

## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ( พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ )

### ของเทศบาลตำบลหนองหล่ม อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลหนองหล่ม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นเทศบาลตำบลหนองหล่ม จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

#### ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จังหวัดพะเยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน หมวดที่ ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง ดังนี้

ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาลในเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ต้องคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพ และความยากของงาน ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล และงบประมาณรายได้ของเทศบาล โดยการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวต้องเทียบได้ในมาตรฐานเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญ

ข้อ ๑๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๑๔ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใดให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้น แล้วปรับเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) จัดทำไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง การปรับตำแหน่งเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้จัดตำแหน่งที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้าประเภทและสายงานเดียวกัน และจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีความยากและคุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณ เข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน

ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลของเทศบาลให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ประกอบด้วย

- |  |                       |
|--|-----------------------|
| (๑) นายกเทศมนตรี                                     | เป็นประธานกรรมการ     |
| (๒) ปลัดเทศบาล                                       | เป็นกรรมการ           |
| (๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ           |
| (๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล   | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| (๕) พนักงานส่วนท้องถิ่นที่รับมอบหมาย                 | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ  |

ข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาเทศบาลและเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็น แผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๒) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงาน หรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราากำลังการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(๔) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละคน

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ดังนี้

ข้อ ๙ ให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลาสามปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการของเทศบาลและงบประมาณ ทั้งนี้ตามแนวทางการจัดกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างที่กำหนดใน หมวด ๓

ข้อ ๑๐ การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในหมวด ๔

“ หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ”

ข้อ ๑๔ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาล ในส่วนราชการต่าง ๆ ของเทศบาล ให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล”

ข้อ ๑๕ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา กำหนดให้ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง พนักงานเทศบาลของเทศบาลให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาเทศบาลและเทศบาล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนท้องถิ่นต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลากรจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลหนองหล่ม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหล่ม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหล่ม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหล่ม

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหล่ม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลหนองหล่ม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหล่ม ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหล่ม มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาล

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหนองหล่ม ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลหนองหล่ม เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ/เลขานุการ และมีพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ช่วยเลขานุการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

**๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหนองหล่ม**  
ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลหนองหล่ม เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหนองหล่ม บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

#### (๑) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒

ตามมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ ได้กำหนด อำนาจหน้าที่ที่เทศบาลตำบลต้องทำ ได้แก่

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทาง
- (๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการ กำจัด มูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๕๑ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ ได้กำหนด อำนาจหน้าที่ที่เทศบาลตำบลอาจจัดกิจกรรมใดๆ ในเขต เทศบาล ได้แก่

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

(๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๙) เทศพาณิชย์

เทศบาลตำบลหนองหล่ม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนั้น จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ เพื่อให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้.

**สำนักปลัดเทศบาล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติการของเทศบาล การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬาและงานสนับสนุนส่วนราชการอื่น

**กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมัน เชื้อเพลิงและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

**กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล งานเกี่ยวกับแผนงาน และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

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

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

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขโรคและก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณสุขการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น 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 และการอนามัยโรงมหรสพ และ  
สาธารณสุขสถานอื่นๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่คืนทรัพยากรธรรมชาติและ  
สิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา ความ  
ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด”

ด้วยเหตุนี้ เทศบาลตำบลหนองหล่ม จึงได้มีการวางกรอบอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลหนองหล่ม ดังนี้.

**๑. พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้.

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

**๒. พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลหนองหล่ม เป็นเทศบาลขนาดเล็ก ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท คือ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

### (๓) กฎหมายอื่น

#### พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

“มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้”

ตามที่รัฐบาลได้จัดสรรรายการเงินอุดหนุนทั่วไปที่เดิมเป็นรายการที่ระบุวัตถุประสงค์ซึ่งไม่ต้องนำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่าย แต่ได้เปลี่ยนแปลงโดยให้นำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายทำให้วงเงินงบประมาณรายจ่ายสูงขึ้น ส่งผลให้เมื่อนำภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับวงเงินงบประมาณรายจ่ายแล้ว จะมีอัตราลดต่ำลงจนไม่สะท้อนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่แท้จริงขึ้นได้นั้น กรณีดังกล่าวกระทรวงมหาดไทยได้แจ้งเป็นข้อแนะนำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้พึงระงับการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พึงระงับการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการครูองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละปีขึ้นอยู่กับนโยบายรัฐบาลที่อาจเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปหรือเงินอุดหนุนเฉพาะกิจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ ไม่สะท้อนกรอบวงเงินที่แน่นอน ทั้งนี้หากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดสรรเป็นรายการเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ก็จะทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายลดลงจนอาจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ขึ้นได้

เพราะฉะนั้นต้องควรพึงระงับการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลหากในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียกชื่อเงินอุดหนุน และ/หรือการกำหนดเงินอุดหนุนที่ต้องตราเป็นงบประมาณรายจ่ายขึ้นอาจทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายเปลี่ยนแปลงทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เกินกว่าร้อยละ ๔๐ อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ความ

รับผิดชอบของนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการพิจารณาเรื่องดังกล่าว เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคตขึ้นได้

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

ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔)

ในการจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ครั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ซึ่งเป็นแผนแม่บท หลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนั้น ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาค และ ระดับประเทศ ในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่องเพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และ ทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ซึ่งประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

- (๑) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- (๒) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- (๓) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน
- (๕) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
- (๗) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- (๘) ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- (๙) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- (๑๐) ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ

เทศบาลตำบลหนองหล่ม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่ต้องดำเนินการภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ดังนั้น จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ เพื่อให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้.-

๑. สำนักปลัด ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ราชการทั่วไปของเทศบาล งานบริหารงานทั่วไป งานนโยบายและแผน งานธุรการ งานประชาสัมพันธ์ งานการเจ้าหน้าที่ งานนิติการ งานสวัสดิการสังคม งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานด้านการศึกษา งานศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ตลอดจนงานราชการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับการเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินและบัญชี งานบริหารงานการคลัง งานการเงินและบัญชี งานการพัสดุ งานการจัดเก็บรายได้และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการ งานบริหารงานช่าง งานแบบแผนและก่อสร้าง งานธุรการ งานออกแบบและควบคุมการก่อสร้าง ตลอดจนงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

## (๕) แผนพัฒนาจังหวัดพะเยา (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

### วิสัยทัศน์

“แหล่งผลิตเกษตรปลอดภัย สังคมเข้มแข็ง ภายใต้การเป็นประชาคมอาเซียน”

### พันธกิจ

๑. พัฒนาผลผลิตเกษตรปลอดภัย ในพื้นที่เป้าหมายเดิม และขยายในพื้นที่เป้าหมายใหม่
๒. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน สร้างความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน และขยายมูลค่าการค้าชายแดน
๓. ส่งเสริมและพัฒนาการเป็นเมืองท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เรียนรู้วิถีชุมชนในแนวทางเศรษฐกิจสร้างสรรค์
๔. ส่งเสริมให้ประชาชน ตระหนักถึงอัตลักษณ์และมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคง ชุมชนเข้มแข็งและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เพิ่มทักษะและสมรรถนะของการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม
๕. ส่งเสริมการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม
๖. ส่งเสริมความมั่นคงภายในและตามแนวชายแดน

### เป้าประสงค์

จังหวัดมีพื้นที่เกษตรปลอดภัย มีช่องทางการตลาด ผลผลิต เกษตรปลอดภัยมีการขยายตัว ประชาชนมีรายได้ มีความเป็นอยู่ที่ดี การค้า การลงทุน การท่องเที่ยว การค้าชายแดน มีความปลอดภัย ชุมชนเข้มแข็งมากขึ้น มีทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน ภายใต้การอยู่ร่วมกันเป็นประชาคมอาเซียน

### ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัยและการค้า การลงทุนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

#### กลยุทธ์

๑. พัฒนาการเกษตรสู่ระบบเกษตรปลอดภัย/อินทรีย์
๒. ขั้บเคลื่อนและขยายผลโครงการตามแนวพระราชดำริ
๓. พัฒนาศักยภาพสถาบันเกษตรกรและผู้ประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
๔. พัฒนาการค้า การลงทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์เรียนรู้วิถีชุมชนในแนวทางเศรษฐกิจสร้างสรรค์

#### กลยุทธ์

๑. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวสินค้าและบริการ
๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก
๓. การพัฒนามาตรฐานและบุคลากร
๔. การบริหารจัดการ
๕. การประชาสัมพันธ์และการตลาด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาเมืองและโครงสร้างพื้นฐาน

#### กลยุทธ์

๑. พัฒนาเมือง
๒. พัฒนาระบบสาธารณูปโภค
๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างคุณค่าและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน

กลยุทธ์

๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มวัย
๒. สร้างสังคมเอื้ออาทรภายใต้อัตลักษณ์คุณค่าทางประวัติศาสตร์วัฒนธรรมและอาเซียน
๓. การศึกษา
๔. สุขภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟูและเพิ่มพื้นที่สีเขียวสร้างความสมบูรณ์ในทุกพื้นที่
๒. ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรดินและน้ำ
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม
๔. ส่งเสริมให้คนอยู่ร่วมกับป่าอย่างยั่งยืน
๕. ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์พลังงานลดการใช้พลังงานทดแทน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ส่งเสริมความมั่นคงภายในและตามแนวชายแดน

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพิทักษ์รักษาสถาบันหลักของชาติ
๒. ป้องกันปราบปราม และบำบัดยาเสพติดภายใต้กลไกประชารัฐ
๓. พัฒนากลไกอำนวยความสะดวกที่มีประสิทธิภาพ
๔. เพิ่มศักยภาพด้านความมั่นคงภายในและตามแนวชายแดนของจังหวัด

ตามกรอบของแผนพัฒนาจังหวัดพะเยา ได้เน้นการส่งเสริมการเกษตร การค้า การลงทุน การพัฒนาคุณภาพชีวิต การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งความมั่นคงภายใน ซึ่งตามโครงสร้างบุคลากรของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองห่ม ได้กำหนดตำแหน่งงานและภารกิจที่ครอบคลุมตามแผนจังหวัด ได้แก่ กองช่าง ภารกิจคือดูแลด้านโครงสร้างพื้นฐาน ตลอดจนถนนหนทางในการคมนาคม สำนักปลัด ภารกิจคือ ดูแลด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต ภารกิจงาน ส่งเสริมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ดูแลด้านความมั่นคง ซึ่งยังขาดบุคลากรด้านส่งเสริมการเกษตร แต่ในทางปฏิบัติได้ให้มอบหมายให้ งานสังคมสงเคราะห์ รับผิดชอบไปพลางก่อน เพื่อให้การบรรลุปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าประสงค์ และครอบคลุมทุกภารกิจที่เกี่ยวข้อง

**(๖) แผนพัฒนาอำเภอ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)**

วิสัยทัศน์

“ดอกคำใต้งาน เมืองน่าอยู่ การเกษตรปลอดภัย ภายใต้ประชาคมอาเซียน”

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมพัฒนาผลผลิตเกษตรปลอดภัย แบบครบวงในพื้นที่
๒. ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่นการพัฒนาแหล่งน้ำ และเส้นทางคมนาคม
๓. การประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวของอำเภอดอกคำใต้ให้เชื่อมโยงกับแหล่งท่องเที่ยวอื่นทั้งภายใน

จังหวัดและระดับภูมิภาค

๔. ขจัดปัญหาความยากจน ส่งเสริมอาชีพให้เกิดรายได้ให้ชุมชนโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นหลัก
๕. ส่งเสริมอนุรักษ์ฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาอนุรักษ์ ประเพณีท้องถิ่น
๗. สร้างความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของประชาชน

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย การค้า การลงทุน และส่งเสริมการท่องเที่ยวใน

#### ท้องถิ่น

##### เป้าประสงค์

๑. พื้นที่เกษตรปลอดภัย และช่องทางการตลาดเพิ่มขึ้น
๒. ประชาชนมีรายได้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
๓. มูลค่า การค้า การลงทุน การท่องเที่ยวในท้องถิ่น

##### กลยุทธ์

๑. พัฒนาการเกษตรปลอดภัย และอินทรีย์
๒. พัฒนาศักยภาพสถาบันเกษตรกรและผู้ประกอบการ
๓. ขยายผลโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
๔. พัฒนาการค้า การลงทุน
๕. พัฒนาการท่องเที่ยวในท้องถิ่น

##### แนวทาง

๑. ส่งเสริมการผลิตปลอดภัย พัฒนาผลผลิต บรรจุภัณฑ์และการตลาด
๒. พัฒนาแหล่งน้ำ และโครงสร้างพื้นฐาน
๓. พัฒนาบุคลากรเพื่อเชื่อมโยง GMS AEC
๔. สร้างเครือข่ายภาคเกษตรกรรมและภาคธุรกิจ
๕. ขยายผลโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
๖. ส่งเสริมการค้า การลงทุน การสร้างความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน
๗. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในท้องถิ่น และประชาสัมพันธ์

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างคุณค่าและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้อยู่ดีกินดี

##### เป้าประสงค์

สังคม ชุมชน มีความเข้มแข็ง เข้าสู่ประชาคมอาเซียน อย่างเต็มภาคภูมิ

##### กลยุทธ์

๑. สร้างสังคมเอื้ออาทร รู้รักสามัคคี มีน้ำใจไม่ตรีต่อกัน
๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนให้ดีขึ้น
๓. สร้างภูมิคุ้มกันให้กับเด็กเยาวชนให้มีทักษะการอยู่รวมสังคมอย่างปลอดภัย
๔. สร้างโอกาสทางเศรษฐกิจ ฐานรากสร้างงาน สร้างอาชีพด้วยทุนทางปัญญา

##### แนวทาง

๑. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการเข้าถึงอาชีพที่ก่อให้เกิดรายได้
๒. ส่งเสริมเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และครอบครัว ให้เข้าถึงบริการภาครัฐ
๓. ส่งเสริมการเข้าถึงสวัสดิการสังคม
๔. ส่งเสริมศักยภาพและเพิ่มพื้นที่สร้างสรรค์สำหรับเด็กและเยาวชน
๕. สร้างกลไกป้องกันทางสังคมเพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงของมนุษย์ฯ
๖. ส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันโดยพัฒนาทักษะเฉพาะด้านและความเชี่ยวชาญในด้านอาชีพ

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาเมืองและโครงสร้างพื้นฐาน

#### เป้าประสงค์

การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ประชาชนเพื่อให้ประชาชนอยู่ดีกินดี มีความสุข การลดต้นทุนการผลิตมีโครงสร้างพื้นฐานที่ดี มีเส้นทางคมนาคม มีน้ำใช้อุปโภค บริโภคอย่างเพียงพอ

#### กลยุทธ์

๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคม
๒. พัฒนาแหล่งน้ำ
๓. พัฒนาระบบสาธารณสุขปโภค
๔. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

#### แนวทาง

๑. การส่งเสริมการสร้างสิ่งสาธารณูปโภคที่จำเป็นในชีวิตประจำวัน
๒. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตร
๓. การพัฒนาเส้นทางคมนาคม และการให้บริการที่เชื่อมต่อระบบโลจิสติกส์
๔. การสร้างระบบการป้องกันน้ำท่วมพื้นที่ชุมชนดอกคำใต้

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

#### เป้าประสงค์

มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ สิ่งแวดล้อมปราศจากมลพิษและลดการเกิดภาวะโลกร้อน

#### กลยุทธ์

๑. เพิ่มพื้นที่สีเขียวในเขตป่า ชุมชน และเมือง
๒. สนับสนุนการจัดการดินและน้ำ
๓. บริหารจัดการสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม
๔. ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน

#### แนวทาง

๑. ส่งเสริมการปลูกไม้ ๓ อย่าง ประโยชน์ ๔ อย่าง
๒. ป้องกัน ปรามปราบ การบุกรุกทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
๓. ปลูกจิตสำนึก อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
๔. รณรงค์การทำฝาย ปลูกหญ้าแฝก
๕. บริหารจัดการแหล่งน้ำสำคัญให้สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้มากที่สุด
๖. รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ใช้มาตรการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เพื่อลดการเผาเศษพืชผลทางการเกษตร
๗. ให้ออปท. อนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมความมั่นคงภายใน

#### เป้าประสงค์

ประชาชนอยู่ในสังคมอย่างสงบสุข มีความมั่นคงปลอดภัย ชุมชนเข้มแข็ง

#### กลยุทธ์

๑. เสริมสร้างการพิทักษ์ รักสถาบัน
๒. ป้องกัน ปรามปราบ บำบัดยาเสพติด
๓. เพิ่มเครือข่ายยุติธรรมชุมชน
๔. เพิ่มศักยภาพด้านความมั่นคง

## แนวทาง

๑. สร้างความปรองดองสมานฉันท์ของประชาชน และกลุ่มพลังมวลชน
๒. สร้างความรู้ ความเข้าใจ ผู้นำท้องที่ ข้าราชการในพื้นที่เพื่อเตรียมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๓. บูรณาการการทำงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมทางเลือก
๔. บูรณาการทุกภาคส่วนร่วมกันแจ้งเบาะแสผู้ค้ายาเสพติดและมาตรการจัดผู้เสพเข้าค่ายบำบัดผู้ติดยาเสพติด

### (๓) แผนพัฒนาเทศบาลตำบลหนองหล่ม

#### วิสัยทัศน์

“ บ้านเมืองน่าอยู่ สังคมเข้มแข็ง สิ่งแวดล้อมสวยงามอย่างยั่งยืน สืบสานวัฒนธรรม รักรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น เศรษฐกิจดี ดำรงชีพอย่างพอเพียง ”

#### ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาสังคม การศึกษา และวัฒนธรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านความมั่นคงและการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านบริหารจัดการ

#### เป้าประสงค์

๑. เพื่อการบริหารจัดการแหล่งน้ำทำการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อเป็นทางระบายน้ำไม่ให้เกิดน้ำท่วมขังในฤดูน้ำหลาก
๓. เพื่อพัฒนาบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และงานก่อสร้างต่างๆ ที่ได้มาตรฐาน
๔. เพื่อปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สามารถสัญจรไปมาได้อย่างสะดวกและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๕. เพื่อให้ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง
๖. เพื่อติดตั้ง ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้ส่องสว่าง
๗. เพื่อบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคอย่างปลอดภัยและมีคุณภาพ
๘. เพื่อซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพและมีน้ำอย่างเพียงพอ
๙. เพื่อปรับปรุงตรวจสอบคุณภาพน้ำประปาหมู่บ้าน
๑๐. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ ฝึกอบรมอาชีพเพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน

#### ตัวชี้วัด

๑. ลำเหมือง ลำคลอง และทางระบายน้ำสามารถส่งน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ก่อสร้างทางระบายน้ำในฤดูน้ำหลาก ป้องกันน้ำท่วมขัง
๓. เส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐาน
๔. เส้นทางคมนาคมมีความสะดวก ปลอดภัยในการสัญจรไปมา
๕. ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง
๖. หมู่บ้านมีไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่างอย่างทั่วถึง
๗. ระบบประปาหมู่บ้านมีคุณภาพ สะอาดและปลอดภัย
๘. แหล่งน้ำอุปโภคบริโภคได้รับการปรับปรุงอย่างมีประสิทธิภาพ
๙. ประชาชนมีน้ำสะอาดและมีคุณภาพไว้ใช้บริโภค
๑๐. ประชาชนร่วมกันปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในหมู่บ้านให้มีสภาพที่ดีขึ้น
๑๑. กลุ่มอาชีพ/กลุ่มสตรีแม่บ้านให้มีอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ให้ครัวเรือน

## ๒.๕ ค่าเป้าหมาย

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
<p>๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุน ระบบเศรษฐกิจการท่องเที่ยว การค้าและการลงทุน</p> <p>๒. พัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำเพื่อประชาชน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนเส้นทางที่ได้รับการก่อสร้าง</li> <li>- จำนวนเส้นทางที่ได้รับการปรับปรุง ซ่อมแซม</li> <li>- ร้อยละของครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้</li> <li>- จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับการติดตั้ง/ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้ใช้งานได้ดีทุกแห่ง</li> <li>- ร้อยละของครัวเรือนที่มีน้ำอุปโภค บริโภคอย่างทั่วถึงสะอาดและปลอดภัย</li> <li>- จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับความเดือดร้อน</li> <li>- ร้อยละของครัวเรือนมีน้ำสะอาด</li> </ul>
<p>๓. พัฒนา สนับสนุน และบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนาและปรับปรุง</li> <li>- จำนวนกลุ่มอาชีพที่ได้รับการสนับสนุนทักษะในการประกอบอาชีพ</li> <li>- จำนวนโครงการที่ดำเนินการ</li> </ul>
<p>๔. พัฒนาองค์ความรู้ ระบบการผลิตแบบครบวงจร เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตรและเพิ่มศักยภาพการประกอบอาชีพรวมทั้งด้านการตลาดอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานในระดับสากล</p> <p>แนวทางการพัฒนา</p> <p>๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุน ระบบเศรษฐกิจการท่องเที่ยว การค้าและการลงทุน</p>	<p>ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนเส้นทางที่ได้รับการก่อสร้าง</li> <li>- จำนวนเส้นทางที่ได้รับการปรับปรุง ซ่อมแซม</li> <li>- ร้อยละของครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้</li> <li>- จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับการติดตั้ง/ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้ใช้งานได้ดีทุกแห่ง</li> <li>- ร้อยละของครัวเรือนที่มีน้ำอุปโภค บริโภคอย่างทั่วถึงสะอาดและปลอดภัย</li> <li>- จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับความเดือดร้อน</li> <li>- ร้อยละของครัวเรือนมีน้ำสะอาด</li> </ul>
<p>๒. พัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำเพื่อประชาชน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการพัฒนาและฟื้นฟู</li> <li>- จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการปรับปรุงและก่อสร้าง</li> </ul>
<p>๓. พัฒนา สนับสนุน และบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนาและปรับปรุง</li> </ul>
<p>๔. พัฒนาองค์ความรู้ ระบบการผลิตแบบครบวงจร เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตรและเพิ่มศักยภาพการประกอบอาชีพรวมทั้งด้านการตลาดอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานในระดับสากล</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนกลุ่มอาชีพที่ได้รับการสนับสนุนทักษะในการประกอบอาชีพ</li> <li>- จำนวนโครงการที่ดำเนินการ</li> </ul>

## ๒.๖ กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

๑.๑ กลยุทธ์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนระบบ เศรษฐกิจการท่องเที่ยว การค้าและการลงทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาสังคม การศึกษา และวัฒนธรรม

๒.๑ กลยุทธ์ด้านการพัฒนาศักยภาพทุนทางสังคม และสร้างองค์ความรู้ให้ชุมชนมีภูมิปัญญาท้องถิ่นกำหนดวาระการพัฒนาเพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๑ กลยุทธ์ด้านการอนุรักษ์และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านความมั่นคงและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔.๑ กลยุทธ์ด้านปกป้อง เทิดทูน สถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และเสริมสร้างความปรองดอง สมานฉันท์ของคนในชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านบริหารจัดการ

๕.๑ กลยุทธ์ด้านการบริหารจัดการองค์กร ตามหลักธรรมาภิบาล

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning)

การกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของเทศบาลตำบลหนองหล่ม กำหนดการพัฒนาที่ครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลหนองหล่ม ที่เกี่ยวข้องกัยุทธศาสตร์การพัฒนา

### ๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลหนองหล่ม มุ่งพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อย การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ยกรรมและการท่องเที่ยว การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การพัฒนาด้านสาธารณสุข การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

## (๘) นโยบายรัฐบาล

“ไทยแลนด์ ๔.๐”

เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือ โมเดลพัฒนา เศรษฐกิจของรัฐบาล ภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่มีภารกิจสำคัญในการ ขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญ สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรงในศตวรรษที่ ๒๑ ได้

สำหรับโมเดล ไทยแลนด์ ๔.๐ รัฐบาลต้องการให้เกิดการขับเคลื่อนยุค ๑.๐ ซึ่งเป็นยุคของการทำการเกษตรและงานหัตถกรรม ไปยุค ๒.๐ เป็นยุคที่ขับเคลื่อนด้วยอุตสาหกรรมเบา และ ๒.๐ ไปยุค ๓.๐ เป็นยุคอุตสาหกรรมที่มีความซับซ้อน เน้นการส่งเสริมการส่งออกและสนับสนุนการลงทุน การนำเข้าเทคโนโลยีจากต่างประเทศ หลอมรวมกันเพื่อก้าวไปสู่ยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ที่มุ่งไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีแนวคิดสำคัญคือ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่เน้นการสร้าง ความเข้มแข็งจากภายใน เชื่อมโยงไทยสู่ประชาคมโลก เปลี่ยนกระบวนการพัฒนาประเทศจากการปิดกั้น ไปสู่การสร้างรากแก้วโดยปรับเปลี่ยนจากเศรษฐกิจที่เคยพึ่งพาเทคโนโลยีจากภายนอกเป็นหลักไปสู่การพึ่งพาตนเองโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม โดยเริ่มจากรากฐานที่สำคัญคือการสร้างคนสู่การเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพเป็นสังคมอุดมปัญญา และเมื่อคนไทยมีคุณภาพก็จะ

นำไปสู่การสร้างวิสาหกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ยกกระดับเกษตรกรแบบดั้งเดิมสู่เกษตรกรสมัยใหม่ ยกกระดับ SMEs แบบดั้งเดิมสู่ SMEs ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม สร้างธุรกิจบริการแบบดั้งเดิมสู่ธุรกิจบริการมูลค่าสูง เปลี่ยนคนที่มีความคิดสู่การเป็น start up ที่สร้างมูลค่าทางธุรกิจ ทั้งนี้ ไทยแลนด์ ๔.๐ จึงเป็นโมเดลที่ตอบโจทย์ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ผ่านการปฏิรูปในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ประเทศก้าวไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วภายใน ๒๐ ปี ข้างหน้า

ในกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ๒๐ ปี และไทยแลนด์ ๔.๐ นั้นได้เสริมสร้างและกำหนดขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสรรค์สร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาภารกิจ โดยการส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ยุคองค์กรดิจิทัลและองค์กรแห่งนวัตกรรม เน้นเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและพัฒนาไกลเพื่อกระจายทรัพยากรและการบริการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้าถึงประชาชนโดยมีท้องถิ่นเป็นฐาน ประชาชนเป็นศูนย์กลางและเสริมสร้างศักยภาพการพึ่งตนเองทางการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองให้เข้มแข็ง และมุ่งเน้นประสิทธิภาพและยกระดับการบริการสาธารณะของท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานสากล โดยให้ประชาชนได้รับการบริการที่มีคุณภาพได้ตามมาตรฐาน ตรงกับความต้องการของประชาชนและทิศทางการพัฒนาประเทศ ๒๐ ปี และโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย ๔.๐

#### “หลักธรรมาภิบาล”

หรืออาจเรียกได้ว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หลักธรรมรัฐ และบรรษัทภิบาล ฯลฯ” ซึ่งเรารู้จักกันในนาม “Good Governance” ที่หมายถึง *การปกครองที่เป็นธรรม* นั้น ไม่ใช่แนวความคิดใหม่ที่เกิดขึ้นในสังคม แต่เป็นการสะสมความรู้ที่เป็นวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมวลมนุษย์เป็นพันๆปี ซึ่งเป็นหลักการเพื่อการอยู่ร่วมกันในบ้านเมืองและสังคมอย่างมีความสุข สามารถประสานประโยชน์และคลี่คลายปัญหาข้อขัดแย้งโดยสันติวิธีและพัฒนาสังคมให้มีความยั่งยืน

#### หลักธรรมาภิบาล มีองค์ประกอบที่สำคัญ ๖ ประการดังนี้

๑. หลักนิติธรรม คือ การตรากฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับและกติกาดังต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและสมาชิก โดยมีการยินยอมพร้อมใจและถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาค และเป็นธรรม กล่าวโดยสรุป คือ สถาปนาการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่กระทำกันตามอำเภอใจหรืออำนาจของบุคคล

๒. หลักคุณธรรม คือ การยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยการรณรงค์เพื่อสร้างค่านิยมที่ดีงามให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือสมาชิกของสังคมถือปฏิบัติ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริตความเสียสละ ความอดทนขยันหมั่นเพียร ความมีระเบียบวินัย เป็นต้น

๓. หลักความโปร่งใส คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา และสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้โดยการปรับปรุงระบบและกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารหรือเปิดให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก ตลอดจนมีระบบหรือกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นการสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกัน และช่วยให้การทำงานของภาครัฐและภาคเอกชนปลอดจากการทุจริตคอร์รัปชัน

๔. หลักความมีส่วนร่วม คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจสำคัญ ๆ ของสังคม โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วม ได้แก่ การแจ้งความเห็น การไต่สวน สาธารณะ การประชาพิจารณ์การแสดงประชามติ หรืออื่น ๆ และขจัดกาผูกขาดทั้งโดยภาครัฐหรือโดยภาคธุรกิจเอกชน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความสามัคคีและความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน

๕. หลักความรับผิดชอบ ผู้บริหาร ตลอดจนคณะข้าราชการ ทั้งฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ ต้องตั้งใจปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่อย่างดียิ่ง โดยมุ่งให้บริการแก่ผู้มารับบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีความรับผิดชอบต่อความบกพร่องในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขได้ทันที่

๖. หลักความคุ้มค่า ผู้บริหาร ต้องตระหนักว่ามีทรัพยากรค่อนข้างจำกัด ดังนั้นในการบริหารจัดการจำเป็นต้องยึดหลักความประหยัดและความคุ้มค่า ซึ่งจำเป็นจะต้องตั้งจุดมุ่งหมายไปที่ผู้รับบริการหรือประชาชนโดยส่วนรวม

### (๙) นโยบายผู้บริหาร

นายกเทศมนตรีตำบลหนองหล่ม ได้แถลงนโยบายต่อสภาเทศบาลตำบลหนองหล่ม ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน มุ่งมั่นที่จะพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับแผนพัฒนาของเทศบาล

#### แนวทางการพัฒนา

๑.๑ สร้าง ปรับปรุง และบำรุงรักษา ถนนทุกสาย ทั้งทางสายหลัก ซึ่งสายเชื่อมระหว่างหมู่บ้านให้เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยาง ถนนลูกรัง ปรับเกรดให้มีสภาพดีให้ได้มาตรฐาน อำนวยความสะดวกในการสัญจรไปมา การขนส่งทางเกษตร ลากหญ้า ประชาชนสามารถใช้ประโยชน์ได้ตลอดปี ให้มีความสะดวกและรวดเร็วในการเดินทาง

๑.๒ ส่งเสริมและพัฒนา ปรับปรุงระบบน้ำประปาหมู่บ้าน ให้มีคุณภาพมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข

๑.๓ สร้าง ปรับปรุง และบำรุงรักษาระบบระบายน้ำในจุดที่เป็นปัญหา น้ำท่วม น้ำขัง

๑.๔ ให้การสนับสนุนด้านเทคนิควิชาการ เครื่องจักรกล บุคลากร ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาโครงสร้าง

พื้นฐาน

๑.๕ จัดให้มีและขยายเขตจำหน่ายไฟฟ้าสาธารณะ

๑.๖ ปรับปรุง และบำรุงรักษา ฌาปนสถาน ให้เอื้อประโยชน์ต่อการประกอบกิจกรรม

๒. นโยบายด้านเศรษฐกิจ ส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้มีกระบวนการให้มีกระบวนการสร้างรายได้ –ลดรายจ่าย ให้กับประชาชนทุกระดับ โดยจะส่งเสริมแนวทางเศรษฐกิจแบบพอเพียง ตามศักยภาพของชุมชน

๓. นโยบายด้านสังคม เทศบาลตำบลหนองหล่ม จะส่งเสริมและสนับสนุนให้ตำบลหนองหล่ม เป็นชุมชนที่อยู่ได้อย่างปลอดภัย น่าอยู่ และพัฒนาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของประชาชนในตำบลให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และสร้างโอกาสให้ทุกคนได้รับการบริการอย่างเท่าเทียมกัน

๔. นโยบายด้านสาธารณสุข เทศบาลตำบลหนองหล่ม จะส่งเสริมและสนับสนุน ระบบภาวะแวดล้อมที่ดีและระบบสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพและมีความเข้มแข็ง ตลอดจนจนถึงสร้างสุขภาพที่ดีให้เกิดขึ้นกับประชาชนตำบลหนองหล่มให้มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ

๕. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและกีฬา เทศบาลตำบลหนองหล่ม จะส่งเสริมและสนับสนุน ระบบการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลการพัฒนาแบบเครือข่ายระบบสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ชุมชน ตลอดจนส่งเสริมจริยธรรมและวัฒนธรรมท้องถิ่นและรักษาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้ยั่งยืนสืบต่อไป

๖. นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลหนองหล่ม จะส่งเสริมและสนับสนุน ระบบภาวะแวดล้อมที่ดีและรักษาบำรุงทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อเกิดประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของคนในชุมชนตำบลหนองหล่มให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๗. นโยบายด้านความมั่นคง และรักษาความสงบเรียบร้อย เทศบาลตำบลหนองหล่ม ยึดมั่นในระบบชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ เหนือกว่าสิ่งอื่นใด เพื่อจะได้น้อมนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนา อันจะนำพามาซึ่งความผาสุกของประชาชนตำบลหนองหล่มโดยทั่วหน้า

๘. นโยบายด้านการบริหารจัดการองค์กร เทศบาลตำบลหนองหล่ม จะบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล โดยยึดมั่นในความถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้

ดังนั้น การดำเนินงานในแต่ละภารกิจ แต่ละโครงการสามารถเดินหน้าให้เป็นที่ไปตามนโยบายที่มีอยู่นั้น

จึงมีปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่ง คือ การมีส่วนร่วมของชุมชนและทุกภาคส่วน ที่จะต้องเข้ามาช่วยกันเป็นพลังที่สำคัญในการขับเคลื่อนอย่างจริงจัง การแก้ไขปัญหาในตำบลหนองหล่มและการดำเนินงานตามนโยบายก็จะบังเกิดผลได้ในทางปฏิบัติ หรือสัมฤทธิ์ผล ได้โดยไม่ล่าช้านัก ทั้งนี้ก็ด้วยความรู้ ความเข้าใจในภารกิจ ทิศทางและเป้าหมายขององค์กรความร่วมมือของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในแต่ละระดับ ตั้งแต่ ระดับภายในเทศบาล อันได้แก่ สมาชิกสภาเทศบาล ทุกท่าน ข้าราชการ พนักงาน และการหนุนเสริมจากองค์กรภายนอก และส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนหมู่บ้าน ชุมชน จึงต้องจัดสรรทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับปริมาณงานในองค์กร คือ วางคนให้เหมาะสมกับงาน เพียงพอต่อการให้บริการประชาชนในการติดต่อราชการ งานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนต่อไป

### (๑๐) สภาพปัญหาในพื้นที่

การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองหล่ม โดยวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลหนองหล่ม ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ซึ่งพบว่าปัญหาความต้องการได้แก่ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ, ปัญหาด้านสังคม, ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน, ปัญหาด้านแหล่งน้ำ, ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร, ปัญหาด้านสาธารณสุข, ปัญหาการบริหารจัดการ, ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหนองหล่ม บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็น ต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ตามเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๓

“ข้อ ๖ เทศบาลประเภทสามัญ ให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

๖.๑ ตำแหน่งปลัดเทศบาล ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๖.๒ ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล มีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น โดยอาจปรับปรุงเป็นระดับกลางได้ จำนวน ๑ อัตรา ตามเงื่อนไขที่กำหนด

๖.๓ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น โดยอาจปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับกลางได้ ตามเงื่อนไขที่กำหนด

๖.๔ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ให้เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

เทศบาลตำบลหนองหล่ม มีโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ระดับ
ปลัดเทศบาล	ปลัดเทศบาล	ต้น
สำนักปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น

เทศบาลตำบลหนองหล่ม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้ (ตามข้อ ๓.๑) ดังนั้นจึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ เพื่อให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

**สำนักปลัดเทศบาล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติการของเทศบาล และงานสนับสนุนส่วนราชการอื่น

**กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

**กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล งานเกี่ยวกับแผนงาน และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆในส่วนนี้จะคำนึงถึง

#### ๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม

การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุดการเข้าสู่ระบบแท่ง และระบบจำแนกตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่ง มีการจัดประเภทตำแหน่งให้สอดคล้องกับลักษณะงานในปัจจุบันซึ่งเดิมมีการกำหนดประเภทตำแหน่งออกเป็น ๔ ประเภท (ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒๙) ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ข้อ ๑๑ /๑ ระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาล ให้มีระดับ

- (๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น มี ๓ ระดับ  
 (ก) ระดับต้น  
 (ข) ระดับกลาง  
 (ค) ระดับสูง
- (๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี ๓ ระดับ  
 (ก) ระดับต้น  
 (ข) ระดับกลาง  
 (ค) ระดับสูง
- (๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี ๔ ระดับ  
 (ก) ระดับปฏิบัติการ  
 (ข) ระดับชำนาญการ  
 (ค) ระดับชำนาญการพิเศษ  
 (ง) ระดับเชี่ยวชาญ
- (๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป มี ๓ ระดับ  
 (ก) ระดับปฏิบัติงาน  
 (ข) ระดับชำนาญงาน  
 (ค) ระดับอาวุโส”

เทศบาลตำบลหนองหล่ม มีระดับตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ดังนี้

ประเภท	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน
บริหารท้องถิ่น	๑. ปลัดเทศบาล	ต้น	๑
อำนวยการท้องถิ่น	๑. หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๑
	๒. ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑
	๓. ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑
วิชาการ	๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑
	๒. นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑
	๓. นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑
	๔. นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑
	๕. นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑
	๖. นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑
	๗. นักวิชาการศึกษา (ว่าง)	ปก./ชก.	๑
ประเภท	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน
ทั่วไป	๑. นายช่างโยธา	ชง.	๑
	๒. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	ชง.	๑
	๓. เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑
	๔. เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑
	๕. เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๑

จากตารางการจัดระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำบลหนองหล่ม แต่ละประเภทได้กำหนด ลูกต้องและตรงตามหลักเกณฑ์ฯ โดยสรุปได้ดังนี้

๑. ประเภทบริหารท้องถิ่น มี ๑ ระดับ คือ ปลัดเทศบาล ระดับต้น
๒. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี ๑ ระดับ คือ ระดับต้น
๓. ประเภทวิชาการ มี ๒ ระดับ คือ ระดับชำนาญการ และ ระดับปฏิบัติการ
๔. ประเภททั่วไป มี ๑ ระดับ คือ ระดับชำนาญงาน

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒๙) ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ข้อ ๑๑ ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ให้มี ๔ ประเภทดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัด/รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด
๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด
๓. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งจำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งนั้น
๔. ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งนั้น

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่า นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

หลักการคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

- ๑) การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงานวิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ
  - ๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเน

ปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำงาน	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

\* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน  
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง  
(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.- เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

\*\* เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง  
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์ สูตรในการคำนวณ

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

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

๒.๑) ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒) งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

**๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา** เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย

เทศบาลตำบลหนองหล่ม ได้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการครบทุกส่วนราชการ จึงได้นำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เพื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่พนักงานส่วนตำบลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี ว่ามีเวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปี (รายละเอียดแต่ละตำแหน่ง ปรากฏในภาคผนวก) ดังนี้

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน)	จำนวนเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น
	<b>บริหารท้องถิ่น</b>				
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น(ปลัด)	๙๙,๖๐๐	๑.๐๒	๑	คงเดิม
	<b>สำนักปลัด</b>				
๒	หัวหน้าสำนักปลัด	๑๗๘,๑๕๐	๑.๙๖	๑	คงเดิม
๓	นักทรัพยากรบุคคล	๑๖๐,๐๔๐	๑.๙๓	๑	คงเดิม
๔	นักจัดการงานทั่วไป	๙๑,๐๘๐	๑.๑๒	๑	คงเดิม
๕	นักพัฒนาชุมชน	๙๕,๑๐๐	๑.๑๔	๑	คงเดิม
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๕๗,๒๔๐	๐.๖๙	๑	คงเดิม
๗	นักวิชาการศึกษา	๕๗,๒๔๐	๐.๖๙	-	ว่าง
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๔๑,๙๐๐	๑.๗๑	๑	คงเดิม
๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๕๗,๒๔๐	๐.๖๙	๑	คงเดิม
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	๘๙,๔๒๕	๑.๐๘	๑	คงเดิม
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๔๗,๕๐๐	๐.๕๗	๑	คงเดิม
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๙๕,๘๒๐	๑.๑๖	๑	คงเดิม
๑๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๙๙,๐๖๐	๑.๒๐	๑	คงเดิม
๑๔	เจ้าพนักงานดับเพลิง	๔๗,๕๐๐	๐.๕๗	๑	คงเดิม
๑๕	นางลำตวน มาตรา ครู	๕๕,๔๒๐	๑.๐๓	๑	คงเดิม
๑๖	นางมิเรียม นามจักร ครู	๘๔,๐๔๐	๑.๐๑	๑	คงเดิม
๑๗	นางสาวจำเนียร บุญยืน ครู	๘๘,๔๗๐	๑.๐๖	๑	คงเดิม
๑๘	นางพิศมัย สมศรี ครู	๘๓,๓๘๐	๑.๐๐	๑	คงเดิม
๑๙	นางสาวจรรวรรณ ไทยเจริญ ครู	๘๖,๘๘๐	๑.๐๒	๑	คงเดิม
๒๐	นางแสงนารถ เรือนสอน ครู	๘๔,๕๘๐	๑.๐๑	๑	คงเดิม
๒๑	นางสาวลักขิกา เรือนสอน ครูผู้ดูแลเด็ก	๘๓,๒๓๐	๑.๐๐	๑	คงเดิม
๒๒	นางบัวหลิ้น เผ่าดี ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๘๒,๘๗๐	๑.๐๐	๑	คงเดิม
๒๓	นางสาวสมร ไชยวัง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๘๖,๖๔๐	๑.๐๓	๑	คงเดิม
๒๔	นางแสงสุรีย์ ไชยลังกา ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๘๖,๖๔๕	๑.๐๓	๑	คงเดิม
๒๕	นางสาวสมศรี การเร็ว ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๘๖,๖๔๕	๑.๐๓	๑	คงเดิม
๒๖	นางวิไลวรรณ พินิจ ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๘๖,๖๔๕	๑.๐๓	๑	คงเดิม
๒๗	นางสาวชนิษฐา พรหมวิชัย ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๘๖,๖๔๕	๑.๐๓	๑	คงเดิม
๒๘	นางสาวนิชนิภา ฟ้าแลบ ผู้ดูแลเด็ก	๘๖,๖๔๕	๑.๐๓	๑	คงเดิม
รวมอัตรากำลัง			๒๙.๘๔	๒๗	

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของนักบริหารท้องถิ่น และสำนักปลัด มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๒๙.๘๔ คน ปิดทังเป็น ๒๗ คน ซึ่งพอดีจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๒๗ คน ดังนั้นปริมาณงานและบุคลากรในสำนักปลัดสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน)	จำนวนเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น
	<b>กองคลัง</b>				
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	๘๘,๘๐๐	๑.๐๗	๑	คงเดิม
๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๘๒,๑๔๐	๐.๙๙	๑	คงเดิม
๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑๓๒,๘๖๕	๑.๖๐	๑	คงเดิม
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑๔๑,๑๒๐	๑.๗๐	๑	คงเดิม
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑๔๑,๑๒๐	๑.๗๐	๑	คงเดิม
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑๒๑,๐๐๐	๑.๕๖	๑	คงเดิม
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑๐๙,๒๐๐	๑.๓๒	๑	คงเดิม
๘	ผู้เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑๐๙,๒๐๐	๑.๓๒	๑	คงเดิม
รวมอัตรากำลัง			๑๑.๑๖	๘	

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองคลัง มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๑๑.๑๖ คน ปัดทิ้งเป็น ๑๑ คน ซึ่งพอดีจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๘ คน ดังนั้น ปริมาณงานและบุคลากรในกองคลังสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน)	จำนวนเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น
	<b>กองช่าง</b>				
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑๒๕,๑๐๐	๑.๕๑	๑	คงเดิม
๒	นายช่างโยธา	๑๑๙,๒๑๐	๑.๔๔	๑	คงเดิม
๓	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑๓๓๒๖๐	๑.๖๑	๑	คงเดิม
๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๘๒๕๖๐	๑	๑	คงเดิม
๕	คนงานประจำรถขยะ	๒๔๗,๖๘๐	๓	๓	คงเดิม
๖	คนงานทั่วไป	๘๒๕๖๐	๑	๑	คงเดิม
๗	คนงานทั่วไปด้านประปา	๘๒๕๖๐	๑	๑	คงเดิม
๘	คนงานทั่วไปด้านแผนที่ภาษี	๘๒๕๖๐	๑	๑	คงเดิม
๙	พนักงานขับเครื่องจักรกล	๘๒๕๖๐	๑	๑	คงเดิม
รวมอัตรากำลัง			๑๒.๕๖	๑๑	

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองช่าง มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๑๒.๕๖ คน ปัดขึ้นเป็น ๑๓ คน ซึ่งไม่เพียงพอกับจำนวนปัจจุบันที่มีเท่ากับ ๑๑ คน ทำให้มีอัตรากำลังที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานภายในกองช่าง

### ๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา

#### ๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร

เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด ในการรองรับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากสภาวะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันทั้งในด้านระบบเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและการลงทุนการพัฒนาศักยภาพทางสังคม การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมอนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน ปกป้อง เทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรประชาชนและพัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งเทศบาลจะต้องมีการวางแผนการโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้เหมาะสมกับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับปริมาณงานและแก้ไขปัญหาทุกปัญหา และรับรู้ปัญหาและความต้องการของชาวบ้านตามสภาพพื้นที่อย่างแท้จริง รวมถึงส่งเสริมให้ความรู้แก่ชุมชน ให้เกิดแนวทางแก้ไขปัญหาาร่วมกันทุกฝ่าย รู้รัก เสียสละ สามัคคี รู้รับผิดชอบร่วมกันทั้งชุมชนและหน่วยงานของรัฐทุกองค์กรในระบบประชาธิปไตย สำหรับเทศบาลตำบลหนองหล่ม พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๐๐ หมวด ๒ เวลาราชการและการนับเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ มาตรา ๒๑ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว เป็นอันพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์นั้น การนับเวลาอายุราชการ การนับอายุให้เริ่มนับแต่วันที่เกิด ตามมาตรา ๑๖ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่น กรณีเกิดวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๔๙๖ จะมีอายุครบ ๖๐ ปี บริบูรณ์ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖ และเป็นผลให้บุคคลนั้นพ้นจากราชการ ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๐๐ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ สำหรับผู้ที่เกิดวันที่ ๒ ตุลาคม และครบ ๖๐ ปี บริบูรณ์ในวันที่ ๑ ตุลาคม ดังนั้น จะเกษียณอายุราชการในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป จึงทำให้มีสิทธิรับราชการต่อไปได้อีก ๑ ปี ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เทศบาลตำบลหนองหล่ม มีพนักงานเทศบาลส่วนใหญ่ยังมีอายุน้อยอายุราชการไม่ถึง ๒๕ ปี ดังนั้นในองค์กรต้องมีการพิจารณาวางแผนการปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมและวางแผนทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไปในอนาคต เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้เสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ เป็นกระบวนการขององค์กรที่มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ ขององค์กร ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผน/จัดทำแผน ร่วมดำเนินการ และร่วมติดตามตรวจสอบการดำเนินการของหน่วยงาน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสขององค์กรได้ และสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมถึงเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานในกระบวนการต่างๆ ของหน่วยงาน อันไม่โปร่งใสหรือทุจริตต่อหน้าที่ได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบจากผู้มีส่วนได้เสีย และแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสขององค์กรได้ โดยอาจเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก การสำรวจ โทรศัพท์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เทศบาลตำบลหนองหล่ม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง จำนวน ๓๕ อัตรา มีงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน ๓๗,๘๓๗,๔๓๐ บาท ซึ่งหากเปรียบเทียบอัตรากำลัง ระหว่างเทศบาลตำบลหนองหล่มกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านปิน เนื่องจาก มีพื้นที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าเทศบาลตำบลหนองหล่ม มีจำนวน ของโครงสร้างส่วนราชการ พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างมากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านปิน แต่ทั้งนี้ งบประมาณรายจ่ายมากกว่า ตามรายละเอียดดังนี้

ลำดับที่	รายการ	ทต.หนองหล่ม	อบต.บ้านปิน
๑	โครงสร้างส่วนราชการ	๓ ส่วนราชการ ๑. สำนักปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง	๔ ส่วนราชการ ๑. สำนักปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๒	จำนวนพนักงาน	จำนวน อัตรา ๑. ปลัดเทศบาล ๑ อัตรา ๒. สำนักงานปลัด ๑๖ อัตรา ๓. กองคลัง ๕ อัตรา ๔. กองช่าง ๒ อัตรา	จำนวน ๑๘ อัตรา ๑. ปลัด อบต. ๑ อัตรา ๒. รองปลัด ๑ อัตรา ๓. สำนักงานปลัด ๖ อัตรา ๔. กองคลัง ๔ อัตรา ๕. กองช่าง ๒ อัตรา ๖. กองการศึกษาฯ ๔ อัตรา
๓	ลูกจ้างประจำ	จำนวน - อัตรา	จำนวน ๑ อัตรา ๑. สำนักปลัด ๑ อัตรา
๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑๕ อัตรา ๑. สำนักงานปลัด ๙ อัตรา ๒. กองคลัง ๒ อัตรา ๓. กองช่าง ๒ อัตรา	จำนวน ๑๕ อัตรา ๑. สำนักงานปลัด ๓ อัตรา ๒. กองคลัง ๒ อัตรา ๓. กองช่าง ๓ อัตรา ๔. กองการศึกษาฯ ๗ อัตรา
๕	พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา ๑. สำนักปลัด ๒ อัตรา ๒. กองช่าง ๗ อัตรา	จำนวน ๑ อัตรา ๑. สำนักปลัด ๑ อัตรา

ลำดับที่	รายการ	ทต.หนองหล่ม	อบต.บ้านปิน
๖	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๓	๔๔,๒๐๐,๐๐ บาท	๓๗,๘๓๗,๔๓๐ บาท

ตารางเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลัง เทศบาลตำบลหนองหล่ม และ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านปิน

๓.๘ แผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งทุกคนอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เทศบาลตำบลหนองหล่ม ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง โดยให้ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งให้เป็นไปตามประกาศ ก.ท. จังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ข้อ ๒๖๗ โดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรฝ่ายประจำ ฝ่ายการเมือง และรวมถึงพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่งตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๔ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

“ข้อ ๒๗๔ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

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

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร”

เทศบาลตำบลหนองหล่ม พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

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

และพิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในเทศบาลตำบลหนองหล่ม เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกระดับ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ในภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่เทศบาลตำบลหนองหล่ม ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และรวมกฎหมายอื่นๆ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ของตน

เทศบาลตำบลหนองหล่ม มีพื้นที่ ๕๘ ตารางกิโลเมตร ประชากร ๕,๑๑๕ คน ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ร้อยละ ๙๐ รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ ร้อยละ ๑ ประกอบธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ ๓ และอื่น ๆ ร้อยละ ๖

เทศบาลตำบลหนองหล่ม ยังได้ดำเนินการมุ่งเน้นการพัฒนาความต้องการของประชาชนไม่ว่าจะเป็นทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการศึกษา การเมือง การบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านสาธารณสุขโดยแบ่งเป็นปัญหาด้านต่าง ๆ ดังนี้

##### ๔.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

##### ๔.๑.๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การคมนาคมภายในหมู่บ้านและถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตรยังไม่ทั่วถึง
๒. ปัญหารางระบายน้ำ มีไม่เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน บางหมู่บ้านชำรุด , เสียหายบางส่วนท่อระบายน้ำอุดตัน / รางระบายน้ำตันเขิน

๓. ปัญหาถนนภายในหมู่บ้านชำรุดขาดการบำรุงรักษา

๔. แหล่งน้ำไม่เพียงพอกับการทำการเกษตร

##### ๔.๑.๒. ด้านเศรษฐกิจ

๑. ปัญหาผลผลิตราคาไม่แน่นอนและตกต่ำ
๒. ปัญหาต้นทุนการผลิตการเกษตรสูง
๓. ปัญหารายได้ของเกษตรกรอยู่ในระดับต่ำไม่เพียงพอต่อการครองชีพ
๔. ปัญหาเกษตรกรขาดความรู้ความเข้าใจในการวางแผน การเพาะปลูก และขาดระบบตลาดรองรับผลผลิต
๕. ปัญหาขาดตลาดกลางสำหรับรับซื้อผลผลิตการเกษตร และการรวมกลุ่มของเกษตรกรที่

เข้มแข็ง

๖. ปัญหานี้สินครัวเรือน

๗. ปัญหาขาดเงินทุนสนับสนุนกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน

##### ๔.๑.๓. ด้านสังคม

๑. ปัญหาเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ไม่ได้ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง
๒. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มเยาวชนและประชาชนทั่วไป
๓. ปัญหาการว่างงานและการอพยพแรงงาน
๔. ปัญหาการส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการและสวนสาธารณะ
๕. ปัญหาเด็กถูกทอดทิ้ง
๖. ปัญหาเด็กติดเกมส์
๗. ปัญหาประชาชนวัยทำงานไม่ได้อยู่ในพื้นที่
๘. ปัญหาการดื่มสุรา
๙. ปัญหาทะเลาะวิวาทในช่วงเทศกาล
๑๐. ไม่มีการสืบทอดวัฒนธรรม ประเพณีภูมิปัญญา
๑๑. วัยรุ่นตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร
๑๒. การขับซิ่งเร็วในหมู่บ้าน

#### ๔.๑.๔. ด้านการเมืองการบริหาร

๑. ปัญหาการขาดความรู้ ความเข้าใจในด้านกฎหมาย บทบาท อำนาจหน้าที่ของสมาชิก สภาเทศบาล  
เทศบาล
๒. ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจ ประสบการณ์ และทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
เทศบาล
๓. ปัญหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นและทันสมัยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๔. ปัญหางบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้การบริหารงานในภาระหน้าที่รับผิดชอบ
๕. ไม่สามารถตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว
๖. ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน
๗. ขาดความเข้าใจในระบอบประชาธิปไตยอย่างแท้จริง

#### ๔.๑.๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ปัญหาน้ำกิน น้ำใช้ เพื่อการเกษตร
  - ปัญหาน้ำเพื่อทำการเกษตรไม่เพียงพอ
  - ปัญหาน้ำเพื่อสำหรับอุปโภค บริโภค ไม่สะอาดและไม่เพียงพอ
๒. ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ปัญหาแหล่งน้ำตามธรรมชาติตื้นเขิน
๔. ปัญหาการใช้สารเคมีในการเกษตรก่อให้เกิดปัญหาการตกค้างของสารเคมีในดิน และน้ำ
๕. ปัญหาครุฑเรือนไม่มีการคัดแยกขยะก่อนนำไปทิ้ง
๖. การเผาขยะและเศษวัชพืชในชุมชน

#### ๔.๑.๖. ด้านสาธารณสุข

๑. ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการรักษาสุขภาพอนามัยที่ถูกต้อง
๒. ประชาชนส่วนใหญ่นิยมบริโภคอาหารที่ปรุงจากเนื้อสัตว์แบบสุกๆ ดิบ ๆ
๓. ปัญหาโรคภัยไข้เจ็บตลอดถึงโรคติดต่อต่าง ๆ
๔. ปัญหาเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกาย
๕. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในเรื่องของโรคติดต่อและเห็นว่าเป็นเรื่องไกลตัว
๖. ขาดเจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขในการปฏิบัติงาน

#### ๔.๑.๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ประชาชนส่วนใหญ่ยังมีการศึกษาน้อย
๒. สถานที่ให้บริการข่าวสารข้อมูลแก่ประชาชนยังไม่เพียงพอ
๓. สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยมีไม่เพียงพอ
๔. เงินอุดหนุนค่าอาหารกลางวัน/อาหารเสริม(นม) เงินเดือนค่าตอบแทนไม่ตรงกับหนังสือสั่งการ

#### ๔.๒ ความต้องการของประชาชน

##### ๔.๒.๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ต้องการให้ปรับปรุงพัฒนาและบำรุงรักษาถนน ถนนภายในหมู่บ้านและเข้าพื้นที่การเกษตรให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้สะดวก และขยายความกว้างของถนน
๒. ต้องการให้มีรางระบายน้ำ ให้เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน ขุดลอกรางระบายน้ำต้นเขิน
๓. ต้องการให้ซ่อมแซมถนนภายในหมู่บ้านที่มีการชำรุด
๔. ก่อสร้างปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอตลอดปี

##### ๔.๒.๒. ด้านเศรษฐกิจ

๑. ต้องการให้มีการส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมเพิ่มรายได้หลังฤดูการเก็บเกี่ยว
๒. ต้องการให้มีการฝึกอบรมวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น
๓. ต้องการให้มีการจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือการประกอบอาชีพ สนับสนุนให้แก่กลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๔. ต้องการให้มีการสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนให้กลุ่มอาชีพ
๕. ต้องการให้มีการส่งเสริมการรวมกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต
๖. ต้องการให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

##### ๔.๒.๓. ด้านสังคม

๑. ต้องการให้มีการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ได้รับเบี้ยยังชีพทุกคน
๒. ต้องการให้มีการเด็ก สตรี ผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง
๓. ต้องการให้มีการอบรมให้ความรู้ ในการป้องกันและรักษาโรคเบื้องต้น
๔. ต้องการให้มีการส่งเสริมให้ประชาชนรักษาสุขภาพอนามัย และการออกกำลังกาย และรับประทานอาหารให้ถูกสุขลักษณะและครบ ๕ หมู่

๕. รณรงค์ป้องกันการเกิดโรคระบาดและโรคติดต่อ
๖. ส่งเสริมการใช้สมุนไพรในการรักษาโรค
๗. ส่งเสริมและสนับสนุนโครงการ การประกันสุขภาพถ้วนหน้า
๘. รณรงค์เกี่ยวกับการงดดื่มสุราในการศพ และงานบุญ
๙. ส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชนในพื้นที่

##### ๔.๒.๔. ด้านการเมืองการบริหาร

๑. ต้องการให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานของเทศบาล
๒. ต้องการให้มีการฝึกอบรมเพิ่มพูนประสิทธิภาพสมาชิกสภาเทศบาล
๓. ต้องการให้มีการส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ และการศึกษาดูงาน
๔. ต้องการให้มีการปรับปรุงระบบการจัดเก็บภาษีเพื่อพัฒนารายได้
๕. ต้องการให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการปฏิบัติงาน
๖. ต้องการให้มีการดำเนินงานตามโครงการส่งเสริมประชาธิปไตย
๗. ต้องการให้มีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของเทศบาล

##### ๔.๒.๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ต้องการให้มีการขุดลอกคูคลอง หนอง ลำเหมืองสาธารณะ และสระเก็บน้ำ เพื่อการเกษตร
๒. ต้องการให้มีการแจกจ่ายน้ำอุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอ

๓. ต้องการให้มีการสนับสนุนกระสอบทรายสร้างพนังกั้นน้ำชั่วคราวป้องกันแก้ไขปัญหาน้ำท่วม  
และโคลนน้ำในหน้าแล้ง
  ๔. ต้องการให้มีการส่งเสริมการปลูกต้นไม้ในที่สาธารณะ และสองข้างทาง
  ๕. ต้องการให้มีการรณรงค์การลดปริมาณขยะมูลฝอยและส่งเสริมการใช้วัสดุย่อยสลายได้ง่าย
  ๖. ต้องการให้มีการดำเนินการตามโครงการตามแนวพระราชเสาวนีย์ในการปรับปรุงแหล่งน้ำ  
และปลูกป่า
  ๗. ต้องการให้มีการฝึกอบรมสร้างความตระหนักและปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการ  
รักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
  ๘. ต้องการให้มีการรณรงค์การลดการใช้สารเคมีในการทำเกษตร
  ๙. รณรงค์ในการคัดแยกขยะรณรงค์ในการงดเผาในที่ชุมชน
- ๔.๒.๖. ด้านสาธารณสุข**
๑. ส่งเสริมให้ความรู้ประชาชนในการใส่ใจและการรักษาสุขภาพอนามัยที่ถูกต้อง
  ๒. จัดให้มีการรณรงค์ และให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องการบริโภคอาหารที่มีประโยชน์ต่อ  
ร่างกาย และโทษของการบริโภคอาหารที่ไม่ถูกหลักโภชนาการตลอดถึงเรื่องโรคภัยต่าง ๆ
  ๓. จัดให้มีการรณรงค์ป้องกันโรคไข้เลือดออก ตลอดจนการพ่นหมอกควัน
  ๔. จัดหาลานกีฬา และเครื่องออกกำลังกายเพื่อให้เด็กเยาวชนและประชาชนได้ออกกำลังกาย  
อย่างสม่ำเสมอ
  ๕. รณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับโรคติดต่อเป็นประจำ
  ๖. สรรหาเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
- ๔.๒.๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**
๑. ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการศึกษาสูงขึ้นทั้งในระบบและนอกระบบ
  ๒. สร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในการฟื้นฟูภูมิปัญญา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
  ๓. จัดหาและก่อสร้างสถานที่ให้บริการข้อมูลข่าวสารให้ครบทุกหมู่บ้าน
  ๔. จัดหาสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยเพื่อให้เด็กเยาวชนและประชาชนได้เรียนรู้ เช่น  
คอมพิวเตอร์
  ๕. สนับสนุนอาหารกลางวัน อาหารเสริมนม ให้แก่โรงเรียนประถมศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหนองหล่ม มุ่งเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เน้นกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหนองหล่มจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมมือร่วมใจกันแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ร่วมด้วยการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพให้มีความยั่งยืนและสามารถพึ่งพาตนเองได้ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองหล่มตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลหนองหล่ม มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และภัยคุกคาม ในการ

ดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลหนองหล่ม ได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยแบ่งภารกิจออกเป็น ๗ ด้าน ซึ่งเป็นภารกิจที่ถูกกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบก
๒. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
๔. การสาธารณสุขอุปการ
๕. การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
๖. การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๗. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๘. การจัดให้มีตลาด
๙. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

### ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

#### จุดแข็ง

ผู้บริหารเทศบาลตำบลหนองหล่ม ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน โดยเฉพาะเส้นทางการคมนาคมภายในตำบลหนองหล่ม และถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตร ให้มีความสะดวกสบาย เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ของตำบลหนองหล่มมีอาชีพเกษตรกรรม โดยเฉพาะการปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์

#### จุดอ่อน

เนื่องจากเทศบาลตำบลหนองหล่ม มีพื้นที่กว้าง ดังนั้นการขยายเขตไฟฟ้าส่องสว่าง จึงยังไม่ครอบคลุมทั่วทั้งหมู่บ้านครบทุกหมู่บ้าน ทำให้บางจุดในหมู่บ้านประชาชนไม่มีไฟฟ้าส่องสว่าง

#### โอกาส

ถนนบางสายในพื้นที่ตำบลหนองหล่ม อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานภายนอกหลายหน่วยงาน เช่น ทางหลวงชนบท หรือ อบจ.พะเยา ดังนั้น เทศบาลตำบลหนองหล่มจึงไม่ได้เป็นหน่วยงานเดียวในการบำรุงซ่อมแซมถนนในเขตพื้นที่ สำหรับไฟฟ้าสาธารณะจะอยู่ในความรับผิดชอบของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เทศบาลตำบลหนองหล่มจะเป็นผู้ประสานหรือแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อเข้ามาดำเนินการ

#### อุปสรรค

ในการประสานงานหรือแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อเข้ามาบำรุงซ่อมแซมถนนบางสายหรือไฟฟ้าสาธารณะ เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานภายนอก เทศบาลเป็นเพียงผู้ประสานงาน มิได้ดำเนินการเอง จึงทำให้บางครั้งเกิดความล่าช้าในการประสานงานระหว่างหน่วยงาน

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

๓. การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๕. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
๖. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
๗. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๘. การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

๙. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

#### ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

##### จุดแข็ง

ผู้บริหารเทศบาลตำบลหนองหล่ม ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และสตรี โดยได้กำหนดกิจกรรม/โครงการต่างๆ ไว้ในข้อบัญญัติประจำปี เช่น โรงเรียนผู้สูงอายุ โครงการพัฒนาสตรี แผนบรรจุไว้ในแผนกองทุนหลักประกันสุขภาพของเทศบาลตำบลหนองหล่ม และงานระบบการแพทย์ฉุกเฉินของเทศบาลตำบลหนองหล่มให้บริการตลอด ๒๔ ชั่วโมง

##### จุดอ่อน

ประชาชนบางส่วนยังไม่รู้สิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเอง ขาดความรู้ในการดูแลสุขภาพ ทำให้เกิดโรคเรื้อรัง เช่น เบาหวาน ความดัน เป็นต้น

##### โอกาส

ในพื้นที่เทศบาลตำบลหนองหล่มมีหน่วยงานราชการที่สำคัญๆ ได้แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๑ แห่ง มีสถานศึกษาทั้งที่เป็นโรงเรียนขยายโอกาส ๑ แห่ง มีศูนย์ฯ ๑ แห่ง ซึ่งหน่วยงานดังกล่าวจะมีส่วนช่วยส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่น ส่งเสริมด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา เป็นต้น

##### อุปสรรค

ปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้น ทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้ขาดการดูแลสุขภาพ ทั้งด้านโภชนาการ การออกกำลังกายและการพักผ่อน เนื่องจากกระแสสังคมเปลี่ยนไปเยาวชนมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทำให้เกิดปัญหาสังคม

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล

**ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย**

##### จุดแข็ง

เทศบาลตำบลหนองหล่ม มีหลักการทำงานโดยมุ่งเน้นให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตัวเองได้ จึงมีความพยายามที่จะกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนและประชาชน เช่น ให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี แต่งตั้งประชาคมหมู่บ้านร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อ/จัดจ้าง เป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างเทศบาลกับประชาชนค่อนข้างใกล้ชิด

กัน และประชาชนให้ความไว้วางใจ นอกจากนั้นความสัมพันธ์ระหว่างคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลและพนักงาน เป็นไปในลักษณะที่ส่งเสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี ในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย เทศบาลตำบลหนองหล่มได้จัดให้มีอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ทั้งนี้ เพื่อให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในชุมชนร่วมกับชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) เพื่อให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

### จุดอ่อน

ในด้านการเมือง ถึงแม้ประชาชนจะมีการตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองสูง แต่เยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็นเสรีภาพตามกฎหมาย และยังมีความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อย

### โอกาส

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนั้น กระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### อุปสรรค

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอน ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานระยะยาว นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการเป็นอำนาจจากกรม หรือ ผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชนหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

## **๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยวที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

๒. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

**ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว**

### จุดแข็ง

สภาพพื้นที่เทศบาลตำบลหนองหล่มเป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์ มีแม่น้ำสายหลักไหลผ่านภายในตำบลหนองหล่ม คือ แม่น้ำร่องช้าง จึงเป็นแหล่งเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ข้าว ข้าวโพด หอม กระเทียม ตำบลหนองหล่มมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงาม ได้แก่ สวนสาธารณะดงหนองหนองหล่ม

### จุดอ่อน

ข้าวโพด ถึงแม้จะเป็นพืชเศรษฐกิจของตำบลหนองหล่ม แต่ก็ยังมีจุดที่ต้องปรับปรุง คือ การหาตลาดให้แก่เกษตรกร ซึ่งผ่านพ่อค้าคนกลางทำให้พ่อค้ามารับซื้อมีราคาต่ำเกินไป

ในส่วนของการท่องเที่ยว การเดินทางเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยว โดยเฉพาะสวนสาธารณะหนองหล่ม เนื่องจากเป็นถนนเดิมที่สร้างมานานมากแล้ว หน่วยงานที่รับผิดชอบไม่ค่อยเข้ามาปรับปรุงซ่อมแซม และไม่ได้จัดสรรงบประมาณในการเข้ามาสร้างใหม่ ทำให้นักท่องเที่ยวไม่นิยมเข้าไปมากนัก โดยเฉพาะในฤดูฝน ถนนจะได้รับความเสียหายเป็นหลุมเป็นบ่อจำนวนมาก

### โอกาส

แหล่งท่องเที่ยวสวนสาธารณะหนองหล่ม ปัจจุบันถือเป็นแหล่งท่องเที่ยวระดับท้องถิ่น แต่สามารถยกระดับให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวระดับจังหวัด

### อุปสรรค

การปลูกพืชเศรษฐกิจต้องใช้เงินลงทุนสูง ถึงแม้จะมีรายได้จากผลผลิตสูง ประกอบกับราคาสินค้าเกษตรมักไม่ค่อยแน่นอน บางปีราคาดี แต่บางปีราคาตกต่ำ การหาตลาดเพิ่มค่อนข้างยาก เนื่องจากมีคู่แข่งจำนวนมาก

ในด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว เนื่องจากเทศบาลตำบลหนองหล่มมีภารกิจหลายด้าน และมีงบประมาณจำกัด ดังนั้นการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่จะส่งเสริมการท่องเที่ยวจึงทำได้เพียงเล็กน้อย ขาดความต่อเนื่อง ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการท่องเที่ยว

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
๓. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
๔. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๕. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

**ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

#### จุดแข็ง

ผู้บริหารเทศบาลตำบลหนองหล่ม ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น แต่ละปีจะมีโครงการปลูกป่า สร้างฝายชะลอน้ำ โครงการกำจัดขยะเชิงคุณภาพ ส่งเจ้าหน้าที่เทศบาลเข้ารับการอบรม หรือศึกษาดูงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการขยะมูลฝอย

จาก อปท.อื่น หรือหน่วยงานอื่น เพื่อนำความรู้มาพัฒนาการบริหารจัดการขยะในเขตพื้นที่ตำบลหนองหล่ม เพื่อลดปริมาณขยะที่ต้องใช้งบประมาณในการกำจัดขยะทุกปี

#### จุดอ่อน

เทศบาลตำบลหนองหล่ม ยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะทางในการดำเนินงานที่ผ่านมา ต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น การดำเนินงานที่ผ่านมาไม่สามารถประเมินผลงานของกลุ่มเป้าหมาย และการดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง นอกจากนั้นการดำเนินงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง เช่นการจัดการขยะโดยวิธีฝังกลบจะต้องใช้พื้นที่มาก การใช้เทคโนโลยีแบบเตาเผา

ปลอดภัยก็มีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างและปฏิบัติการสูง และที่สำคัญประชาชนยังไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การคัดแยกขยะของครัวเรือน

### โอกาส

ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและที่มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดทั้งองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดทั้งการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก

### อุปสรรค

การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในชุมชน การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่น บ่อฝังกลบ เต่าเผาขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย จะต้องระงับมิให้กระทบต่อชุมชน ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการคัดแยกขยะเท่าที่ควร

### **๕.๖ ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. การจัดการศึกษา
๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๔. การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
๕. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

### **ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น**

#### จุดแข็ง

ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษามีความพร้อมเรื่องแผนงานการจัดการศึกษา โครงสร้างการบริหารจัดการ และบุคลากรตามโครงสร้างด้านศาสนาและวัฒนธรรม ผู้บริหารก็ให้ความสำคัญและส่งเสริม ประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

#### จุดอ่อน

ภารกิจด้านการศึกษา ของเทศบาล ถึงแม้จะมีบุคลากรตามโครงสร้างแต่จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารงานศึกษาอย่างสูง ซึ่งปัจจุบันบุคลากรด้านการศึกษายังขาดประสบการณ์ ส่วนเยาวชนยังขาดความสนใจในหลักธรรมคำสอนของศาสนา

### โอกาส

ในพื้นที่อำเภอดอกคำใต้ มีสถานศึกษาในทุกๆระดับ ตั้งแต่ ระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา เทคนิค ทำให้เยาวชนมีทางเลือกทางการศึกษามากขึ้น

### อุปสรรค

ปัจจุบันการถ่ายโอนการศึกษายังมีความล่าช้า และขาดความชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจ เรื่องการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความล่าช้าในการถ่ายโอน ทำให้กระทบต่อแผนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเทคโนโลยีใหม่ๆ และความเจริญเข้ามารวมถึงวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาอาจทำให้เยาวชนอยู่ห่างไกลศาสนามากขึ้น

## ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๔. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

## ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### จุดแข็ง

เทศบาลตำบลหนองหล่มมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ พัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน เพื่อให้การพัฒนาท้องถิ่นบรรลุเป้าหมาย

### จุดอ่อน

ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง ยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลตำบลหนองหล่ม

### โอกาส

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติ ที่รัฐบาลส่งเสริมให้หน่วยงานราชการนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ประชาชนตรวจสอบได้ เกิดความคุ้มค่าในการใช้งบประมาณ

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

### อุปสรรค

การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก ในขณะที่ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของท้องถิ่นกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของท้องถิ่นในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของเทศบาลตำบลหนองหล่มได้ ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายกเทศมนตรีตำบลหนองหล่มเป็นสำคัญ

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลหนองหล่มจะต้องดำเนินการ ดังนี้

- ๖.๑ ภารกิจหลัก
  - ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
  - ๖.๑.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
  - ๖.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
  - ๖.๑.๔ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - ๖.๑.๕ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
  - ๖.๑.๖ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
  - ๖.๑.๗ การสาธารณสุข และการเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๖.๒ ภารกิจรอง
  - ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
  - ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
  - ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
  - ๖.๒.๔ การส่งเสริมการศึกษา

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลหนองหล่ม มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง

เทศบาลตำบลหนองหล่ม ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังเดิม พนักงานเทศบาลจำนวน ๑๖ อัตรา ครู จำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา จึงได้วิเคราะห์การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานเทศบาล ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

### จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่แล้วตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

#### สำนักปลัดเทศบาล

๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักจัดการงานทั่วไป(ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๕. นักพัฒนาชุมชน(ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๗. เจ้าพนักงานธุรการ (ชง)	จำนวน ๑ อัตรา
๘. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ชง)	จำนวน ๑ อัตรา

๙. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา (ตำแหน่งว่าง)
๑๐. ครู	จำนวน ๗ อัตรา
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑ อัตรา
๓. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	จำนวน ๑ อัตรา
๔. ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก	จำนวน ๖ อัตรา
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	
๑. เจ้าพนักงานดับเพลิง	จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๑ อัตรา

#### กองคลัง

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา

#### พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ อัตรา

#### กองช่าง

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นายช่างโยธา (ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา

#### พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	จำนวน ๑ อัตรา
๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน ๑ อัตรา

#### พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงานประจำรถขยะ	จำนวน ๓ อัตรา
๒. คนงานทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา
๓. คนงานทั่วไปด้านแผนที่ภาษี	จำนวน ๑ อัตรา
๔. คนงานทั่วไปด้านประปา	จำนวน ๑ อัตรา
๕. พนักงานขับเครื่องจักรกล	จำนวน ๑ อัตรา

สำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป ดังนี้

- ๑) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
- ๒) ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ
- ๓) ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้

คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร โดยมีแนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ ดังนี้

- ๑) มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
- ๒) นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
- ๓) ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
- ๔) ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร

ดำเนินการแทน

- ๕) ตรวจสอบการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
- ๖) การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็ว

หรือไม่

- ๗) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
- ๘) ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงาน

ปัจจุบันและงานอนาคต

- ๙) มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
- ๑๐) สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงาน

เทศบาลตำบลหนองหล่ม เมื่อมีการพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากร ในแต่ละส่วนราชการแล้ว พบว่าปริมาณงานและบุคลากร สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณในด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งได้อีก

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหนองหล่ม เทศบาลตำบลหนองหล่ม มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงการสร้างเทศบาลตำบลหนองหล่ม ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการภายในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖) โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และเป็นการจัดคนลงสู่ตำแหน่งให้เหมาะกับงานและกับสถานะทางการคลัง โดยไม่ให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเกินร้อยละ ๔๐ ในกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง ดังนี้

**สำนักปลัดเทศบาล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการของเทศบาล เกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานสนับสนุนส่วนราชการอื่น

**กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และ เอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชี ทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมัน เชื้อเพลิงและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

**กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทาง ด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการ ก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการ ปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล งานเกี่ยวกับแผนงาน และงานอื่นๆที่ เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

### โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> <b>๑.๑ ด้านการบริหารทั่วไป</b> งานสารบรรณ งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน งานระเบียบกฎหมาย งานประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร งานร้องเรียน ร้องทุกข์ งานทะเบียนพาณิชย์ <b>๑.๒ ด้านการบริหารงานบุคคล</b> งานการเจ้าหน้าที่ งานสิทธิสวัสดิการ งานพัฒนาบุคลากร <b>๑.๓ ด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน</b> งานนโยบายและแผนพัฒนา งานวิชาการ งานงบประมาณ งานข้อบัญญัติ ระเบียบ <b>๑.๔ ด้านพัฒนาสังคม</b> งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพ งานพัฒนาชุมชนสังคมสตรี เด็ก เยาวชน คนชรา คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ งานสวัสดิการสังคม	<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> <b>๑.๑ ด้านการบริหารทั่วไป</b> งานสารบรรณ งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน งานระเบียบกฎหมาย งานประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร งานร้องเรียน ร้องทุกข์ งานทะเบียนพาณิชย์ <b>๑.๒ ด้านการบริหารงานบุคคล</b> งานการเจ้าหน้าที่ งานสิทธิสวัสดิการ งานพัฒนาบุคลากร <b>๑.๓ ด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน</b> งานนโยบายและแผนพัฒนา งานวิชาการ งานงบประมาณ งานข้อบัญญัติ ระเบียบ <b>๑.๔ ด้านพัฒนาสังคม</b> งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพ งานพัฒนาชุมชนสังคม สตรี เด็ก เยาวชน คนพิการ ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์ งานสวัสดิการสังคม งานติดตามลูกหนี้เศรษฐกิจชุมชน <b>๑.๕ ด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b> งานรักษาความปลอดภัย	

<p><b>๑.๕ ด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <p>งานรักษาความปลอดภัย งานอำนวยความสะดวก อปพร. งานป้องกันสาธารณภัย งานช่วยเหลือ พี่นฟู บรรเทาความเดือดร้อน ผู้ประสบภัย</p>	<p>งานอำนวยความสะดวก อปพร. งานป้องกันสาธารณภัย งานช่วยเหลือ พี่นฟู บรรเทาความเดือดร้อน ผู้ประสบภัย</p>	
<p><b>๑.๖ ด้านกิจการสภา</b></p> <p>งานระเบียบ ข้อบังคับ งานการประชุมสภา งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</p> <p><b>๑.๗ ด้านการเกษตร</b></p> <p>งานส่งเสริมการเกษตร งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้</p> <p><b>๑.๘ ด้านสาธารณสุข</b></p> <p>งานบริการสาธารณสุขและสาธารณสุขอื่น</p> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ ด้านการเงินด้านการบัญชี</b></p> <p>งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน งานเก็บรักษาเงิน งานการบัญชี งานทะเบียนการควบคุมการเบิกจ่าย งานงบการเงินและงบทดลอง งบแสดงฐานะทางการเงิน งานรับจ่ายเงินและเก็บรักษาเงิน งานตรวจสอบและรักษาใบสำคัญหลักฐาน เอกสารทางการเงินและบัญชี งานชี้แจงรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับ การเงินและบัญชี</p> <p><b>๒.๓ ด้านพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <p>งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า งานพัฒนารายได้ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ งานตรวจรับแบบแสดงรายการค้าร้องหรือ คำขอ ของผู้เสียภาษีและค่าธรรมเนียม งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</p>	<p><b>๑.๖ ด้านกิจการสภา</b></p> <p>งานระเบียบ ข้อบังคับ งานการประชุมสภา งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</p> <p><b>๑.๗ ด้านการเกษตร</b></p> <p>งานส่งเสริมการเกษตร งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้</p> <p><b>๑.๘ ด้านสาธารณสุข</b></p> <p>งานบริการสาธารณสุข งาน กองทุนหลักประกันสุขภาพฯ งานบริหารท้องถิ่น งานดูแลผู้สูงอายุภาวะพึ่งพิง งาน Long Term Care งานสาธารณสุขอื่น</p> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ ด้านการเงินด้านการบัญชี</b></p> <p>งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน งานเก็บรักษาเงิน งานการบัญชี งานทะเบียนการควบคุมการเบิกจ่าย งานงบการเงินและงบทดลอง งบแสดงฐานะทางการเงิน งานรับจ่ายเงินและเก็บรักษาเงิน งานตรวจสอบและรักษาใบสำคัญหลักฐาน เอกสารทางการเงินและบัญชี งานชี้แจงรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับ การเงินและบัญชี</p> <p><b>๒.๒ ด้านพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <p>งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า งานพัฒนารายได้ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</p>	

	<p>งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ งานตรวจรับแบบแสดงรายการคำร้องหรือคำขอ ของผู้เสียภาษีและค่าธรรมเนียม งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งานจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง</p>	
<p><b>๒.๔ ด้านทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b> งานจัดหาพัสดุและทรัพย์สิน งานจัดซื้อจัดจ้าง งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ งานควบคุมดูแลวัสดุครุภัณฑ์ งานจำหน่ายพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ ด้านก่อสร้าง</b> งานก่อสร้างและบูรณะถนน งานก่อสร้างสะพาน งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</p> <p><b>๓.๒ ด้านออกแบบและควบคุมอาคาร</b> งานประเมินราคา งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร งานออกแบบและบริการข้อมูล งานขออนุญาตก่อสร้างอาคาร</p> <p><b>๓.๓ ด้านสาธารณูปโภคและผังเมือง</b> งานไฟฟ้าสาธารณะ งานระบายน้ำ งานวางผังพัฒนาเมือง งานควบคุมทางผังเมือง งานบำรุงรักษาคูคลองท่อระบายน้ำ</p> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> งานส่งเสริมการศึกษา งานพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก งานบริหารการศึกษา งานวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น งานท่องเที่ยวและกีฬา</p>	<p><b>๒.๔ ด้านทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b> งานจัดหาพัสดุและทรัพย์สิน งานจัดซื้อจัดจ้าง งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ งานควบคุมดูแลวัสดุครุภัณฑ์ งานจำหน่ายพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ ด้านก่อสร้าง</b> งานก่อสร้างและบูรณะถนน งานก่อสร้างสะพาน งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</p> <p><b>๓.๒ ด้านออกแบบและควบคุมอาคาร</b> งานประเมินราคา งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร งานออกแบบและบริการข้อมูล งานขออนุญาตก่อสร้างอาคาร</p> <p><b>๓.๓ ด้านสาธารณูปโภคและผังเมือง</b> งานไฟฟ้าสาธารณะ งานระบายน้ำ งานวางผังพัฒนาเมือง งานควบคุมทางผังเมือง งานบำรุงรักษาคูคลองท่อระบายน้ำ</p> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๔.๑.๑ งานบริหารการศึกษา งานการวางแผนการดำเนินงานด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานการพิจารณาวางแผนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ และงบประมาณ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๑.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p>	

	งานส่งเสริม สนับสนุน ปฐมวัยและโรงเรียน ประถมศึกษา งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม ประเพณี	
	งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็กและ เยาวชน งานเทคโนโลยีทางการศึกษา ๔.๑.๓. งานส่งงานส่งเสริมกิจการกีฬาและการ ท่องเที่ยว งานส่งเสริมและสนับสนุนกีฬา นันทนาการ งานสำรวจกิจกรรมและแหล่งท่องเที่ยว งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการท่องเที่ยว	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลหนองหล่ม มีขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่งมี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ ๑** การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนอัตรากำลังคนต่อไป

### ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก เป็นต้น
๓. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

**ขั้นตอนที่ ๒** การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหน ใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

### แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่ม งานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดเวลาและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความชำนาญและความเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานในอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

## ๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มทีหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว สามารถแสดงสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ แสดงบัญชีการคำนวณจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการของทุกตำแหน่ง และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละส่วนราชการได้ ดังนี้

### ๓. วิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการแต่ละส่วนราชการ

จากบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

#### ๑. สำนักปลัด ประกอบด้วยกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑.๑ ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันมีผู้ครองตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด โดยมีกรอบอัตรากำลังพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างซึ่งเพียงพอต่อปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติในฐานะหัวหน้าสำนักปลัด

#### สำนักปลัด ประกอบด้วยกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑.๑ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันมีผู้ครองตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ซึ่งเพียงพอต่อการปฏิบัติงานปัจจุบัน

๑.๒ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันมีผู้ครองตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ซึ่งเพียงพอต่อการปฏิบัติงานปัจจุบัน

๑.๓ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันมีผู้ครองตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ซึ่งเพียงพอต่อการปฏิบัติงานสวัสดิการชุมชน

๑.๔ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันครองตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ซึ่งเพียงพอต่อการปฏิบัติงานนโยบายและแผน

๑.๕ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันมีผู้ครองตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งเพียงพอต่อการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย

๑.๖ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันมีผู้ครองตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ซึ่งเพียงพอต่อการปฏิบัติงานด้านธุรการ

๑.๗ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันมีผู้ครองตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ซึ่งเพียงพอต่อการปฏิบัติงานด้านธุรการ

๑.๘ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันไม่มีผู้ครองตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ซึ่งต้องการต่อการปฏิบัติงานด้านการศึกษา

๑.๙ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันมีผู้ครองตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ซึ่งเพียงพอต่อการปฏิบัติงานด้านธุรการ

๑.๘ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันมีผู้ครองตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ซึ่งเพียงพอต่อการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการชุมชน

๑.๙ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา ปัจจุบันมีผู้ครองตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ซึ่งเพียงพอต่อการปฏิบัติงานด้านการศึกษา

จากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า งานที่มีปริมาณน้อย ได้แก่ งานส่งเสริมการเกษตร งานกฎหมาย และคดี งานสาธารณสุข จะใช้วิธีปรับเกลี่ยงาน โดยมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ภายในสำนักปลัดแบ่งกันรับผิดชอบการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นและเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล

## **๒. กองคลัง** ประกอบด้วยกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑.๑ ตำแหน่ง **ผู้อำนวยการกองคลัง** ๑ อัตรา ปัจจุบันมีผู้ครองตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง โดยกองคลัง กรอบอัตรากำลังพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ซึ่งเพียงพอต่อปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติในฐานะผู้อำนวยการกองคลัง

### **กองคลัง** ประกอบด้วยกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑.๑ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันครองตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ซึ่งเพียงพอต่อการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี

๑.๒ ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันครองตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ซึ่งเพียงพอต่อการปฏิบัติงานด้านการจัดเก็บรายได้

๑.๓ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันครองตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ซึ่งเพียงพอต่อการปฏิบัติงานปฏิบัติงานพัสดุและทรัพย์สิน

๑.๔ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันครองตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ซึ่งเพียงพอต่อการปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้

๑.๕ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันครองตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ซึ่งเพียงพอต่อการปฏิบัติงานปฏิบัติงานพัสดุและทรัพย์สิน

๑.๖ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันครองตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ซึ่งเพียงพอต่อการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี

จากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า กองคลังยังไม่มี ความจำเป็นในการขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม เนื่องจาก ใช้วิธีปรับเกลี่ยงาน โดยมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ภายในกองคลังแบ่งกันรับผิดชอบการปฏิบัติงาน

## **๓. กองช่าง** ประกอบด้วยกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑.๑ ตำแหน่ง **ผู้อำนวยการกองช่าง** ๑ อัตรา ปัจจุบันผู้ครองตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง โดยกองช่างมีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างที่ขึ้นตรงกับผู้อำนวยการกองช่าง ดังนี้

๑.๑ ตำแหน่ง นายช่างโยธา ๑ อัตรา ปัจจุบันปัจจุบันผู้ครองตำแหน่งนายช่างโยธา ซึ่งเพียงพอต่อการปฏิบัติงานปฏิบัติงานด้านช่าง

จากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า กองช่างยังไม่มี ความจำเป็นในการขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ก็จะทำให้มี อัตรากำลังที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานภายในกองช่าง

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด (๑๑)</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง(๐๔)</b>								
นักบริหารงานคลัง ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง(๐๕)</b>								
นักบริหารงานช่าง ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไปด้านแผนที่ภาษี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไปด้านประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
รวม	๔๗	๔๗	๔๗	๔๗	+๒	-	-	

