



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลเวียงพ้าว
อำเภอพ้าว จังหวัดเชียงใหม่



ประกาศเทศบาลตำบลเวียงพ้าว
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป นั้น

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลเวียงพ้าว จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นเครื่องมือและกลไกในการบริหารงานบุคคลขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจและอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายนคร ปัญญาทิพย์)
นายกเทศมนตรีตำบลเวียงพ้าว

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้แล้วการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ยังทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้ง เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

เทศบาลตำบลเวียงพ้าว จึงได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ และตามหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ โดยจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ปัจจุบัน ทั้งนี้ เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเวียงพ้าว เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลเวียงพ้าว

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๙
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๓๑
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ	๔๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๔๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๕๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๗๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๘๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง	๙๑

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ร่างประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙)
- คำแถลงงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖



๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ดังนั้น เทศบาลตำบลเวียงพร้าว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อคาดการณ์ความต้องการบุคลากรล่วงหน้า ในแต่ละช่วงเวลาว่าเทศบาลต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร โดยมีวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้อย่างไร เพื่อวางแผนอัตรากำลังให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมกับงานที่ต้องปฏิบัติ ทำให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์ต่อองค์กร อีกทั้งเพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๔๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเทศบาลตำบลเวียงพร้าว ได้จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้ เทศบาลตำบลเวียงพร้าว จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลเวียงพร้าว แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลเวียงพร้าว วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริการและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ



ประกาศกำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อบริหารอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๕ กำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการเป็น กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น เพื่อบริหารอำนาจหน้าที่กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริการและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๖ กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามข้อ ๑.๔ และ ๑.๕ ให้พิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และปริมาณงานของส่วนราชการนั้น

๑.๗ ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่กำหนดในส่วนราชการตาม ข้อ ๑.๔ และ ๑.๕ ต้องเป็นประเภท ตำแหน่ง สายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในประเภท ตำแหน่งและสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด เสนอให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

๑.๗.๑ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับขยายในระดับตำแหน่งแรกบรรจุและเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เพื่อปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับระดับตำแหน่งนอกเหนือจากที่กำหนดนี้จะต้องยื่นเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบปรับปรุงระดับตำแหน่งก่อน ดังนี้



๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน (ปง)/ชำนาญงาน (ชง.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. สำหรับ ระดับอาวุโส (อส.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

๒) ประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (ปก.)/ชำนาญการ (ชก.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. สำหรับระดับชำนาญการพิเศษ (ชพ.) และระดับเชี่ยวชาญ (ชข.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

๓) การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นระดับอาวุโส และตำแหน่งประเภทวิชาการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ ห้ามเสนอเรื่องขอปรับปรุงระดับตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๗.๒ ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ได้แก่ตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่นให้กำหนดตำแหน่งเพียงระดับเดียว โดยอาจปรับปรุงเป็นระดับสูงขึ้นตามโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้วเท่านั้น ทั้งนี้ไม่ให้กำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งสายบริหารเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๘ ลูกจ้างประจำที่มีลักษณะงานเหมือนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๙ พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๑๐ ข้าราชการครู หรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่ได้รับเงินอุดหนุน ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษานิเทศ ครู ครูผู้ช่วย เนื่องจากตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา สายงานการสอน และสายงานนิเทศการศึกษาไม่มีระดับตำแหน่ง แต่เป็นตำแหน่งในระบบวิทยฐานะ ซึ่งทั้งอันดับเงินเดือนและระดับวิทยฐานะจะติดตามตัวผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

ทั้งนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นหน่วยรับงบประมาณโดยตรงจากสำนักงบประมาณ เมื่อดำเนินงานอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่



ณ สถานศึกษาแล้ว ให้แสดงผลการคำนวณระบุตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่พึงจะมีตามเกณฑ์ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พร้อมหมายเหตุในรายการว่า “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว”

๑.๑๑ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่ง ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๑๒ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๑๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเวียงพร้าว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียงพร้าว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียงพร้าว มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับการกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเวียงพร้าว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงพร้าว

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียงพร้าว สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเวียงพร้าว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี



๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียงพร้าว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียงพร้าว ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรได้อย่างเหมาะสม โดยครอบคลุมภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งสามารถพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียงพร้าว มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากร ที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลเวียงพร้าว

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณฯ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเวียงพร้าว ได้ร่วมกันพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเวียงพร้าว ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่ แผนพัฒนาอำเภอพร้าว แผนพัฒนาเทศบาลตำบลเวียงพร้าว นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารเทศบาลตำบลเวียงพร้าว แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเวียงพร้าว รวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเวียงพร้าว เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเวียงพร้าวบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงใหม่ และปัญหาในพื้นที่เทศบาลตำบลเวียงพร้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลเวียงพร้าว ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัดเทศบาล

๒. กองคลัง



๓. กองช่าง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ (การคำนวณปริมาณงานต่อคนเพื่อกำหนดจำนวนพนักงานเทศบาลและลูกจ้างตามเอกสารแนบท้ายภาคผนวก) การกำหนดส่วนราชการและจำนวนผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา
- รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑. สำนักปลัดเทศบาล

- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นิติกรปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- ครู ศศ.๑ จำนวน ๑ อัตรา
- นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๑ อัตรา

๒. กองคลัง

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการพัสดุชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปก./ชก.) ขอปรับเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา

๓. กองช่าง

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา



- วิศวกรโยธาชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจตมาตรวัดน้ำ (ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๑ อัตรา

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) ขอปรับเปลี่ยน จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๑ อัตรา

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

๓.๒.๑ การกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ได้กำหนดให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเวียงพ้าว ดังต่อไปนี้

๑) การส่งเสริมการให้บริการแบบ one Stop Service รวดเร็ว เสมอภาค ทั่วถึง เป็นธรรมและโปร่งใส พัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๒) การส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย ความเสมอภาค รวมทั้งสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๓) การส่งเสริมและสนับสนุนให้จัดให้มีเวทีประชาคม ทั้งระดับชุมชนและระดับตำบล เพื่อรับฟังปัญหาและข้อเสนอในการพัฒนา พร้อมทั้งการติดตาม ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข การดำเนินงานของเทศบาล เพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๔) การพัฒนาศักยภาพประสานงาน การทำงานของหน่วยงานในเขตเทศบาลและกลุ่มองค์กร หน่วยงานต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะการทำงานของบุคลากรในเทศบาล ตำบลเวียงพ้าว ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒.๒ มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ

สำนักปลัดเทศบาล

มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ปรับเพิ่มตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร

จำนวน ๑ ราย

กองคลัง

ขอปรับเปลี่ยน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๒-๐๔-

๔๒๐๓-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง

ขอปรับเปลี่ยน ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา จำนวน ๑ อัตรา

ขอปรับเปลี่ยน ตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา



กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ขอปรับเพิ่ม ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ สามารถจำแนกเป็นความต้องการกำลังคนว่า ต้องการกำลังคนประเภททั่วไป จำนวน ๗ คน ประเภทวิชาการ จำนวน ๑๑ คน สายงานบริหารประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง จำนวน ๒ คน สายงานบริหารประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น จำนวน ๖ คน และสายงานบริหารประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง จำนวน ๑ คน สายงานบริหารประเภทบริหารท้องถิ่นระดับต้น จำนวน ๑ คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๑ คน รวม ๒๙ คน เพื่อปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒.๔ มีการเปรียบเทียบปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้เพื่อประกอบการกำหนดจำนวนข้าราชการที่รับผิดชอบงานนั้น (เอกสารแนบท้ายภาคผนวก)

๓.๒.๕ มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังของตนเองกับ อปท. ที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

เทศบาลตำบลเวียงพร้าว เปรียบเทียบอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลเชียงดาว ซึ่งเป็น ที่ได้เปลี่ยนแปลงจากสุขาภิบาล เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ และเป็นเทศบาลสามัญเช่นเดียวกัน โดยมีสภาพพื้นฐานลักษณะใกล้เคียงกัน โดยเป็นจุดศูนย์กลางของแต่ละตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเช่นเดียวกัน

รายการ	ทต.เวียงพร้าว	ทต.เชียงดาว
๑. พื้นที่รับผิดชอบ	๑๒.๓ ตร.กม.	๓.๕ ตร.กม.
๒.จำนวนหมู่บ้าน/ชุมชน	๑๒ หมู่บ้าน	๕ ชุมชน
๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	๖๑,๕๐๐,๙๐๐ บาท	๖๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท
๔.ส่วนราชการภายใน	๕ ส่วนราชการ	๖ ส่วนราชการ
๕. อัตรากำลัง ปีงบประมาณ ๒๕๖๖		
พนักงานเทศบาล	๒๙ คน	๓๘ คน
พนักงานครู	๑ คน	๑ คน
ลูกจ้างประจำ	๔ คน	๓ คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๔ คน	๑๓ คน
พนักงานจ้างทั่วไป	๔๘ คน	๑๙ คน
รวม		
๖.ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล		
ตามงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	ร้อยละ ๒๙.๔๗	ร้อยละ ๓๓.๕๔
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี ๒๕๖๖)	ร้อยละ ๓๓.๗๕	ร้อยละ ๓๔.๑๙



จะเห็นได้ว่าการจัดตั้งส่วนราชการและอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำของเทศบาลตำบลเวียงพร้าว มีน้อยกว่าเทศบาลตำบลเชียงดาว แต่ในอัตรากำลังของพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ของเทศบาลตำบลเวียงพร้าว มากกว่าเทศบาลตำบลเชียงดาว ประกอบกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลเวียงพร้าว ร้อยละ ๓๓.๗๕ (ตามแผนอัตรากำลัง) ร้อยละ ๒๙.๔๗ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และ ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลเชียงดาว ร้อยละ ๓๔.๑๙ (ตามแผนอัตรากำลัง) ร้อยละ ๓๓.๕๔ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ดังนั้น ทั้งด้านโครงสร้างและอัตรากำลังเห็นควรกำหนดตำแหน่งที่มีคุณภาพ ปริมาณงาน ความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นในอนาคตต่อไป

๓.๒.๖ กำหนดความต้องการ พนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง ตามคำสั่งเทศบาลตำบลเวียงพร้าว ที่ ๑๔๗ / ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลเวียงพร้าว	ประธานกรรมการ
๒. รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๗. หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ผู้ช่วยเลขานุการ

๓.๒.๗ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัดเทศบาล	
- ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๒ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๒ อัตรา
- พนักงานดับเพลิง	จำนวน ๖ อัตรา
- คนงาน	จำนวน ๗ อัตรา



๒. กองคลัง

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
- คนงาน จำนวน ๓ อัตรา

๓. กองช่าง

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๒ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (ขอปรับเพิ่ม) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจตมาตรวัดน้ำ จำนวน ๔ อัตรา
- คนงาน (ขอปรับเพิ่ม ๑ อัตรา) จำนวน ๕ อัตรา

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- คนงาน จำนวน ๑๖ อัตรา

รวม จำนวน ๕๒ อัตรา

๓.๒.๘ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย โดยเทศบาลตำบลเวียงพร้าว มีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ดังนี้

ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน ๖๒,๖๗๐,๕๗๗ บาท

ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๘๓ %

ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน ๖๔,๕๕๐,๖๙๓.๙๐ บาท

ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๖๓ %

ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน ๖๖,๔๘๗,๒๑๔.๗๑ บาท

ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๔๓ %

๓.๒.๙ เทศบาลตำบลเวียงพร้าว ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความรู้ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตามหลักสูตรการพัฒนา ดังนี้

- (๑) หลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรการศึกษาดูงาน

(รายละเอียดปรากฏตามแผนการพัฒนาบุคลากร)

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ



รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

โดยการวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลเวียงพร้าว ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

เทศบาลตำบลเวียงพร้าว นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย

ซึ่งประกอบด้วย ๑. เงินเดือน

๒. เงินประจำตำแหน่ง

๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเวียงพร้าว มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งใน



ระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
วิชาการ มีนครรอง	๑เดือน	๓๐๒๒๐	-	-	๑๑๒๐	๑๑๑๐	๑๑๑๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๒๖๔๐	-	-	๑๓๔๔๐	๑๓๓๒๐	๑๓๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒๖๔๐			๑๓๔๔๐	๑๓๓๒๐	๑๓๓๒๐	๓๗๖๐๘๐	๓๘๔๔๐๐	๔๐๒๗๒๐
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙๗๔๐	-	-	$๑๐๒๕๐ - ๙๗๔๐ = ๕๕๐$			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙๔๘๐			$๔๙๔๘๐ - ๔๓๗๙๐ = ๕๖๙๐$			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙๖๑๐			$(๕๕๐ + ๕๖๙๐) / ๒ = ๓๑๒๐$			-	-	-
	๑๒เดือน	๓๕๕๓๒๐	-	-	$๓๑๒๐ \times ๑๒ = ๓๗๔๔๐$			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕๓๒๐			๓๗๔๔๐	๓๖๖๐๐	๓๖๖๐๐	๓๖๗๓๒๐	๓๗๔๔๐๐	๓๘๑๑๖๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ปลัดกลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อเดือน	๔๓๓๐๐	๗๐๐๐	๗๐๐๐	๑๖๓๐	๑๖๓๐	๑๖๔๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๕๑๙๖๐๐	๘๔๐๐๐	๘๔๐๐๐	๑๙๕๖๐	๑๙๕๖๐	๑๙๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๘๓๖๐๐			๑๙๕๖๐	๑๙๕๖๐	๑๙๖๘๐	๗๐๗๑๖๐	๗๑๖๗๒๐	๗๑๘๔๘๐
ปลัดกลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๒๒๗๐๐	๗๐๐๐	๗๐๐๐	$๒๓๘๓๐ - ๒๒๗๐๐ = ๑๑๓๐$			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๖๘๖๔๐			$๖๘๖๔๐ - ๖๖๔๙๐ = ๒๑๕๐$			-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕๖๗๐			$(๑๑๓๐ + ๒๑๕๐) / ๒ = ๑๖๔๐$			-	-	-
	๑๒เดือน	๕๔๘๐๔๐	๘๔๐๐๐	๘๔๐๐๐	$๑๖๔๐ \times ๑๒ = ๑๙๖๘๐$			-	-	-
	รวมทั้งปี	๗๑๖๐๔๐			๑๙๖๘๐	๑๙๖๘๐	๑๙๖๘๐	๗๑๕๓๒๐	๗๒๕๔๐๐	๗๒๗๕๘๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และ



ชั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ชั้นต่ำ คศ.๒ และ ชั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคูณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตรากำลังในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ผช....	๑เดือน	๑๕๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐๐๐๐	-	-	๗๒๐๐	๗๕๖๐	๗๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐๐๐๐			๗๒๐๐	๗๕๖๐	๗๘๐๐	๑๘๗๒๐๐	๑๙๗๗๖๐	๒๐๒๕๖๐
ผช.... (ปวส.)	๑เดือน	๑๑๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘๐๐๐	-	-	๕๕๒๐	๕๗๖๐	๖๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘๐๐๐			๕๕๒๐	๕๗๖๐	๖๐๐๐	๑๔๓๕๒๐	๑๔๙๒๘๐	๑๕๕๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑เดือน	๙๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘๐๐๐			-	-	-	๑๐๘๐๐๐	๑๐๘๐๐๐	๑๐๘๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และเทศบาลตำบลเวียงพร้าว จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี เทศบาลตำบลเวียงพร้าว จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)



รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	เทศบาล. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑เดือน	๑๔๘๕๐	๙๔๐๐	๕๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	-	-	๖๕๔๐๐	๗๒๐๐	๗๔๔๐	๗๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๕๔๐๐			๗๒๐๐	๗๔๔๐	๗๘๐๐	๗๒๖๐๐	๘๐๐๔๐	๘๓๘๔๐

กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงพร้าว แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้

ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย (เอกสารแนบท้ายการวิเคราะห์ค่างานอยู่ภาคผนวก)

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลเวียงพร้าว ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง /๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที



๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

โดยเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลเวียงพร้าว (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลเวียงพร้าว) มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลเวียงพร้าว (การตรวจประเมิน LPA)

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งเทศบาลตำบลเวียงพร้าว พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม แต่โครงสร้างภายในกองยังต้องมีการปรับปรุงให้เป็นไปตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และ แนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓ และแก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ และลดความเสี่ยงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ จึงกำหนดกลุ่มงานเพิ่มเติมสำหรับส่วนราชการภายในที่สำหรับตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) และ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) โดยสำนักปลัดเทศบาล มีการกำหนด ๑ ฝ่าย จึงกำหนดกลุ่มงานอำนวยการเพิ่มเติม ๑ กลุ่มงาน และ กองคลัง มีการกำหนด ๑ ฝ่าย จึงกำหนดกลุ่มงานการเงินและบัญชี เพิ่มเติม ๑ กลุ่มงาน เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางของประกาศดังกล่าว

เทศบาลตำบลเวียงพร้าว ตระหนักเสมอว่าการบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญที่สามารถผลักดันให้การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล และเป็นตัวขับเคลื่อนให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้



๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลเวียงพร้าว เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับอัตรากำลังคนได้

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย คณะผู้บริหาร ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ โดยการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลเวียงพร้าว เพื่อเป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ ซึ่งเป็นการ Benchmarking เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลเชียงดาว ที่ได้เปลี่ยนแปลงจากสุขาภิบาล เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ และเป็นเทศบาลขนาดกลางเหมือนกัน โดยเทศบาลตำบลเวียงพร้าว ประกอบด้วย ๕ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน และเทศบาลตำบลเชียงดาว ประกอบด้วย ๖ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีจำนวนอัตรากำลังเปรียบเทียบกัน ดังนี้

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเวียงพร้าวกับเทศบาลตำบลเชียงดาว ตามแผนอัตรากำลังปีงบประมาณ ๒๕๖๖

รายการ	ทต.เวียงพร้าว	ทต.เชียงดาว
๑.ส่วนราชการภายใน	๕ ส่วนราชการ	๖ ส่วนราชการ
๒. อัตรากำลัง ปีงบประมาณ ๒๕๖๖		
พนักงานเทศบาล	๒๙ คน	๓๘ คน
พนักงานครู	๑ คน	๑ คน
ลูกจ้างประจำ	๔ คน	๓ คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๔ คน	๑๓ คน
พนักงานจ้างทั่วไป	๔๘ คน	๑๙ คน
รวม	๙๖ คน	๗๔ คน
๖.ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล		
ตามงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	ร้อยละ ๒๙.๔๗	ร้อยละ ๓๓.๕๔
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี ๒๕๖๖)	ร้อยละ ๓๓.๗๕	ร้อยละ ๓๔.๑๙



จากตารางจะเห็นได้ว่าการจัดตั้งส่วนราชการและอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำของเทศบาลตำบลเวียงพร้าว และเทศบาลตำบลเชียงดาว ในสัดส่วนของพนักงานเทศบาล พนักงานครู และลูกจ้างประจำ มีจำนวนน้อยกว่าเทศบาลตำบลเชียงดาว แต่ในสัดส่วนของพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป มีจำนวนมากกว่าเทศบาลตำบลเชียงดาว แต่ทั้งด้านโครงสร้างและอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเวียงพร้าว ยังต้องมีการปรับเปลี่ยนและลดตำแหน่งเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับภารกิจงาน ทั้งนี้จากแผนอัตรากำลังได้กำหนดงานประจำไว้ในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นการกำหนดภารกิจงาน ไม่สอดคล้องกับภารกิจของกอง จึงได้ย้ายงานประจำ เข้าไปเป็นภารกิจงานของ กองช่าง รวมถึงอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในงานนั้น ๆ ด้วย ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง โดยปรับจากอัตรากำลังคนที่มียูใน ปัจจุบัน เพื่อสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลเวียงพร้าว ได้ขอใช้บัญชีของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๗ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากบัญชีของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน



- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงานจะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

ทั้งนี้ สามารถสรุปได้ว่า การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญเป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลเวียงพร้าว สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ ดังนี้

- ทำให้เทศบาลตำบลเวียงพร้าว สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี ทำให้เทศบาลตำบลเวียงพร้าวสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลเวียงพร้าว จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

- ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต เทศบาลตำบลเวียงพร้าว จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

- การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลเวียงพร้าว ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเวียงพร้าว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

- ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

- ช่วยให้เทศบาลตำบลเวียงพร้าว สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลเวียงพร้าว บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลเวียงพร้าว โดยรวม

- การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเวียงพร้าว เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

- ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ



อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลเวียงพ้าว

๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลเวียงพ้าว เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน เป็นต้น

๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓. จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลเวียงพ้าว และส่งคณะทำงาน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของร่างแผนอัตรากำลัง

๔. ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่

๕. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๖. เทศบาลตำบลเวียงพ้าว จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลเวียงพ้าว มีเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ๕ ด้าน ในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชน ได้มีการจัดประชุมผู้บริหารและฝ่ายต่างๆ ในเทศบาลตำบลเวียงพ้าว เพื่อเป็นการระดมความคิดและกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในหลายๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเทศบาลตำบลเวียงพ้าว ดำเนินการตามโครงการจัดเวทีประชาคม โดยทางเทศบาลตำบลเวียงพ้าว ได้ออกประชุมประชาคมหมู่บ้านทั้ง ๑๒ หมู่บ้าน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมประเด็นปัญหา สาเหตุของปัญหาและความต้องการของประชาชนในการแก้ไขปัญหาในด้านต่างๆ ซึ่งประกอบด้วย ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านความมั่นคงและความสงบ เศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การบริหารจัดการ และความต้องการของประชาคมในด้านอื่นๆ เมื่อได้ดำเนินการประชุมประชาคมครบทั้ง ๑๒ หมู่บ้านแล้ว โดยมีผู้เข้าร่วมประชุมซึ่งเป็นการต่อยอดจากการประชุมประชาคมที่กล่าวมาแล้วข้างต้น โดยเป็นการวิเคราะห์ถึงปัญหา สาเหตุและแนวทางการแก้ไขปัญหา ภายใต้ ๖ ยุทธศาสตร์ของนโยบายการพัฒนาเทศบาลตำบลเวียงพ้าว ซึ่งประกอบด้วย ด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ด้านสังคม คุณภาพชีวิตและสาธารณสุข และด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการบริหาร การเมืองการปกครอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อระดมความคิดเห็นของสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา โดยใช้ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือใน



การประชุม นอกจากนี้ ยังได้ดำเนินการจัดลำดับความสำคัญของยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา จากการกำหนดลำดับความสำคัญของโครงการและกิจกรรมที่จะต้องดำเนินการใน ๓ ปีข้างหน้า และในแต่ละปีของการพัฒนาจากผลการประชุมประชาคมที่ผ่านมา นำมาสรุปปัญหา สาเหตุ แนวทางแก้ไข ความต้องการของประชาชน เทศบาลตำบลเวียงพร้าว ร่วมกับคณะกรรมการพัฒนาตำบลได้ดำเนินการจัดทำประชาคมเพื่อจัดทำแผนบูรณาการชุมชนระดับตำบล ที่ประชุมมีความเห็นร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้หลัก SWOT Analysis และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา มีเกณฑ์ที่จะใช้สำหรับการจัดลำดับความสำคัญ ปริมาณปัญหา ขนาดของกลุ่มคนที่ได้รับประโยชน์ ความร้ายแรงและความเร่งด่วน สามารถสรุปประเด็นปัญหาและความต้องการของประชาชนซึ่งประกอบด้วย จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และข้อจำกัดของแต่ละด้านของการพัฒนาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเวียงพร้าว ประกอบด้วย

๑. ด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านเศรษฐกิจ สังคมและคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๔. ด้านการสาธารณสุข ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการเมืองและการบริหาร

เทศบาลตำบลเวียงพร้าว มีเขตการปกครองครอบคลุม ๒ ตำบล ๑๒ หมู่บ้าน คือ ตำบลเวียงมีจำนวน ๖ หมู่บ้าน หมู่ที่ ๑ บ้านช่างคำ หมู่ที่ ๒ บ้านขามส้ม หมู่ที่ ๓ บ้านป่าเสี้ยว หมู่ที่ ๔ บ้านแจ้งกู๋เรือ หมู่ที่ ๕ บ้านหนองอ้อ หมู่ที่ ๖ บ้านแม่กอย ตำบลทุ่งหลวง มีจำนวน ๖ หมู่บ้าน หมู่ที่ ๑ บ้านทุ่งหลวง หมู่ที่ ๒ บ้านป่าจี้ หมู่ที่ ๓ บ้านสันมะนะ หมู่ที่ ๔ บ้านแม่จิด หมู่ที่ ๕ บ้านหม้อบน หมู่ที่ ๖ บ้านหม้อล่าง มีพื้นที่ทั้งหมด ๑๒.๓ ตารางกิโลเมตร ซึ่งสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนได้แบ่งเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑.๑ ปัญหาเส้นทางคมนาคมชำรุด

ลักษณะปัญหา

- ๑) ผิวจราจรและไหล่ทางไม่ได้มาตรฐาน มีการเสื่อมสภาพชำรุดเสียหาย
- ๒) การขาดวินัยในการใช้ถนน โดยมียานพาหนะที่มีน้ำหนักมากมาใช้เส้นทางจราจรภายในหมู่บ้าน โดยปราศจากการควบคุม ทำให้ถนนเสียหาย
- ๓) ความเสียหายของพื้นผิวจราจร เนื่องจากการกระทำของธรรมชาติ ได้แก่ ฝนตก น้ำท่วม
- ๔) การควบคุมจัดการจราจรในหมู่บ้านไม่เพียงพอต่อความต้องการ
- ๕) ลักษณะทางกายภาพบริเวณทางร่วมและทางแยกไม่เหมาะสม เช่น รัศมีเลี้ยวแคบ ไม่สามารถรองรับยานพาหนะที่มีขนาดใหญ่
- ๖) ความจุของผิวจราจรไม่เพียงพอ ถนนภายในหมู่บ้านค่อนข้างแคบ และไม่มีไหล่ทางเนื่องจากถนนบางสายมีลำเหมืองสาธารณะขนาบข้าง
- ๗) สะพานซึ่งใช้เป็นเส้นทางในการขนส่งพืชผลทางการเกษตรออกจาก



แหล่งเพาะปลูกยังไม่ได้มาตรฐาน ทำให้อายุการใช้งานสั้น ชำรุดเสียหายบ่อยครั้ง

๑.๑.๒ ปัญหาระบบไฟฟ้าสาธารณะ

ลักษณะของปัญหา

- ๑) ปริมาณติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ(ไฟกิ่ง)ไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึงโดยเฉพาะตามถนนสายรองภายในหมู่บ้าน ทำให้การเดินทางของประชาชนในเวลากลางคืนไม่ปลอดภัย
- ๒) ขาดการสำรวจและประสานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ก่อให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงานในการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ

๑.๑.๓ ปัญหาน้ำท่วม

ลักษณะของปัญหา

- ๑) รางน้ำและท่อระบายน้ำมีไม่เพียงพอและไม่ต่อเนื่อง ในหลายหมู่บ้านไม่มีระบบท่อระบายน้ำ เมื่อมีน้ำท่วมหนักจะเกิดน้ำท่วมขังเป็นเวลานาน ส่วนหมู่บ้านที่มีระบบระบายน้ำ มักประสบปัญหาการขาดการบำรุงรักษาทำให้เป็นอุปสรรคต่อการระบาย
- ๒) ลำเหมืองสาธารณะตื้นเขิน มีสิ่งกีดขวางทำให้เป็นอุปสรรคต่อการระบายของน้ำ
- ๓) ถนนสายหลักบางส่วนคับแคบ ทำให้ระบบท่อระบายน้ำไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

๑.๑.๔ ปัญหาการใช้ที่ดินไม่เป็นระบบ

ลักษณะของปัญหา

- ๑) การปล่อยที่ดินบางส่วนให้เป็นที่รกร้าง ก่อให้เกิดปัญหาด้านภูมิทัศน์
- ๒) การขาดเอกสารสิทธิ์ในที่ดิน ทำให้เกิดการแย่งชิง การใช้ประโยชน์จากที่ดินมีการบุกรุกที่สาธารณะ

๑.๑.๕ ปัญหาระบบประปาเทศบาล

เทศบาลตำบลเวียงพร้าว มีระบบประปา ในการดูแล จำนวน ๑๐ แห่ง ดังนี้

- | | |
|--|---|
| ๑. ประปาบ้านช่างคำ | จำนวน ๒ แห่ง (ขนาดใหญ่ ๑ แบบป๊อบแท้งค์ ๑) |
| ๒. ประปาบ้านแจ่งกู่เรือ (ที่ว่าการอำเภอ) | จำนวน ๑ แห่ง (ขนาดเล็ก) |
| ๓. ประปาบ้านป่าเสี้ยว | จำนวน ๑ แห่ง (แบบป๊อบแท้งค์) |
| ๔. ประปาบ้านทุ่งหลวง | จำนวน ๑ แห่ง (ขนาดเล็ก) |
| ๕. ประปาบ้านป่าจี้ | จำนวน ๑ แห่ง (ขนาดใหญ่) |
| ๖. ประปาบ้านสันมะนะ | จำนวน ๑ แห่ง (ขนาดเล็ก) |
| ๗. ประปาบ้านแม่จัด | จำนวน ๑ แห่ง (ขนาดเล็ก) |
| ๘. ประปาบ้านหม้อบน | จำนวน ๑ แห่ง (ขนาดเล็ก) |
| ๙. ประปาบ้านหม้อล่าง | จำนวน ๑ แห่ง (ขนาดเล็ก) |



ลักษณะของปัญหา

- ๑) ปัญหาระบบประปาชำรุด เนื่องจากมีอายุการใช้งานมานาน
- ๒) ปัญหาน้ำประปาขุ่น ไหลช้า ไม่ไหล และไม่เพียงพอ
- ๓) ปัญหาน้ำประปามีไม่เพียงพอต่อความต้องการ เนื่องจากการขยายตัวของเขตเมืองและประชากรที่มีมากขึ้นกว่าเดิม
- ๔) ปัญหาด้านไฟฟ้าของประปาเทศบาล และการบริหารจัดการ

๑.๒ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ให้มีผิวจราจรและถนนที่ได้มาตรฐาน
- ๒) จัดสร้างระบบประปาหมู่บ้านในหมู่บ้านที่ประสบปัญหาขาดแคลนน้ำ เพื่อการอุปโภค บริโภคในฤดูแล้ง เพื่อให้ประชาชนได้มีน้ำใช้ตลอดทั้งปี
- ๓) ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะ ให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้านในเขตเทศบาล
- ๔) ให้มีการประสานการปฏิบัติงานสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ เพื่อความสอดคล้องและให้มีการจัดสรรงบประมาณให้พร้อมทุกหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินงานสามารถทำได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว
- ๕) ควรมีการสำรวจ และออกแบบโครงสร้างเส้นทางคมนาคม ระบบท่อ ระบายน้ำ ไฟฟ้าสาธารณะ ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งหมด
- ๖) จัดบริการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ทั่วถึง
- ๗) ด้านผังเมืองให้มีการจัดทำผังเมืองรวม และจัดทำผังเมืองเฉพาะโดยให้มีการกำหนดเขตให้ชัดเจน ตลอดจนสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการผังเมืองมาดำเนินการโดยเร็ว

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑.๑ ปัญหาด้านการเกษตร

ลักษณะของปัญหา

- ๑) ราคาพืชผลทางการเกษตรต่ำไม่คุ้มกับการลงทุน พืชผลทางการเกษตร ซึ่งเป็นพืชเศรษฐกิจของเกษตรกร เช่น มันฝรั่ง กระเทียม ถั่วเหลือง ข้าวโพด ฯลฯ เมื่อเข้าสู่ตลาดจะมีราคาต่ำ เนื่องจากการแข่งขันสูง ทั้งที่ต้นทุนด้านปุ๋ย ยาฆ่าแมลง ยาปราบศัตรูพืชมีราคาสูง
- ๒) ขาดแคลนเงินทุนหมุนเวียนในกลุ่มเกษตรกร เพื่อใช้เป็นต้นทุนในการผลิต และเป็นต้นทุนในการจัดจำหน่าย ก่อให้เกิดการกู้ยืมเงินนอกระบบในอัตราดอกเบี้ยสูง เกษตรกรส่วนใหญ่เกิดปัญหาหนี้สินที่ต้องชำระตามมา
- ๓) การรวมกลุ่มของเกษตรกรในท้องถิ่นยังไม่มั่นคง ทำให้ไม่มีอำนาจในการต่อรองราคาพืชผลทางการเกษตร
- ๔) ขาดความรู้ทางการเกษตรแผนใหม่ ตลอดจนเทคโนโลยีวิทยาการสมัยใหม่ที่จะนำมาปรับใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม



๕) การจัดการตลาดของผลผลิตไม่ชัดเจน ขาดการติดต่อประสานในการจัดหาแหล่งจำหน่ายผลผลิต

๖) การแทรกแซงของพืชผลจากต่างถิ่นหรือต่างประเทศที่เข้ามาส่งผลกระทบต่อราคาพืชผลในท้องถิ่น เนื่องจากราคาพืชผลจากแหล่งอื่น มีราคาต่ำกว่าเป็นที่นิยม ทำให้พืชผลที่ผลิตในท้องถิ่นไม่สามารถจำหน่ายได้

๒.๑.๒. ปัญหาการว่างงาน

ลักษณะของปัญหา

๑) ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมตามฤดูกาล เมื่อหมดฤดูกาลเกษตรกรจะว่างงาน ทำให้รายได้ที่นำมาใช้จ่ายในครอบครัวไม่สม่ำเสมอ ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย

๒) ในชุมชนขาดความพร้อมในการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ ทำให้ขาดการสนับสนุนทั้งทางด้านเงินทุนและความรู้จากหน่วยงานของทางราชการ

๓) กลุ่มแม่บ้าน ผู้สูงอายุ และกลุ่มเยาวชน ส่วนใหญ่ไม่มีอาชีพรองรับเพื่อหารายได้เสริมมาจุนเจือครอบครัว เนื่องจากขาดการส่งเสริมสนับสนุนในด้านเงินทุน และความรู้ในอาชีพด้านต่างๆ

๔) การขาดทักษะในการประกอบอาชีพ ทำให้แรงงานที่มีอยู่ในชุมชนเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งเป็นที่ไม่ต้องการของตลาดแรงงาน การประกอบอาชีพจึงเป็นอาชีพรับจ้างในภาคการเกษตร ซึ่งไม่มั่นคง

๕) ปัญหาการว่างงานที่ส่งผลกระทบต่อสังคม เนื่องจากการไม่มีงานทำของกลุ่มเยาวชน มีการมั่วสุมเสพยาเสพติด และชักจูงกันหารายได้จากการเล่นยาเสพติด ก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม

๖) ขาดบุคลากรหรือองค์กรประสานงาน และปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนทำให้ขาดการสำรวจติดตามแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจ

๒.๒ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๑) ต้องการเงินทุนหรือแหล่งเงินทุนให้กลุ่มเกษตรกรนำมาใช้ในกองทุนหมุนเวียนของกลุ่ม
๒) ช่วยเหลือให้มีการจัดการรวมกลุ่มของเกษตรกรให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น
๓) ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการจัดหาวิทยากร มาอบรมให้ความรู้ทางการเกษตรแผนใหม่ ถ่ายทอดเทคโนโลยีวิทยาการที่ทันสมัย ช่วยเหลือจัดหาเมล็ดพันธุ์ที่มีคุณภาพ ตลอดจนส่งเสริมการปลูกพืชผลชนิดใหม่ที่เหมาะสม

๔) ช่วยเหลือด้านการจัดการตลาดเพื่อให้การจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรได้ในราคาสูง

๕) จัดการอาชีพเสริมและจัดฝึกอบรมอาชีพ หรือเพิ่มทักษะฝีมือให้กับ กลุ่มอาชีพต่างๆ ในชุมชนรวมถึงจัดการด้านตลาด เพื่อให้มีการนำผลิตภัณฑ์ที่ผลิตได้ในชุมชนสามารถจำหน่ายได้

๖) จัดระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการให้สมบูรณ์ เพื่อจูงใจให้มีการลงทุนในการประกอบกิจการเพื่อให้เศรษฐกิจชุมชนเจริญเติบโต

๗) ส่งเสริมประสานงานกับหน่วยงานการท่องเที่ยว ในการพัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน และเผยแพร่เชิญชวนให้มีการท่องเที่ยวในชุมชน แก่บุคคลภายนอกและภายในชุมชน



๓. ด้านสังคม

๓.๑ ปัญหาด้านสังคม

๓.๑.๑ ลักษณะการจัดการคุณภาพชีวิต

ลักษณะของปัญหา

๑) ปัญหาสิ่งแวดล้อมติดโรคในกลุ่มเยาวชน และกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ซึ่งเป็นกลุ่มเสี่ยง เนื่องจากความแออัด และรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ง่ายต่อการชุกชุม เนื่องจากการซื้อขายทำได้ง่ายและราคาถูก การควบคุมดูแลของเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่ทั่วถึง อีกทั้งมาตรการลงโทษทางสังคมไม่มีการนำมาใช้ควบคู่กับ มาตรการลงโทษทางกฎหมาย

๒) การป่วยด้วยโรคติดต่อตามฤดูกาล เช่น โรคไข้เลือดออก โรคอุจจาระร่วง โรคตาแดง ยังมีระบาด เนื่องจากความรู้เรื่องสุขภาพของประชาชนยังไม่ดีพอ

๓) อัตราป่วยด้วยโรคไม่ติดต่อสูง โดยเฉพาะโรคที่เกิดจากพฤติกรรมด้านสุขภาพ ไม่ถูกต้อง

๔) งานด้านการจัดการสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม และการจัดการขยะมูลฝอยไม่ถูกสุขลักษณะทำให้ชุมชนกลายเป็นแหล่งเพาะเชื้อโรค

๕) งานส่งเสริมด้านสังคมสงเคราะห์ผู้สูงอายุ และผู้พิการไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร

๓.๑.๒ ปัญหาด้านการศึกษา

ลักษณะของปัญหา

๑) อัตราการไม่รู้หนังสือในกลุ่มประชาชนยังมีสูง ความสนใจที่จะศึกษาต่อมีน้อย เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่คิดว่าการศึกษาเป็นเรื่องของเยาวชน และไม่เห็นถึงประโยชน์ของการศึกษาว่าจะสามารถนำมาใช้ในชีวิตประจำวันอย่างไร

๒) การส่งเสริมการศึกษาระบบการศึกษานอกโรงเรียนมีน้อย รวมถึงการขาด การประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบข้อมูล

๓) ปัญหาความยากจนในครอบครัว ทำให้เด็กและเยาวชนต้องเข้าสู่ตลาดแรงงาน ก่อนวัยอันควร เพื่อช่วยเหลือครอบครัว ให้ความสำคัญต่อการศึกษาน้อย

๔) ขาดแคลนทุนการศึกษาและทุนสนับสนุนโครงการอาหารกลางวันให้แก่เด็ก ในสถานศึกษา

๓.๑.๒.๑ ปัญหาอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี การนันทนาการและการกีฬา

ลักษณะของปัญหา

๑) ความสนใจของเยาวชนที่มีต่อขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นมีน้อยลง ทำให้ ผู้สูงอายุที่มีความรู้ขาดผู้สืบทอด

๒) ท้องถิ่นและชุมชนขาดความสนใจในการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่น หรือรูปแบบการจัดประเพณีท้องถิ่นไม่น่าสนใจ จัดรูปแบบซ้ำซาก ไม่น่าสนใจ



๓) ขาดการประสานงานกับหน่วยงานอื่นในท้องถิ่น ขาดการประชาสัมพันธ์งาน ประเพณีท้องถิ่น ทำให้ประชาชนไม่ทราบข่าวสารต่าง ๆ ทำให้งานไม่น่าสนใจ

๔) การจัดกิจกรรมนันทนาการ กีฬาสำหรับนักเรียนและเยาวชนและประชาชน ยังไม่เป็นระบบขาดงบประมาณสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

๕) สนามกีฬาและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจอยู่ในสภาพเสื่อมโทรม เพราะขาดการดูแลรักษาจากหน่วยงานและประชาชนผู้ใช้ประโยชน์

๖) การขาดแคลนสวนสาธารณะ เพื่อการนันทนาการภายในชุมชน

๓.๑.๒.๒ ปัญหาการจัดการชุมชนผู้มีรายได้น้อย

ลักษณะของปัญหา

๑) ปัญหาที่อยู่อาศัยและที่ดิน สภาพแวดล้อมเสื่อมโทรม มีการบุกรุกที่สาธารณะ บริเวณลำเหมืองเป็นที่อยู่อาศัย ก่อให้เกิดความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยในเขตเทศบาล และไม่สะดวกต่อการดำเนินการบำรุงรักษาที่สาธารณะนั้น ๆ

๒) ปัญหาเศรษฐกิจ ประชาชนมีรายได้เฉลี่ยต่ำ ขาดเงินออม การทอดทิ้งเด็กและผู้สูงอายุให้อยู่ตามลำพัง

๓) ปัญหาสังคม ชุมชนเป็นแหล่งจำหน่ายสิ่งเสพติด และคนในชุมชนบางส่วน ขาดจิตสำนึก ขาดความมุ่งมั่นในการสร้างตนเอง

๔) ปัญหาการขาดแคลนการประสานงานระหว่างองค์กรชุมชนกับประชาชน ในชุมชนองค์กรในชุมชนยังไม่เข้มแข็งพอที่จะเป็นแกนนำในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนของตน ขาดการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรชุมชน

๓.๒ ความต้องการด้านสังคม

๑) ประสานงานกับองค์กรชุมชนจัดกิจกรรมในการต่อต้านสิ่งเสพติด รวมถึงจัดอบรม กลุ่มเยาวชนที่มีความเสี่ยงในการเสพยาเสพติด

๒) จัดประสานงานกับหน่วยงานสาธารณสุขในการจัดหน่วยสาธารณสุขเคลื่อนที่ ดูแลเผยแพร่ความรู้ในการป้องกันตนจากโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อตามฤดูกาลที่มีการระบาดของโรค

๓) สนับสนุนโครงการอาหารกลางวันสำหรับนักเรียน และจัดหาทุนการศึกษาแก่เด็ก ที่ครอบครัวยากจน

๔) ช่วยเหลือท้องถิ่นในการจัดกิจกรรมเผยแพร่ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น

๕) ดูแลสอดส่อง ช่วยเหลือกิจกรรมทางศาสนาและนำหลักธรรมศาสนามาเผยแพร่ เพื่อให้ประชาชนมาปรับใช้กับชีวิตประจำวัน

๖) ให้มีการจัดกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุในชุมชน เพื่อให้เกิดการติดต่อสมาคม และเพื่อสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่เยาวชน

๗) จัดงานประเพณีที่อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น โดยเน้นการประชาสัมพันธ์ และมีการวางแผนงานที่ดี



- ๘) สนับสนุนด้านการกีฬาแก่เยาวชนในท้องถิ่นให้ต่อเนื่อง
- ๙) ดูแลจัดการด้านสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับผู้มีรายได้น้อย

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

๔.๑ ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๔.๑.๑ ปัญหาอำนาจหน้าที่ของเทศบาลมีจำกัด และขาดกิจกรรมในการพัฒนา

ลักษณะของปัญหา

- ๑) การกระจายอำนาจทางการคลังให้กับท้องถิ่นมีน้อย ทำให้การจัดเก็บรายได้ของท้องถิ่นมีความล่าช้าตรงข้ามกับภาระหน้าที่ที่มีมากขึ้น ขาดการวางแผนล่วงหน้าระยะยาว
- ๒) รายได้ส่วนใหญ่ของเทศบาลมาจากส่วนกลาง ทำให้เกิดความล่าช้าในการจัดการงบประมาณ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นทันต่อเหตุการณ์
- ๓) ขาดฐานรายได้ใหม่ เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับเทศบาล เพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานของเทศบาล
- ๔) ปริมาณของเจ้าหน้าที่ไม่เหมาะสม เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานบางคนต้องรับผิดชอบการปฏิบัติงานมาก ในขณะที่ผู้ปฏิบัติงานบางคนมีงานในความรับผิดชอบน้อย การแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ไม่สามารถจัดทำอย่างชัดเจน รวมถึงขาดการติดตามผลการปฏิบัติงาน
- ๕) เครื่องมือเครื่องใช้ของเทศบาลบางประเภท มีอายุการใช้งานมานาน มีการเสื่อมสภาพต้องซ่อมแซมแก้ไขอยู่เสมอ ทั้งขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่มีความทันสมัยทำให้การปฏิบัติงานมีความล่าช้า
- ๖) การขาดแคลนบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านในบางสาขา ทำให้บุคลากรหนึ่งคนต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน ทำให้การทำงานล่าช้าไม่ทันต่อความต้องการของประชาชน
- ๗) ปัญหาด้านสถานที่ปฏิบัติงาน ซึ่งต้องเช่าของเอกชนทำให้ไม่สามารถปรับปรุงให้มีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน
- ๘) การรับรู้ปัญหาของท้องถิ่นไม่ทั่วถึง เนื่องจากขาดเจ้าหน้าที่ประสานกับชุมชน ทำให้การกระจายงบประมาณสู่ท้องถิ่นไม่ทั่วถึง รวมถึงการขาดการติดตามและประเมินผล การกระจายงบประมาณ

๔.๑.๒ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ลักษณะของปัญหา

- ๑) ปัญหาสิ่งเสพติดที่ไม่สามารถแก้ไขได้ รวมถึงประชาชนไม่รู้จักวิธีป้องกันความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตนเองและขาดจิตสำนึก ในการเป็นเจ้าของทรัพย์สินสาธารณะ
- ๒) ขาดการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในการจัดหน่วยรักษาความปลอดภัยภายในพื้นที่
- ๓) ขาดแคลนเจ้าหน้าที่และอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ในการฝึกอบรมและส่งเสริมสมรรถนะของเจ้าหน้าที่และบรรเทาสาธารณภัย



๔.๑.๓ ปัญหาประชาชนยังมีความรู้ ความเข้าใจในกิจการการปกครองท้องถิ่น ไม่เพียงพอ

ลักษณะของปัญหา

- ๑) ประชาชนในเขตเทศบาลยังขาดจิตสำนึกในหน้าที่ของตนที่มีต่อการปกครองท้องถิ่น การเสนอข้อเรียกร้องของตนยังไม่เป็นตามกระบวนการและกลไกทางการเมือง
- ๒) ประชาชนขาดความสนใจและติดตามกิจกรรมของทางเทศบาล ทำให้ไม่เข้าใจระบบการทำงานของเทศบาล รวมถึงขาดความสนใจในกฎหมาย ระเบียบ เทศบัญญัติที่ออกมา
- ๓) ประชาชนขาดความสนใจศึกษาในระบบประชาธิปไตย ปัญหาการซื้อสิทธิขายเสียง ยังมีสูง และปัญหาการวางตัวไม่เป็นกลางทางการเมืองของผู้นำชุมชน มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกตั้งของประชาชน
- ๔) ผู้นำชุมชนไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากขาดความร่วมมือจากประชาชนในชุมชน ทั้งอำนาจของผู้นำชุมชนมีน้อย ขาดการพัฒนาศักยภาพในการเป็นผู้นำ

๔.๒ ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

- ๑) เพิ่มอัตรากำลังบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อพร้อมรับกับการถ่ายโอนอำนาจในการบริหารงานจากส่วนกลาง
 - ๑) พนักงานเทศบาลฯ ควรมีการศึกษาวิทยการสมัยใหม่ เพื่อนำมาปรับใช้กับการทำงานให้เหมาะสมทั้งด้านเครื่องมือ หรือเทคนิคในการทำงานเพื่อความเหมาะสมในการให้บริหารแก่ประชาชนที่มาติดต่อราชการ
 - ๓) เพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าใจในกิจการการทำงาน of เทศบาล จัดกิจกรรมเผยแพร่งานในความรับผิดชอบของเทศบาล
 - ๔) จัดอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถภาพแก่ผู้นำชุมชน จัดให้มีการประสานความร่วมมือกับผู้นำชุมชนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการบริหารกับเทศบาลมากขึ้น
 - ๕) จัดให้มีการสำรวจปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนติดตามผลการปฏิบัติงานในการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น
 - ๖) มีแผนการจัดการ การฝึกอบรม แผนการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างเป็นระบบ มีมาตรฐาน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑.๑ การจัดการด้านขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

ลักษณะของปัญหา

- ๑) ปัญหาด้านการจัดเก็บขยะไม่สมบูรณ์ เนื่องจากถังขยะไม่เพียงพอต่อความต้องการ และขาดฝาปิดทำให้มีสัตว์เข้าไปคุ้ยเขี่ย ทำให้สกปรกและเป็นแหล่งเพาะเชื้อโรค



๒) ปัญหาความร่วมมือจากประชาชน เพราะประชาชนบางส่วนทิ้งขยะไม่เป็นที่ ไม่มีการคัดแยกประเภทขยะ และไม่ให้ความร่วมมือในการติดต่อให้เทศบาลเป็นผู้มาเก็บขยะ มักจะนำขยะไปทิ้งบริเวณที่รกร้างหรือในลำเหมืองสาธารณะ และมักเสี่ยงการเสียค่าธรรมเนียม ในการจัดเก็บขยะ

๓) ปัญหาด้านการประชาสัมพันธ์เรื่องขยะมูลฝอย ไม่สามารถทำให้ประชาชนเกิดความเข้าใจ มองเห็นความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้ขาดความร่วมมือในการกำจัดขยะ

๔) ปัญหาด้านการบริหารจัดการขยะมูลฝอย เช่น งบประมาณ สถานที่กำจัดขยะ ตลอดจนวิธีการกำจัดขยะที่ส่งผลกระทบต่อระบบนิเวศน์ป่า

๕) ปัญหาด้านการเผาทำลายขยะที่มีพิษ เศษวัสดุเหลือใช้ หรือผลผลิตทางการเกษตรที่ด้วยคุณภาพ ก่อให้เกิดมลพิษทางอากาศ

๖) ปัญหาด้านภูมิทัศน์ขาดความสวยงาม เนื่องจากการทิ้งขยะและสิ่งปฏิกูลภายในชุมชนไม่เป็นระเบียบ

๗) ปัญหาการเลี้ยงสัตว์ในชุมชน สร้างความเดือดร้อนและรบกวนชุมชน ในด้านกลิ่นและเสียงรบกวน ตลอดจนไม่มีระบบกำจัดสิ่งปฏิกูลที่ถูกสุขลักษณะ

๕.๑.๒ ปัญหาสภาพแวดล้อมของลำน้ำและลำเหมืองสาธารณะ

ลักษณะของปัญหา

๑) ปัญหาการพังทลายของฝั่งน้ำ ในฤดูฝนปริมาณน้ำมาก ทำให้เกิดการกัดเซาะตลิ่งพังทลายสร้างความเสียหายให้กับทรัพย์สิน และพื้นที่ทำการเกษตรเป็นจำนวนมาก

๒) ปัญหาเชิงนิเวศน์วิทยา การปล่อยของเสียและสิ่งปฏิกูลลงไปในลำน้ำ สร้างความสกปรก โดยปราศจากการดูแลควบคุม และปัญหาการใช้ประโยชน์ด้านการประมงผิดวิธีการ เช่น ระเบิดปลา และการซื้อตปลา ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบนิเวศวิทยาของลำน้ำ

๓) ปัญหาภูมิทัศน์ เนื่องจากพื้นที่ริมตลิ่งขาดการดูแลรักษา มีวัชพืชปกคลุม ตะกอน ดินทราย โคลน ทับถมเน่าเหม็น

๔) เทศบาลขาดระบบบำบัดน้ำเสีย ทำให้ประชาชนบางส่วนทิ้งน้ำเสีย จากครัวเรือน หรือจากภาคการเกษตรสู่ลำน้ำสาธารณะ

๕) ประชาชนขาดจิตสำนึกต่อลำน้ำและลำเหมืองสาธารณะ ทำให้การใช้ประโยชน์เป็นไปโดยขาดการดูแลรักษา ขาดความเอาใจใส่สอดส่องดูแล การใช้ประโยชน์ที่สร้างความเสียหายให้กับลำน้ำ

๖) ปัญหากรรมสิทธิ์ในที่ดินริมน้ำ ที่ถือครองโดยคนต่างถิ่น ซึ่งมีการปล่อยให้ที่ดินรกร้างมีวัชพืชปกคลุมรกรุงรัง ตลอดจนการบุกรุกบริเวณพื้นที่สาธารณะบริเวณลำเหมืองสาธารณะ

๕.๑.๓ ปัญหาการก่อกมลพิษด้านอื่น

ลักษณะของปัญหา

๑) การก่อกมลพิษทางอากาศ จากการประกอบอุตสาหกรรมภายในครัวเรือน เช่น กลิ่นจากการผลิตขนมจีน การหมักดอง ฝุ่นละอองจากโรงสีข้าว กลิ่นจากสิ่งปฏิกูลการเลี้ยงสัตว์ กลิ่นจากสารเคมีที่ใช้ในการทำเกษตร กลิ่นจากการประกอบอาชีพซ่อมทำเครื่องยนต์ เป็นต้น



๒) การสร้างมลพิษทางเสียง จากการประกอบอุตสาหกรรมและสถานบริการ เช่น เสียงจากเครื่องจักรในโรงสีข้าว เสียงเครื่องยนต์จากร้านซ่อมเครื่องยนต์ เสียงจากสถานบันเทิง ซึ่งรบกวนสร้างความรำคาญแก่ประชาชน

๓) การก่อมลพิษทางดิน จากการประกอบอาชีพทางการเกษตร การใช้สารเคมี ยาปราบศัตรูพืช ยาฆ่าแมลง การเสื่อมสภาพของดินและแร่ธาตุในดิน

๔) การสร้างมลพิษทางภูมิทัศน์ ได้แก่ การปล่อยให้วัชพืชปกคลุมบริเวณลำเหมืองและลำน้ำปิง บริเวณพื้นที่รกร้างทำให้ไม่สวยงาม สร้างความสกปรกรกรุงรัง และไม่ปลอดภัยต่อประชาชน

๕.๒ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) ธารรงค์ให้ความรู้เพื่อสร้างจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ ให้กับประชาชนและเยาวชน ให้มาตรการลงโทษทางสังคมแก่ผู้ที่สร้างมลพิษและเหตุเดือดร้อนรำคาญต่างๆ

๒) ธารรงค์ลดการใช้สารเคมีและยาปราบศัตรูพืช ซึ่งก่อให้เกิดสารพิษตกค้างในดินและแหล่งน้ำสาธารณะ สนับสนุนการใช้สารธรรมชาติในการเกษตร

๓) ธารรงค์ให้ความรู้การจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลแก่ประชาชน

๔) ปรับปรุงภูมิทัศน์ฝั่งน้ำลบบและลำเหมืองสาธารณะ

๕) ปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณไหล่ทางถนนสาธารณะในเขตเทศบาลอยู่เสมอ

๖) ปรับปรุงพัฒนาสวนสาธารณะที่มีให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน มีความปลอดภัย และจัดสร้างสวนสาธารณะเพิ่ม

๗) จัดตั้งคณะกรรมการติดตามศึกษาผลกระทบจากมลพิษที่ส่งผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อหาแนวทางแก้ไข

แนวทางการพัฒนาท้องถิ่น

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑.๑ การก่อสร้างและซ่อมบำรุงรักษา ถนน ทางเท้า ขยายถนน เพิ่มผิวจราจร สะพาน รางระบายน้ำ ท่อระบายน้ำ รางกั้นตก บ่อตกทราย

๑.๒ การก่อสร้างและซ่อมบำรุงรักษาแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภคและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ระบบส่งน้ำทางการเกษตร ฝายน้ำล้น พังกั้นน้ำ ทำนบกั้นน้ำ

๑.๓ การขยายเขตประปา การก่อสร้างประปาหมู่บ้าน ปรับปรุงคุณภาพน้ำ เพื่อการบริโภค

๑.๔ การก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุงรักษา อาคารเอนกประสงค์ อาคารสาธารณสุขประโยชน์ โรงฆ่าสัตว์ เมรุ ศาลา ที่พักริมทางในชุมชน ฯลฯ และจัดหาที่ดิน

๑.๕ การขยายเขตบริการไฟฟ้า โทรศัพท์สาธารณะให้ทั่วถึง และการติดตั้ง ซ่อมบำรุงดูแลรักษาในชุมชน

๑.๖ การพัฒนาระบบจราจรให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ และการดูแลรักษา ซ่อมบำรุง



๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิต

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๒.๑ การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาอาชีพ ฝึกอาชีพ ฝึกอบรม หลักสูตรระยะสั้น ระยะยาว ให้มีความรู้ความเข้าใจกลุ่มอาชีพสร้างเครือข่าย
- ๒.๒ การส่งเสริม สนับสนุนชุมชนให้มีความรู้ความเข้าใจในการพึ่งพาตนเอง และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒.๓ การส่งเสริม สนับสนุนการจัดหาตลาดเพื่อรองรับผลิตภัณฑ์กลุ่มอาชีพ หรือผลิตภัณฑ์ชุมชน และผลผลิตทางการเกษตร จัดให้มีสถานที่จำหน่าย และการจัดหาแหล่งเงินทุน (สถานธนาภิบาล)
- ๒.๔ การส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ปัญหาการมอมเมาเยาวชน ประชาชนทุกรูปแบบ
- ๒.๕ การส่งเสริมการจัดกิจกรรม เพื่อให้เกิดความรักความสามัคคี ความปรองดองสมานฉันท์ของประชาชนในพื้นที่
- ๒.๖ การส่งเสริม สนับสนุน การให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๓.๑ การส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาในทุกระบบ และทุกระดับ ให้โอกาสทางการศึกษามากขึ้น พร้อมทั้งยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น
- ๓.๒ การส่งเสริม สนับสนุนให้มีการอนุรักษ์ รักษา สืบสาน ถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น อัตลักษณ์ล้านนาที่ดงามไว้
- ๓.๓ การส่งเสริม สนับสนุน ปลุกฝังจิตสำนึกให้รัก เชิดชู และเทิดทูนในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
- ๓.๔ การส่งเสริม สนับสนุน ให้เด็ก เยาวชน ได้มีกิจกรรมการแสดงออกถึงความรู้ความสามารถ ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- ๓.๕ การส่งเสริม สนับสนุน หรือจัดให้มีการเผยแพร่ความรู้ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารสารสนเทศ กิจกรรมต่างๆ ทางสื่อ ICT ทวี วิชชุมชน สิ่งพิมพ์ ป้ายประชาสัมพันธ์ ทุกระดับให้แก่ชุมชนได้รับทราบ
- ๓.๖ การส่งเสริม สนับสนุน หรือจัดให้มีศูนย์การเรียนรู้ ICT ชุมชน ให้บริการอินเทอร์เน็ต WIFI, ห้องสมุดชุมชน, แหล่งเรียนรู้ชุมชน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๔.๑ การส่งเสริม สนับสนุน ดูแล เอาใจใส่ เด็ก, เยาวชน, สตรี, ผู้สูงอายุ, ผู้ด้อยโอกาส, ให้ได้รับสวัสดิการ การคุ้มครอง และมีกิจกรรมที่สร้างสรรค์ในชุมชน



๔.๒ การส่งเสริม สนับสนุน และรณรงค์ให้ความรู้ ความเข้าใจ ในการควบคุมป้องกันเกี่ยวกับโรคติดต่อ โรคระบาด ให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี ของทุกเพศทุกวัย ทุกกลุ่มเสี่ยง

๔.๓ การพัฒนาระบบการจัดขยะมูลฝอยให้มีมาตรฐาน พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุน รณรงค์ ให้ความรู้ ความเข้าใจเพื่อความร่วมมือที่ดีในการแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอย สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาสิ่งแวดล้อม ชุมชน ควบคุมมลภาวะ

๔.๔ การส่งเสริม สนับสนุน และรณรงค์ให้มีการปลูกไม้ยืนต้นตลอดแนวนน ซอย หรือพื้นที่ว่างเปล่า จัดให้มีสวนสาธารณะเพิ่มขึ้น ปรับปรุงภูมิทัศน์พื้นที่ในเขตเทศบาลให้สะอาด ร่มรื่นให้เป็นเมืองที่น่าอยู่

๔.๕ การส่งเสริม สนับสนุนให้ชุมชน งด หรือ ลด การใช้สารเคมี ให้ใช้สารอินทรีย์ จุลินทรีย์ในครัวเรือน ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ กลุ่ม องค์กร

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๕.๑ การส่งเสริมการให้บริการแบบ One Stop Service รวดเร็ว เสมอภาค ทั่วถึง เป็นธรรมและโปร่งใส พัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๕.๒ การส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย ความเสมอภาค รวมทั้งสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๕.๓ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดให้มีเวทีประชาคม ทั้งระดับชุมชนและระดับตำบล เพื่อรับฟังปัญหาและข้อเสนอในการพัฒนา พร้อมทั้งการติดตาม ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข การดำเนินงานของเทศบาล เพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๕.๔ การสนับสนุนการพัฒนาระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน เพื่อสามารถให้บริการจัดเก็บภาษี จัดเก็บรายได้อย่างทั่วถึง โปร่งใส และเป็นธรรม

๕.๕ การพัฒนาศักยภาพการประสานงาน การทำงานของหน่วยงานในเขตเทศบาลและกลุ่มองค์กร หน่วยงานต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๕.๖ การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะการทำงานของบุคลากร ในเทศบาลตำบลเวียงพร้าว ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเวียงพร้าว วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจากพระราชบัญญัติเทศบาล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเวียงพร้าว โดยได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้



๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การสาธารณสุขการ
- (๔) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๗) จัดให้มีตลาด
- (๘) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

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 สวนสาธารณะสวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ



๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

**การวิเคราะห์ศักยภาพ SWOT ของเทศบาลตำบลเวียงพร้าว
แบบองค์รวมเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาล ดังนี้**

จุดแข็ง (Strengths)

๑. เป็นชุมชนอยู่ใกล้อำเภอ
๒. มีโครงสร้างพื้นฐานค่อนข้างทั่วถึง
๓. มีการคมนาคมขนส่งทางบกสะดวกเอื้อต่อการรองรับการเจริญเติบโตของอำเภอ ทั้งด้านที่อยู่อาศัยและอุตสาหกรรม
๔. มีวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นของชาวล้านนาที่สำคัญและเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น
๕. มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ซึ่งตั้งตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐
๖. มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยในการให้บริการประชาชน
๗. มีสื่อประชาสัมพันธ์และมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารต่างๆ ให้ประชาชนได้รับหลายช่องทาง เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร วิทยุชุมชน วารสารของเทศบาลและเว็บไซต์ของเทศบาล



๘. มีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูง มีวิสัยทัศน์ รับฟังความคิดเห็นของประชาชนและสามารถประสานงานกับหน่วยงานองค์กรต่างๆ ได้ดี

๙. มีส่วนราชการหลายแห่งตั้งอยู่ในพื้นที่ อาทิ เช่น ที่ว่าการอำเภอพร้าว สถานีตำรวจภูธรพร้าว โรงพยาบาลพร้าว ไปรษณีย์ สาธารณสุขอำเภอ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ธนาคารออมสิน ธนาคารกสิกรไทย ฯลฯ

๑๐. ระบบบริหารงานที่ดี มีคำสั่งมอบหมายงาน แบ่งหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน และมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง

๑๑. พนักงานและลูกจ้างของเทศบาล ส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ ทำให้รู้สภาพของปัญหาและสภาพภูมิศาสตร์ของพื้นที่เป็นอย่างดี การประสานงานต่าง ๆ กับชุมชนเกิดความรวดเร็ว ทำให้การทำงานง่ายและสะดวกสบายขึ้น

๑๒. อาคารสำนักงาน สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกสามารถเข้าถึงได้สะดวก สะอาดปลอดภัย

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. มีประชากรอพยพเข้ามาอยู่อาศัยเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เกิดการขยายตัวของชุมชน ก่อให้เกิดปัญหาการจราจร ปัญหาที่อยู่อาศัย

๒. ระบบระบายน้ำและการบำรุงรักษายังไม่ได้มาตรฐานและไม่เพียงพอ

๓. ที่ดินส่วนใหญ่เป็นของนายทุนต่างจังหวัด ไม่นำไปใช้ประโยชน์และปล่อยให้รกร้างว่างเปล่า

๔. งบประมาณมีจำกัด ต่อภารกิจในการจัดทำบริการสาธารณะ

๕. ปัญหาระบบประปาไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๖. ระบบไฟฟ้าในเขตพื้นที่ เนื่องจากเป็นเขตของปลายสายของการจ่ายไฟของ การไฟฟ้าแห่งประเทศไทย ทำให้ปัญหาไฟดับในพื้นที่อย่างบ่อยครั้ง ทำให้เกิดความเดือดร้อนกับประชาชน และระบบการจ่ายไฟเพื่อให้บริการแก่ประชาชน

โอกาส (Opportunities)

๑. มีการจัดตั้งตลาดสดเทศบาลตำบลเวียงพร้าว ทำให้ราษฎรในท้องถิ่นมีช่องทางในการประกอบอาชีพมากขึ้น และมีการต่อยอดในการสร้างรายได้ และลดรายจ่ายของประชาชน

๒. ได้รับเงินงบประมาณอุดหนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ เช่น เงินอุดหนุนจากราชการส่วนกลาง หรือราชการส่วนภูมิภาค เป็นต้น

๓. สภาพสังคมยังมีความเป็นกึ่งเมืองกึ่งชนบท แต่ยังทำให้ชุมชนเกิดความอบอุ่น เกื้อกูลช่วยเหลือกันเหมือนครอบครัวเดียวกัน หรือเหมือนเครือญาติหรือเหมือนพี่เหมือนน้อง

๔. รัฐบาลให้ความสำคัญในการส่งเสริม และสนับสนุนงบประมาณให้แก่ท้องถิ่นให้มีบทบาทในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม และยาเสพติด

๕. รัฐบาลสนับสนุนให้ประชาชน องค์กรต่างๆ และผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมในการรวมตัวภายในชุมชนเพื่อรักษาวัฒนธรรม ประเพณี ที่ชุมชนจะต้องทำร่วมกัน ทำให้เกิดความสามัคคีมากขึ้น

๖. หน่วยงานภาครัฐ หรือเอกชนในพื้นที่ให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมกับเทศบาลเป็นอย่างดี



๗. กำหนดและผู้ใหญ่บ้าน รวมถึงกลุ่มแม่บ้านต่างๆ ให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี

ข้อจำกัด (Threats)

๑. มีประชากรแฝงจำนวนมาก เนื่องจากมีสถานประกอบการและอยู่ใกล้ตัวอำเภอ ทำให้มีปัญหาด้านการจราจรและสิ่งแวดล้อมตามมา

๒. ค่านิยมต่างชาติของประชาชนในชุมชนเปลี่ยนแปลงไปมาก ทำให้วัฒนธรรม ประเพณี และวิถีชีวิตที่ดีของท้องถิ่นเปลี่ยนแปลงไปมากขึ้น

๓. การเปลี่ยนแปลงจากสังคมชนบทเป็นสังคมกึ่งเมืองกึ่งชนบท หรือเปลี่ยนไปเป็นสังคมเมือง ทำให้โครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมากขึ้น

๔. ประชาชนได้รับผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจจากสินค้าราคาแพงและการขึ้นราคาน้ำมัน ทำให้ประชาชนต้องแบกรับภาระค่าครองชีพเพิ่มมากขึ้น

๕. จำนวนประชาชนและกลุ่มองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่มาขอรับบริการมีแนวโน้มเพิ่มจำนวนมากขึ้น เช่น สวัสดิการผู้สูงอายุ การขอความช่วยเหลือด้านสาธารณสุข หรือการร้องเรียน

การวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพภายในของเทศบาลตำบลเวียงพร้าว

จุดแข็ง(Strength)

๑. เทศบาลตำบลเวียงพร้าวมีโครงสร้างการบริหารงานและภารกิจที่ชัดเจน

๒. ผู้บริหารของเทศบาลเป็นผู้มีประสบการณ์ในการบริหารงานท้องถิ่นมาหลายสมัย

๓. เทศบาลมีการบริหารงานมีความถูกต้องตามระเบียบและกฎหมายที่กำหนด มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

๔. เทศบาลมีผู้บริหาร พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างส่วนใหญ่เป็นผู้มีศีลธรรมและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

๕. เทศบาลเป็นจุดศูนย์กลางของอำเภอพร้าว ที่มีส่วนราชการ องค์กร และหน่วยงานต่าง ๆ ตั้งอยู่ซึ่งเป็นประโยชน์ในการติดต่อประสานงาน

๖. การคมนาคมมีความสะดวก สามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง

๗. มีการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยส่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติเข้ารับการอบรมอย่างสม่ำเสมอ

๘. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้มาติดต่อราชการ

จุดอ่อน(Weakness)

๑. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบางกลุ่มงานอาจมีน้อย เนื่องจากพนักงานบางคนต้องรับงานหลายตำแหน่ง

๒. มีการถ่ายโอนงานให้แก่ท้องถิ่นเพิ่มขึ้น ทำให้ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น



๓. มีขั้นตอนการจัดการเกี่ยวกับงานเพิ่มขึ้น เดิมมีการจัดการในระบบมือเพียงอย่างเดียว แต่ปัจจุบันมีการจัดการในระบบไอทีควบคู่กับระบบมือ

๔. เจ้าหน้าที่ขาดทักษะและความชำนาญสำหรับงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี

โอกาส(Opportunities)

๑. มีการวางแผนอัตรากำลังคนเพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน
๒. เทศบาลให้ความสำคัญในการคัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเพื่อเข้ามาปฏิบัติงาน
๓. เทศบาลส่งเสริมการพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน เช่น การฝึกอบรม ฯลฯ
๔. เทศบาลอยู่ใกล้ตัวอำเภอจึงทำให้การประสานงานกับหน่วยงานราชการต่างๆ ง่ายขึ้น
๕. การประชาสัมพันธ์ ให้ข้อมูลข่าวสาร การติดต่อสื่อสารระหว่างเทศบาลกับประชาชน เข้าถึงได้ง่าย รวดเร็ว

อุปสรรค(Threat)

๑. มีข้อจำกัดเรื่องค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ จึงไม่สามารถกำหนดตำแหน่งบุคลากรให้มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงานได้
๒. งบประมาณมีน้อยไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการจ้างบุคลากรในการปฏิบัติงานเพิ่ม
๓. ประชาชนส่วนใหญ่รู้จักคุ้นเคยกับคณะผู้บริหารและพนักงานเทศบาล บางครั้งประชาชนจึงละเลยระเบียบการปฏิบัติโดยอาศัยความสนิทสนมกับเจ้าหน้าที่หรือผู้บริหาร

จากการวิเคราะห์ SWOT ทำให้ทราบเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความซับซ้อนยุ่งยากภายใต้ระเบียบกฎหมายที่กำหนด จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลสายงานบริหารให้สูงขึ้น ในการใช้ความรู้ ความสามารถ เทคนิค และความพยายามสูงในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริการสาธารณะให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนมากยิ่งขึ้นต่อไป

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล



การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผล การปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้นและหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

มาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

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

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบท. พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ ดังนี้

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณสุขการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน



- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ เป็นแผนพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น ทิศทางการพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงมุ่งบรรลุวิสัยทัศน์ของกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปีเพื่อเตรียมความพร้อมและวางรากฐานในการยกระดับประเทศไทยให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จากการประเมินสถานะของประเทศในด้านต่างๆ ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายรวมของการพัฒนาได้ ดังนี้



มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

- หมวดหมู่ที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง
- หมวดหมู่ที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน
- หมวดหมู่ที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก
- หมวดหมู่ที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง
- หมวดหมู่ที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของ

ภูมิภาค

- หมวดหมู่ที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรม

ดิจิทัลของอาเซียน

มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

- หมวดหมู่ที่ ๗ ไทยมี SMEs ที่เข้มแข็งมีศักยภาพสูงสามารถแข่งขันได้
- หมวดหมู่ที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ปลอดภัยเติบโตได้อย่างยั่งยืน
- หมวดหมู่ที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ

เหมาะสม

มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- หมวดหมู่ที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ
- หมวดหมู่ที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากธรรมชาติและจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

แปลงสภาพภูมิอากาศ

มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

- หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
- หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

นโยบายการพัฒนาเทศบาลตำบลเวียงพร้าว ยึดหลักการพัฒนา “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา และแก้ไข ปัญหา” ควบคู่กับการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยได้กำหนดแนวทางวิธีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เกิดเป็นรูปธรรมจริง โดยมีกรอบนโยบายระดับชาติ ระดับจังหวัด และระดับอำเภอ ได้กำหนดนโยบายไว้ จำนวน ๖ ด้าน คือ

๑. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. นโยบายด้านเศรษฐกิจ
๓. นโยบายด้านสังคม – การศึกษา – สาธารณสุข
๔. นโยบายด้านการเมืองการบริหาร
๕. นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. นโยบายด้านบริการประชาชน



การกำหนดนโยบายดังกล่าว คำนึงถึงสภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่เป็นหลัก ผลสำเร็จของนโยบายจะเกิดขึ้นได้อยู่กับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และประชาชนที่อยู่ในพื้นที่ ได้ร่วมแรงร่วมใจ ประสาน ปฏิบัติอย่างจริงจัง ทั้งนี้ตั้งความหวังไว้เต็มเปี่ยมว่าทุกท่าน ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะได้ร่วมกัน ประสานเพื่อผลประโยชน์สูงสุดของประชาชนในเทศบาลตำบลเวียงพร้าวต่อไป

ทั้งนี้ ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของเทศบาล โดยผ่านกระบวนการประชาคม ทุกระดับ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สถานที่ท่องเที่ยว การอนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ภายใต้การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ที่โปร่งใส เป็นธรรมและสามารถตรวจสอบได้

นโยบายคณะรักษาความสงบแห่งชาติ

๑. เจตนารมณ์ : เพื่อยุติความขัดแย้งของคนในชาติ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจและฟื้นฟูความเชื่อมั่นภายใต้ระบบบริหาร นิติบัญญัติ และตุลาการ เป็นการให้พระราชอำนาจของพระมหากษัตริย์ผ่านกระบวนการดังกล่าว ซึ่งเดิมรัฐบาลปกติได้ใช้อำนาจนั้น โดยมีสถาบันพระมหากษัตริย์อยู่เหนือความขัดแย้ง ทั้งปวง ตลอดจนสร้างความเชื่อมั่นให้กับต่างประเทศ องค์กรระหว่างประเทศ ในเวทีนานาชาติบนพื้นฐานของการรักษาผลประโยชน์ชาติ และสร้างความมั่นใจในการลงทุน การประกอบกิจการต่างๆ ของชาวต่างประเทศ ในประเทศไทยสร้างเสถียรภาพในทุกมิติ ทั้งด้านการเมือง ความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เพื่อเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปสู่การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขอย่างสมบูรณ์และยั่งยืน โดยได้รับความเชื่อมั่นจากทุกพวกทุกฝ่าย ประสานแนวคิด แสวงจุดร่วมของผู้ที่มีความเห็นแตกต่าง โดยมุ่งผลประโยชน์ของชาติเป็นหลัก ยกกระตือรือร้นการศึกษา สร้างมาตรฐานของการดำรงชีวิตของประชาชนในสังคมไทย ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ภายใต้การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขอย่างยั่งยืนตลอดไป

๒. นโยบายในการบริหารราชการ

๒.๑ ยึดระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ กฎหมาย

ในการบริหารราชการแผ่นดินในระบบปกติให้มากที่สุด โดยให้ข้าราชการทุกฝ่ายร่วมในการขับเคลื่อน เดินหน้า ด้วยการติดตาม กำกับดูแล ประเมินผล ร่วมกันกับคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ซึ่งได้จัดหัวหน้าฝ่ายในแต่ละกลุ่มงานลงไปติดตามในนามของหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ สู่พี่น้องประชาชนคนไทย ทุกภาคส่วน โดยข้าราชการประจำทุกคนต้องยึดเป็นหน้าที่ ความรับผิดชอบ และให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่

๒.๒ ด้านเศรษฐกิจและการใช้จ่ายงบประมาณ

โดยยึดกรอบวินัยทางการเงินการคลังที่กำหนดไว้ และไม่เป็นการสร้างหนี้สาธารณะจนเกินขีดความสามารถของประเทศในการใช้คืนหนี้ การใช้จ่ายงบประมาณในห้วงนี้ ให้ใช้จ่ายด้วยความระมัดระวัง ไม่ให้มีการเสนอหรือริเริ่มแผนงาน/โครงการใหม่ หรือโครงการลงทุนขนาดใหญ่ที่ขาดความพร้อม แผนงาน และผลตอบแทนที่ชัดเจน เป็นการใช้งบประมาณประจำปีเป็นหลักในการเริ่มต้นโครงการ และบรรจุโครงการเหล่านั้นลงในระบบงบประมาณประจำปีต่อไป เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการฟื้นฟูเศรษฐกิจ และสร้างรายได้แก่ประชาชน



- ส่งเสริมระบบการค้าเสรี ปรับปรุงระบบภาษี การควบคุมสินค้าอุปโภค บริโภคอย่างเป็นธรรม เพื่อให้ผู้ประกอบการและประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด
- เร่งดำเนินการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ โดยมุ่งเน้นประโยชน์แก่ประชาชนเป็นหลัก ทั้งนี้การขับเคลื่อนต้องอยู่ในกรอบของระเบียบและกฎเกณฑ์ที่มีความโปร่งใส ไม่ทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ผูกขาด และมีความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ทั้งผู้ประกอบการขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่
- ส่งเสริมให้มีตลาดกลางผลิตผลการเกษตร เพื่อลดการผูกขาดหรือระบบนายทุนที่ไม่เป็นธรรม โดยประชาชนมีส่วนร่วมในตลาดกลางเหล่านั้น โดยใช้แนวทางเช่นเดียวกันกับระบบสหกรณ์ ตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคประชาชนไปพร้อมๆ กัน ทั้งในระดับหมู่บ้าน ท้องถิ่น และประเทศชาติอย่างยั่งยืน

๒.๓ ด้านความมั่นคง

- สร้างความมีเสถียรภาพ ความทัดเทียมกันของประชาชนอาเซียน สนับสนุนพลังอันยิ่งใหญ่ของอาเซียน ให้สามารถทัดเทียมกับอารยประเทศให้ได้โดยเร็ว โดยประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวัง ดูแลความปลอดภัยร่วมกับเจ้าหน้าที่ด้านความมั่นคงในทุกพื้นที่ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินของทุกคนโดยรวม
- สร้างทัศนคติและความเข้าใจถึงความสำคัญกับงานด้านความมั่นคงของประเทศ สถาบันการศึกษาต่างๆ มีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังความรับผิดชอบต่อสังคม การเผื่อแผ่ แบ่งปันความรักความสามัคคี เพื่อเป็นพลังอำนาจในการดูแลความสงบสุขและความปลอดภัยให้แก่ประเทศชาติและประชาชนอย่างยั่งยืน

๒.๔ ด้านการต่างประเทศ

- พิจารณาสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศ พร้อมไปกับการสร้างความเข้มแข็งภายในประเทศในทุกมิติ ทั้งในด้านเทคโนโลยีการประกอบการอื่น ๆ การเข้ามาลงทุนต้องมีการถ่ายทอดเทคโนโลยี และใช้สิ่งอุปกรณ์ส่วนประกอบที่ผลิตภายในประเทศไทยที่ได้มาตรฐาน วัตถุดิบไทยที่มีคุณภาพ เพื่อเพิ่มมูลค่าและเป็นประโยชน์ต่อประเทศไทยและคนไทยอย่างแท้จริง
- แก้ไขปัญหาข้อขัดข้องต่าง ๆ ในทุกประเด็น เพื่อให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ส่งเสริมกิจการการลงทุน แหล่งทุนจากภายนอก โดยมีการตรวจสอบเพื่อมิให้เป็นการเอื้อประโยชน์ต่อผู้ใด โดยให้มีการแข่งขันอย่างเสรี และจะต้องดูแลสนับสนุนผู้ประกอบการที่เป็นคนไทยเป็นพิเศษ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับคนไทยให้สามารถแข่งขันกับนักลงทุนต่างประเทศได้ ทั้งนี้ ต้องมีข้อระมัดระวังไม่ให้เกิดการผูกขาดในส่วนที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญต่อความมั่นคงของประเทศ เช่น ระบบสาธารณูปโภค การสื่อสาร พลังงาน เป็นต้น

๒.๕ ด้านสังคมจิตวิทยา

- สร้างความเข้มแข็ง ปลูกฝังทัศนคติความเป็นไทย ซึ่งมีจารีตประเพณี ประวัติศาสตร์อันงดงาม น่ายกย่อง มีศีลธรรม คุณธรรม เพื่อให้สังคมไทยมีความเข้มแข็ง เสียสละ เผื่อแผ่ แบ่งปันอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์ สามัคคี สำนึกในความเป็นคนไทยด้วยกัน ถึงแม้จะมีความคิดเห็นแตกต่างต้องคลี่คลายด้วยสันติวิธี
- เคารพกฎหมาย รักษาระเบียบวินัยเหมือนกับประเทศที่พัฒนาแล้วซึ่งเจ้าหน้าที่ไม่มีความจำเป็นต้องบังคับใช้กฎหมายมากนัก เจ้าหน้าที่จะต้องไม่ใช้กฎหมายมาสร้างเงื่อนไขที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งมากกว่าสร้าง



ความเป็นธรรม ดังนั้น หากประชาชนรักษาระเบียบวินัยของตนเอง ช่วยกันดูแลเฝ้าระวังในขั้นต้น ลดความขัดแย้ง จะส่งผลให้การบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่ต่อประชาชนเป็นไปอย่างเคร่งครัดให้เกียรติซึ่งกันและกัน

- ให้มีการปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชั่นต่อหน้าที่ การทำผิดกฎหมาย โดยใช้ให้เห็นถึงผลเสียของการกระทำดังกล่าว ซึ่งถือเป็นพฤติกรรมที่น่ารังเกียจ สังคมต้องช่วยกันปกป้องผลประโยชน์โดยรวม

๒.๖ ด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

- ให้กระบวนการยุติธรรม/กฎหมายปกติสามารถดำเนินการได้ โดยได้รับความเชื่อจากทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

- ไม่ใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการสร้างความขัดแย้งซึ่งกันและกัน

- ปรับปรุงแก้ไขส่วนงานต่าง ๆ ของกระบวนการยุติธรรมให้เข้มแข็ง เทียบตรง เป็นธรรมและตรวจสอบได้ เป็นต้น

๒.๗ ด้านการศึกษา

- การศึกษาเป็นพื้นฐานในการนำพาประเทศไทยก้าวหน้าอย่างยั่งยืน จึงจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมและยกระดับการศึกษาในทุกช่วงวัย ให้ทุกส่วนบูรณาการการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ไม่แยกงานด้านการศึกษาจนทำให้ไม่มีแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ

- การพัฒนาครู/บุคลากรทางการศึกษา เทคโนโลยีการศึกษาสู่ความทันสมัย โดยมีเด็ก เยาวชน นักเรียน นักศึกษาเป็นศูนย์กลาง การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในระบบการศึกษา ต้องตอบโจทย์ให้ได้ว่า การกระทำนั้น ๆ เด็ก หรือผู้เข้ารับการศึกษามิได้รับประโยชน์อะไร

- สร้างสรรค์วิธีการ ทำให้เยาวชนไทยมีจิตสำนึกความรักชาติ ผลประโยชน์ของชาติ เทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ เรียนรู้ภูมิปัญญาในประวัติศาสตร์ ความเป็นมาของบรรพบุรุษไทยและประเทศไทยในอดีต มีความสำนึกในการตอบแทนคุณของแผ่นดิน ไม่ใช่ก้าวไปข้างหน้าแล้วทิ้งสิ่งดี ๆ ที่ผ่านมามาอย่างสิ้นเชิง

- ให้ฝ่ายความมั่นคงมีโอกาสให้ความร่วมมือในทุกสถาบันการศึกษา เพื่อสร้างความมีระเบียบวินัย เข้มแข็ง แข็งแรง ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และอื่น ๆ เพื่อเป็นพลังอำนาจของชาติในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

๒.๘ การพัฒนาระบบราชการ

- ให้ข้าราชการทุกคนมีความพึงพอใจ มีเกียรติยศ ศักดิ์ศรี มีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงเกียรติ เพื่อที่จะได้ปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว อุทิศตัวเพื่อทำหน้าที่ บำบัดทุกข์ บำรุงสุข เพื่อประโยชน์สุขของสังคมโดยรวม และเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง

- ส่งเสริมระบบคุณธรรมในการพิจารณาแต่งตั้งและโยกย้ายบุคลากรภาครัฐ โดยปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ คำสั่ง คำชี้แจง ให้ทันสมัยและให้มีระบบป้องกันการคัดสรรแต่งตั้งในระบบอุปถัมภ์ที่ไม่ชอบธรรม โดยไม่ให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดหรือผู้ใดเข้ามาครอบงำข้าราชการหรือระบบราชการอีกต่อไป

- ให้ข้าราชการการเมือง บริหารราชการโดยไม่ก้าวก่ายหรือมีอิทธิพลกับข้าราชการประจำอีกต่อไป ยกเว้นในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับระเบียบวินัยทางการปกครองบังคับบัญชาที่ถูกต้องชอบธรรม



๒.๙ การพัฒนาอาชีพและรายได้

- ให้มีการยกระดับ/พัฒนาในทุกกลุ่ม มีเงินทุนสนับสนุนทั้งจากรัฐบาล ภาคเอกชนธุรกิจทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ต้องได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง เพื่อให้มีการกระจายรายได้ในทุกระดับ และลดความเหลื่อมล้ำของสังคม

- ให้สถาบันการศึกษาของรัฐ ผลิตช่างฝีมือ แรงงาน ที่มีคุณภาพ รวมทั้งการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน หางานได้ทันที ลดอัตราการว่างงาน โดยมีสัดส่วนที่เพียงพอกับการศึกษาในระดับอุดมศึกษา/การผลิตนักวิชาการในสาขาอื่น ๆ

๒.๑๐ การวิจัยและพัฒนา

- จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ และเน้นการปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยพัฒนาต่อยอดจากสิ่งที่ต้องซื้อจากต่างประเทศเป็นหลัก เพื่อให้เกิดงานในประเทศ มีสินค้าส่งออก โดยใช้วัตถุดิบภายในประเทศ เพื่อเพิ่มมูลค่า รายได้ต่อเกษตรกร เช่น ปาล์ม ยาง พืชพลังงาน ฯลฯ นอกเหนือจากการปลูกข้าว หรือผลิตผลพืชหลักอื่น ๆ ซึ่งปัจจุบันมีมูลค่าลดลง มีการแข่งขันสูง

- ส่งเสริมให้มีการร่วมลงทุนจากต่างประเทศทั้งในการวิจัยและพัฒนา การผลิตภายในประเทศเป็นหลัก ในลักษณะการร่วมลงทุนในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวิจัยพัฒนาสู่กระบวนการผลิตและจำหน่าย เป็นสินค้าส่งออกของประเทศไทย ให้สามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้ในสินค้า

๒.๑๑ การเตรียมการเข้าสู่การเป็น Thailand ๔.๐

- การเตรียมความพร้อมในการพัฒนา บนวิสัยทัศน์ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศ ด้านต่าง ๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญสามารถรับมือกับโอกาส และภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน

- การเตรียมความพร้อมในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “Value-Based Economic” หรือ เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม โดยมีฐานความคิด คือเปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น

- การศึกษานโยบายและแนวทางการปฏิบัติของประชาคมอาเซียน ทั้ง ๓ เสาหลัก อันได้แก่ ด้าน การเมืองและความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคมและวัฒนธรรม ทุกส่วนราชการที่เกี่ยวข้องจะต้องมีการ ประสานงานการดำเนินการให้สอดคล้องกัน มุ่งเน้นผลประโยชน์ของชาติเป็นหลัก และความร่วมมือตามกรอบ ข้อตกลงต่าง ๆ ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันไว้แล้ว

- ให้ความสำคัญกับการพัฒนาโลกและเครื่องมือที่ครอบคลุม และมีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหา เกี่ยวกับความมั่นคงของประเทศ ตลอดจนการแก้ไขปัญหาภัยคุกคามข้ามชาติ เช่น การก่อการร้าย ปัญหายาเสพติด และอาชญากรรมข้ามชาติ เป็นต้น

- การเจรจาในข้อตกลงทางการค้า การลงทุนระหว่างประเทศ หากเงื่อนไขของข้อตกลงดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการหรือสภาพเศรษฐกิจและสังคมภายในประเทศจะต้องดำเนินการอย่างค่อยเป็นค่อยไป โดยทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม จะต้องมีการหารือและเห็นพ้องต้องกัน ผู้ที่ได้รับผลกระทบจะได้รับการเยียวยาอย่างเหมาะสม



- สนับสนุนการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน รวมทั้งการส่งเสริมอัตลักษณ์ของรัฐสมาชิก ให้มีความสำคัญกับการรักษาพื้นที่ป่า โดยเฉพาะตามแนวชายแดนของประเทศไทยที่มีพรมแดนติดกับประเทศไทย

๒.๑๒ ความปรองดองสมานฉันท์

- สร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เพื่อให้สังคมไทยยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยไม่จำเป็นต้องแตกแยก แบ่งฝ่าย ยึดหลักนิติรัฐควบคู่กับหลักรัฐศาสตร์ ในการบริหารจัดการความขัดแย้ง ความเท่าเทียมและเป็นธรรม จะต้องไม่มีการละเลยการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบอย่างเหมาะสม

- ใช้หลักวิชาการสากลในการจัดการกับความขัดแย้ง มีองค์กรหรือกระบวนการที่ชัดเจนในการดำเนินการ ด้วยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ดำรงเป้าหมายในการลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรม เพื่อให้สังคมไทยมีความสามัคคี และสันติสุขที่ยั่งยืน

๒.๑๓ การปฏิรูป

ปฏิรูปโครงสร้างเชิงอำนาจ ระบบการเมือง และการบริหารจัดการภาครัฐในทุกระดับ ทั้งในระดับประเทศ ภูมิภาค และระดับท้องถิ่น โดยมีความมุ่งหมายเพื่อให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และประชาชนได้รับประโยชน์จากการปฏิรูปอย่างแท้จริง การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม ไม่มีการทุจริต คอร์รัปชัน มีการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นและประชาชนในพื้นที่มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ จะดำเนินการโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

๒.๑๔ การเลือกตั้ง

การปรับปรุงระบบการเลือกตั้ง ให้มีความสุจริต เทียบธรรม สะท้อนถึงความต้องการที่แท้จริงของประชาชน โดยครอบคลุมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพรรคการเมือง กระบวนการคัดสรรผู้สมัคร กระบวนการตรวจสอบการเลือกตั้ง ฯลฯ ทุกภาคส่วนจะมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบการเลือกตั้ง ทั้งนี้เป็นไปตามธรรมนูญการปกครองที่จะได้ประกาศให้ทราบต่อไป

ทั้งหมดที่กล่าวมา คือ เจตนารมณ์และนโยบายในด้านต่างๆ ที่มีความจำเป็น และต้องดำเนินการในสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งอาจจะกล่าวได้ว่าไม่สามารถดำเนินการได้ในระยะเวลาอันสั้น แต่ก็เป็นเจตนารมณ์อันแน่วแน่ที่จะสร้างสรรค์ ดูแลประโยชน์ให้กับคนไทยและประเทศไทยในช่วงการเปลี่ยนผ่านที่สำคัญนี้ ขอเวลาและโอกาสให้เราได้เริ่มต้น ขอให้อดทน ขอกำลังใจจากทุกภาคส่วน และจากประชาชนคนไทยทุกคน ในการที่จะร่วมกันปฏิรูปเพื่อเปลี่ยนผ่านประเทศไทยสู่ระบอบประชาธิปไตยที่สมบูรณ์ อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขอย่างยั่งยืน



ปรัชญา “เศรษฐกิจพอเพียง”

เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาชี้ถึงการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน

ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงการต้องไม่เบียดเบียนกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้ จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบและความระมัดระวังอย่างยิ่ง ในการนำวิชาการต่างๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคน ในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับ ให้มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ในการดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความพากเพียร มีสติปัญญา ความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งทางด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี

THAILAND ๔.๐

เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่แท้จริงต้องมีการพัฒนาวิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการวิจัยและการพัฒนา แล้วต่อยอดในกลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมาย ดังนี้

(๑) กลุ่มอาหาร เกษตร และเทคโนโลยีชีวภาพ เช่นการสร้างเส้นทางธุรกิจใหม่ (New Startups) ด้านเทคโนโลยีการเกษตร เทคโนโลยีอาหาร เป็นต้น

(๒) กลุ่มสาธารณสุข สุขภาพ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ เช่น การพัฒนาเทคโนโลยีสุขภาพ เทคโนโลยีทางการแพทย์ สปา เป็นต้น

(๓) กลุ่มเครื่องมือ อุปกรณ์อัจฉริยะ หุ่นยนต์ และระบบเครื่องกลที่ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ควบคุม เช่น เทคโนโลยีหุ่นยนต์ เป็นต้น

(๔) กลุ่มดิจิทัล เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมต่อและบังคับอุปกรณ์ต่างๆ ปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีสมองกลฝังตัว เช่น เทคโนโลยีด้านการเงิน อุปกรณ์เชื่อมต่อออนไลน์โดยไม่ต้องใช้คน เทคโนโลยีการศึกษา อี-마켓เพลส อี-คอมเมิร์ซ เป็นต้น

(๕) กลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ วัฒนธรรม และการบริการที่มีคุณภาพสูง เช่น เทคโนโลยีการออกแบบ ธุรกิจไลฟ์สไตล์ เทคโนโลยีการท่องเที่ยว การเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ เป็นต้น

นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง โดยเทศบาลมีโครงสร้างตำแหน่งงานและอัตรากำลัง ไม่สอดคล้องตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ และแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ดังกล่าว ทั้งนี้ เนื่องจากตามโครงสร้างของเทศบาลตำบลเวียงพ้าว ในสำนักปลัด และ กองคลัง ซึ่งเป็นระดับกลาง จะต้องมีส่วนหรือกลุ่มงาน ๒ กลุ่มงาน/หรือฝ่าย จึงกำหนดกลุ่มงาน อำนาจการ เพิ่ม ในสำนักปลัด และ กลุ่มงานการเงินและบัญชี เพิ่ม ในส่วนของกองคลัง



ประกอบกับ การกำหนดงานในแผนอัตรากำลังเดิม งานประจำ ซึ่งเป็นงานสาธารณูปโภค ได้ถูกกำหนดไว้ใน กองสาธารณสุข ซึ่งเป็นการกำหนดงานที่ผิดกอง / ส่วนงานที่รับผิดชอบ จึงย้ายงานประจำ เข้ามาอยู่ภายใน โครงสร้างของกองช่าง พร้อมทั้งยกบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย ตำแหน่ง พนักงานจตมาตรวัดน้ำ (ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง พนักงานจตมาตรวัดน้ำ (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๔ อัตรา ตำแหน่ง คนงาน ทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา และ กำหนดเพิ่มตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประจำ จำนวน ๑ อัตรา รวม ๙ อัตรา เข้ามาสังกัด กองช่าง เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้าง เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีระบบการบริหารอัตรากำลังที่สามารถตอบสนองจำนวนบุคลากรทั้งในส่วนที่ขาดและเกินได้ทันต่อความต้องการในแต่ละปี โดยสอดคล้องกับ การกิจของเทศบาล รวมทั้งมีระบบความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ (CAREER PATH) เพื่อเตรียมความพร้อมให้ บุคลากรที่มีความสามารถได้เติบโตในระดับที่สูงขึ้น

โครงสร้างด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังเทศบาลตำบลเวียงพร้าว ได้วิเคราะห์การกำหนด ตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงาน ในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับการกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ของเทศบาล และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยให้นำ ผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

นโยบายด้านการสร้างการแห่งการเรียนรู้ (Learning OrganiZation)

การเสริมสร้างให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ทั้งจากภายในและจากภายนอกองค์กร อย่างต่อเนื่องเพื่อเอื้อให้ เกิดโอกาสในการหาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร ให้ทันต่อ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสร้างสรรค์ให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ ร่วมกันของทุกคนในองค์กร เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกัน และมีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ อันจะนำไปสู่การใช้ความรู้ในการเสริมสร้างนวัตกรรมและสร้าง องค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและ งบประมาณในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงพร้าว ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่น เห็นสมควร



๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลเวียงพร้าว ได้นำภารกิจที่ได้มาวิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และการกิจรอง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ภารกิจหลัก

๑. พัฒนาปรับปรุงเส้นทางคมนาคมภายในเขตเทศบาลให้ได้มาตรฐาน และมีโครงสร้างเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

๒. จัดวางระบบผังเมืองรวมในชุมชน ให้สามารถรับการเจริญเติบโตของชุมชนภายในอนาคตจำแนกโซนการใช้ที่ดินแต่ละประเภท เช่น แหล่งเกษตรกรรม แหล่งพาณิชยกรรม แหล่งอุตสาหกรรม แหล่งที่อยู่อาศัย แหล่งประกอบการด้านปศุสัตว์ แหล่ง

๓. พัฒนาปรับปรุงระบบไฟฟ้าสาธารณะ ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ในเขตเทศบาล อย่างเป็นระบบและได้มาตรฐาน โดยเฉพาะถนนสายหลักในเขตเทศบาล

ภารกิจรอง

๑. พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๒. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค ให้มีปริมาณน้ำเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๓. ก่อสร้างระบบระบายน้ำภายในชุมชนให้ได้มาตรฐานและสามารถระบายน้ำได้อย่าง

มีประสิทธิภาพ

๔. ปรับปรุงระบบการจราจรให้ได้มาตรฐาน สร้างวินัยจราจรให้ประชาชนในท้องถิ่น

๖.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ภารกิจหลัก

๑. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กับประชาชน จัดการสาธารณสุขมูลฐานให้ทั่วถึง

๒. จัดการปัญหาด้านยาเสพติดในชุมชน

๓. สนับสนุนด้านสวัสดิการ พัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้ด้อยโอกาส ในสังคม

๔. สนับสนุนส่งเสริมให้หน่วยงาน องค์กร ชุมชน และประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา

สังคม

๕. สนับสนุนส่งเสริมด้านการศึกษาของเยาวชน ประชาชน ในท้องถิ่นทั้งในระบบ และนอก

ระบบโรงเรียน

๖. พัฒนาปรับปรุงด้านสุสาน ฌาปนกิจสถานให้ได้มาตรฐาน

ภารกิจรอง

๑. ส่งเสริมการกีฬาให้กลุ่มเยาวชนได้มีการใช้เวลาว่างทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์

๒. ดูแลจัดการด้านสวัสดิการแก่ชุมชน เช่น แหล่งชุมชนแออัด



๖.๓ ด้านการจัดจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ภารกิจหลัก

๑. การรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน
๒. พัฒนาปรับปรุงด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริม วางแผน จัดการด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๔. ควบคุมดูแล การประกอบกิจการตลาดให้เป็นไปตาม พระราชบัญญัติการสาธารณสุข

พ.ศ. ๒๕๓๕ อย่างเคร่งครัด

ภารกิจรอง

๑. รณรงค์ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดระเบียบภายในชุมชน

๖.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

ภารกิจหลัก

๑. พัฒนาส่งเสริมอาชีพให้กลุ่มอาชีพต่าง ๆ สนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ส่งเสริมด้านการ

ผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร

๒. สนับสนุนด้านการพาณิชย์ ส่งเสริมการลงทุน

ภารกิจรอง

๑. พัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๖.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจหลัก

๑. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย เช่น จัดหาสถานที่ทิ้งขยะถาวร ศึกษา

วิธีการกำจัดขยะให้เหมาะสมกับศักยภาพของเทศบาล

๒. การจัดการบำรุงรักษาการใช้ประโยชน์ที่ดิน การดูแลรักษาที่ดินสาธารณะประโยชน์
๓. การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๔. พัฒนาปรับปรุงด้านสุสาน ฼าปนกิจสถานให้ได้มาตรฐาน

ภารกิจรอง

๑. รวบรวมส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภารกิจหลัก

๑. สนับสนุนส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
๒. สนับสนุนส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น แก่เยาวชนและผู้สนใจ

ภารกิจรอง

๑. สนับสนุนช่วยเหลืองานกิจกรรมประเพณีที่ชุมชนเป็นผู้จัด



๖.๗ ด้านการบริหารและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจหลัก

๑. สนับสนุนส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

๑. สนับสนุนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเวียงพ้าว สรุปปัญหาในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง และแนวทางในการแก้ไขปัญหา โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

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

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๙๖ อัตรา พนักงานเทศบาล จำนวน ๒๙ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ จำนวน ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔๘ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๙๖ อัตรา ซึ่งที่ผ่านมาเทศบาลตำบลเวียงพ้าวได้ ปฏิบัติภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามที่ได้รับมอบหมายและตามระเบียบ หลักเกณฑ์ เรียบร้อยเป็นอย่างดี ทั้งนี้ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต้องมีการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๓๗ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งเป็นไปตามมติ ก.ท.จ.เชียงใหม่ ในการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๘ ทั้งนี้ ถ้ายืนยันกรอบอัตรากำลังตามที่ได้ตั้งไว้ ตามเดิม จะทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลมีแนวโน้มที่จะเกินร้อยละ ๓๗ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ทำให้เทศบาลต้องมีการปรับเพิ่มอัตราตำแหน่งในส่วนงานที่เพิ่มมากขึ้น และปรับลดกรอบอัตรากำลังที่ว่าง เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจงาน และเพื่อเป็นการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายให้อยู่ในเกณฑ์ร้อยละ ๓๗ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี รวมถึง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องขอปรับลดและกำหนดเพิ่มกรอบอัตรากำลังที่ว่าง ดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล

- ปรับลดพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา
- ปรับลดพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ อัตรา
- ปรับลดพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา



กองคลัง

- ปรับเพิ่มตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา
- ปรับลดพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา
- ปรับลดพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ จำนวน ๑ อัตรา
- ปรับลดพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง

- ปรับเพิ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา จำนวน ๑ อัตรา
- ปรับเพิ่มพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา
- ปรับลดตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒ จำนวน ๑ อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ปรับเพิ่มตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา
- ปรับลดตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓ จำนวน ๑ อัตรา
- ปรับลดตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

ขออนุมัติการย้ายงานประปา จากโครงสร้างส่วนราชการภายใน ตามแผนอัตรากำลังเดิมปรากฏอยู่ใน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ให้ อยู่ในกองช่าง โดยการย้ายดังกล่าว มีการโยกอัตรากำลังที่ปฏิบัติหน้าที่ในงานประปา เพื่อให้ปรากฏในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ตำแหน่ง พนักงานจตมาตรวัดน้ำ (ลูกจ้างประจำ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ตำแหน่ง พนักงานจตมาตรวัดน้ำ (พนักงานจ้างทั่วไป) | จำนวน ๔ อัตรา |
| ๓. ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) | จำนวน ๓ อัตรา |

เทศบาลตำบลเวียงพร้าว มีโครงสร้างตำแหน่งงานและอัตรากำลังไม่สอดคล้องตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ และแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ดังกล่าว ทั้งนี้ เนื่องจากตามโครงสร้างส่วนราชการภายใน ในสำนักปลัด ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) และกองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) ให้กำหนดฝ่ายหรือกลุ่มงานไม่น้อยกว่า ๒ ฝ่ายหรือ ๒ กลุ่มงาน หรือ ๑ ฝ่าย ๑ กลุ่มงาน โดยไม่ต้องประเมินตัวชี้วัด จึงขอกำหนดเพิ่มกลุ่มงานดังนี้

- | | |
|-----------------|---|
| สำนักปลัดเทศบาล | ขออนุมัติกำหนดกลุ่มงานเพิ่ม ในกลุ่มงานอำนวยการ |
| กองคลัง | ขออนุมัติกำหนดกลุ่มงานเพิ่ม ในกลุ่มงานการเงินและบัญชี |



ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่ง ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖ จึงขอเปลี่ยนชื่อตำแหน่งของพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป เป็น คนงาน ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๔.๑ โครงสร้าง จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเวียงพร้าวดังกล่าว เทศบาลตำบลเวียงพร้าว มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานสวัสดิการสังคม - งานการศึกษา - งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ - งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานบริหารงานทั่วไป - งานส่งเสริมการเกษตร ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายปกครอง - งานบริหารงานทั่วไป - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการ ๑.๒ กลุ่มงานอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการสังคม - งานการศึกษา - งานประชาสัมพันธ์ - งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานส่งเสริมการเกษตร ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๒ กลุ่มงานการเงินและบัญชี - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานวิศวกรรม - งานสาธารณูปโภค ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริการสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานการประปา - งานรักษาความสะอาด - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานวิศวกรรม - งานสาธารณูปโภค - งานการประปา ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริการสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานรักษาความสะอาด - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน

นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

เทศบาลตำบลเวียงพ้าว มีโครงสร้างองค์กรที่สามารถรองรับกับภารกิจหลักของเทศบาล อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ รวมทั้งการบริการประชาชนในเขตเทศบาล โดยกำหนดโครงสร้างให้มีหน่วยงานที่เป็นภารกิจหลัก (CORE FUNCTION) คงเดิม มีสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น มีการบริหารงานแบบประสาน เชื่อมโยงกัน โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลเวียงพ้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน ประกอบด้วย

สำนักปลัดเทศบาล

- ๑) ฝ่ายปกครอง
- ๒) กลุ่มงานอำนวยการ

กองคลัง

- ๑) ฝ่ายพัฒนารายได้
- ๒) กลุ่มงานการเงินและบัญชี

กองช่าง

- ๑) ฝ่ายการโยธา



กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑) ฝ่ายบริการสาธารณสุข

หน่วยตรวจสอบภายใน

หน้าที่ความรับผิดชอบภายในส่วนราชการตามภารกิจหน้าที่ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และ เลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานการศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

๑.๑ ฝ่ายปกครอง มีหน้าที่ควบคุมและปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานธุรการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานบริหารงานทั่วไป และงานนิติการ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒ กลุ่มงานอำนวยการ มีหน้าที่ควบคุมและปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานการเจ้าหน้าที่ งานการศึกษา งานสวัสดิการสังคม งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ งานประชาสัมพันธ์ งานบริหารงานทั่วไป งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงิน การคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งาน



เกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้ มีหน้าที่ควบคุมและปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานพัฒนารายได้ และงานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ กลุ่มงานการเงินและบัญชี มีหน้าที่ควบคุมและปฏิบัติงานเกี่ยวกับ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณการราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๑ ฝ่ายการโยธา มีหน้าที่ควบคุมและปฏิบัติงานเกี่ยวกับ งานสำรวจออกแบบ และประมาณการราคา งานวิศวกรรม และงานสาธารณูปโภค และงานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานบริหารงานสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานหลักประกันสุขภาพ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงาน ด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศของเสียและสารอันตรายต่าง ๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔.๑ ฝ่ายบริการสาธารณสุข มีหน้าที่ควบคุมและปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ, งานส่งเสริมสุขภาพ ,งานรักษาความสะอาด งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ และงานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม และงานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย



แนวนโยบายเกี่ยวกับผลผลิตของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงานโครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมาย

(ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวนโยบายเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

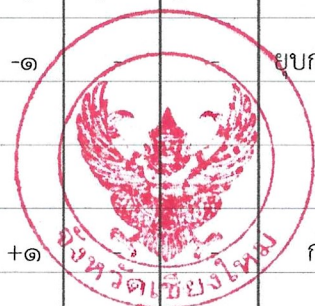
(ข) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

(ค) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง เทศบาลตำบลเวียงพร้าว วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ดำเนินการ ในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการสำนักปลัดเทศบาล กองช่าง กองคลัง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดเทศบาล (๑๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๔	๒	๒	๒	-๒	-	-	ยุบกรอบ ๒ อัตรากำลัง
พนักงานดับเพลิง	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
คนงาน	๘	๗	๗	๗	-๑			ยุบกรอบ ๑ อัตรากำลัง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเวียงพร้าว								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก	๔	๒	๒	๒	-๒	-	-	ยุบกรอบ ๒ อัตรา
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(นางทิพวิ รัตนรังสรรค์) ท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบกรอบ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบกรอบ
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน		๓	๓	๓	-๑	-	-	ยุบกรอบ ๑ อัตรา
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบกรอบ
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงาน	๔	๕	๕	๕	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(นางทิพรี รัตนรังสรรค์) ท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบกรอบ
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๑	๑	-	-๑	-	ยุบกรอบ ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยพนักงานผลิตน้ำประปา	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบกรอบ
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑๘	๑๖	๑๖	๑๖	-๒	-	-	ยุบกรอบ ๒ อัตรา
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๙๖	๘๘	๘๗	๘๗	+๕,-๑๓	-๑	-	

หมายเหตุ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก "การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลเวียงพร้าว นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินเดือนประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ขั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนดหาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน)

(๔) ภาระค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปี คิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ผลการใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	(๑) ชื่อสายงาน	(๒) ระดับ	(๓) จำนวน ทั้งหมด	(๔) จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			(๕) อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			(๖) อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			(๗) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			(๘) ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			(๙) หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑) ตำแหน่ง	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	(ว่างเต็ม)
๒	รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๘๖๐	(๓๙,๖๓๐)
สำนักปลัดเทศบาล																			
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	-	๕๓๘,๒๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๗๑๑,๐๐๐	๗๓๐,๐๐๐	๗๔๙,๒๐๐	(ว่างเต็ม)
๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๘๐,๕๖๐	๔๙๓,๕๖๐	๕๐๘,๘๐๐	(๓๗,๔๑๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๕,๓๒๐			(ว่างเต็ม)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๔๒๑,๑๖๐	๔๓๕,๒๔๐	๔๕๐,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
๗	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๘,๖๐๐	(๑๕,๐๖๐)
๘	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๓๓,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๔๑,๔๐๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	(๑๙,๔๘๐)
๙	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๕,๓๒๐			(ว่างเต็ม)
๑๐	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๕๒๐	๒๒๖,๕๒๐	๒๓๔,๕๒๐	(๑๗,๕๗๐)
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๑๒,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๒๘๐	๒๓๙,๒๘๐	(๑๗,๖๙๐)
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๒๕๗,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๕๒๐	๓๑๖,๕๒๐	๓๒๕,๕๒๐	(ว่างเต็ม)
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๓	นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๓๐๓,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๕๒๐	๑๔,๕๒๐	๑๔,๕๒๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๖,๕๒๐	๓๓๕,๕๒๐	(๒๕,๒๕๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๔	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๒๘๘,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๖๔๐	๑๑,๖๔๐	๑๑,๖๔๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๘,๔๘๐	๓๑๖,๔๘๐	(๒๕,๐๓๐)
๑๕	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๒๒๒,๒๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๒๓๑,๒๒๐	๒๔๐,๒๒๐	๒๔๙,๒๒๐	(๑๘,๕๑๐)
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๑๓๕,๗๒๐	๑๔๑,๕๒๐	๑๔๗,๕๒๐	(๑๑,๕๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๙	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๐	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๑	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ลำดับ	(๑) ชื่อสายงาน	(๒) ระดับ	(๓) จำนวน ทั้งหมด	(๔) จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			(๕) อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			(๖) อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			(๗) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				(๘) ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			(๙) หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑) (๒)	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๒๒	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)		
๒๓	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๒๔	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๒๕	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๒๖	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๒๗	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๒๘	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๒๙	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๓๐	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๓๑	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐		-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเต็ม)	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเวียงพร้าว																				
๓๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑				๑	๑	๑	๑	+๑										กำหนดเพิ่ม รอกกรมจัดสรร
๓๓	ครู		๑	-			๑	๑	๑	๑	-										เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑			๑	๑	๑	๑	-										เงินอุดหนุน
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑			๑	๑	๑	๑	-										เงินอุดหนุน
	กองคลัง																				
๓๖	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๑	๕๗๘,๔๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	๑	-		๑๙,๕๖๐	๒๐,๕๖๐	๒๐,๕๖๐	๒๐,๕๖๐	๒๐,๕๖๐	๒๐,๕๖๐	๒๐,๕๖๐	๒๐,๕๖๐	(๔๘,๒๐๐)
๓๗	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๘๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-		๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	(ว่างเต็ม)
๓๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐		๑	๑	๑	๑	-		๑๓,๕๔๐	๑๓,๕๔๐	๑๓,๕๔๐	๑๓,๕๔๐	๑๓,๕๔๐	๑๓,๕๔๐	๑๓,๕๔๐	๑๓,๕๔๐	(๓๗,๙๖๐)
๓๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	๑	-		๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	(ว่างเต็ม)
๔๐	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐		๑	๑	๑	๑	-		๑๑,๘๘๐	๑๑,๘๘๐	๑๑,๘๘๐	๑๑,๘๘๐	๑๑,๘๘๐	๑๑,๘๘๐	๑๑,๘๘๐	๑๑,๘๘๐	(๒๕,๔๗๐)
๔๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐		๑	๑	๑	๑	-		๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	(๑๓,๗๖๐)
๔๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๕๕,๒๘๐		๑	๑	๑	๑	-		๑๐,๒๐๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๒๐๐	(๒๑,๑๙๐)
๔๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	-	-		๑	๑	๑	๑	+๑		๒๕,๗๐๐	๒๕,๗๐๐	๒๕,๗๐๐	๒๕,๗๐๐	๒๕,๗๐๐	๒๕,๗๐๐	๒๕,๗๐๐	๒๕,๗๐๐	กำหนดเพิ่ม

ลำดับ	(๑) ชื่อสายงาน	(๒) ระดับ	(๓) จำนวน ทั้งหมด	(๔) จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			(๕) อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะตั้งขึ้นในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			(๖) อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			(๗) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				(๘) ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			(๙) หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑) (๒)	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๐๕,๘๐๐		๑	๑	๑		-		๘,๒๕๐		๙,๐๐๐	๒๒๔,๐๕๐		๒๒๕,๓๐๐		(๑๗,๑๕๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๔๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑		-				-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		(๙,๐๐๐)
๔๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑		-				-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		(๙,๐๐๐)
๔๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑		-				-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		(๙,๐๐๐)
กองช่าง																				
๔๘	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑		-		๑๓,๖๒๐		๑๓,๖๒๐	๔๔๕,๒๒๐		๔๕๘,๘๔๐		(ว่างเต็ม)
๔๙	หัวหน้าฝ่ายการโยธา(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑		-		๑๓,๐๘๐		๑๓,๒๐๐	๔๖๐,๓๒๐		๔๗๓,๕๒๐		(๓๕,๗๗๐)
๕๐	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐		๑	๑	๑		-		๑๓,๐๘๐		๑๓,๒๐๐	๔๔๕,๔๒๐		๔๖๘,๖๒๐		(๓๕,๗๗๐)
๕๑	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑		-		๙,๗๒๐		๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐		๓๒๗,๐๖๐		(ว่างเต็ม)
	ลูกจ้างประจำ																			
๕๒	พนักงานจกมตรวัดน้ำ (เต็มขั้น สนับสนุน ๒)	-	๑	๑	๓๐๘,๐๔๐		๑	๑	๑		-		๑๒,๓๓๐		-	๓๒๐,๓๗๐		๓๒๐,๓๗๐		(๒๕,๖๗๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๕๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๘๙,๒๔๐		๑	๑	๑		-		๗,๖๘๐		๘,๒๕๐	๑๙๖,๙๒๐		๒๐๓,๑๗๐		(๑๕,๗๗๐)
๕๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๘๙,๑๒๐		๑	๑	๑		-		๘,๐๔๐		๘,๖๔๐	๑๙๖,๙๒๐		๒๐๓,๑๖๐		(๑๖,๕๑๐)
๕๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๖๖,๖๘๐		๑	๑	๑		-		๖,๗๒๐		๗,๓๒๐	๑๙๐,๔๐๐		๑๙๗,๖๘๐		(๑๓,๘๙๐)
๕๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	-	-		๑	๑	๑		-		๑๓๘,๐๐๐		๕,๗๒๐	๑๓๘,๕๒๐		๑๔๔,๒๘๐		กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๕๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑		-				-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		(๙,๐๐๐)
๕๘	คนงาน	-	๑	-			๑	๑	๑		-		๑๐๘,๐๐๐		-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		กำหนดเพิ่ม
๕๙	พนักงานจกมตรวัดน้ำ (ย้ายงาน)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑		-				-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		(๙,๐๐๐)
๖๐	พนักงานจกมตรวัดน้ำ (ย้ายงาน)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑		-				-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		(๙,๐๐๐)
๖๑	พนักงานจกมตรวัดน้ำ (ย้ายงาน)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑		-				-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		(๙,๐๐๐)
๖๒	พนักงานจกมตรวัดน้ำ (ย้ายงาน)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑		-				-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		(๙,๐๐๐)
๖๓	คนงาน (ย้ายงาน)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑		-				-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		(๙,๐๐๐)

ลำดับ	(๑) ชื่อสายงาน	(๒) ระดับ	(๓) จำนวน ทั้งหมด	(๔) จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			(๕) อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะตั้งอยู่ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			(๖) อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			(๗) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			(๘) ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			(๙) หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖๔	คนงาน (ย้ายงาน)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๖๕	คนงาน (ย้ายงาน)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																			
๖๖	ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๓,๒๒๐	๑๑๓,๒๒๐	๑๑๓,๒๒๐	๑๑๓,๒๒๐	๑๑๓,๒๒๐	๑๑๓,๒๒๐	(๓๘,๕๒๐)
๖๗	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๖๒๐	๑๓๖,๖๒๐	๑๓๖,๖๒๐	๑๓๖,๖๒๐	๑๓๖,๖๒๐	๑๓๖,๖๒๐	(๖๔,๕๖๐)
๖๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐		๑	๑	๑				๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	(๑๘,๕๒๐)
๖๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๑	-	-		๑	๑	๑	+๑			๒๙,๗๒๐	๒๙,๗๒๐	๒๙,๗๒๐	๒๙,๗๒๐	๒๙,๗๒๐	๒๙,๗๒๐	๓๑,๓๔๐
	ลูกจ้างประจำ				-														กำหนดเพิ่ม
๗๐	พนักงานขับรถยนต์ (เกษียณอายุ ปี ๒๕๖๘)	-	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐		๑	-	-	-	-	-	๓๔๒,๗๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๔๒,๗๒๐	ยุบเลิก ๒๕๖๘
๗๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๒๘๐,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๘๘,๘๖๐	๒๘๘,๘๖๐	๒๘๘,๘๖๐	๒๘๘,๘๖๐	๒๘๘,๘๖๐	๒๘๘,๘๖๐	(๒๓,๓๔๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๗๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๗๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๗๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๗๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๗๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๗๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๗๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๗๙	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๘๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๘๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๘๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๘๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๘๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๘๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๘๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ลำดับ	(๑) ชื่อสายงาน	(๒) ระดับ	(๓) จำนวน ทั้งหมด	(๔) จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			(๕) อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			(๖) อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			(๗) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			(๘) ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			(๙) หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑) เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินประจํา ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๘๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
หน่วยตรวจสอบภายใน																				
๘๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	(ว่างเดิม)
(๕) รวม			๘๘	๖๘	๑๖,๘๖๖,๐๔๐		๘๘	๘๗	+๕	-๑	๐	๑,๒๖๖,๙๔๐	๑,๒๖๖,๙๔๐	๑,๒๖๖,๙๔๐	๑,๒๖๖,๙๔๐	๑,๒๖๖,๙๔๐	๓,๘๘๘,๕๖๐	๓,๘๘๘,๕๖๐	๓,๘๘๘,๕๖๐	
(๖) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																				
(๗) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																				
(๘) คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณประจำปี																				

*****๑๑/๑๑/๑๑๑๑๑๑*****

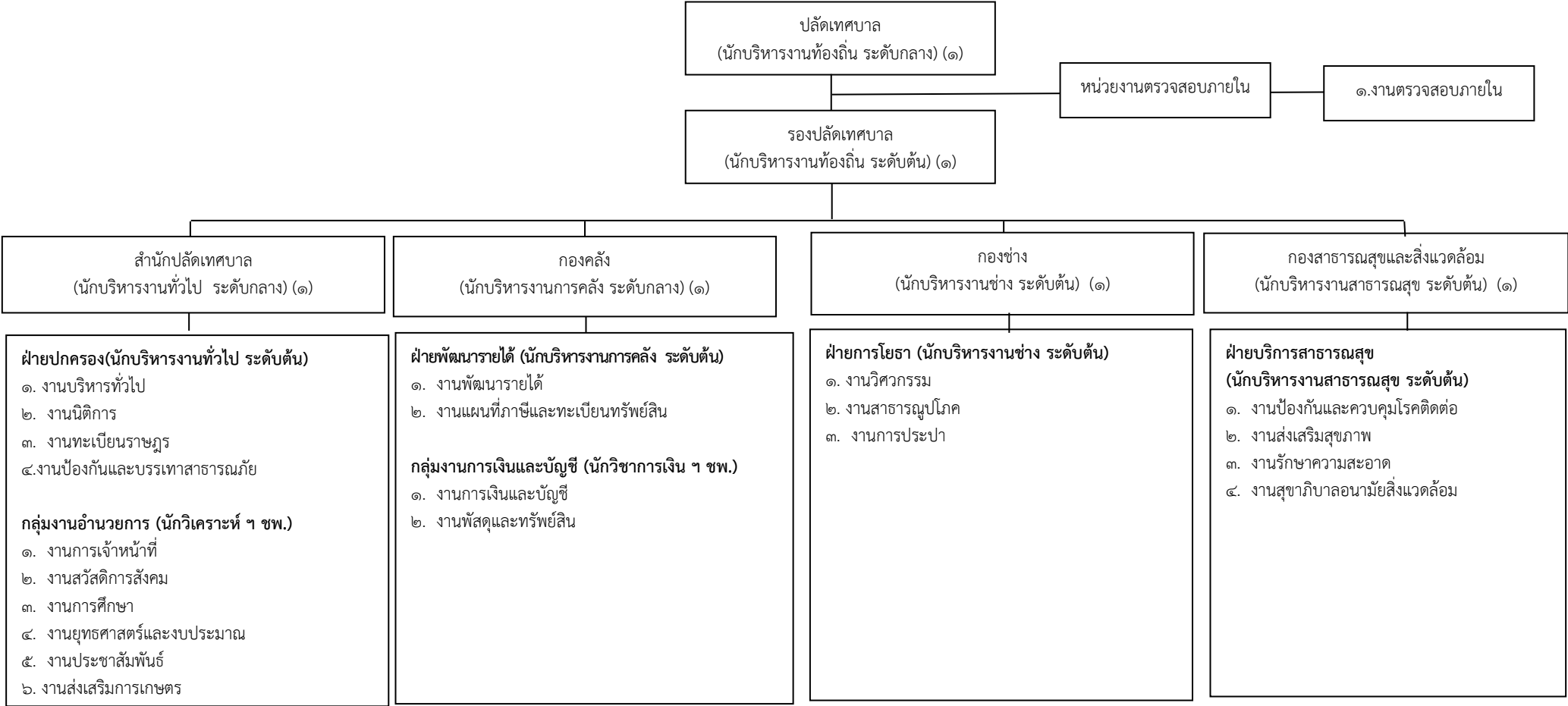
หมายเหตุ

ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก "การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำใ้ได้ก่อนเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราจ้างจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว"

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ๖๑,๕๐๐,๙๐๐ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ๖๓,๓๔๕,๙๒๗ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ ๖๕,๒๔๖,๓๐๕ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ๖๗,๒๐๓,๖๙๔ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างเทศบาลตำบลเวียงพร้าว



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			บุคลากร	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชข.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.					
จำนวน	-	-	๑	-	๑	๓	-	-	๔	๔	-	๒	๑	-	๔	๙	๓๙	๖๘
ว่าง	-	๑	-	-	๑	๓	-	-	๔		-	๔		๒	-	๑	๔	๒๐

โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) (๑)
(ว่าง)

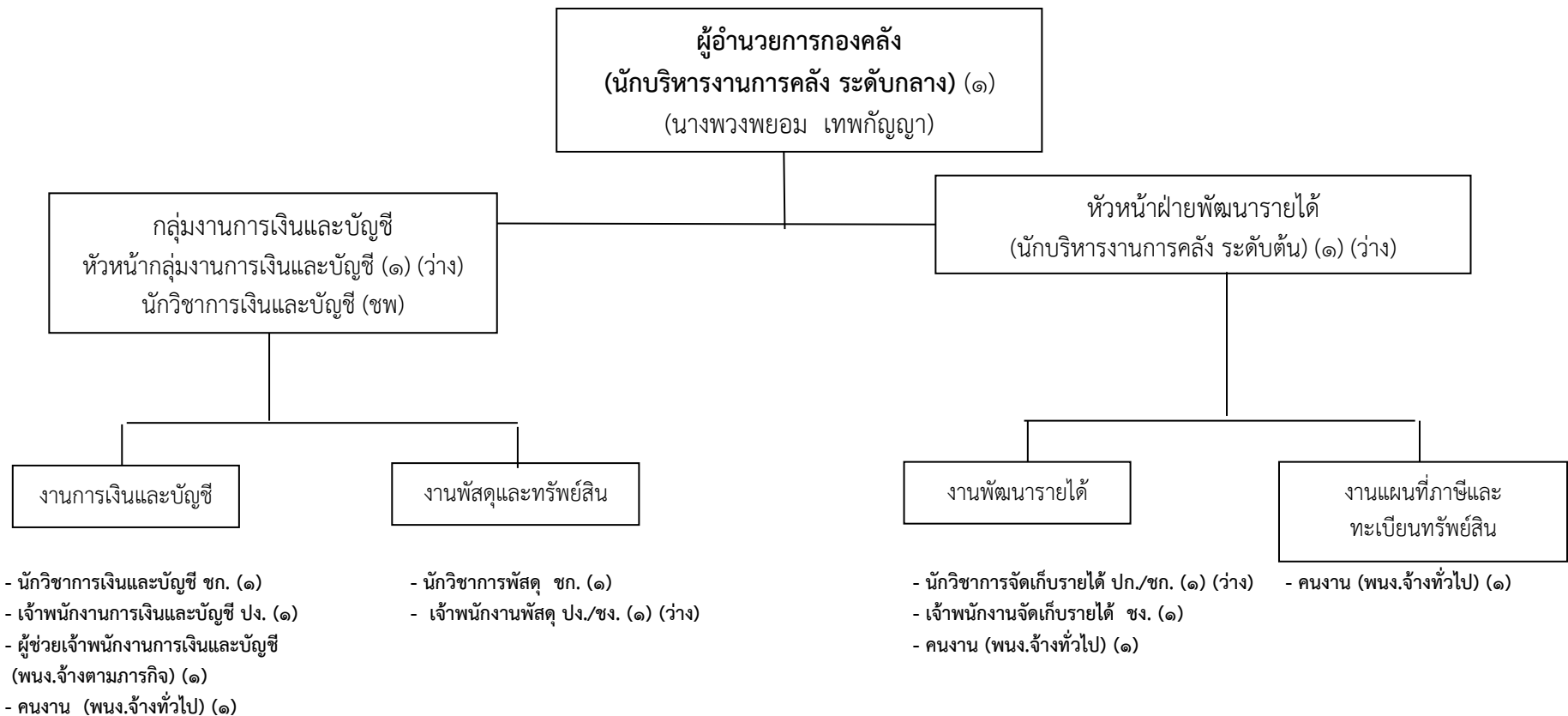
หัวหน้าฝ่ายปกครอง
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)
(นางอรรทัย บั้งเงิน)

กลุ่มงานอำนวยการ
หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ (๑) (ว่าง)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ขพ)

งานบริหารทั่วไป	งานนิติการ	งานทะเบียน ราษฎร	งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	งานกาารเจ้าหน้าที่	- งานสวัสดิการ สังคม	งานการศึกษา	งานยุทธศาสตร์และ งบประมาณ	งานสนับสนุนการ ประชาสัมพันธ์	- งานส่งเสริม การเกษตร
-เจ้าพนักงานธุรการ ขง.(๑) -นักจัดการงานทั่วไป (สป.) (๑) -พนักงานขับรถยนต์ (พนง.ทั่วไป) (๑) -คนงาน(พนง.จ้างทั่วไป) (๑) -คนงาน(พนง.จ้างทั่วไป) (๑) (ว่าง)	-นิติกร ปก.(๑)	-นักจัดการงานทะเบียนและ บัตร ปก/ขก. (๑) -คนงาน (พนง.จ้างทั่วไป)(๑)	-เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ปง./ ขง. (๑) (ว่าง) -คนงาน(พนง.จ้างทั่วไป)(๑) -พนักงานดับเพลิง (พนง.จ้างทั่วไป) (๑) -พนักงานขับรถยนต์ (พนง.จ้างทั่วไป) (๑)	-นักทรัพยากรบุคคล ปก./ขก. (๑) (ว่าง) -คนงาน พนง.จ้างทั่วไป (๑)	-นักพัฒนาชุมชน ขก. (๑) (ว่าง) -คนงาน พนักงานจ้างทั่วไป (๑)	-นักวิชาการศึกษา ปก. (๑) -ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (พนง.จ้างตามภารกิจ) (๑) -ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ว่าง) -ครู (ว่าง) -ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (พนง.จ้างตามภารกิจ) (๒)	-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ขก. (๑)	-ผู้ช่วยนักวิชาการ ประชาสัมพันธ์ พนักงานจ้างตามภารกิจ (๑) -คนงาน พนักงานจ้างทั่วไป (๑)	-ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเกษตร (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑)

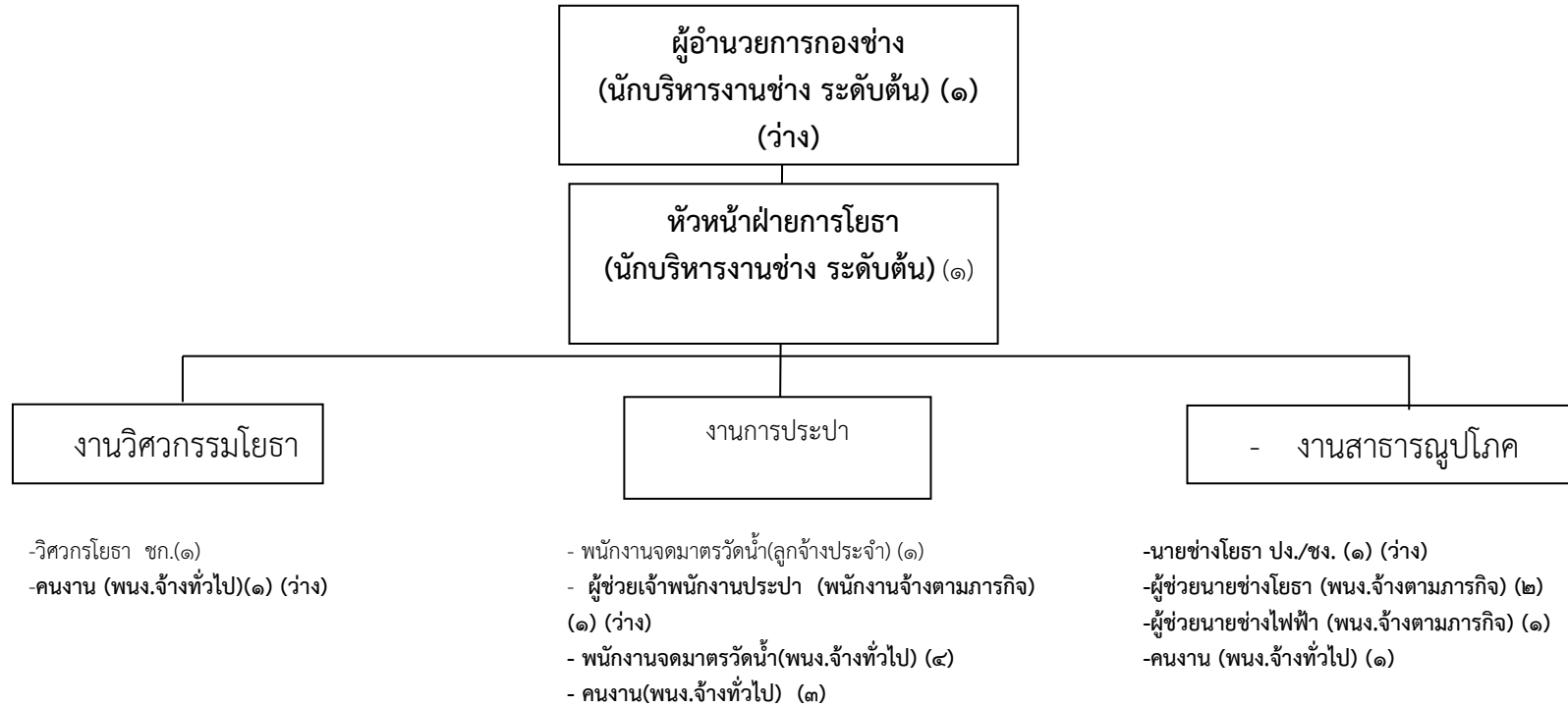
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			บุคลากร ทางการศึกษา	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ขช.	ขพ.	ขก.	ปก.	อส.	ขง.	ปง.					
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	๓	-	๑	-	-	๑	๕	๑๔	๒๖
ว่าง	-	๑	-	-	-		๒	-		๑	๒	-	-	๑	๗

โครงสร้างองค์กร



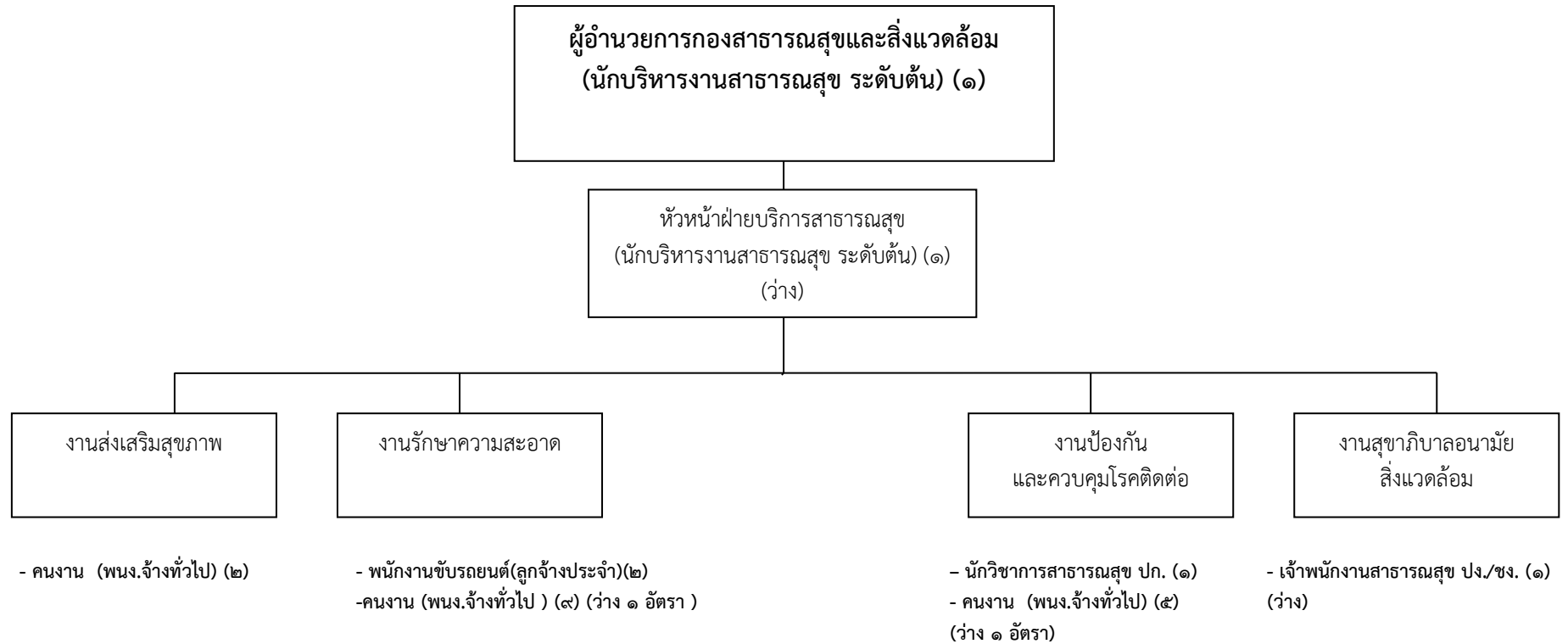
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.				
จำนวน	-	๑	-	-	-	๒	-	-	๑	๑	-	๑	๓	๕
ว่าง	-	-	๑	-	-	๑		-	๑		-	-	-	๓

โครงสร้างกองช่าง



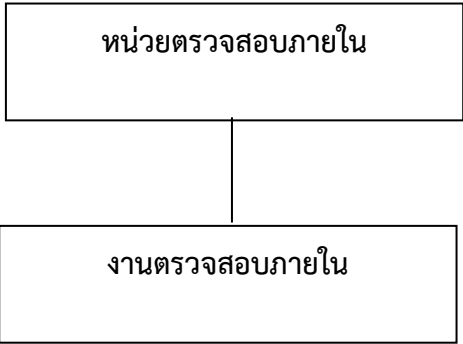
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.				
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓	๘	๑๔
ว่าง	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	๔

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ขง.	ปง.				
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๒	-	๑๔	๑๘
ว่าง	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๒	๔

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



นักวิชาการตรวจสอบภายใน
(ระดับปฏิบัติการ / ชำนาญการ) (๑) (ว่าง)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.				
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ว่าง	-	-	-	-	-	๑		-	-		-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
๑	-	-	๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๗๑๖,๐๔๐ (ว่างเดิม)
๒	นายทศพล อะหาโส	ปร.ด.	๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๑๗,๕๖๐
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๓	-	-	๑๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
สำนักงานปลัดเทศบาล												
๔	-	-	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๓๘,๒๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๖๗๒,๖๐๐ (ว่าง)
๕	นางอรัทัย บึงเงิน	ร.บ.	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐	-	๔๖๖,๙๒๐
๖	-	-	๑๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่าง)
๗	-	-	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๘	สอ.จิรเวศน์ หล้าปาวงค์	ร.บ.	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐X๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๙	นางสาวเสาวลักษณ์ พุ่มพวง	น.บ.	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๒๓๓,๗๖๐ (๑๙,๔๘๐X๑๒)	-	-	๒๓๓,๗๖๐
๑๐	-		๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
๑๑	นางสาวพิชญา ชะวาเขตต์	ค.บ.	๑๓-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑๓-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐X๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๔๐
๑๒	-		๑๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๑๓	นางสาวพัชรินทร์ บุญเรือนยา	บัญชี	๑๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๑๒,๒๘๐ (๑๗,๖๙๐X๑๒)	-	-	๒๑๒,๒๘๐
๑๔	นางสาวราตรี ไชยแหวัน	ศศ.บ	-	นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ)	-	-	นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ)	-	๓๐๓,๐๐๐ (๒๕,๒๕๐X๑๒)	-	-	๓๐๓,๐๐๐
๑๕	นายศักดิ์ศรี ป้อมแก้ว	พธ.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	๒๘๘,๓๖๐ (๒๔,๐๓๐X๑๒)	-	-	๒๘๘,๓๖๐
๑๖	นางจริยา หล้าปวงค์	รป.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๒๒,๑๒๐ (๑๘,๕๑๐X๑๒)			๒๒๒,๑๒๐
๑๗	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-		๑๓๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๘	นายจันทร์ สอนเม่น	ป.๔	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายสุวรรณ สีสุกใส	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายณพพร เดชะบุญ	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายณัฐวัฒน์ กิริติวัฒน์	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
๒๒	นายเอกดนัย ปันต๊ะ	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายไพศาล สมแก้ว	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายเจริญ จมใบ	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นายอนุสรณ์ ชุ่มใจ	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นายทรงพล หน่อสุวรรณ	บธ.บ.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นางสาวภัทราภรณ์ เปี้ยหล้า	บธ.บ.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นางสาวอังคณา ตาก่องแก้ว	วท.บ.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นายเอกรินทร์ สิริพิผล	ศศ.บ.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๓๐	นายฤทธิญา แสงทอง	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๓๑	นางสาววิลาวัลย์ สมพันธ์	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๓๒		-	-	คนงานทั่วไป		-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐ ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเวียงพร้าว												
๓๓							ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	กำหนดเพิ่มเงินอุดหนุน
๓๔			๑๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๒๔๖	ครู	ค.ศ.๑	๑๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๒๔๖	ครู		-	-	-	(ว่างเดิม) เงินอุดหนุน
๓๕	นางนิภา มหายศ	ศศ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๘๗,๙๒๐ (๑๕,๖๖๐X๑๒)			เงินอุดหนุน
๓๖	นางสาวชฎาวิรี เหม่อดู	ศศ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๒๑,๕๖๐ (๑๐,๑๓๐X๑๒)			เงินอุดหนุน
กองคลัง												
๓๗	นางพวงพยอม เทพกัญญา	ศศ.บ	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๕๗๘,๔๐๐ (๔๘,๒๐๐X๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๗๑๒,๘๐๐
๓๘	-		๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๓๙	นางอลพร โอบอ้อม	ศศ.บ	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐X๑๒)	-	-	๔๕๕,๕๒๐
๔๐	นางสาวจิรวัส อินชัย	บธ.บ.	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๑๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐X๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๔๑			๑๒๓-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก/ชก.	๑๒๓-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก/ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๔๒	นางลภัสสรดา ปิมแปง	บธ.บ.	๑๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๒๕๕,๒๘๐ (๒๑,๑๙๐X๑๒)	-	-	๒๕๕,๒๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
๔๓	นางสาวเพ็ญโพยม เทพภักญญ	บม.	๑๓-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑๓-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐X๑๒)	-	-	๑๖๕,๑๒๐
๔๔						๑๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๔๕	นางสาวอติยา คำนวล	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๐๕,๘๐๐ (๑๗,๑๕๐X๑๒)	-	-	๒๐๕,๘๐๐
๔๖	นางสาวขวัญฤทัย สมพันธ์	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๔๗	นายธีรพงษ์ กอนแก้ว	วท.บ.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
๔๘	นางนัฐกานต์ เอื้องคำ	บช.บ	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง												
๔๙	-	-	๑๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๕๐	นายเมธี ทักษิณ	บธ.บ.	๑๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๔๗,๒๔๐
๕๑	นายสุรชัย อุทัย	วศ.บ	๑๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชำนาญการ	๑๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชำนาญการ	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐ X ๑๒)	-	-	๔๒๙,๒๔๐
๕๒	-	-	๑๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๕๓	นายสวาท นิลาวรรณ	ม.๖	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (ลูกจ้างประจำ)	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (ลูกจ้างประจำ)	-	๓๐๘,๐๔๐	-	-	๓๐๘,๐๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
๕๔	นายพรพัฒน์ บุญเรือนยา	วท.บ.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๘๙,๒๔๐ (๑๕,๗๗๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๙,๒๔๐
๕๕	นายอนุชารินทร์ สมกอง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๙๘,๑๒๐ (๑๖,๕๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๙๘,๑๒๐
๕๖	นายธนชิต กันทะวงศ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๖,๖๘๐ (๑๓,๘๙๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๖,๖๘๐
๕๗							ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-		ปรับเพิ่ม
๕๘	นายสิริชัย สิทธิฤทธิ์	ม.๖	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๙	นายพิษณุ เรืองศรี	ม.๓	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเดิม)
๖๐	นายศุภกิจ เจริญพันธ์	ม.๓	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๑	นายนพดล แก้วอิ	ม.๓	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๒	นายสุริยพงศ์ สมพันธ์	ม.๖	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๓	นางสาวจิรสิน สารวรรณเลิศ	ม.๖	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๔	นายเจษฎาภรณ์ กันทะเรียน	ปวช.	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๕	นางสาวทิพวรรณ วงศ์ษา (เศรษฐศาสตร์การเงิน)	ศ.บ.	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-		๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
๖๖						-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	ปรับเปลี่ยน
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๖๗	นายเกรียงไกร ปิมแปง	วท.บ.	๑๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๑๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	- -	๕๐๔,๒๔๐
๖๘	-	-	๑๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุขสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๑๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุขสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๖๙	นางสาวอินทอร อุทัย	ว.ท.บ.	๑๓-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๑๓-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๒,๒๔๐
๗๐						๑๓-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ปรับเปลี่ยน (ว่างเดิม)
๗๑	นายสมคิด วงศ์คำช่วย	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ)	-	๓๒๙,๗๖๐	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๗๒	นายมานิตย์ นิลเลิศเกษม	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ)	-	๒๘๐,๐๘๐	-	-	๒๘๐,๐๘๐
๗๓	นายสังวร วงศ์แปง	ป.๕	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๔	นายอุเทน พรหมเสน	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๕	นายบุญเกิด แก้ววิ	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๖	นายรุณ สมพองทอง	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
๗๗	นายไกรทอง เวชประสิทธิ์	ป.๕	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๘	นายดำรัส เพชรอรินทร์	ป.๖	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๙	นายองอาจ ทนัน	ม.๓	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๐	นายสุรพล เต็งกวน	ป.๔	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๑	นายนพดล พรหมพิงค์	ม.๖	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๒	นายดรัสวัต วงค์ษา	ม.๖	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๓	นายอภิญญา มหาราช	ป.๖	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๔	นางอรพรรณ สมกอง	ศศ.บ.	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๕	นายนิรินทร์ เครือวัง	ป.๔	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๖	นางสาวเพ็ญภา มั่งคำ	ม.๓	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๗	นายกกล้า ต้นต้อย	ม.๖	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๘	นายสมศักดิ์ วงค์คำช่วย (เกษตรศาสตร์และสหกรณ์)	กษ.บ.	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

หมายเหตุ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก "การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว"



๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเวียงพ้าว กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่นๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลเวียงพ้าว ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลเวียงพ้าว มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็คทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เทศบาลตำบลเวียงพ้าว จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเวียงพ้าว ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- การบริหารโครงการ
- การให้บริการ
- การวิจัย



- ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- การเขียนหนังสือราชการ
- การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลเวียงพร้าว เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลเวียงพร้าว ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

เทศบาลตำบลเวียงพร้าว ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นสำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้



นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่ง ทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยน แนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถ บูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

เทศบาลตำบลเวียงพร้าว กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านมาตรฐานคณาณคม เสริมสร้างการพัฒนามาตรฐานโครงสร้างระบบการคณาณคมให้ครอบคลุม
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านประชาชนมีคุณภาพ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยให้ประชาชนอย่างยั่งยืน
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านเกษตรกรรมธรรมยั่งยืน ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยให้ได้มาตรฐานสากล
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการโปร่งใส พัฒนาระบบการบริหารจัดการโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

และกำหนดค่านิยมหลักขององค์กร ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔ ประกอบด้วย

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี
๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

เทศบาลตำบลเวียงพร้าว จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลตำบลเวียงพร้าว โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้



๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเวียงพ้าว มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีคนสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

เทศบาลตำบลเวียงพ้าว เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้ เทศบาลตำบลเวียงพ้าว มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

เทศบาลตำบลเวียงพ้าว ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เทศบาลตำบลเวียงพ้าว ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคล ผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบทลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลเวียงพ้าว ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาเป็นให้บุคลากรของ เทศบาลตำบลเวียงพ้าว บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เทศบาลตำบลเวียงพ้าว จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่จัดการอบรม



๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

เทศบาลตำบลเวียงพ้าว คำนึงถึงการจ้ดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

เทศบาลตำบลเวียงพ้าว เห็นความสำคัญของการมี คุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานเทศบาลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษา บุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้ เทศบาลตำบลเวียงพ้าว ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปี ทุก ๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่นการฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษางานเกี่ยวกับการการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทศบาลตำบลเวียงพ้าว เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้นเทศบาลตำบลเวียงพ้าว จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

๘. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เทศบาลตำบลเวียงพ้าว ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัด มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลเวียงพ้าว ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว



๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ของเทศบาลตำบลเวียงพร้าว

เทศบาลตำบลเวียงพร้าว ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงพร้าว ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานเทศบาลตำบลเวียงพร้าว ในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงพร้าว เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนาจความสะดวก ให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลเวียงพร้าว ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดเทศบาลตำบลเวียงพร้าว ทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเทศบาลตำบลเวียงพร้าว ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อที่ให้เกิดการในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้



นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

ของเทศบาลตำบลเวียงพร้าว

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุงหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานเทศบาลคนอื่น



๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีสั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คนหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการดำเนินการหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานเทศบาลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่มีการดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่



๕.๔ ในกรณีที่พนักงานเทศบาลเข้าร่วมประชุมและพบว่าการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนรวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้องเที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้สุจริต โดยไม่หลีกเลียง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนดเพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณ และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ



๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช้การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่นุญาตหรือไม่นุมนัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมาย เว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการทำงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานเทศบาลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี



๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบ โดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีสั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คำนึงด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดแย้งกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ขัดแย้งรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดแย้งกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อไปได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด



๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทดมเทศปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมี

เหตุผล

- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความ

สามัคคีในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการ

ปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นจำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและคุณแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่



เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหาของตนเอง เช่น กันหกลีงไม้ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเอง และสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดสาหัส ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวม และต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงพร้าว จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงพร้าว ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลเวียงพร้าว โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้



๑๑.๓ บุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงพร้าว จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลเวียงพร้าว หรืออาจเกิดผลกระทบต่อเทศบาลตำบลเวียงพร้าว ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรของเทศบาลตำบลเวียงพร้าว จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

x