อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา) | มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา) | อัตรากำลังว่าง (อัตรา) | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ๘ | | เจ้าพนักงานธุรการ | ลูกจ้างประจำ | ๑ | ๑ | - | |
| ๙ | | เจ้าพนักงานพัสดุ | ลูกจ้างประจำ | ๑ | ๑ | - | |
| ๑๐ | | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๑ | ๑ | - | |
| ๑๑ | | ลูกมือช่างแผนที่ภาษี | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๑ | ๑ | - | |
| ๑๒ | | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๑ | ๑ | - | |
| ๑๓ | | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๑ | ๑ | - | |
| | | **รวม ๑๓ ตำแหน่ง** | | **๑๓** | **๑๒** | **๑** | |
| ๑ | **กองช่าง** | ผู้อำนวยการกองช่าง | อำนวยการท้องถิ่น | ๑ | ๑ | - | |
| ๒ | | หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและฯ | อำนวยการท้องถิ่น | ๑ | - | ๑ | |
| ๓ | | หัวหน้าฝ่ายการโยธา | อำนวยการท้องถิ่น | ๑ | - | ๑ | |
| ๔ | | วิศวกรโยธา | วิชาการ | ๑ | - | ๑ | |
| ๕ | | นายช่างโยธา | ทั่วไป | ๑ | ๑ | - | |
| ๖ | | นายช่างไฟฟ้า | ลูกจ้างประจำ | ๑ | ๑ | - | |
| ๗ | | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๑ | ๑ | - | |
| ๘ | | ช่างไม้ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๑ | ๑ | - | |
| ๙ | | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๑ | - | ๑ | |
| ๑๐ | | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๑ | ๑ | - | |
| ๑๑ | | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง | พนักงานจ้างทั่วไป | ๑ | ๑ | - | |
| ๑๒ | | พนักงานขับรถยนต์ | พนักงานจ้างทั่วไป | ๒ | ๒ | - | |
| ๑๓ | | คนงานทั่วไป | พนักงานจ้างทั่วไป | ๔ | ๓ | ๑ | |
| | | **รวม ๑๓ ตำแหน่ง** | | **๑๗** | **๑๒** | **๕** | |
| ๑ | **กองสาธารณสุขฯ** | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ | อำนวยการท้องถิ่น | ๑ | ๑ | - | |
| ๒ | | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข | อำนวยการท้องถิ่น | ๑ | ๑ | - | |
| ๓ | | หัวหน้าฝ่ายบริการงานสาธารณสุข | อำนวยการท้องถิ่น | ๑ | ๑ | - | |
| ๔ | | นักวิชาการสาธารณสุข | (ปก/ชก) | ๑ | - | ๑ | |
| ๕ | | เจ้าพนักงานธุรการ | ทั่วไป | ๑ | ๑ | - | |
| ๖ | | นักจัดการงานทั่วไป | ลูกจ้างประจำ | ๑ | ๑ | - | |

| ที่ | ส่วนราชการ | ตำแหน่ง | ประเภท | อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา) | มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา) | อัตรากำลังว่าง (อัตรา) | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ๗ | | พนักงานขับรถยนต์ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๒ | ๒ | - | |
| ๘ | | คนงานตกแต่งสวน | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๒ | ๒ | - | |
| ๙ | | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๑ | ๑ | - | |
| ๑๐ | | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๑ | ๑ | - | |
| ๑๑ | | คนงานตกแต่งสวน | พนักงานจ้างทั่วไป | ๒ | ๒ | - | |
| ๑๒ | | คนงานประจำรถขยะ | พนักงานจ้างทั่วไป | ๑ | - | ๑ | |
| ๑๓ | | พนักงานขับรถยนต์ | พนักงานจ้างทั่วไป | ๑ | ๑ | - | |
| | | **รวม ๑๕ ตำแหน่ง** | | ๑๖ | ๑๕ | ๒ | |
| ๑ | **กองการศึกษา** | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | อำนวยการท้องถิ่น | ๑ | ๑ | - | |
| ๒ | | หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา | อำนวยการท้องถิ่น | ๑ | - | ๑ | |
| ๓ | | นักวิชาการศึกษา | วิชาการ | ๑ | ๑ | - | |
| ๔ | | เจ้าพนักงานธุรการ | ทั่วไป | ๑ | ๑ | - | |
| ๕ | | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๑ | ๑ | - | |
| ๖ | | คนงานทั่วไป | พนักงานจ้างทั่วไป | ๑ | - | ๑ | |
| | | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำยางหัวไผ่ | | | | | |
| ๗ | | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | ๑ | - | ๑ | |
| ๘ | | ครู คศ.๒ | ชำนาญการ | ๑ | ๑ | - | |
| ๙ | | ครูผู้ดูแลเด็ก | (ปก/ชก) | ๑ | - | ๑ | |
| ๑๐ | | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๑ | ๑ | - | |
| | | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยแก้ว | | | | | |
| ๑๑ | | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | ๑ | - | ๑ | |
| ๑๒ | | ครู คศ.๒ | ชำนาญการ | ๑ | ๑ | - | |
| ๑๓ | | ผู้ดูแลเด็ก | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๑ | ๑ | - | |
| | | **รวม ๑๓ ตำแหน่ง** | | ๑๓ | ๘ | ๕ | |
| | | หน่วยตรวจสอบภายใน | | | | | |
| ๑๔ | | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | (ปก/ชก) | ๑ | - | ๑ | |
| | | **รวมทั้งสิ้น (ทุกกอง)** | | ๘๕ | ๗๐ | ๑๕ | |

**<u>สรุปนทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน</u>**

✓ เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ มีจำนวนพนักงานเทศบาล ประเภทบริหารจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา และรองปลัดเทศบาลจำนวน ๑ อัตรา

✓ <u>สำนักปลัด</u> มีความต้องการพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปทั้งหมด จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง ๒๔ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๓ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๗ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๓ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา

ปัจจุบันในสำนักปลัดเทศบาลมีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๘ ตำแหน่ง รวม ๒๔ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๑ อัตรา (ในปี พ.ศ.๒๕๖๗ ลูกจ้างประจำ ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ อัตรา ยุบเลิก)

✓ <u>กองคลัง</u> มีความต้องการพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจทั้งหมดจำนวน ๑๓ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน ๒ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๔ อัตรา

ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๓ ตำแหน่ง รวม ๑๒ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๑ อัตรา

✓ <u>กองช่าง</u> มีความต้องการพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ทั้งหมดจำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๓ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา

ปัจจุบันในกองช่าง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๓ ตำแหน่ง รวม ๑๒ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๕ อัตรา

✓ <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> มีความต้องการพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามาภารกิจ ทั้งหมดจำนวน ๑๔ ตำแหน่ง ๑๗ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน ๓ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๗ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา

ปัจจุบันในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๔ ตำแหน่ง รวม ๑๗ อัตรา ตำแหน่งว่างอยู่ ๑ อัตรา

✓ <u>กองการศึกษา</u> มีความต้องการพนักงานเทศบาล พนักงานครู พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ทั้งหมดจำนวน ๑๓ ตำแหน่ง ๘ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๓ อัตรา

ปัจจุบันในกองการศึกษาฯ มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๓ ตำแหน่ง รวม ๘ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๕ อัตรา

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๘๕ ตำแหน่ง ๗๕ อัตรา ดังนี้

| | |
|---|---|
| ๑. พนักงานเทศบาล (มีคนครองตำแหน่ง) | จำนวน ๒๗ อัตรา |
| ๒. พนักงานครูเทศบาล (มีคนครองตำแหน่ง) | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๒. ลูกจ้างประจำ (มีคนครองตำแหน่ง) | จำนวน ๗ อัตรา |
| ๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคนครองตำแหน่ง) | จำนวน ๒๐ อัตรา |
| ๔. พนักงานจ้างทั่วไป (มีคนครองตำแหน่ง) | จำนวน ๑๙ อัตรา |
| **ตำแหน่งว่าง** | |
| ๑. ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน ๒ อัตรา (รอจัดสรรจากกรมฯ) |
| ๒. ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖. ตำแหน่งวิศวกรโยธา (ปก/ชก) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๗. ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๘. ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๙. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๐. ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๑. คนงานทั่วไป (มีอัตราว่าง) | จำนวน ๓ อัตรา |

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการแล้ว จึงให้คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม ทั้งนี้ เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดพะเยา/นโยบายของผู้บริหารได้

**การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง**

เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำและเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (พนักงานเทศบาล,ลูกจ้างประจำ,พนักงานจ้าง)

เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ อำเภอจุน จังหวัดพะเยา

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) กลาง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ปลัดพิเชษฐ์ |
| รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) กลาง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | รองวุฒิชัย |
| สำนักปลัดเทศบาล | | | | | | | | |
| หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ต้น | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ลัดดา |
| หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป) ต้น | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ศักย์ศรณ์ |
| นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | สุนันทา |
| ...เทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | มณฑา |
| นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | วันชัย |
| นิติกรชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ภูริชญา |
| หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป) ต้น | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | พงศธร |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | พรรณี |
| นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ธีระพงษ์ |
| นักจัดการงานทะเบียนและบัติ (ปก/ชก) | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| **ลูกจ้างประจำ** | | | | | | | | |
| เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | วัชราภรณ์ |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | |
| พนักงานขับรถยนต์ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | สนั่น |
| ...กงานวิทยุ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | รัชชานนท์ |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | จริยา |
| **พนักงานทั่วไป** | | | | | | | | |
| พนักงานดับเพลิง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | อรรถพล |
| พนักงานดับเพลิง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | สุริยา |
| พนักงานดับเพลิง | - | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | ว่าง (๑ มี.ค.๖๗) |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ภาณุพงศ์, |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | นพรัตน์ |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | อนุวัฒน์ |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | สุภาวรรณ |
| พนักงานขับรถยนต์ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | กฤษฎา |
| พนักงานขับรถยนต์ | - | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | ว่าง |

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| **กองคลัง** | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) กลาง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ผอ.สุทธิดาพร |
| หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง) ต้น | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | วิลัยพร |
| นักวิชาการพัสดุชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | เจียงจิตร์ |
| หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้(นักบริหารงานคลัง) ต้น | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | อัญชลี |
| นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ | ๒ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | สุพรรณี |
| เวิชาการคลังปฏิบัติการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | อนพัช |
| นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | วรรณวิไล |
| **ลูกจ้างประจำ** | | | | | | | | |
| เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | มนัส |
| เจ้าพนักงานพัสดุ (ลูกจ้างประจำ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | อภิสิทธิ์ |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ศศิธร |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ดวงรัตน์ |
| ลูกมือช่างแผนที่ภาษี | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | เกรียงศักดิ์ |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | เมืองชล |
| **กองช่าง** | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ต้น | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ผอ.ประหยัด |
| หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง) ต้น | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง) ต้น | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| นายช่างโยธาอาวุโส | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | อรรถพล |
| นายช่างโยธา (ปง/ชง) | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง (๑ มี.ค.๖๗) |
| **ลูกจ้างประจำ** | | | | | | | | |
| นายช่างไฟฟ้า | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | คมกริช |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | รุ่งรัตน์ |
| ช่างไม้ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ทิวา |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | นิตยา |

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| **พนักงานทั่วไป** | | | | | | | | |
| คนงานทั่วไป | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | ชัยรัตน์,สมศิต,อนันต์ |
| พนักงานขับรถยนต์ | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | ฉัตรชัย,ภาณุวัฒน์ |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ปรีดา |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | | ว่าง (๑ มี.ค.๖๗) |
| พนักงานขับรถยนต์ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | | ว่าง (๑ มี.ค.๖๗) |
| **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ(นักบริหารงานสาธารณสุข)ต้น | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | เฉลิมพล |
| หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)ต้น | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ทิพย์รวี |
| หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)ต้น | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ภานต์นรี |
| นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก) | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ธิดารัตน์ |
| **ลูกจ้างประจำ** | | | | | | | | |
| นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | สุทธิศา |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | |
| พนักงานขับรถยนต์ | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | อนุชิต,สนอง |
| คนงานตกแต่งสวน | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | จีนดา,สุดตา |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | จิราภรณ์ |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ปิยะทัศน์ |
| **พนักงานทั่วไป** | | | | | | | | |
| เงานตกแต่งสวน | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | อาริยา,ระเบียบ |
| คนงานประจำรถขยะ | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | นฤเดช ,บุญฤทธิ์ |
| พนักงานขับรถยนต์ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ศรราม |
| คนงานประจำรถขยะ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| **กองการศึกษา** | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองศึกษา(นักบริหารงานศึกษา) ต้น | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ผอ.สุภวิช |
| หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา(นักบริหารงานศึกษา) ต้น | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| นักวิชาการศึกษาชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ประกายทิพย์ |
| เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | สุเทพ |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | สิริรัตน์ |
| **พนักงานทั่วไป** | | | | | | | | |
| คนงานทั่วไป | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยข้าวก่ำใต้ | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | รอกรมจัดสรรฯ |
| ครู คศ.๒ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ปราณี เชือกทอง |
| ครูผู้ดูแลเด็ก | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | เนตรนภา |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแก้วกิ่ว | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | รอกรมจัดสรรฯ |
| ครู คศ.๒ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | นิศาชล |
| **พนักงานทั่วไป** | | | | | | | | |
| ผู้ดูแลเด็ก | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง (๑ มี.ค.๖๗) |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | |
| ผู้ดูแลเด็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ปราณี เจนใจ |
| หน่วยตรวจสอบภายใน | | | | | | | | |
| นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| **รวมอัตรากำลังเดิม** | **๗๑** | **๙๒** | **๙๒** | **๙๒** | - | - | - | |

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ

| ลำดับที่ | ส่วนราชการ | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด | | | ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (4) | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (1) | เงินประจำตำแหน่ง(2) | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | |
| 1 | ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | 1 | 1 | 618,240 | 168,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 20,520 | 20,760 | 21,240 | 806,760 | 827,520 | 848,760 | (51,520) |
| 2 | รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | 1 | 1 | 773,880 | 134,400 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 24,000 | 25,800 | 26,640 | 932,280 | 958,080 | 984,720 | (64,490) |
| | **สำนักปลัดเทศบาล** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | 1 | 1 | 442,320 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,200 | 13,440 | 14,160 | 497,520 | 510,960 | 525,120 | (36,860) |
| 4 | หน.ฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ) | ต้น | 1 | 1 | 498,600 | 18,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 16,080 | 16,680 | 17,520 | 532,680 | 549,360 | 566,880 | (41,550) |
| 5 | หน.ฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | 1 | 1 | 402,720 | 18,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,440 | 13,080 | 13,080 | 434,160 | 447,240 | 460,320 | (33,560) |
| 6 | นักพัฒนาชุมชน | ชำนาญการ | 1 | 1 | 435,720 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,200 | 13,320 | 13,320 | 448,920 | 462,240 | 475,560 | (36,310) |
| 7 | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชำนาญการ | 1 | 1 | 442,320 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,200 | 13,440 | 14,160 | 455,520 | 468,960 | 483,120 | (36,860) |
| 8 | นักทรัพยากรบุคคล | ชำนาญการ | 1 | 1 | 389,400 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,320 | 13,440 | 13,080 | 402,720 | 416,160 | 429,240 | (32,450) |
| 9 | นักจัดการงานทะเบียนและบัตร | ปก/ชก | 1 | - | 355,320 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 12,000 | 12,000 | 12,000 | 367,320 | 379,320 | 391,320 | ว่างเดิม |
| 10 | นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย | ชำนาญการ | 1 | 1 | 349,320 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,320 | 13,440 | 13,320 | 362,640 | 376,080 | 389,400 | (29,110) |
| 11 | นิติกร | ชำนาญการ | 1 | 1 | 293,880 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 11,760 | 11,880 | 12,240 | 305,640 | 317,520 | 329,760 | (24,490) |
| 12 | นักจัดการงานทั่วไป | ปฏิบัติการ | 1 | 1 | 180,720 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 9,360 | 9,120 | 8,280 | 190,080 | 199,200 | 207,480 | (15,060) |
| | ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | เจ้าพนักงานธุรการ | | 1 | 1 | 317,520 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 12,240 | 12,960 | 13,440 | 329,760 | 342,720 | 356,160 | (26,460) |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | พนักงานขับรถยนต์ | | 1 | 1 | 190,320 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,680 | 7,920 | 8,280 | 198,000 | 205,920 | 214,200 | (15,860) |
| 16 | พนักงานวิทยุ | | 1 | 1 | 186,960 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,560 | 7,800 | 8,160 | 194,520 | 202,320 | 210,480 | (15,580) |
| 17 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | 1 | 1 | 138,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 5,520 | 5,760 | 6,000 | 143,520 | 149,280 | 155,280 | (11,500) |
| 18 | พนักงานดับเพลิง | | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9,000) |
| 19 | พนักงานดับเพลิง | | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9,000) |
| 20 | คนงานทั่วไป | | 1 | - | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9,000) |

| ลำดับที่ | ส่วนราชการ | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด | | | ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (4) | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (1) | เงินประจำตำแหน่ง(2) | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 21 | คนงานทั่วไป | | 2 | 2 | 216,000 | 0 | 2 | 2 | 2 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 216,000 | 216,000 | 216,000 | (9,000) |
| 22 | คนงานทั่วไป | | 2 | 2 | 216,000 | 0 | 2 | 2 | 2 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 216,000 | 216,000 | 216,000 | (9,000) |
| 23 | พนักงานขับรถยนต์ | | 2 | 2 | 216,000 | 0 | 2 | 2 | 2 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 216,000 | 216,000 | 216,000 | (9,000) |
| | **กองคลัง** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 24 | ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง ) | กลาง | 1 | 1 | 830,880 | 134,400 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 27,480 | 28,200 | 28,080 | 992,760 | 1,020,960 | 1,049,040 | (69,240) |
| 25 | หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง) | ต้น | 1 | - | 393,600 | 18,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,620 | 13,620 | 13,620 | 425,220 | 438,840 | 452,460 | ว่างเดิม |
| 26 | หน.ฝ่ายพัฒนารายได้(นักบริหารงานคลัง) | ต้น | 1 | 1 | 468,960 | 18,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 14,160 | 15,480 | 16,080 | 501,120 | 516,600 | 532,680 | (39,080) |
| 27 | นักวิชาการพัสดุ | ชำนาญการ | 1 | 1 | 435,720 | 36,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,200 | 13,320 | 13,320 | 484,920 | 498,240 | 511,560 | (36,310) |
| 28 | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ชำนาญการ | 1 | 1 | 349,320 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,320 | 13,440 | 13,320 | 362,640 | 376,080 | 389,400 | (29,110) |
| 29 | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปฏิบัติการ | 1 | 1 | 185,040 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 9,600 | 8,640 | 7,560 | 194,640 | 203,280 | 210,840 | (15,420) |
| 30 | นักวิชาการคลัง | ปฏิบัติการ | 1 | 1 | 185,040 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 9,600 | 8,640 | 7,560 | 194,640 | 203,280 | 210,840 | (15,420) |
| | ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 31 | เจ้าพนักงานธุรการ | | 1 | 1 | 323,760 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 12,600 | 12,960 | 13,320 | 336,360 | 349,320 | 362,640 | (26,980) |
| 32 | เจ้าพนักงานพัสดุ | | 1 | 1 | 342,720 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,440 | 13,320 | 13,080 | 356,160 | 369,480 | 382,560 | (28,560) |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 33 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | 1 | 1 | 138,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 5,520 | 5,760 | 6,000 | 143,520 | 149,280 | 155,280 | (11,500) |
| 34 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | | 1 | 1 | 193,200 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,800 | 8,040 | 8,400 | 201,000 | 209,040 | 217,440 | (16,100) |
| 35 | ลูกมือช่างแผนที่ภาษี | | 1 | 1 | 192,120 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,680 | 8,040 | 8,400 | 199,800 | 207,840 | 216,240 | (16,010) |
| 36 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | | 1 | 1 | 192,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,680 | 8,040 | 8,400 | 199,680 | 207,720 | 216,120 | (16,000) |
| | **กองช่าง** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 37 | ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | 1 | 1 | 506,520 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 16,440 | 16,920 | 18,000 | 564,960 | 581,880 | 599,880 | (42,210) |
| 38 | หน.ฝ่ายแบบแผนฯ (นักบริหารงานช่าง ) | ต้น | 1 | - | 393,600 | 18,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,620 | 13,620 | 13,620 | 425,220 | 438,840 | 452,460 | ว่างเดิม |
| 39 | หน.ฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | 1 | - | 393,600 | 18,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,620 | 13,620 | 13,620 | 425,220 | 438,840 | 452,460 | ว่างเดิม |
| 40 | นายช่างโยธา | อาวุโส | 1 | 1 | 356,160 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 11,760 | 12,600 | 12,960 | 367,920 | 380,520 | 393,480 | (29,680) |
| 41 | วิศวกรโยธา | ปก/ชก | 1 | - | 355,320 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 12,000 | 12,000 | 12,000 | 367,320 | 379,320 | 391,320 | ว่างเดิม |

| ลำดับที่ | ส่วนราชการ | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนผู้ครองตำแหน่งปัจจุบัน | | | อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังลดเพิ่ม / ลด | | | จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (4) | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (1) | เงินประจำตำแหน่ง(2) | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | |
| | ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 42 | นายช่างไฟฟ้า (ลูกจ้างประจำ) | | 1 | 1 | 342,720 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,440 | 13,320 | 13,080 | 356,160 | 369,480 | 382,560 | (26,560) |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 43 | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | | 1 | 1 | 192,480 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,800 | 8,040 | 8,400 | 200,280 | 208,320 | 216,720 | (16,040) |
| 44 | ช่างไม้ | | 1 | 1 | 194,160 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,800 | 8,160 | 8,400 | 201,960 | 210,120 | 218,520 | (16,180) |
| 45 | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | | 1 | - | 138,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 5,520 | 5,760 | 6,000 | 143,520 | 149,280 | 155,280 | ว่างเดิม |
| 46 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | 1 | 1 | 143,880 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 5,760 | 6,000 | 6,240 | 149,640 | 155,640 | 161,880 | (11,990) |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 47 | คนงานทั่วไป | | 1 | - | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | ว่างเดิม |
| 48 | คนงานทั่วไป | | 3 | 3 | 324,000 | 0 | 2 | 2 | 2 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 324,000 | 324,000 | 324,000 | (9,000) |
| 49 | พนักงานขับรถยนต์ | | 2 | 2 | 216,000 | 0 | 2 | 2 | 2 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 216,000 | 216,000 | 216,000 | (9,000) |
| 50 | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง | | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9,000) |
| | **<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 51 | ผอ.กองสาธารณสุขฯ(นักบริหารงานสาธารณ) | ต้น | 1 | 1 | 422,640 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,080 | 13,200 | 13,320 | 477,720 | 490,920 | 504,240 | (35,220) |
| 52 | หน.ฝ่ายบริหารฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ) | ต้น | 1 | 1 | 382,560 | 18,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,440 | 13,320 | 13,320 | 414,000 | 427,320 | 440,640 | (31,880) |
| 53 | หน.ฝ่ายบริการฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ) | ต้น | 1 | 1 | 593,760 | 18,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 24,480 | 20,520 | 20,760 | 636,240 | 656,760 | 677,520 | (49,480) |
| 54 | นักวิชาการสาธารณสุข | ปก/ชก | 1 | - | 355,320 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 12,000 | 12,000 | 12,000 | 367,320 | 379,320 | 391,320 | ว่างเดิม |
| 55 | เจ้าพนักงานธุรการ | ปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 140,400 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 6,240 | 6,120 | 6,000 | 146,640 | 152,760 | 158,760 | (11,700) |
| | ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 56 | นักจัดการงานทั่วไป | | 1 | 1 | 329,760 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 12,960 | 13,440 | 13,320 | 342,720 | 356,160 | 369,480 | (27,480) |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 57 | พนักงานขับรถยนต์ | | 1 | 1 | 191,520 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,680 | 8,040 | 8,400 | 199,200 | 207,240 | 215,640 | (15,960) |
| 58 | พนักงานขับรถยนต์ | | 1 | 1 | 131,520 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 5,280 | 5,520 | 5,760 | 136,800 | 142,320 | 148,080 | (10,960) |
| 60 | คนงานตกแต่งสวน | | 1 | 1 | 191,520 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,680 | 8,040 | 8,400 | 199,200 | 207,240 | 215,640 | (15,960) |
| 61 | คนงานตกแต่งสวน | | 1 | 1 | 190,680 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,680 | 8,040 | 8,280 | 198,360 | 206,400 | 214,680 | (15,890) |

| ลำดับที่ | ส่วนราชการ | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังลดเพิ่ม / ลด | | | ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (4) | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (1) | เงินประจำตำแหน่ง(2) | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | |
| 62 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | 1 | 1 | 149,640 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 6,000 | 6,240 | 6,480 | 155,640 | 161,880 | 168,360 | (12,470) |
| 63 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข | | 1 | 1 | 138,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 5,520 | 5,760 | 6,000 | 143,520 | 149,280 | 155,280 | (11,500) |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 64 | คนงานตกแต่งสวน | | 2 | 2 | 216,000 | 0 | 2 | 2 | 2 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 216,000 | 216,000 | 216,000 | (9,000) |
| 65 | คนงานประจำรถขยะ | | 2 | 2 | 216,000 | 0 | 2 | 2 | 2 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 216,000 | 216,000 | 216,000 | (9,000) |
| 66 | พนักงานขับรถยนต์ | | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9,000) |
| 66 | คนงานประจำรถขยะ | | 1 | - | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9,000) |
| | **กองการศึกษา** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 67 | ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานศึกษา ) | ต้น | 1 | 1 | 497,520 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,440 | 14,160 | 15,480 | 552,960 | 567,120 | 582,600 | (37,960) |
| 68 | หน.ฝ่ายบริหารการฯ (นักบริหารงานศึกษา ) | ต้น | 1 | - | 393,600 | 16,000 | 1 | 1 | 1 | - | | - | 13,620 | 13,620 | 13,620 | 425,220 | 438,840 | 452,460 | ว่าง |
| 69 | นักวิชาการศึกษา | ชำนาญการ | 1 | 1 | 442,320 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,200 | 13,440 | 14,160 | 455,520 | 468,960 | 483,120 | (36,860) |
| 70 | เจ้าพนักงานธุรการ | ปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 168,360 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 6,480 | 6,840 | 6,960 | 174,840 | 181,680 | 188,640 | (14,030) |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 71 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | 1 | 1 | 138,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 5,520 | 5,760 | 6,000 | 143,520 | 149,280 | 155,280 | (11,500) |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 72 | คนงานทั่วไป | | 1 | - | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | ว่าง |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยข้าวก่ำใต้ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 73 | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | 1 | - | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | รอจัดสรรฯ |
| 74 | ครู | | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | (28,190) |
| 75 | ครูผู้ดูแลเด็ก | | 1 | - | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | ว่าง |
| 76 | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | | 1 | 1 | 187,080 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,560 | 7,800 | 8,160 | 194,640 | 202,440 | 210,600 | (15,590) |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านถิ่วแก้ว | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 77 | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | 1 | - | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | รอจัดสรรฯ |
| 78 | ครู | | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | (27,110) |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 79 | ผู้ดูแลเด็ก | | 1 | 1 | - | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | (14,570) |

| ลำดับที่ | ส่วนราชการ | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด | | | ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (4) | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (1) | เงินประจำตำแหน่ง(2) | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | |
| | **หน่วยตรวจสอบภายใน** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 80 | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก/ชก | 1 | - | 387,180 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,740 | 13,740 | 13,740 | 400,920 | 414,660 | 428,400 | ว่าง |
| | **รวม** | | 87 | 71 | 21,177,420 | 802,800 | 87 | 87 | 87 | - | 10,272 | 10,272 | 675,728 | 684,252 | 694,816 | 22,655,948 | 23,329,932 | 24,014,476 | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| รวมเงินเดือนทั้งสิ้น | 22,655,948 | 23,329,932 | 24,014,476 |
| ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 % | 3,398,392 | 3,499,469.80 | 3,602,171 |
| รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น | 26,054,340 | 26,829,422 | 27,616,647 |
| คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี | 31.19 | 30.59 | 29.99 |

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 79,547,500 บาท

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายปี พ.ศ.2566 79,547,500 บาท

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายปี พ.ศ.2567 (79,547,500 x 5 / 100) + 79,547,500

5% = 3,977,375 83,524,875 83,524,875 บาท

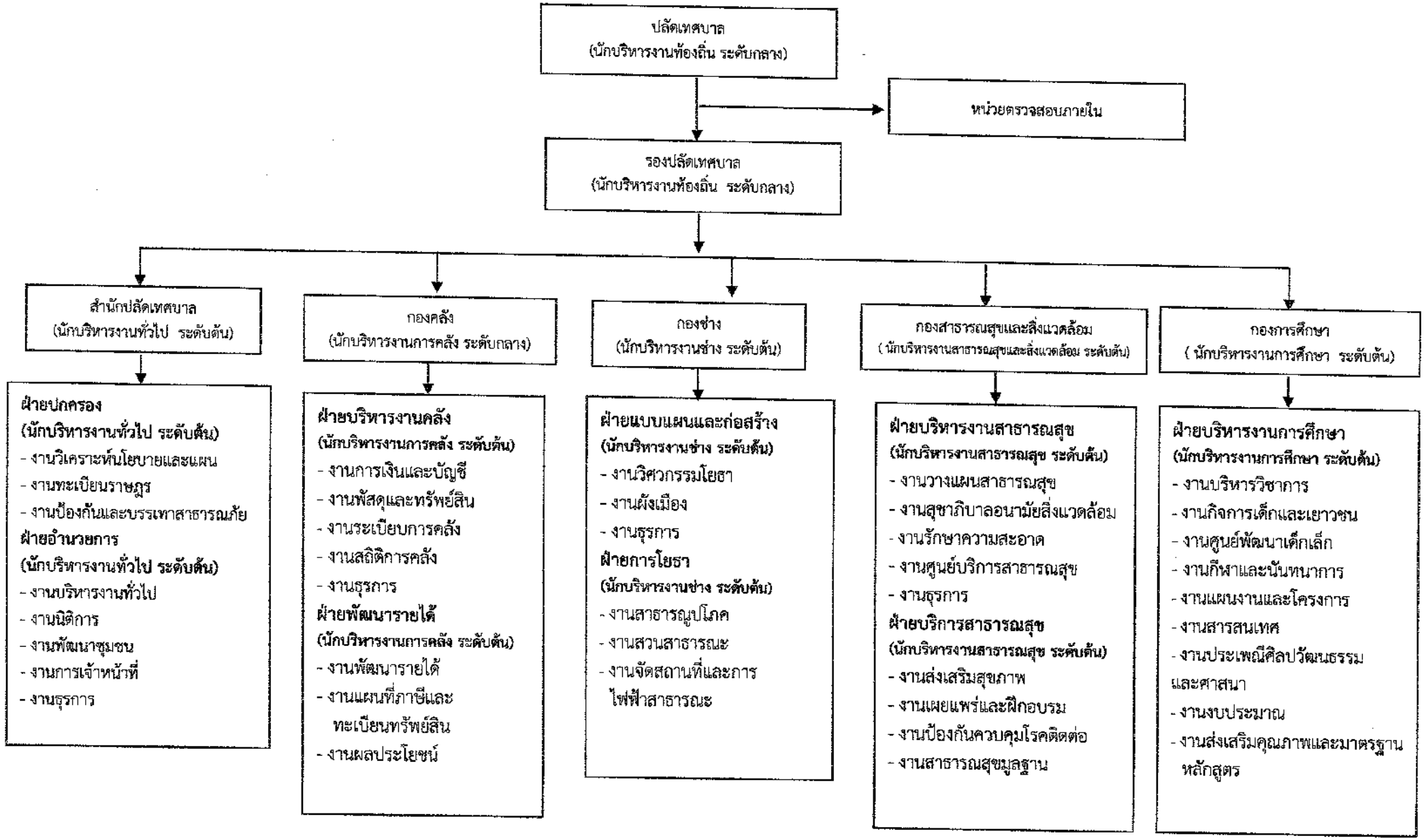
-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายปี พ.ศ.2568 (83,524,875 x 5 / 100) + 83,524,875

5% = 4,176,243 87,701,118 87,701,118 บาท

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายปี พ.ศ.2569 (87,701,118 x 5 / 100) +87,701,118

5% = 4,385,056 87,701,118 92,086,174 บาท

# แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราช ร
# เทศบาลตำบลห้วยช้าวก่ำ อำเภอจุน จังหวัดพะเยา



# โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

**หัวหน้าสำนักปลัด**
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

**หัวหน้าฝ่ายปกครอง**
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน / นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย/ นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานทะเบียนราษฎร /นักจัดการงานทะเบียนและบัตร

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
- พนักงานขับรถยนต์
- พนักงานวิทยุ

<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>
- คนงานทั่วไป
- พนักงานดับเพลิง

**หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ**
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

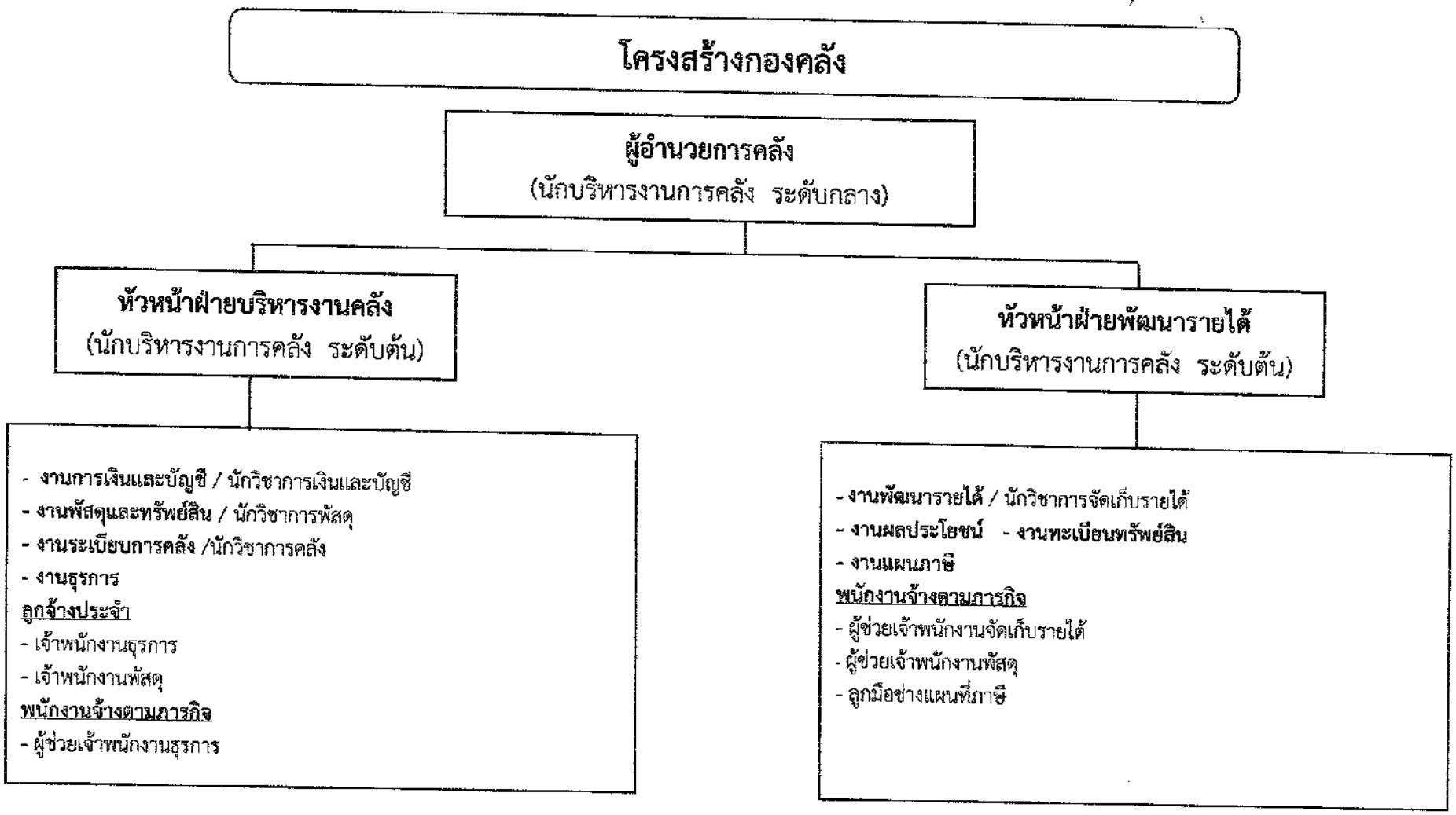
- งานบริหารงานทั่วไป / นักจัดการงานทั่วไป
- งานนิติการ / นิติกร
- งานพัฒนาชุมชน / นักพัฒนาชุมชน
- งานการเจ้าหน้าที่ / นักทรัพยากรบุคคล
- งานธุรการ

<u>ลูกจ้างประจำ</u>
- พนักงานขับรถยนต์ - เจ้าพนักงานธุรการ

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | ๓ | - | - | ๑ | ๖ | - | - | - | - | - | ๓ | ๓ | ๘ | ๒๔ |

# โครงสร้างกองคลัง




| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | ๒ | ๑ | - | ๒ | ๒ | - | - | - | - | - | ๒ | ๔ | - | ๑๓ |

# โครงสร้างกองช่าง

**ผู้อำนวยการกองช่าง**
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

**หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง**
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

- งานวิศวรโยธา / วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)
- งานผังเมือง
- งานธุรการ

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**
- ช่างไม้
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

**พนักงานจ้างทั่วไป**
- คนงานทั่วไป

**หัวหน้าฝ่ายการโยธา**
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

- งานสาธารณูปโภค
- งานสวนสาธารณะ
- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ
- นายช่างโยธา (อาวุโส)

**ลูกจ้างประจำ**
- นายช่างไฟฟ้า

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า

**พนักงานจ้างทั่วไป**
- คนงานทั่วไป
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง
- พนักงานขับรถยนต์

| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | ๑ | ๑ | ๓ | ๖ | ๑๒ |

# โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

**ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)

**หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข**
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)

- งานวางแผนงานสาธารณสุข
- งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานศูนย์บริการสาธารณสุข
- งานรักษาความสะอาด
- งานธุรการ
- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก) - เจ้าพนักงานธุรการ

<u>ลูกจ้างประจำ</u>
- นักจัดการงานทั่วไป

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข

**หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข**
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)

- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- งานสาธารณสุขมูลฐาน
- งานเผยแพร่และฝึกอบรม
- งานสัตวแพทย์

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
- พนักงานขับรถยนต์ - คนงานตกแต่งสวน
- คนงานประจำรถขยะ

<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>
- พนักงานขับรถยนต์

| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | ๓ | - | - | - | - | - | - | ๑ | - | - | ๑ | ๗ | ๕ | ๑๗ |

# โครงสร้างกองการศึกษา

**ผู้อำนวยการกองศึกษา**
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

**หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา**
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

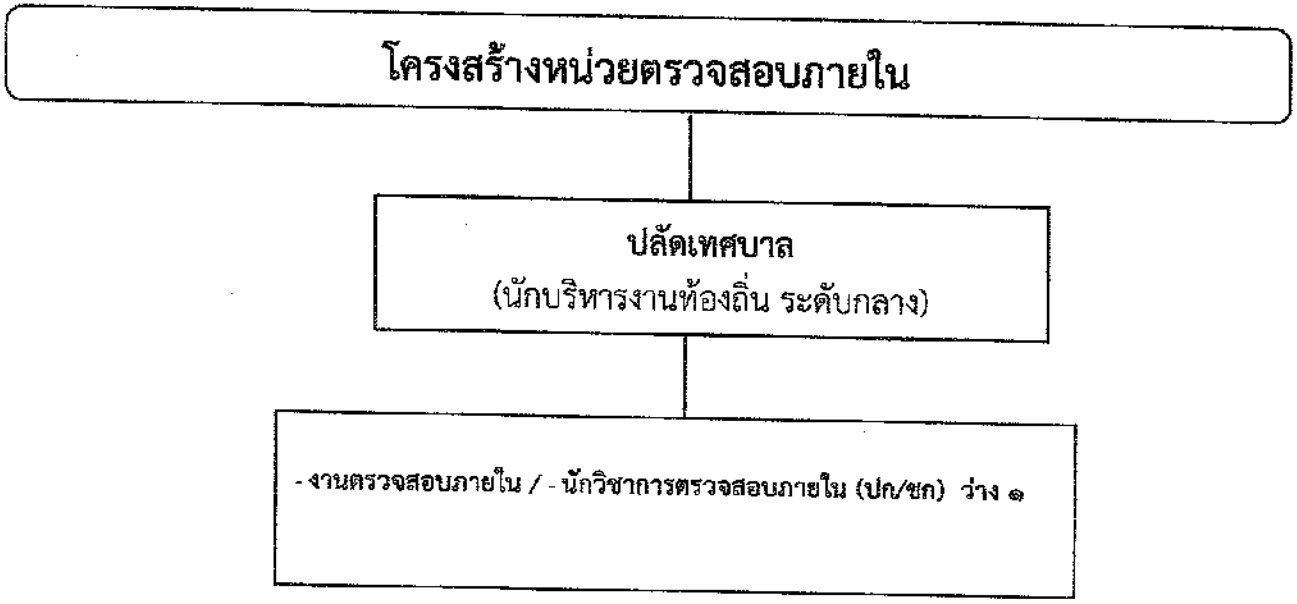
- งานบริหารวิชาการ
- งานแผนงานและโครงการ
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานสารสนเทศ
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานงบประมาณ
- งานกีฬาและนันทนาการ
- งานประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และศาสนา
- งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร
- งานธุรการ
- นักวิชาการศึกษา
- เจ้าพนักงานธุรการ
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - ครู คศ.๒ - ครูผู้ดูแลเด็ก

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**
- ผู้ดูแลเด็ก - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

**พนักงานจ้างทั่วไป**
- คนงานทั่วไป

| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | พนักงานครู | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | คศ.๒ | | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | ๑ | - | - | - | ๑ | - | - | ๑ | - | - | ๒ | - | ๓ | - | ๘ |

# โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน




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

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

| ที่ | ส่วนราชการ/ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆเงินค่าครองแทน | |
| ๑ | นายพิเชษฐ์ โนศรี | รป.ม รัฐประศาสนศาสตร | ๓๓-๒-๐๐-๑๓๐๑-๐๐๑ | ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๓๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๖๑๘,๒๔๐ (๕๑,๕๒๐ x ๑๒) | ๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒) | ๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒) | ๗๘๖,๒๔๐ |
| ๒ | นายวุฒิชัย ไข่แก้ว<br>**สำนักปลัดเทศบาล** | ศศ.ม สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น | ๓๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ | รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๓๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ | รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๗๗๓,๘๘๐ (๖๔,๔๙๐ x ๑๒) | ๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒) | ๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒) | ๙๐๘,๒๘๐ |
| ๓ | น.ส.ลัดดา วงศ์กันทะ | ร.ม. รัฐศาสตร์ | ๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐ x ๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒) | - | ๔๘๔,๓๒๐ |
| ๔ | นายพงศธร ช่ายสุวรรณ | ศศ.ม พัฒนาสังคม | ๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๔๙๘,๖๐๐ (๔๓,๕๕๐ x ๑๒) | ๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒) | - | ๕๑๖,๖๐๐ |
| ๕ | นายศักย์ศรณ์ ธนะจักร์ | รป.ม รัฐประศาสนศาสตร | ๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓ | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓ | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ x ๑๒) | ๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒) | - | ๔๒๐,๗๒๐ |
| ๖ | น.ส.สุนันทา จิตรลยมัย | ร.ม. รัฐศาสตร์ | ๓๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ชำนาญการ | ๓๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ชำนาญการ | ๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐ x ๑๒) | - | - | ๔๓๕,๗๒๐ |
| ๗ | นางพรรณี อินทรโชติ | ร.ม. รัฐศาสตร์ | ๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชำนาญการ | ๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชำนาญการ | ๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐ x ๑๒) | - | - | ๔๔๒,๓๒๐ |
| ๘ | น.ส.มณฑา ใบยา | ศศ.บ. การจัดการทั่วไป | ๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ชำนาญการ | ๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๓ | นักทรัพยากรบุคคล | ชำนาญการ | ๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ x ๑๒) | - | - | ๓๘๙,๔๐๐ |

| ที่ | ส่วนราชการ/ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเพิ่มเติม | | | กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆเงินค่าครองชีพ | |
| ๙ | ว่าที่ ร.ต.จารุวิทย์ กล้าหาญ | ศศ.บ. การจัดการทั่วไป | ๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑ | นักจัดการงานทะเบียนและบัตร | ชำนาญการ | ๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑ | นักจัดการงานทะเบียนและบัตร | ชำนาญการ | ๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ x ๑๒) | - | - | เกษียณ ๓ ก.ค.๒๕๖๖ |
| ๑๐ | นายธีระพงษ์ ไชยยศ | รัฐประศาสนศาสตร | ๓๓-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑ | นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย | ชำนาญการ | ๓๓-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑ | นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย | ชำนาญการ | ๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ x ๑๒) | - | - | ๓๔๙,๓๒๐ |
| ๑๑ | นางสาวภูริชญา กันทะเนตร | น.บ. นิติศาสตร์ | ๓๓-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑ | นิติกร | ชำนาญการ | | นิติกร | ชำนาญการ | ๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐ x ๑๒) | - | - | ๒๙๓,๘๘๐ |
| ๑๒ | นายวันชัย ทายะบุตร | ศศ.บ. การจัดการชุมชน | ๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักจัดการงานทั่วไป | ปฏิบัติการ | ๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักจัดการงานทั่วไป | ปฏิบัติการ | ๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐ x ๑๒) | - | - | ๑๘๐,๗๒๐ |
| ๑๓ | นายณัด หมื่นมงคล | ม.๖ | - | พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ) | - | - | พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ) | - | ๓๐๓,๐๐๐ (๒๕,๒๕๐ x ๑๒) | - | - | ยุบเลิก ๓ ก.ค.๒๕๖๖ |
| ๑๔ | นายสุเทพ ไชยมงคล | ม.๓ | - | พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ) | - | - | พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ) | - | ๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐ x ๑๒) | - | - | ยุบเลิก ๓ ก.ค.๒๕๖๖ |
| ๑๕ | น.ส.วัชราภรณ์ ศรีธาราธิคุณ | ป.ว.ส. การบัญชี | - | เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ) | - | - | เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ) | - | ๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐ x ๑๒) | - | - | ๓๑๗,๕๒๐ |
| ๑๖ | นายสมั่น ขันอุดทา | ม.๖ | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | ๑๙๐,๓๒๐ (๑๕,๘๖๐ x ๑๒) | - | - | ๑๙๐,๓๒๐ |
| ๑๗ | น.ส.รัชชานนท์ พลาษี | ป.ว.ส. เกษตรกรรม | - | พนักงานวิทยุ | - | - | พนักงานวิทยุ | - | ๑๘๖,๙๖๐ (๑๕,๕๘๐ x ๑๒) | - | - | ๑๘๖,๙๖๐ |
| ๑๘ | น.ส.จริยา ใจปา | ป.ตรี การบัญชี | | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | ๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒) | - | - | ๑๓๘,๐๐๐ |
| ๑๙ | นายอรรถพล เวชศุภกุล | ป.ว.ส. เกษตรกรรม | - | พนักงานดับเพลิง | - | - | พนักงานดับเพลิง | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๒๐ | นายสุริยา สุขมั่น | ม.๖ | - | พนักงานดับเพลิง | - | - | พนักงานดับเพลิง | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |

| ที่ | ส่วนราชการ/ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆเดือนละเท่ากับแทน | |
| ๒๑ | นายกฤษฎา ราหุรักษ์ | ม.๖ | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๒๒ | นายวีระยุทธ จีนดา | ม.๖ | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๒๓ | ว่าง | | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๒๔ | นายอนุวัฒน์ อนุมา | ป.๖ | - | คนงานทั่วไป | | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๒๕ | นายนพรัตน์ แบ่งกันทะ | ม.๖ | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๒๖ | นายภาณุพงษ์ ยะกันทะ | ป.ว.ส. | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๒๗ | น.ส.สุภาวรรณ เผ่าป๋อ | รป.บ รัฐประศาสนฯ | | คนงานทั่วไป | | | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| | **กองคลัง** | | | | | | | | | | | |
| ๒๘ | น.ส.สุทธิดาพร สุขยิ่ง | บธ.ม บริหารธุรกิจ | ๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ) | กลาง | ๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) | กลาง | ๙๓๐,๘๘๐ (๑๙,๒๔๐ x ๑๒) | ๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒) | ๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒) | ๙๖๕,๒๘๐ |
| ๒๙ | ว่าง | | ๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ) | กลาง | ๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง) | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐ | ๑๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x๑๒) | - | ๔๑๑,๖๐๐ |
| ๓๐ | นางอัญชลี วงค์ใหญ่ | บธ.บ บริหารธุรกิจบัณฑิต | ๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๓ | หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง) | ต้น | ๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓ | หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง) | ต้น | ๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐ x ๑๒) | ๑๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x๑๒) | - | ๔๘๖,๙๖๐ |
| ๓๑ | นางเจียงจิตร์ นามสาร | บธ.ม การจัดการธุรกิจ | ๓๓-๒ ๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | ชำนาญการ | ๓๓-๒ ๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | ชำนาญการ | ๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๓๐ x ๑๒) | - | - | ๔๓๕,๗๒๐ |
| ๓๒ | น.ส.สุพรรณี เตชะแก้ว | บธ.บ บริหารธุรกิจ | ๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ชำนาญการ | ๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ชำนาญการ | ๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ x ๑๒) | - | | ๓๔๙,๓๒๐ |

| ที่ | ส่วนราชการ/ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ(ถ้ามี) ค่าตอบแทน | |
| ๓๓ | น.ส.วรรณวิไล หน่อคำ | บช.บ การบัญชี | ๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปฏิบัติการ | ๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปฏิบัติการ | ๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐ x ๑๒) | - | - | ๑๘๕,๐๔๐ |
| ๓๔ | นายอนพัช มั่งมูล | ศ.บ เศรษฐศาสตร์ | ๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑ | นักวิชาการคลัง | ปฏิบัติการ | ๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑ | นักวิชาการคลัง | ปฏิบัติการ | ๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐ x๑๒) | - | - | ๑๘๕,๐๔๐ |
| ๓๕ | นายมนัส ไชยมงคล | ป.ว.ส. เกษตรกรรม | - | เจ้าพนักงานธุรการ | - | - | เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ) | - | ๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐ x ๑๒) | - | - | ๓๒๓,๗๖๐ |
| ๓๖ | นายอภิสิทธิ์ หมื่นโฮ้ง | ป.ว.ส. การตลาด | - | เจ้าพนักงานพัสดุ | - | - | เจ้าพนักงานพัสดุ (ลูกจ้างประจำ) | - | ๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐ x ๑๒) | - | - | ๓๔๒,๗๒๐ |
| ๓๗ | นางดวงรัตน์ สมฤทธิ์ | ป.ว.ส. การบัญชี | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | - | ๑๙๓,๒๐๐ (๑๖,๑๐๐ x ๑๒) | - | - | ๑๙๓,๒๐๐ |
| ๓๘ | นายเกรียงศักดิ์ แสนอ้าย | ป.ว.ส. เกษตรกรรม | - | ลูกมือช่างแผนที่ภาษี | - | - | ลูกมือช่างแผนที่ภาษี | - | ๑๙๒,๑๒๐ (๑๖,๐๑๐ x ๑๒) | - | - | ๑๙๒,๑๒๐ |
| ๓๙ | นายเมืองชล เวียงลอ | ศศ.บ การจัดการทั่วไป | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | ๑๙๒,๐๐๐ (๑๖๐๐๐ x ๑๒) | - | - | ๑๙๒,๐๐๐ |
| ๔๐ | น.ส.ศศิธร แสนอ้าย | ป.ตรี การบัญชี | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑๓๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐ x ๑๒) | - | - | ๑๓๘,๐๐๐ |
| | **กองช่าง** | | | | | | | | | | | |
| ๔๑ | นายประหยัด อ้อยกาม | วศ.ม วิศวกรรม มหาบัณฑิต | ๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกอง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐ x ๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒) | - | ๕๔๘,๕๒๐ |
| ๔๒ | ว่าง | | ๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐ | ๑๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x๑๒) | - | ๔๑๑,๖๐๐ |
| ๔๓ | ว่าง | | | หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓ | หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐ | ๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x๑๒) | - | ๔๑๑,๖๐๐ |
| ๔๔ | นายอรรถพล ปัญญากุลารักษ์ | บธ.บ. การจัดการงานก่อ | ๓๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๓ | นายช่างโยธา | อาวุโส | ๓๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | อาวุโส | ๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ x ๑๒) | - | - | ๓๕๖,๑๖๐ |

| ที่ | ส่วนราชการ/ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ(ถ้ามีค่าของแท่ง) | |
| ๔๕ | ว่าง | | ๓๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ | วิศวกรโยธา | ปก/ชก | ๓๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ | วิศวกรโยธา | ปก/ชก | ๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ x ๑๒) | - | - | ๓๕๕,๓๒๐ |
| ๔๖ | นายคมกริช พิชัย | ป.ว.ส. ช่างไฟฟ้า | - | นายช่างไฟฟ้า | - | - | นายช่างไฟฟ้า | - | ๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐ x ๑๒) | - | - | ๓๔๒,๗๒๐ |
| ๔๗ | นายรุ่งรัตน์ ละอองเอี่ยม | ป.ว.ส. ช่างไฟฟ้า | - | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | - | - | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | - | ๑๙๒,๔๘๐ (๑๖,๐๔๐ x ๑๒) | - | - | ๑๙๒,๔๘๐ |
| ๔๘ | นายทิวา จันกลาง | ป.ว.ส. เกษตรกรรม | - | ช่างไม้ | - | - | ช่างไม้ | - | ๑๙๕,๑๖๐ (๑๖,๓๘๐ x ๑๒) | - | - | ๑๙๕,๑๖๐ |
| ๔๙ | ว่าง | | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | | ๑๓๘,๐๐๐ | - | - | ๑๓๘,๐๐๐ |
| ๕๐ | นายฉัตรชัย จันกลาง | ป.ว.ส. | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๕๑ | นายภาณุวัฒน์ กรอบทอง | ป.ว.ช. | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๕๒ | นายชัยรัตน์ คำบุญเรือง | ป.๖ | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๕๓ | นายสมคิด เผ่าทะชัย | ป.๔ | | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๕๔ | นายอนันต์ สุทธิแก้ว | ปวช. เกษตร | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๕๕ | ว่าง | | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๕๖ | น.ส.นิตยา ไชยจำเริญ | ป.ตรี | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๕๗ | นายปรีดา ไชยมงคล | ม.๓ | - | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง | - | - | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |

| ที่ | ส่วนราชการ/ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน | |
| | กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | | | | | | | | | | | |
| ๕๘ | นายเฉลิมพล เอกพุทธา | ส.บ. สาธารณสุขฯ | ๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข) | ต้น | ๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข) | ต้น | ๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐ x ๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒) | - | ๔๖๔,๖๔๐ |
| ๕๙ | นางทิพย์รวี สมบัติปัญญ์ | ส.ม. สาธารณสุขฯ | ๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข) | ต้น | ๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข) | ต้น | ๓๘๒,๕๖๐ (๓๒,๘๘๐ x ๑๒) | ๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x๑๒) | - | ๔๐๐,๕๖๐ |
| ๖๐ | นางกานต์นรี ไชยมงคล | วท.บ สุขศึกษา | ๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓ | หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข) | ต้น | ๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓ | หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข) | ต้น | ๕๘๓,๗๖๐ (๔๘,๔๘๐ x ๑๒) | ๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x๑๒) | - | ๖๐๑,๗๖๐ |
| ๖๑ | ว่าง | | ๓๓-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการสาธารณสุข | ปก/ชก | ๓๓-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการสาธารณสุข | ปก/ชก | ๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ x ๑๒) | - | - | ๓๕๕,๓๒๐ |
| ๖๒ | น.ส.ธิดารัตน์ ปัญโญใหญ่ | วท.บ. ภูมิสารสนฯ | ๓๓-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปฏิบัติงาน | ๓๓-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปฏิบัติงาน | ๑๔๐,๔๐๐ (๑๑,๗๐๐ x ๑๒) | - | - | ๑๔๐,๔๐๐ |
| ๖๓ | น.ส.สุทธิศา สามประเสริฐ | ศศ.บ การพัฒนาชุมชน | - | นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ) | - | - | นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ) | - | ๓๒๔,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐ x ๑๒) | - | - | ๓๒๔,๗๖๐ |
| ๖๔ | น.ส.จิราภรณ์ เจนใจ | ป.ตรี | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑๔๙,๖๔๐ (๑๒,๔๗๐ x ๑๒) | - | - | ๑๔๙,๖๔๐ |
| ๖๕ | นายปิยะทัศน์ พักนา | วท.บ วิทยาศาสตร์ | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข | | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข | - | ๓๓๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐ x ๑๒) | - | - | ๓๓๘,๐๐๐ |
| ๖๖ | นายอนุชิต รักชาติ | ป.ว.ท. การบัญชี | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | ๑๙๑,๕๒๐ (๑๕,๙๖๐ x ๑๒) | - | - | ๑๙๑,๕๒๐ |
| ๖๗ | นายสนอง สายเนตร | ป.๖ | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | ๑๓๑,๕๒๐ (๑๐,๙๖๐ x ๑๒) | - | - | ๑๓๑,๕๒๐ |
| ๖๘ | นายศรราม สุริยะวงศ์ | ม.๖ | - | พนักงานขับรถยนต์ | | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๖๙ | นายอภิสิทธิ์ ไชยมงคล | ม.๖ | - | คนงานประจำรถขยะ | - | - | คนงานประจำรถขยะ | - | ๑๗๔,๓๖๐ (๑๔,๕๑๐ x ๑๒) | - | - | ๑๗๔,๓๖๐ |

| ที่ | ส่วนราชการ/ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร | |
| ๗๐ | นายนฤเดช ชัยสาร | ป.ตรี | - | คนงานประจำรถขยะ | - | - | คนงานประจำรถขยะ | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๗๑ | นายบุญฤทธิ์ คำบุญเรือง | ม.๖ | - | คนงานประจำรถขยะ | - | - | คนงานประจำรถขยะ | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๗๒ | นางสุดตา แสนหอม | ม.๖ | - | คนงานตกแต่งสวน | - | - | คนงานตกแต่งสวน | - | ๑๗๐,๑๖๐ (๑๔,๑๘๐ x ๑๒) | - | - | ๑๗๐,๑๖๐ |
| ๗๓ | นางจันดา ไชยมงคล | ม.๖ | - | คนงานตกแต่งสวน | - | - | คนงานตกแต่งสวน | - | ๑๖๙,๓๒๐ (๑๔,๑๑๐ x ๑๒) | - | - | ๑๖๙,๓๒๐ |
| ๗๔ | นางสาวอารยา อิมี | ม.๖ | - | คนงานตกแต่งสวน | - | - | คนงานตกแต่งสวน | | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๗๕ | นางระเบียบ จันกลาง | ม.๖ | - | คนงานตกแต่งสวน | - | - | คนงานตกแต่งสวน | | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| | **กองการศึกษา** | ศ.ม. การบริหารการศึกษา | | | | | | | | | | |
| ๗๖ | นายสุภวิช นิรมลพานิช | | ๓๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๓๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐ x ๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒) | - | ๔๙๗,๕๒๐ |
| ๗๗ | ว่าง | | ๓๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๓๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐ | ๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x๑๒) | - | ๔๑๑,๖๐๐ |
| ๗๘ | น.ส.ประกายทิพย์ ราหูรักษ์ | กศ.ม การบริหารการศึกษา | ๓๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ชำนาญการ | ๓๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ชำนาญการ | ๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐ x ๑๒) | - | - | ๔๔๒,๓๒๐ |
| ๗๙ | นายสุเทพ จันอุดทา | รป.ม. รัฐประศาสนศาสตร์ | ๓๓-๒-๐๘-๔๑๐๓-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปฏิบัติงาน | ๓๓-๒-๐๘-๔๑๐๓-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปฏิบัติงาน | ๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐ x ๑๒) | - | - | ๑๖๘,๓๖๐ |
| ๘๐ | น.ส.สิริรัตน์ จันแก้ว | ป.ตรี การบัญชี | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒) | - | - | ๑๓๘,๐๐๐ |

| ที่ | ส่วนราชการ/ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ(เงินค่าตอบแทน) | หมายเหตุ |
| ๘๑ | ว่าง | | - | คนงานทั่วไป | | - | คนงานทั่วไป | | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยข้าวก่ำใต้ | | | | | | | | | | | |
| ๘๒ | ว่าง | | | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | | | | |
| ๘๓ | นางปราณี เชื้อกทอง | ค.บ การศึกษาปฐมวัย | ๓๓๒๐๘๖๖๐๐๐๑๗ | ครู คศ.๒ | คศ.๒ | ๓๓๒๐๘๖๖๐๐๐๑๗ | ครู คศ.๒ | คศ.๒ | ๓๗๐,๙๒๐ (๓๐,๙๓๐ x ๑๒) | - | - | รอจัดสรรจากกรมส่งเสริมฯ ๓๗๐,๙๒๐ |
| ๘๔ | ว่าง | | ๓๓๒๐๘๖๖๐๐๒๖๖ | ครูผู้ดูแลเด็ก | | ๓๓๒๐๘๖๖๐๐๒๖๖ | ครูผู้ดูแลเด็ก | | ๑๘๙,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐ x ๑๒) | | | ๓๘๙,๖๐๐ |
| ๘๕ | นางเนตรนภา ไชยมงคล | ค.ย การศึกษาปฐมวัย | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | ๑๘๗,๐๘๐ (๑๕,๕๙๐ x ๑๒) | - | - | ๓๘๗,๐๘๐ |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านก้าแก้ว | | | | | | | | | | | |
| ๘๖ | ว่าง | | | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | | | | รอจัดสรรจากกรมส่งเสริมฯ |
| ๘๗ | นางนิศาชล ไชยวัง | ค.บ การศึกษาปฐมวัย | ๓๓๒๐๘๖๖๐๐๐๑๘ | ครู คศ.๒ | คศ.๒ | ๓๓๒๐๘๖๖๐๐๐๑๘ | ครู คศ.๒ | คศ.๒ | ๓๕๓,๘๘๐ (๒๙,๔๙๐ x ๑๒) | - | - | ๓๕๓,๘๘๐ |
| ๘๘ | นางปราณี เจนใจ | ค.บ การศึกษาปฐมวัย | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | ๑๗๔,๘๔๐ (๑๔,๕๗๐ x ๑๒) | - | - | ๑๗๔,๘๔๐ |
| | หน่วยตรวจสอบภายใน | | | | | | | | | | | |
| ๘๙ | ว่าง | | - | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | - | ๓๓-๒-๑๒-๗๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก/ชก | ๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ x ๑๒) | - | - | ๓๕๕,๓๒๐ |

**๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ**

เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ ได้คำนึงถึงการพัฒนาศักยภาพของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล ทั้งในด้านการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติ โดยในระหว่างระยะเวลาปี ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างจะได้รับการพัฒนาตามแผนงานการพัฒนาของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ ดังนี้

เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะใช้การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำจึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในการเสริมสร้าง ธรรมาภิบาล ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

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

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ

- กุลยุทธ์ ที่ ๒.๑ ปลูกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริตยวัตร และพระบรมราโชวาท
- กุลยุทธ์ ที่ ๒.๒กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ
- กลยุทธ์ ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้ม
- กลยุทธ์ ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

- กลยุทธ์ ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาท
- กลยุทธ์ ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ
- กลยุทธ์ ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔** : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

- กลยุทธ์ ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ จำดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้งานสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธ์ศาสตร์ ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำเป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้ดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารงานจัดการองค์กรหรือพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะอาดและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดลงความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในมติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๑. จัดทำโครงการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๒. จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน

๓. จัดทำโครงการเตรียมความพร้อมและเทคนิคการดูแลเด็กปฐมวัย (อนุบาลศึกษา) ทัศนศึกษาดูงาน

๔. จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข

๕. จัดส่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามหนังสือสั่งการ

**๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล**

๑. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานจ้าง

๒. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพนั้นด้วย

๓. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างพึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรมรวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๔. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาค และปราศจากอคติ

๕. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็วขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

๖. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างพึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

๗. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างพึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

๘. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตน ทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงานและการแก้ปัญหาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

๙. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๑๐. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษย์สัมพันธ์อันดี

๑๑. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างพึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๑๒. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างพึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรมเอื้อเฟื้อมีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคล ซึ่งตนทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

๑๓. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

๑๔. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยจากผู้มาติดต่อราชการ

* * * * * * * * * * * * * * * * * * * *

ประกาศเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ ดังต่อไปนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ ดังนี้

**๑. สำนักปลัดเทศบาล** ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดเป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

**๑.๑ ฝ่ายปกครอง**

๑) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผนประกอบการกำหนดนโยบายการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การประสานงานจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานศูนย์ข้อมูลการพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาเทศบาลและคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงบประมาณและโครงการต่างๆ งานงบประมาณ งานประชาสัมพันธ์ งานบริการวิชาการ งานเทศบัญญัติ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น การเตรียมแผนป้องกันภัยและฝึกอบรมการเตรียมความพร้อมกรณีเกิดภัยพิบัติ การให้ความช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัย การฟื้นฟูหลังเกิดภัย และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓) งานทะเบียนราษฎร มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานทะเบียนราษฎรตามระเบียบสำนักทะเบียนกลาง ว่าด้วยการจัดทำทะเบียนราษฎร พ.ศ.๒๕๓๕ เช่น การแจ้งเกี่ยวกับบ้านและทะเบียนบ้าน การแจ้งการเกิด การแจ้งการตาย การแจ้งย้ายที่อยู่ การเพิ่มชื่อและจำหน่ายชื่อ การแก้ไขรายการในทะเบียนบ้าน ทะเบียนคนเกิด ทะเบียนคนตาย การคัดและรับรองสำเนา การเปรียบเทียบคดีความผิดเกี่ยวกับงานทะเบียนราษฎร งานเลือกตั้ง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

**๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ**

๑) งานบริหารงานทั่วไป ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามแต่จะได้รับคำสั่งโดยไม่จำกัดขอบเขตหน้าที่ เช่น ติดต่อนัดหมาย จัดงานรับรองและงานพิธีต่างๆ งานกิจการสภา เตรียมเรื่องและเตรียมการสำหรับการประชุม จดบันทึกและเรียบเรียงรายงาน การประชุมทางวิชาการ และรายงานอื่นๆ ทำเรื่องติดต่อกับหน่วยงานและบุคคลต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ติดตามผลการปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุม และบริหารงานหลายด้านด้วยกัน เช่น งานธุรการ งานสารบรรณ งานเลือกตั้ง งานจัดระบบงาน งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ งานจัดพิมพ์ งานแจกจ่ายเอกสาร งานระเบียบแบบแผน งานรวบรวมข้อมูลสถิติ งานสัญญา เป็นต้น

๒) งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลของพนักงานและลูกจ้าง เช่น การขอกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การโอน การรับโอน งานการลา การเลื่อนระดับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การวางแผนงานบุคคล งานพัฒนาบุคลากร งานสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ การจัดทำแผนอัตรากำลัง การออกจากราชการ การดำเนินการเรื่องการขอรับบำเหน็จบำนาญ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือ ได้รับมอบหมาย

๓) งานพัฒนาชุมชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชนเพื่อรับผิดชอบในการปรับปรุงชุมชนของตนเอง งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อนำบริการขั้นพื้นฐานไปบริการแก่ชุมชน งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆ ให้แก่ชุมชนงานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจสังคม วัฒนธรรม การศึกษา การอนามัยและสุขาภิบาล งานพัฒนาส่งเสริมอาชีพ งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔) งานนิติการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานกฎหมาย งานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่ง อาญา งานคดีปกครองและงานคดีอื่นๆ งานวินัยและการดำเนินการทางวินัยรวมทั้งการให้คำปรึกษาวินิจฉัย และตีความข้อกฎหมาย งานรับเรื่องร้องเรียนหรือร้องทุกข์อันเกี่ยวกับปฏิบัติงานของเทศบาล งานเลือกตั้ง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๕) งานธุรการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานธุรการ งานสารบรรณ งานการประชุม งานจัดทำคำสั่งและประกาศของเทศบาล งานรักษาความสะอาดและรักษาความปลอดภัย สถานที่ราชการ งานประสานงานหน่วยงานอื่น งานสาธารณกุศลของเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

**๒.กองคลัง** ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ เงินบำนาญ เงินอื่นๆ งานที่เกี่ยวกับการจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

**๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง**

๑) งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย การจัดทำรายงานทางการเงินประจำเดือน ประจำปี และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒) งานพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการพัสดุของหน่วยงานการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เช่น

การจัดซื้อ จัดจ้าง การจัดทำทะเบียนทรัพย์สินทะเบียนครุภัณฑ์ บัญชีพัสดุ และเครื่องหมายเลขประจำทรัพย์สิน การควบคุม การรับ – จ่ายใบเสร็จรับเงินทุกชนิด และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓) งานธุรการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ งานสาธารณกุศล งานดูแลรักษา จัดเตรียม และให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ติดต่อและอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และร้องเรียน งานการสา งานสวัสดิการต่างๆ ประสานงานเกี่ยวกับงานด้านการศึกษาวัฒนธรรมประเพณี งานด้านงบประมาณ งานด้านประชาสัมพันธ์ และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

**๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้**

๑) งานผลประโยชน์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลทุกประเภทตามที่กฎหมายกำหนด เช่น การจัดเก็บภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีป้าย ทรัพย์สินของเทศบาล ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับตามที่กฎหมายกำหนดไว้ จัดทำทะเบียนที่ดินเพื่อเก็บภาษีบำรุงท้องที่ (ภ.บ.ท.๖) ทะเบียนเกณฑ์ค้างรับ (กค.๑ และ กค.๒) ทะเบียนเงินผลประโยชน์ รับชำระภาษีนำส่งพร้อมใบเสร็จรับเงินที่ใช้ปัจจุบันให้ครบถ้วนถูกต้อง การออกใบอนุญาตใช้เครื่องขยายเสียง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำทะเบียนคุมผู้ชำระภาษีบำรุงท้องที่ จัดทำและปรับปรุงข้อมูลทะเบียนทรัพย์สินและเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ผ.ท.๑-๑๗) ออกสำรวจบ้านเช่า ตามที่เจ้าของแจ้งคำร้องตาม ภ.ร.ด.๔ ออกสำรวจตรวจสอบข้อมูลภาคสนามร้านค้า ป้ายตามที่ได้รับมอบหมาย ติดต่อประสานงานกับทางที่ดิน เพื่อขอรับการทำนิติกรรมที่ดิน รับผิดชอบในการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ ออกหนังสือแจ้งเตือนให้ผู้มีหน้าที่ชำระภาษีบำรุงท้องที่ ให้เป็นหลักฐาน รับชำระเงินค่าอากรฆ่าสัตว์ทุกประเภท ควบคุม จัดทำระบบคอมพิวเตอร์ในระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานประชาสัมพันธ์เผยแพร่เอกสารการชำระภาษีอากร และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

**๓.กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบการจัดทำข้อมูลทางวิศวกรรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการสำรวจการก่อสร้าง งานควบคุมงานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติตามเครื่องจักรกล การควบคุมการรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษาการเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

**๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง**

๑) งานวิศวกรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านวางโครงการ ก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม ออกแบบคำนวณ งานให้คำปรึกษาแนะนำ และบริการเกี่ยวกับงานวิศวกรรม งานตรวจสอบแบบแปลน การขออนุญาตก่อสร้างอาคารด้านวิศวกรรมและงานควบคุมก่อสร้างในสาขาวิศวกรรม และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒) งานผังเมือง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับสำรวจ รวมรวม ตรวจสอบ ข้อมูลและรายละเอียดต่างๆ ในบริเวณพื้นที่ของเขตสำรวจเพื่อการวางผังเมือง จัดทำข้อมูลที่รวบรวมได้ลงในแบบสำรวจ ตาราง แผนที่ กร๊าฟ แผนภาพ และอื่นๆจัดรวมข้อมูลดังกล่าวเป็นหมวดหมู่ ประเภท เขียนแบบแปลน แผนผังหรือแผนที่ เก็บ ดูแล รักษาอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ให้อยู่ในสภาพที่ใช้ปฏิบัติการได้ งานสำรวจ ออกแบบประมาณราคาและควบคุมการก่อสร้างต่างๆ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓) งานธุรการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการงานธุรการ งานสารบรรณ งานงบประมาณ งานดูแลรักษา การจัดเตรียมประสานงาน และการให้บริการเรื่องสถานที่อุปกรณ์ งานเกี่ยวกับการขออนุญาตปลูกสร้างอาคาร งานสาธารณกุศล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

**๓.๒ ฝ่ายการโยธา**

๑) งานสาธารณูปโภค มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานวางโครงการและควบคุมการก่อสร้าง งานซ่อมบำรุงรักษาถนนหนทาง งานควบคุมตกแต่งอาคารสถานที่ งานควบคุมพัสดุด้านการโยธา งานควบคุมการใช้ยานพาหนะเครื่องจักรกล และควบคุมการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงหล่อลื่น และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒) งานสวนสาธารณะ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ งานควบคุมดูแล บำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ งานดูแล บำรุงรักษาต้นไม้ พันธุ์ไม้ต่างๆ งานประดับ ตกแต่งสถานที่อาคารเกี่ยวกับการใช้พันธุ์ไม้ต่างๆ

๓) งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานออกแบบ จัดสถานที่ ติดตั้งไฟฟ้า ทั้งงานรัฐพิธี ประเพณี และงานอื่นๆ งานจัดสถานที่เนื่องในงานรัฐพิธี ประเพณี งานเก็บรักษาวัสดุ อุปกรณ์เกี่ยวกับการจัดสถานที่ งานสำรวจ ออกแบบ และคำนวณอุปกรณ์ไฟฟ้า งานซ่อมบำรุงการไฟฟ้าในเขตเทศบาล

**๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** ให้มีหน้าที่เกี่ยวกับการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย ป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม และอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข ในกรณีที่ยังไม่ได้จัดตั้งกองแพทย์ จะมีงานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุขและงานทันตสาธารณสุข และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

**๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข**

๑) งานวางแผนสาธารณสุข มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานวางแผนด้านสาธารณสุขจัดทำแผนงานโครงการด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประสาน รวบรวมแผน และการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข งานข้อมูลข่าวสาร จัดทำและสนับสนุนระเบียบภายในหน่วยงานต่างๆ งานประเมินผล และงานนิเทศติดตามผลงานทางด้านสาธารณสุข งานเผยแพร่กิจกรรมทางวิชาการ ด้านสาธารณสุข งานพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๔) งานเผยแพร่และฝึกอบรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการ งานเผยแพร่กิจกรรมทางวิชาการด้านสาธารณสุข งานฝึกอบรมและศึกษาดูงาน งานพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข งานประเมินผลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๕) งานธุรการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ งานสาธารณกุศล งานดูแลรักษา จัดเตรียม และให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ติดต่อและอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และร้องเรียน งานการลา งานสวัสดิการต่างๆ งานด้านงบประมาณ งานด้านประชาสัมพันธ์และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

**๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข**

๑) งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานควบคุมด้านสุขาภิบาลอาหาร และโภชนาการ การประกอบการค้าและกิจกรรมตามเทศบัญญัติด้านสาธารณสุข การป้องกันควบคุม แก้ไขเหตุรำคาญ และมลภาวะ งานสุขาภิบาลโรงงาน งานอาชีพอนามัย และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒) งานส่งเสริมสุขภาพ มีหน้าที่ความรับผิดชอบวิเคราะห์ศึกษา วินิจฉัยปัญหาด้านส่งเสริมสุขภาพ และปัญหายาเสพติด งานอนามัยแม่และเด็ก งานวางแผนครอบครัว และส่งเสริมสุขภาพด้าน

จิตใจ จัดฝึกอบรม จัดการประชุม เผยแพร่ให้ความรู้ด้านส่งเสริมสุขภาพ และงานวิชาการ ออกตรวจเยี่ยมส่งเสริมสุขภาพอนามัยแม่และเด็ก ผู้ติดเชื้อ และผู้พิการ ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ แนะแนวทางวิชาการด้านสุขอนามัย และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓) งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ มีหน้าที่ความรับผิดชอบจัดฝึกอบรม จัดการประชุม และเผยแพร่ให้ความรู้ทางวิชาการ วิเคราะห์ศึกษา วินิจฉัยปัญหา และเฝ้าระวังในการเกิดโรคติดต่อหรือโรคระบาด ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำในการควบคุมและป้องกันโรคติดต่อหรือโรคระบาด และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๔) งานสาธารณสุขมูลฐาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบฝึกอบรม และเผยแพร่ให้ความรู้ในกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้าน ติดตาม ดูงาน และกิจกรรมภายในศูนย์บริการสาธารณสุขมูลฐานประจำหมู่บ้าน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๕) งานรักษาความสะอาด มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานกวาดทำความสะอาดถนนและทางเดินเท้าในเขตเทศบาล งานเก็บขนขยะ งานตัดหญ้า งานเก็บใบไม้กิ่งไม้ในเขตเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

**๕.กองการศึกษา** ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย และงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

**๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา**

๑) งานบริหารวิชาการ ให้มีหน้าที่ด้านทางการศึกษา การวิเคราะห์ การวิจัย เสนอความเห็นเกี่ยวกับการแนะแนว การวัดผลและประเมินผลการศึกษา การสร้างและพัฒนาหลักสูตรของวิชาการต่างๆ การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา วางมาตรฐานสถานศึกษาการจัดบริการส่งเสริมการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ตลอดจนเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาและส่งเสริมการวิจัยการศึกษา การวางแผนโครงการสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติการศึกษา วิเคราะห์ผลงานจากการดำเนินการทางศึกษาเพื่อประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายแผนงานและแนวทางปฏิบัติในการจัดการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒) งานประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และศาสนา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับจัดทำโครงการที่เกี่ยวข้องกับงานประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและจัดเก็บ วิเคราะห์ข้อมูล และรวบรวมเอกสารทางวิชาการ รณรงค์ ส่งเสริม และเผยแพร่งานประเพณีวัฒนธรรมและกิจกรรมทางศาสนา ติดต่อ ประสานงานกับสถานศึกษาหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓) งานกีฬาและนันทนาการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบจัดทำแผนงาน โครงการเกี่ยวกับการกีฬาและต้านยาเสพติด และกิจกรรมสภาเด็ก จัดเก็บวิเคราะห์ข้อมูล ประเมินผลและรวบรวมเอกสารทางวิชาการ รณรงค์ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดแข่งขันกีฬาและการออกกำลังกาย ติดต่อ ประสานงานกับสถานศึกษาหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๔) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีหน้าที่ความรับผิดชอบส่งเสริมพัฒนาการการเรียนรู้ของเด็กควบคู่กับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม สังเกต บันทึกความเจริญเติบโตพฤติกรรม พัฒนาการต่างๆ ของเด็ก คอยควบคุม ดูแล ช่วยเหลือและปฏิบัติหน้าที่ตามกิจวัตรประจำวันของเด็ก ประสานสัมพันธ์และเป็นสื่อกลางในการสร้างสายใยรักแห่งครอบครัว จัดสิ่งแวดล้อม ดูแล รักษาความสะอาดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ถูกสุขลักษณะ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๕) งานธุรการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ งานสาธารณกุศล งานดูแลรักษา การจัดเตรียม และให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ติดต่อและอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และร้องเรียน งานการลา งานสวัสดิการต่างๆ ประสานงานเกี่ยวกับงานด้านการศึกษาวัฒนธรรมประเพณี งานด้านงบประมาณ งานด้านประชาสัมพันธ์ และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

**๖. หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภทตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุ และทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายกมล สุวรรณมาศ)
นายกเทศมนตรีตำบลห้วยข้าวก่ำ

**รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**
**ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ**
**เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ**

.....

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

| ที่ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่ง | ลายมือชื่อ |
|---|---|---|---|
| ๑. | นายกมล สุวรรณมาศ | นายกเทศมนตรีตำบลห้วยข้าวก่ำ | |
| ๒. | นายพิเชษฐ์ โนศรี | ปลัดเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ | |
| ๓. | นายวุฒิชัย ไข่แก้ว | รองปลัดเทศบาลห้วยข้าวก่ำ | |
| ๔. | น.ส.สุทธิดาพร สุขยิ่ง | ผู้อำนวยการกองคลัง | |
| ๕. | นายประหยัด อ้อยกาม | ผู้อำนวยการกองช่าง | |
| ๖. | นายเฉลิมพล เอกพุทธา | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ | |
| ๗. | นายสุภวิช นิรมลพานิช | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | |
| ๘. | นางสาวลัดดา วงค์กันทะ | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | |
| ๙. | นางสาวมณฑา ใบยา | นักทรัพยากรบุคคล | |

เมื่อได้เวลาและที่ประชุมพร้อมแล้ว นายกมล สุวรรณมาศ นายกเทศมนตรีตำบลห้วยข้าวก่ำ ทำหน้าที่ประธานที่ประชุม และได้ดำเนินการประชุมดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ต่อไปเป็นการรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๕ ตามเอกสารรายงานการประชุม มีกรรมการท่านใดจะแก้ไขเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีถือว่าที่ประชุมรับรอง

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่พิจารณา

- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ประธาน - สวัสดีทุกท่าน ด้วยขณะนี้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ที่เราใช้อยู่ขณะนี้จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อให้การบังคับใช้แผนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้อง ขอให้ท่านปลัด ชี้แจงรายละเอียดต่อไป

นายพิเชษฐ์ โนศรี ปลัดเทศบาล - เรียนนายกเทศมนตรี ผู้อำนวยการกองทุกกอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้แล้วก่อนแผนอัตรากำลังฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ดังนั้น เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามหนังสือสั่งการ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ท.จ.พะเยา ที่ พย ๐๐๒๓.๒/ว ๓๗๖๔ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๖ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ท.จ.พะเยา ด่วนที่สุด ที่ พย ๐๐๒๓.๒/ว๓๐๓ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖ และงานการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำคำสั่ง เรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จะต้องมีองค์ประกอบของคณะกรรมการโดยองค์ประกอบคณะกรรมการ จะประกอบไปด้วย ดังนี้

| | |
|---|---|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลห้วยข้าวก่ำ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | เลขานุการ |

เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ จึงได้มีคำสั่ง ที่ ๒๑๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบล และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบริหารงานบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีดังนี้

๑) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ

๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔) เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา

๕) เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๖) เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอและจังหวัดและส่วนราชการในสังกัด

สำหรับแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขอแจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) มีขั้นตอนและหลักเกณฑ์ ดังนี้

**๑. การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ**

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้าตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายใน

เขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการเกษตร ด้านสาธารณสุข เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าแต่ละส่วนราชการมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค รวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนด

**๒. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน**

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจตามข้อ ๒ จะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ คุณภาพของงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีภารกิจปริมาณงานด้านใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนภายในเขตพื้นที่ โดยให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปีที่รายงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจน เพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำนวนเป็นประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้น ๆ ต่อไป

**๓.บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน**

ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภทเกิดประโยชน์สูงสุด

**๔. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙ โดยให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ ,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการ หรือ

พนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่องการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และข้อแนะนำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๖๓ เพิ่มเติม หนังสือสำนักงาน ก.ท.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจกรรมอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ และหนังสือสำนักงาน ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ตามตัวอย่างที่กำหนด ดังนี้

๑) กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็นกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม ๑) ๒) ให้พิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบลักษณะงาน และปริมาณงานของส่วนราชการนั้น

สำหรับข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินอุดหนุนในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครู ครูผู้ช่วย เนื่องจากตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา สายงานการสอน และสายงานนิเทศการศึกษาไม่มีระดับตำแหน่ง แต่เป็นตำแหน่งในระบบวิทยฐานะ ซึ่งทั้งอันดับเงินเดือนและระดับวิทยฐานะจะติดตามตัวผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ

ทั้งนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

**๕. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น**

การกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามหนังสือสั่งการฯ

**๖. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี**

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ และ พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนานุบาลและได้ตั้งงบประมาณไว้ในเทศบัญญัติ ให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลด้วย

น.ส.ลัดดาฯ หัวหน้าสำนักปลัด

เรียนนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกองทุกกอง ในวันนี้จะขอหารือเรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ แต่ละกองต้องวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน โดยให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละกอง เพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละกองจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้นๆ ต่อไป โดยดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ

**การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่

ตามที่งานการเจ้าหน้าที่ได้ให้แต่ละตำแหน่งคิดคำนวณปริมาณงานของตนเองมาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการมีวิธีคำนวณที่สำคัญ ๒ ประการ

๑) มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

| | | |
|---|---|---|
| ๑ ปี | จะมี | ๕๒ สัปดาห์ |
| ๑ สัปดาห์จะทำ | | ๕ วัน |
| ๑ ปี จะมีวันทำงาน | | ๒๖๐ วัน |
| วันหยุดราชการประจำปี | | ๑๓ วัน |
| วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) | | ๑๐ วัน |
| คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย | | ๗ วัน |
| รวมวันหยุดใน ๑ ปี | | ๓๐ วัน |

*วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง
(๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. - เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. - เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม)
*เวลาทำงานของข้าราชการใน ๓ ปี (๒๓๐ X ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ X ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที
ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ

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

๒) การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองาน ด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมายด้วย

๑. เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ ดังนี้

| | |
|---|---|
| ๑. สำนักปลัด | ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม |
| ๒. กองคลัง | ๕. กองการศึกษา |
| ๓. กองช่าง | ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน |

สำหรับอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ มีจำนวน ดังนี้

| | | | |
|---|---|---|---|
| พนักงานเทศบาล | จำนวน | ๒๗ | อัตรา |
| พนักงานครู | จำนวน | ๒ | อัตรา |
| ลูกจ้างประจำ | จำนวน | ๗ | อัตรา |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน | ๑๙ | อัตรา |
| พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน | ๒๐ | อัตรา |
| รวมทั้งสิ้น | จำนวน | ๗๕ | อัตรา |
| ตำแหน่งว่าง พนักงานเทศบาล | จำนวน | ๘ | อัตรา |
| ตำแหน่งว่าง พนักงานจ้าง | จำนวน | ๔ | อัตรา |

ตำแหน่งว่าง ผู้อำนวยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา (รอจัดสรรจากกรมส่งเสริมฯ)

๑) **สำนักปลัดเทศบาล** มี ๒ ฝ่าย ประกอบด้วย

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ประกอบด้วย งานบริหารงานทั่วไป งานทะเบียนราษฎร งานพัฒนาชุมชน งานการเจ้าหน้าที่

๑.๒ ฝ่ายปกครอง ประกอบด้วย งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานนิติการ และงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีบุคลากรภายในสำนักปลัด ทั้งหมด

| | | | |
|---|---|---|---|
| - พนักงานเทศบาล | จำนวน | ๑๒ | อัตรา |
| - ลูกจ้างประจำ | จำนวน | ๓ | อัตรา |

- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา
- พนักงานทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา
- ตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง คือพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงานทั่วไป

**๒) กองคลัง** มี ๒ ฝ่าย ประกอบด้วย

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ประกอบด้วย งานการเงินและบัญชี งานการคลัง และงานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ ประกอบด้วย งานผลประโยชน์ และงานแผนที่ภาษี มีบุคลากรภายในกองคลัง ทั้งหมด

- พนักงานเทศบาล จำนวน ๖ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา
- ตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง คือตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) อยู่ระหว่างรับโอน

**๓) กองช่าง** มี ๒ ฝ่าย ประกอบด้วย

๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ประกอบด้วย งานวิศวกรรม งานผังเมือง และงานธุรการ

๓.๒ ฝ่ายการโยธา ประกอบด้วย งานสาธารณูปโภค งานสวนสาธารณะ และงานจัดสถานที่และการไฟฟ้า มีบุคลากรภายในกองช่าง ทั้งหมด

- พนักงานเทศบาล จำนวน ๒ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา
- พนักงานทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา
- ตำแหน่งว่าง ๓ ตำแหน่ง คือตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการโยธา ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง และตำแหน่งวิศวกรโยธา
- ตำแหน่งว่าง พนักงานจ้าง ว่าง ๒ อัตรา คือ ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา และตำแหน่งคนงานทั่วไป ๑ อัตรา

**๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** มี ๒ ฝ่าย ประกอบด้วย

๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ประกอบด้วย งานวางแผนสาธารณสุข งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด และงานธุรการ

๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข ประกอบด้วย งานส่งเสริมสุขภาพและควบคุมโรคติดต่อ งานเผยแพร่และฝึกอบรม มีบุคลากรภายในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ทั้งหมด

- พนักงานเทศบาล จำนวน ๔ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา
- ตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา คือตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก)

**๕) กองการศึกษา** มี ๑ ฝ่าย ประกอบด้วย

๕.๑) ฝ่ายบริหารการศึกษา ประกอบด้วย งานบริหารวิชาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานกิจการและศาสนา งานส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและเพณี และงานธุรการ

เนื่องจากกองการศึกษาเป็นส่วนราชการที่มีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและศิลปวัฒนธรรมประเพณีต่าง ๆ ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ประกอบกับมีบุคลากรผู้ปฏิบัติงานภายในกองเพียง ๙ อัตรา สามารถปฏิบัติงานในขอบเขตของภารกิจที่มีอยู่ได้ จึงมีมติให้กองการศึกษาคงโครงสร้างเดิม คือมีเพียง ๑ ฝ่าย และเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่ไม่จำเป็น มีบุคลากรภายในกองการศึกษา ทั้งหมด

- พนักงานเทศบาล จำนวน ๓ อัตรา
- พนักงานครู จำนวน ๒ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา
- พนักงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่งคือตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา และตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ว่าง จำนวน ๒ อัตรา (รอจัดสรรจากกรมส่งเสริมฯ)

นายพิเชษฐ์ โนศรี - เรียนนายกเทศมนตรี ผู้อำนวยการกองทุกกอง เรื่อง ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและปลัดเทศบาล ประโยชน์ตอบแทนอื่น ในการคิดของแต่ละปี

**ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น**

- <u>ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๙</u> จากข้อมูลแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) คณะกรรมการท่านใด มีข้อสงสัยหรือมีความคิดเห็นเพิ่มเติมครับ

สำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งนี้มิได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังแต่อย่างใด ไม่ว่าจะเป็นยุบเลิกตำแหน่ง ขยายระดับตำแหน่ง หรือกำหนดตำแหน่งใหม่ สำหรับการคิดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เท่ากับ ๗๙,๕๔๗,๕๐๐ บาท เป็นฐานการคำนวณ โดยบวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่บวกเพิ่ม ๕ % แล้วเป็นฐานการคำนวณและ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่บวกเพิ่ม ๕ % แล้วเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๗๙, ๕๔๗,๕๐๐ บาท = (๗๙,๕๔๗,๕๐๐ x ๕%) + ๗๙,๕๔๗,๕๐๐ = ๘๓,๕๒๔,๘๗๕

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๘๓,๕๒๔,๘๗๕ บาท = (๘๓,๕๒๔,๘๗๕ x ๕%) + ๘๓,๕๒๔,๘๗๕ = ๘๗,๗๐๑,๑๑๘

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๘๗,๗๐๑,๑๑๘ บาท = (๘๗,๗๐๑,๑๑๘ x ๕%) + ๘๗,๗๐๑,๑๑๘ = ๙๒,๐๘๖,๑๗๔

ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็น ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

- <u>ภาระค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</u> คิดดังนี้

ค่าใช้จ่ายรวม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ = ๒๒,๗๒๙,๓๘๘ บาท
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% = ๓,๔๐๙,๐๔๐๘ บาท
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น = ๒๖,๑๓๖,๗๙๖ บาท
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี = ๓๑.๒๙ %

นายพิเชษฐ์ โนศรี ปลัดเทศบาล - ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามหนังสือสั่งการฯ และการคิดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี = ๓๑.๒๙ % คณะกรรมการมีความคิดเห็นอย่างไรครับ

นายกมล นายกเทศมนตรี ตามที่ปลัดเทศบาล และหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลชี้แจงไปนั้น มีใครจะเสนอ หรือชี้แจงบ้างครับ

นายสุภวิชฯ กรรมการ - เรียนท่านนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล และผู้อำนวยการกองทุกท่าน สำหรับกองการศึกษาได้รับหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการเพิ่มตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยให้เทศบาลกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) จำนวน ๒ อัตรา ซึ่งกำหนดผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยข้าวก่ำใต้ จำนวน ๑ อัตรา และผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกิ่วแก้ว จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับเงินจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

นายประหยัด กรรมการ - เรียนท่านนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล และผู้อำนวยการกองทุกท่าน สำหรับกองช่างมีตำแหน่งว่าง สายบริหารว่าง ๒ อัตรา คือ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ตำแหน่งวิศวกรโยธา (ปก/ชก) ว่าง ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา ขอคงไว้ก่อน

นายเฉลิมพล กรรมการ - เรียนท่านนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล และผู้อำนวยการกองทุกท่าน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ จะมีตำแหน่งพนักงานจ้างว่าง คือตำแหน่งคนงานประจำรถขยะ ว่าง ๑ อัตรา ขอคงไว้ก่อน

น.ส.สุทธิดาพรฯ ผอ.กองคลัง - เรียนท่านนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล และผู้อำนวยการกองทุกท่าน ตามหนังสือสั่งการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้จัดสรรเงินอุดหนุนทั่วไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตั้งไว้ในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับสนับสนุนการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยคนพิการ และเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ จึงทำให้ยอดเงินซึ่งตั้งรวมไว้ในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ สูงขึ้น

นายกมล นายกเทศมนตรี - สรุปแล้วแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ในครั้งนี้ ไม่มีส่วนราชใดที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือปรับลดแต่อย่างใด ขอมติที่ประชุม

มติที่ประชุม - เห็นชอบด้วยคะแนนเสียง ๗ เสียง งดออกเสียง ๑ เสียง

นายกมล - เมื่อที่ประชุมมีมติเห็นชอบตามนี้ ขอให้งานการเจ้าหน้าที่จัดทำแผนเพื่อเสนอขอรับความเห็นชอบ
นายกเทศมนตรี ต่อ ก.ท.จ.พะเยา ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น (ถ้ามี)

นายกมล - มีท่านใดจะเสนอเรื่องอื่น ขอเชิญ

นายกเทศมนตรี ไม่มีผู้ใดเสนอ

เมื่อไม่มีผู้ใดเสนอ ผมก็ขอปิดประชุม

ปิดประชุม ๑๑.๔๐ น.

(นางสาวมณฑา ใบยา) ผู้บันทึกรายการประชุม
นักทรัพยากรบุคคล

(นายพิเชษฐ์ โนศรี) ผู้ตรวจรายงานการประชุม
ปลัดเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ

ประกาศเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

.....

ตามที่เทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) และได้นำเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลห้วยข้าวก่ำ ดังกล่าวแล้ว

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายกมล สุวรรณมาศ)
นายกเทศมนตรีตำบลห้วยข้าวก่ำ