

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลฝายกวาง



จัดทำโดย
งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ
สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลฝายกวาง อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลฝายกวาง
อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา



สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๖๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๗๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๘๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๘๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๙๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๐๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๐๓



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลฝายกวาง
อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบเทศบาลตำบลฝายกวาง จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลฝายกวาง จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลฝายกวาง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๑.๓ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ครั้งที่...../๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๕๖๖ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลฝายกวาง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลฝายกวาง จึงได้จัดทำ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลฝายกวาง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่
ที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาลตำบลฝายกวาง

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลฝายกวาง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้
เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลฝายกวาง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละ
ประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. ๒๕๔๒ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา สามารถตรวจสอบการกำหนด
ตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลตำบลฝายกวาง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ
เทศบาลตำบลฝายกวาง

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลฝายกวาง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง
พนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลฝายกวาง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์
ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและ
ยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลฝายกวาง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล
ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตร
กำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลฝายกวาง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร
สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต
และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้



๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”



● สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

● กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดในล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

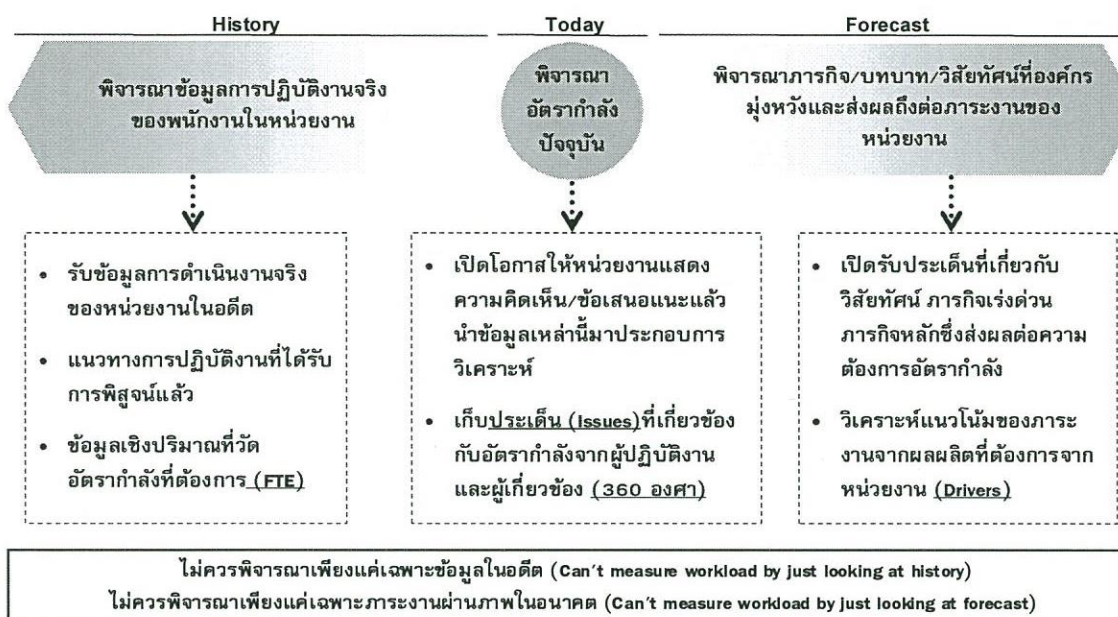
จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์ห้มาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))

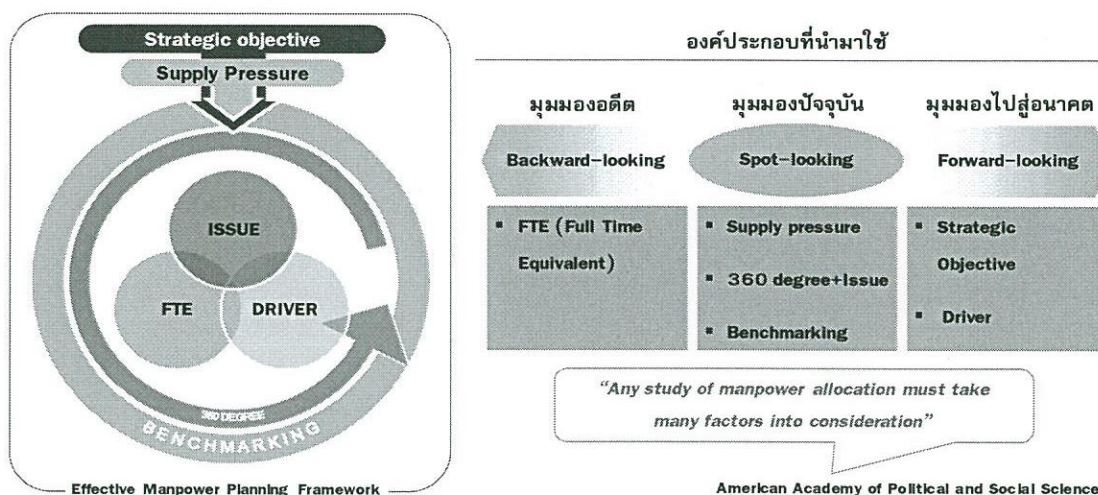


แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลฝายกวาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลฝายกวาง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบ น นั้น สามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลฝายกวาง จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้ตรงตามคุณวุฒิสายงานที่งานช่าง เช่น การก่อสร้าง การออกแบบ เขียนแบบ การสำรวจ การควบคุมงาน ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองช่าง เพื่อแก้ไขปัญหาในงานกองช่าง ตลอดจนการให้บริการสาธารณะให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลฝายกวาง ดังนั้น



ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลฝายกวาง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาหัวหน้าฝ่าย จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

เทศบาลตำบลฝายกวาง นำวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๙.๑ เงินเดือน

๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

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

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลฝายกวาง มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลฝายกวาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ มี คน ครอง	๑ เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐			๔๙,๔๘๐-๑๗,๙๙๐=๓๑,๔๙๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			(๕๑๐+๓๑,๔๙๐)/๒ = ๑๖,๐๐๐			-	-	-
	๑๒เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ X ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐

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



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลฝายกวาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อ เดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (ว่าง)	ขั้น ต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๑๓๐ ๖๘,๖๔๐-๖๖,๔๙๐=๒,๑๕๐ (๑,๑๓๐+๒,๑๕๐)/๒ = ๑,๖๔๐			-	-	-
	ขั้น สูงสุด	๖๘,๖๔๐						-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕,๖๗๐						-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ X ๑๒ = ๑๙,๖๘๐			-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่างใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และ ขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน



๔. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลัก
ในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช....	๑เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐,๐๐๐			๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๗,๕๖๐	๒๐๒,๕๖๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช.... (ปวส.)	๑เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐



กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรรและเทศบาลตำบลฝายกวางจ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี เทศบาลตำบลฝายกวาง จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมฯ จ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	ทต.จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	-	-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๕,๔๐๐			๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๗,๘๔๐

๕. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลฝายกวาง แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดี ก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลฝายกวาง
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล



การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลฝ่ายกวาง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ 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 $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลฝ่ายกวาง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลฝ่ายกวาง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลฝ่ายกวาง (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กร มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

▪ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมา ไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ๆ ซึ่งเทศบาลตำบลฝ่ายกวาง พิจารณา ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน

เทศบาลตำบลฝ่ายกวาง ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถ เฉพาะด้านเชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการล้วน เป็นเครื่องจักรสำคัญที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้



ประเด็นเรื่องการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานในองค์กร เนื่องจากเทศบาลตำบลฝายกวาง เป็นองค์กรที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่นอกเขตชุมชนเมือง มีระยะทางห่างจากตัวจังหวัด ๗๙ กม. จึงทำให้ไม่มีผู้ประสงค์จะมาปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้น หน่วยงานจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรา

■ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลฝายกวาง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง อัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลฝายกวาง รองนายกเทศมนตรีตำบลฝายกวาง ปลัดเทศบาลตำบลฝายกวาง รองปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลฝายกวาง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระเจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลเวียง และเทศบาลตำบลสบง ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะเดียวกัน

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบล และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จะช่วยให้เทศบาลตำบลฝายกวาง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลฝายกวาง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลฝายกวางสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลฝายกวาง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลฝายกวาง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆที่มีการเปลี่ยนแปลงไป



๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลฝายกวาง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลฝายกวาง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคน แต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลฝายกวาง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลฝายกวาง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้จนจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลฝายกวาง โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลฝายกวาง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่า อันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลฝายกวาง

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลฝายกวาง เช่น กฎระเบียบการแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลฝายกวางและส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลฝายกวาง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลฝายกวาง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลฝายหลวง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลฝายหลวง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลฝายหลวง

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
กรกฎาคม ๒๕๖๖	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล อัตรากำลัง อปท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้ เดียวกัน	เทศบาลตำบลเวียง เทศบาลตำบลสบง
กรกฎาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณา ปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของ การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๖	สร้างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขอความเห็นชอบ ก.ท.จ.จังหวัดและ ก.ท.จ.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.ท.จ.จังหวัดพะเยา
กันยายน ๒๕๖๖	ก.ท.จ.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลในวันที่ ๑ ต.ค.๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	เทศบาลตำบลฝายหลวง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

เทศบาลตำบลฝายหลวง ได้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการครบทุก
ส่วนราชการ จึงได้นำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้
ไปทั้งหมด เพื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่พนักงานเทศบาลตำบลนั้น จะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี ว่ามีเวลา
ปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปี ดังนี้



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลฝายกวาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

สำนักปลัด

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน)	คำนวณเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น
๑	ปลัดเทศบาลตำบล	๑๐๓,๕๐๐	๑.๒๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒	รองปลัดเทศบาลตำบล	๑๐๐,๑๘๘	๑.๒๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓	หัวหน้าสำนักปลัด	๙๙,๓๖๐	๑.๒๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	๙๙,๓๖๐	๑.๒๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	๙๙,๓๖๐	๑.๒๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๘๖,๙๔๐	๑.๐๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๗	นักทรัพยากรบุคคล	๙๔,๓๙๒	๑.๑๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๘	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	๒๗,๓๒๔	๐.๓๓	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๙	นักพัฒนาชุมชน	๙๔,๓๙๒	๑.๑๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๐	นักจัดการงานทั่วไป	๘๓,๖๒๘	๑.๐๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๑	นิติกร	๘๓,๖๒๘	๑.๐๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๘๖,๑๑๒	๑.๐๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๗๖,๑๗๖	๐.๙๒	๒	คงอยู่เท่าเดิม
๑๔	พนักงานดับเพลิง	๑๒๕,๐๒๘	๑.๕๑	๔	คงอยู่เท่าเดิม
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	๑๒๖,๖๘๔	๑.๕๓	๓	คงอยู่เท่าเดิม
๑๖	คนงาน	๗๖,๑๗๖	๐.๙๒	๒	ว่าง ๑
๑๗	คนสวน	๖๐,๔๔๔	๑.๗๓	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๘๖,๑๑๒	๑.๐๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลังที่ต้องการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙			๒๐.๔๓	๒๔	คงอยู่เท่าเดิม

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของสำนักปลัด มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๒๐.๔๓ คน ซึ่งจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๒๔ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา คือตำแหน่งคนงาน เป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลังเดิม และจะได้ดำเนินการสรรหาต่อไป สำหรับปริมาณงานและบุคลากรในสำนักปลัด สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเพียงพอและเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลฝ่ายกวาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

กองคลัง

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที่	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน)	คำนวณเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	๙๕,๒๒๐	๑.๑๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง	๙๕,๒๒๐	๑.๑๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	๙๕,๒๒๐	๑.๑๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	๙๔,๓๙๒	๑.๑๔	ว่าง	แจ้งกรมสรรหา
๕	นักวิชาการพัสดุ	๙๔,๕๓๒	๑.๑๔	ว่าง	อยู่ระหว่างสรรหา
๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๙๑,๐๘๐	๑.๑๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๙๑,๐๘๐	๑.๑๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๘๗,๗๖๘	๑.๐๖	ว่าง	รอการสรรหา
๙	คนงาน	๘๗,๗๖๘	๑.๐๖	๑	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลังที่ต้องการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙			๙.๐๔	๖	คงอยู่เท่าเดิม

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองคลัง มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๙.๐๔ คน จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๖ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๓ อัตรา คือนักวิชาการเงินและบัญชี แจ้งกรมสรรหานักวิชาการพัสดุ และอยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาโดยการร้องขอให้กรมฯ สรรหา และตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ รอการสรรหา ดังนั้นปริมาณงานและบุคลากรในกองคลังสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความเพียงพอและเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

กองช่าง

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที่	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน)	คำนวณเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	๙๙,๓๖๐	๑.๒๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๘๘,๕๙๖	๑.๐๗	ว่าง	*รอกรมสรรหา
๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	๘๘,๕๙๖	๑.๐๗	ว่าง	*รอกรมสรรหา
๔	วิศวกรโยธา	๘๘,๕๙๖	๑.๐๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	๙๑,๐๘๐	๑.๑๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๖	นายช่างโยธา	๑๐๗,๖๔๐	๑.๓๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๗๙,๔๘๘	๐.๙๖	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๘	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑๑๗,๕๗๖	๑.๔๒	๑	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลังที่ต้องการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙			๙.๑๙	๖	คงอยู่เท่าเดิม



จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองช่าง มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๙.๑๙ คน มีจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๖ อัตรา ซึ่งมีตำแหน่งว่าง ๓ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการโยธา หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ซึ่งอยู่ระหว่างการสรรหาโดยการร้องขอให้กรมฯ ดำเนินการสรรหา ดังนั้นปริมาณงานและบุคลากรในกองช่างสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความเพียงพอและเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน)	คำนวณเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๙๙,๓๖๐	๑.๒๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	๙๙,๓๖๐	๑.๒๐	ว่าง	*รอกกรมสรรหา
๓	นักวิชาการสาธารณสุข	๘๒,๘๐๐	๑.๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	๑๒๕,๐๒๘	๑.๐๑	๔	คงอยู่เท่าเดิม
๕	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑๒๖,๖๘๔	๑.๐๓	๒	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลังที่ต้องการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙			๙.๕๐	๘	คงอยู่เท่าเดิม

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๙.๕๐ คน มีจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๘ อัตรา ซึ่งมีตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง คือ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ซึ่งอยู่ระหว่างการสรรหาโดยการร้องขอให้กรมฯ ดำเนินการสรรหา ดังนั้น ปริมาณงานและบุคลากรในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

กองการศึกษา

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน)	คำนวณเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๙๙,๓๖๐	๑.๒๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา	๙๙,๓๖๐	๑.๒๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓	นักวิชาการศึกษา	๙๘,๕๓๒	๑.๑๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๙๘,๕๓๒	๑.๑๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๕	นางจิรภา เจริญพร (ครู)	๘๗,๗๖๘	๑.๐๖	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๖	นางสุพรรณ กลิ่นหอม (ครู)	๘๗,๗๖๘	๑.๐๖	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๗	นางศรัณย์พร ทำดี (ครู)	๘๗,๗๖๘	๑.๐๖	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๘	ครู	๘๗,๗๖๘	๑.๐๖	ว่าง	รอกกรมสรรหา
๙	นางสาวสุภาวดี ใจปัญธิ (ครู)	๘๗,๗๖๘	๑.๐๖	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๐	นางอำพร ไกลถิ่น (ครู)	๘๗,๗๖๘	๑.๐๖	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๑	นางสาวนภสร ดำแดงดี (ครู)	๘๗,๗๖๘	๑.๐๖	๑	คงอยู่เท่าเดิม



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลฝายกวาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑๒	ผู้ดูแลเด็ก (๑๑ ตำแหน่ง)	๗๕,๓๔๘	๐.๙๑	๑๐ ว่าง ๑	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลังที่ต้องการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙		๒๒.๑๘	๑๙		คงอยู่เท่าเดิม

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองการศึกษา มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๒๒.๑๘ คน จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๑๙ อัตรา ซึ่งมีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา คือ ผู้ดูแลเด็ก รอกการสรรหา ดังนั้น ปริมาณงานและบุคลากรในกองการศึกษา สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

หน่วยตรวจสอบภายใน

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน)	คำนวณเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๙๙,๓๖๐	๑.๒๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตรากำลังที่ต้องการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙			๑.๒๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของหน่วยตรวจสอบภายใน มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๑.๒๐ คน จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๑ อัตรา ดังนั้น ปริมาณงานและบุคลากรในหน่วยตรวจสอบภายใน สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

* รายละเอียดการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นแนบท้ายภาคผนวก*

การเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในพื้นที่ใกล้เคียง

ลำดับ	รายการ	เทศบาลตำบลฝายกวาง	เทศบาลตำบลเวียง	เทศบาลตำบลสบง
๑	ส่วนราชการ	มี ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบ ดังนี้ ๑ สำนักปลัดเทศบาล ๒ กองคลัง ๓ กองช่าง ๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕ กองการศึกษา ๖.หน่วยตรวจสอบภายใน	มี ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบ ดังนี้ ๑ สำนักปลัดเทศบาล ๒ กองคลัง ๓ กองช่าง ๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕ กองการศึกษา ๖.หน่วยตรวจสอบภายใน	มี ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบ ดังนี้ ๑ สำนักปลัดเทศบาล ๒ กองคลัง ๓ กองช่าง ๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕ กองการศึกษา ๖.หน่วยตรวจสอบภายใน
๒	จำนวนพนักงาน เทศบาล	จำนวน ๓๓ อัตรา ดังนี้ ๑ ปลัด / รองปลัด ๒ อัตรา ๑ สำนักปลัด ๑๐ อัตรา ๒ กองคลัง ๘ อัตรา ๓ กองช่าง ๖ อัตรา ๔ กองสาธารณสุขฯ ๒ อัตรา ๕ กองการศึกษา ๑๐ อัตรา ๖.หน่วยตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา	จำนวน ๓๐ อัตรา ดังนี้ ๑.ปลัด ๑ อัตรา ๑ สำนักปลัด ๑๐ อัตรา ๒ กองคลัง ๗ อัตรา ๓ กองช่าง ๕ อัตรา ๔ กองสาธารณสุขฯ ๓ อัตรา ๕.กองการศึกษา ๘ อัตรา ๖.หน่วยตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา	จำนวน ๒๗ อัตรา ดังนี้ ๑.ปลัด ๑ อัตรา ๑ สำนักปลัด ๑๐ อัตรา ๒ กองคลัง ๗ อัตรา ๓ กองช่าง ๔ อัตรา ๔ กองสาธารณสุขฯ ๒ อัตรา ๕.กองการศึกษา ๓ อัตรา ๖.หน่วยตรวจสอบภายใน - อัตรา



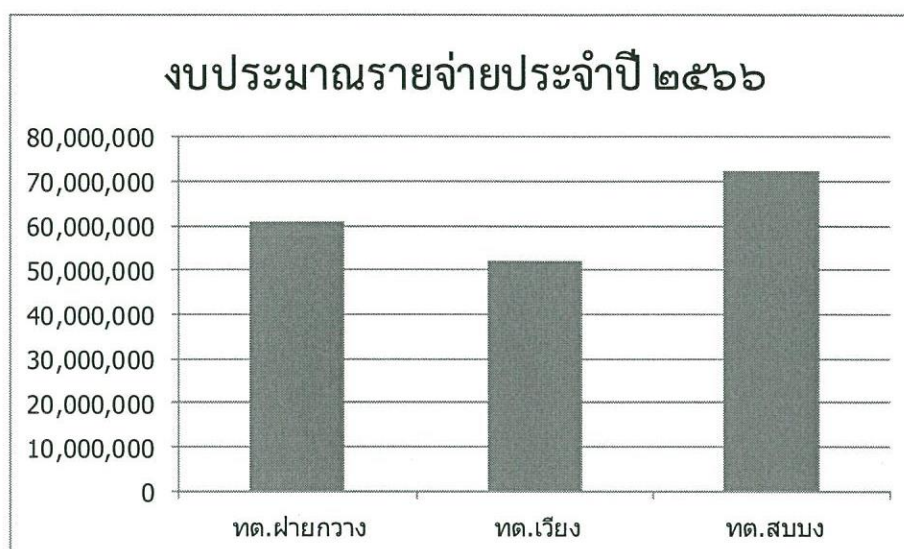
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลฝ่ายกวาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓	จำนวนพนักงาน จ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑๘ อัตรา ๑.สำนักปลัด ๕ อัตรา ๒.กองคลัง ๒ อัตรา ๓.กองช่าง ๒ อัตรา ๔.กองการศึกษา ๗ อัตรา ๕.กองสาธารณสุขฯ ๑ อัตรา	จำนวน ๑๗ อัตรา ๑ สำนักปลัด ๖ อัตรา ๒ กองคลัง ๑ อัตรา ๓ กองช่าง ๑ อัตรา ๔ กองสาธารณสุขฯ ๗ อัตรา ๕ กองการศึกษา ๒ อัตรา	จำนวน ๓๐ อัตรา ๑ สำนักปลัด ๘ อัตรา ๒ กองคลัง ๓ อัตรา ๓ กองช่าง ๓ อัตรา ๔ กองสาธารณสุขฯ ๖ อัตรา ๕ กองการศึกษา ๑๐ อัตรา
๔	จำนวนพนักงาน จ้างทั่วไป	จำนวน ๑๘ อัตรา ๑.สำนักปลัด ๘ อัตรา ๒.กองคลัง ๑ อัตรา ๓. กองการศึกษา ๔ อัตรา ๔.กองสาธารณสุขฯ ๕ อัตรา	จำนวน ๖ อัตรา ๑.สำนักปลัด ๑ อัตรา ๒.กองคลัง - อัตรา ๓. กองการศึกษา ๓ อัตรา ๔.กองสาธารณสุขฯ ๑ อัตรา ๕.กองช่าง ๑ อัตรา	จำนวน ๘ อัตรา ๑.สำนักปลัด ๒ อัตรา ๒.กองคลัง ๒ อัตรา ๓. กองการศึกษา ๑ อัตรา ๔.กองสาธารณสุขฯ ๓ อัตรา ๕.กองช่าง - อัตรา

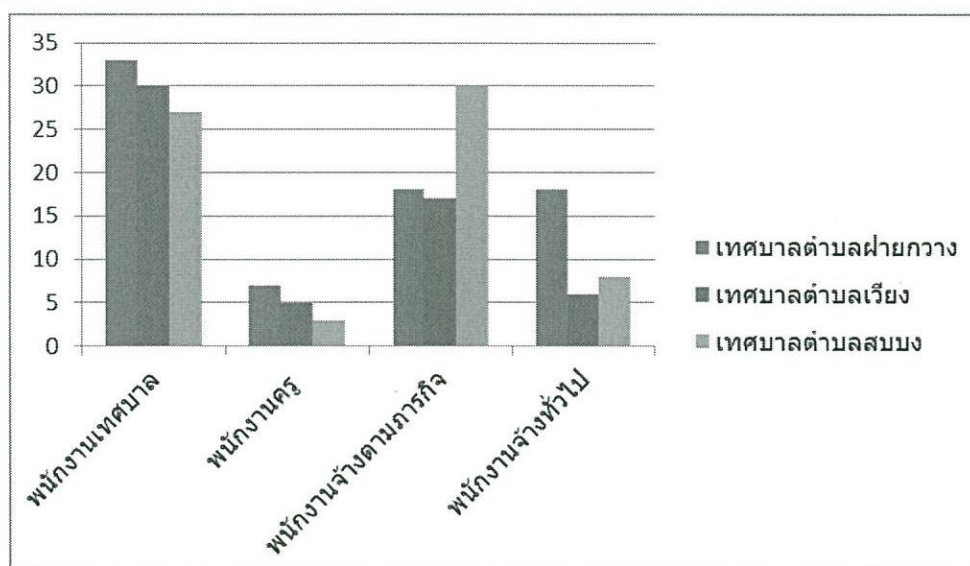


การเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ใกล้เคียง

แสดงแผนภูมิเปรียบเทียบงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖



แสดงแผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง





จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลฝายกวาง และเทศบาลตำบลเวียง และเทศบาลตำบลสบง ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใกล้เคียงกัน บริบทลักษณะภูมิประเทศ งบประมาณใกล้เคียงกันและมีเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่างบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ใกล้เคียงกัน มีงบประมาณที่แตกต่างกัน เนื่องจากเทศบาลตำบลสบงมีงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ (๗๒,๒๕๓,๒๐๐ บาท) เทศบาลตำบลเวียง มีงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ (๕๑,๙๕๖,๗๙๗ บาท) เทศบาลตำบลฝายกวาง มีงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ (๖๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท) สำหรับการกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลฝายกวาง เทศบาลตำบลเวียง เทศบาลตำบลสบง มีอัตรากำลังในส่วนของการบริหารงานที่แตกต่างกัน ด้วยข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณรายจ่ายประจำปี เทศบาลตำบลฝายกวาง จึงยังไม่มีควมจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งขึ้นมาใหม่ สามารถใช้ปริมาณคนที่มีอยู่ในปัจจุบันปฏิบัติงานได้ ส่วนตำแหน่งที่ว่าง ทั้งสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติเทศบาลตำบลฝายกวาง แจ้งความประสงค์ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร สำหรับสายงานผู้ปฏิบัติได้มีการประชาสัมพันธ์รับโอน หากสรรหาด้วยวิธีการรับโอนแล้วยังไม่ผู้มาดำรงตำแหน่ง ทางเทศบาลจะแจ้งให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสรรหาต่อไป ส่วนพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปที่ว่างตามแผนอัตรากำลังนั้น จะได้ทำการสรรหาต่อไป ซึ่งถ้ามีผู้ดำรงตำแหน่งครบตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

เทศบาลตำบลฝายกวาง จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การจัดตั้งเทศบาลตำบลฝายกวาง เมื่อวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๑ เทศบาลตำบลฝายกวาง ตั้งอยู่เลขที่ ๑๒๙ หมู่ที่ ๑๐ ตำบลฝายกวาง อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ตั้งอยู่ห่างจากอำเภอเชียงคำประมาณ ๘ กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดพะเยา ประมาณ ๗๑ กิโลเมตร มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ จำนวน ๑๗ หมู่บ้าน ประชากรในพื้นที่ตำบลฝายกวาง จำนวน ๘,๗๑๗ คน จำนวนครัวเรือน ๓,๘๑๔ ครัวเรือน มีพื้นที่ ๑๖๗ ตารางกิโลเมตร หรือ ๑๐๔,๓๗๕ ไร่

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลฝายกวาง พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๔.๑ ด้านเศรษฐกิจ

- ต้นทุนการผลิตภาคเกษตรกรรมมีราคาสูง ทำให้เมื่อหัก ค่าใช้จ่ายแล้วทำให้เหลือรายได้น้อยลง
- ขาดการส่งเสริมการลงทุนในภาคการเกษตร
- ไม่มีสถานที่จำหน่ายสินค้ารวมทางการเกษตร
- ผลผลิตมีสารพิษตกค้าง
- การว่างงานของเกษตรกรหลังจากฤดูเก็บเกี่ยว



ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ลดต้นทุนการผลิต
- ส่งเสริมให้เกษตรกรหันมาใช้ปุ๋ยชีวภาพหรือการทำเกษตรอินทรีย์แทนการใช้ปุ๋ยเคมี
- ตลาดขายส่งสินค้าของตำบล

แนวโน้มในอนาคตด้านเศรษฐกิจ

- เกษตรกรมีผลผลิตเพิ่มขึ้น
- ต้นทุนลดลง รายได้เพิ่มขึ้น
- ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจมากขึ้น และก่อให้เกิดการรวมกลุ่ม เพื่อประกอบอาชีพและเป็นการเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัว
- เกษตรกรมีตลาดขายส่งสินค้า

๔.๒ ด้านสังคม

- ปัญหายาเสพติดกำลังแพร่ระบาดหลังจากที่มีมาตรการกวาดล้าง ทำให้ปัญหาลดลง
- รายได้จำนวนมากมาจากยาเสพติดยังคงเป็นสิ่งล่อใจให้มีผู้ประทุษร้ายเกิดขึ้นเสมอ
- สภาพครอบครัวและสังคมต้องอยู่กันอย่างแข่งขันทำให้คนในครอบครัวขาดความเอาใจใส่ซึ่งกันและกันทำให้เด็กเยาวชนรู้สึกขาดความอบอุ่น และหันไปหาที่พึ่งที่ไม่เหมาะสม
- มีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสจากผู้ติดเชื้อที่เดินทางมาจากพื้นที่เสี่ยง
- ประชาชนไม่ปฏิบัติตามมาตรการป้องกัน
- สภาวัฒนธรรมตำบล ยังไม่มีแนวทางบริหารงานที่ชัดเจน
- งบประมาณสนับสนุนมีน้อยไม่เพียงพอ ให้จัดกิจกรรมได้หลาย ๆ กิจกรรม
- วัยรุ่นจะเป็นกลุ่มที่มีอารมณ์ค่อนข้างรุนแรงและใช้กำลังการตัดสินมากกว่าใช้สติ ก่อให้เกิดปัญหาการทำร้ายร่างกาย ปัญหาอาชญากรรม

ความต้องการด้านสังคม

- จัดให้มีการลาดตระเวนดูแลความเรียบร้อยในเวลากลางคืนเพิ่มขึ้น
- จัดโครงการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรู้จักโทษและพิษภัยของยาเสพติด
- สร้างความตระหนักในปัญหาเสพติด
- จัดอบรมให้ความรู้แก่คนในชุมชนและครอบครัว
- ระบบการให้บริการสาธารณสุขทั่วถึง
- นโยบายการช่วยเหลือเยียวยาแก่ผู้ได้รับผลกระทบ
- เทศบาลเป็นพี่เลี้ยงสภาวัฒนธรรมฯ ในการบริหารจัดการเพื่อให้มีทิศทางที่ชัดเจนและสามารถดูแลองค์กรของตนเองได้
- ปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับการใช้ความรุนแรงแก้ไข้ปัญหา
- จัดกิจกรรมสร้างสรรค์เพื่อให้วัยรุ่นได้ใช้เวลาให้เป็นประโยชน์



แนวโน้มในอนาคตด้านสังคม

- ปัญหาการลักทรัพย์ลดลงและหมดไปในที่สุด
- ประชาชนมีความรู้เรื่องโทษของยาเสพติดและห่างไกลจากยาเสพติด
- ปัญหา ยาเสพติดลดลงและมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ
- เกิดความรัก ความอบอุ่นขึ้นในครอบครัว
- สภาพวัฒนธรรมตำบลมีการบริหารงานที่เข้มแข็ง
- มีองค์กรหลักที่เข้มแข็ง เป็นผู้นำในการสืบทอด สืบสานอนุรักษ์กิจกรรมทางศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน
- ปัญหาความรุนแรงลดลง
- วัยรุ่นรู้จักการใช้ชีวิตให้มีคุณค่า

๔.๓ ด้านสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาขยะมูลฝอย มีการลักลอบนำขยะมาทิ้งในที่สาธารณะ ไม่มีสถานที่สำหรับทิ้งขยะ
- ปัญหาแหล่งน้ำตื้นเขิน คู คลอง แหล่งน้ำดิบตื้นเขิน มีวัชพืชปกคลุมเต็มลำคลอง ทำให้เกิด ขวางทางน้ำไหลและเกิดการสะสมจนเน่าเสีย
- ปัญหาการทิ้งสิ่งปฏิกูลและปล่อยน้ำเน่าเสียลงแหล่งน้ำ

ความต้องการด้านสิ่งแวดล้อม

- จัดหาถังขยะและสถานที่ทิ้งขยะให้เพียงพอ
- สร้างจิตสำนึกประชาชนในเรื่องของการรักษาความสะอาด
- ขุดลอกคลองเพื่อกำจัดวัชพืช
- ทำความเข้าใจกับประชาชนและผู้ประกอบการไม่ให้ทิ้งขยะ และปล่อยน้ำเสียลงคลองและให้ผู้ประกอบการจัดสร้างบ่อบำบัดน้ำเสีย
- จัดทำข้อบัญญัติห้ามปล่อยน้ำเสียและทิ้งขยะลงในแหล่งน้ำ
- รณรงค์ปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์น้ำ

แนวโน้มในอนาคตด้านสิ่งแวดล้อม

- ถนนทุกสายสะอาดไม่มีขยะ ปัญหาการลักลอบทิ้งขยะในที่สาธารณะลดลงและหมดไป
- มีน้ำใช้เพียงพอ ไม่เกิดน้ำเน่าเสีย สัตว์น้ำสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้
- น้ำไม่เน่าเสีย และมีคุณภาพดี

๔.๔ ด้านการบริหารจัดการ

- ขาดแคลนบุคลากร บุคลากรมีน้อยกว่าจำนวนงาน โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้ความรู้ความเข้าใจ เฉพาะด้าน ทำให้งานออกมาขาดประสิทธิภาพ
- บุคลากรขาดจิตสำนึก ขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ละเลยงานในหน้าที่และงานของส่วนร่วม ขาดจิตสำนึกของการเป็นบุคลากรของรัฐที่ดี
- การบริหารจัดการระบบประปา การจัดเก็บค่าน้ำประปาไม่สามารถจัดเก็บได้ครบถ้วน มีการ



ลักลอบใช้น้ำประปา

- การบริการประชาชน สถานที่ให้บริการประชาชนไม่สะดวก

ความต้องการด้านการบริหารจัดการ

- จัดหาบุคลากรเพิ่มเติม โดยพิจารณาในงานที่มีความจำเป็นต่อองค์กรหรือเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะสูง
- พัฒนาศักยภาพและประสบการณ์ในงานที่ต้องปฏิบัติ ในกรณีที่มีความจำเป็นต้องปฏิบัติงานตนเองไม่มีความรู้
- จัดอบรมเพื่อพัฒนาคุณธรรม และสร้างจิตสำนึกในการเป็นบุคลากรของรัฐที่ดีมีคุณภาพ มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม
- เพิ่มอัตรากำลังน้ำประปา
- ปรับโครงสร้างระบบประปาทั้งระบบ
- ใช้มาตรการขั้นเด็ดขาดสำหรับผู้ลักลอบใช้น้ำประปาและประชาชนที่ค้างชำระน้ำประปาเกินกว่าระยะเวลาที่กำหนด โดยนำกฎหมายเข้ามาบังคับใช้
- รวมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชนให้อยู่ในบริเวณเดียวกัน เพื่อสะดวกในการให้บริการประชาชน

แนวโน้มในอนาคตด้านการบริหารจัดการ

- การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
- บุคลากรของรัฐมีคุณภาพ การทำงานมีประสิทธิภาพ
- มีรายได้จากค่าน้ำประปาเพิ่มขึ้น ลดปัญหาการขาดทุน
- ไม่มีการลักลอบใช้น้ำ ไม่มีการค้างชำระค่าน้ำประปา
- ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการบริหารขององค์กร

๔.๕ ด้านการบริการสาธารณะ

- การคมนาคมขนส่งไม่สะดวก สภาพถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ
- อุบัติเหตุตามท้องถนนตามทางแยก ไม่มีป้ายจราจรแสดงทำให้เกิดอุบัติเหตุ
- ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ ไม่มีไฟส่องสว่างริมถนน โดยเฉพาะทางแยก ทางโค้งในชุมชน
- น้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคไม่เพียงพอ
- น้ำท่วมขังที่อยู่อาศัยและพื้นที่ทำการเกษตร เนื่องจากไม่มีคลองระบายน้ำ

ความต้องการด้านการบริการสาธารณะ

- ปรับปรุงหรือซ่อมแซมถนน
- ก่อสร้างถนนลาดยาง หรือถนนคอนกรีต
- ติดตั้งป้ายจราจร
- ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้เพิ่มมากขึ้น
- ขยายระบบประปาให้ทั่วถึง



-ชุดลอกคลองระบายน้ำ วางท่อระบายน้ำทิ้ง

แนวโน้มในอนาคตด้านการบริการสาธารณะ

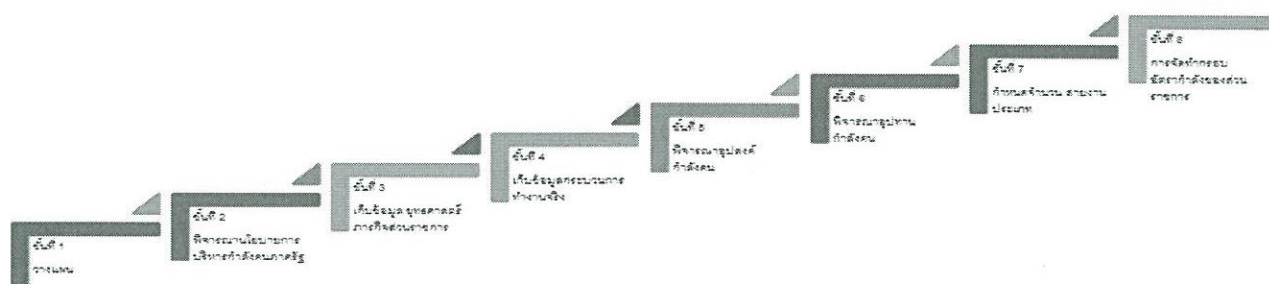
- การก่อสร้างถนนลาดยางแอสฟัลต์ติกคอนกรีตที่ได้มาตรฐานอย่างน้อยปีละ ๑ เส้นทาง โดยเฉพาะทางหลักที่ประชาชนใช้เป็นเส้นทางสัญจรหรือขนส่งพืชผลทางการเกษตร
- อุบัติเหตุลดลง
- ไฟฟ้าสาธารณะมีสภาพใช้งานได้ดี
- ประชาชนทุกครัวเรือนมีน้ำประปาใช้อย่างพอเพียง
- ประชาชนมีน้ำสะอาดไว้ใช้ในการอุปโภค บริโภค
- ปัญหาน้ำท่วมขังลดลง

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนของเทศบาลตำบลฝายกวาง

เทศบาลตำบลฝายกวาง ยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลฝายกวาง ใช้หลักบันได ๘ ขั้น



การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในเทศบาลตำบลฝายกวาง
แบบบันได ๘ ขั้น



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

เทศบาลตำบลฝายกวางแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

เทศบาลตำบลฝายกวาง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	คณะกรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาล	คณะกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณะกรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	คณะกรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการ/เลขานุการ
๙. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ



คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลฝายกวาง ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลฝายกวาง

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลฝายกวาง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำในเทศบาล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลฝายกวาง

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลฝายกวาง จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.ท.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้เทศบาลตำบลฝายกวาง มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความ



ปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ การได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลฝายกวาง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- พัฒนาสร้างจิตสำนึกในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมการเพิ่มพื้นที่สีเขียว
- ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ขุดลอกแหล่งน้ำลำน้ำแวน, ลำน้ำลาว และลำน้ำสาขา เพื่อใช้ในการทำการเกษตรกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

- ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์
- พัฒนาด้านการเกษตร เพื่อการบริโภค การซื้อขายภายในประเทศและส่งออก
- พัฒนาธุรกิจขนาดเล็กส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัวและผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
- ส่งเสริมการท่องเที่ยวและบริการ
- พัฒนาการพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุนและกิจการสหกรณ์
- พัฒนาสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการและการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- พัฒนาและปรับปรุงระบบคมนาคมขนส่งให้ได้มาตรฐานยิ่งขึ้น
- พัฒนาระบบสาธารณูปโภค เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนสู่ชุมชนที่น่าอยู่
- พัฒนาแหล่งน้ำ ลำน้ำแวน, ลำน้ำลาวและลำน้ำสาขา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาสังคม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ส่งเสริมสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส
- ส่งเสริมด้านสาธารณสุขและอนามัย
- ส่งเสริมการจัดระเบียบของหมู่บ้าน/ชุมชน
- ส่งเสริมและป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ส่งเสริมเพิ่มศักยภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของศูนย์ อปพร.
- ส่งเสริมกีฬา และนันทนาการในตำบล
- ส่งเสริมการศึกษา คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม การศาสนาจารีตประเพณี
- อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ส่งเสริมกิจกรรมเด็กและเยาวชน



ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาการเมืองการบริหาร

- ปรับปรุงคุณภาพการให้บริการประชาชน
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย
- ส่งเสริมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการในองค์กร
- ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพบุคลากร

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อเทศบาลตำบลฝายกวาง มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และเทศบาลตำบลฝายกวาง จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันเทศบาลตำบลฝายกวาง มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่ คณะกรรมการจะได้ปรับแก้ตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์

เทศบาลตำบลฝายกวาง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- พัฒนาสร้างจิตสำนึกในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ส่งเสริมการเพิ่มพื้นที่สีเขียว - ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม - ขุดลอกแหล่งน้ำ ลำน้ำแวน , ลำน้ำลาว และลำน้ำสาขาเพื่อใช้ในการทำการเกษตรกรรม	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองการศึกษา - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - หัวหน้าสำนักปลัด - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - หัวหน้าฝ่ายปกครอง - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นายช่างโยธา - วิศวกรโยธา



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว	- ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์ - พัฒนาด้านการเกษตร เพื่อการบริโภค การซื้อขายภายในประเทศและส่งออก - พัฒนาธุรกิจขนาดเล็ก ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัวและผู้ประกอบการ SMWs - ส่งเสริมการท่องเที่ยวและบริการ - พัฒนาการพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุนและกิจการสหกรณ์ - พัฒนาสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการและการแข่งขัน	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - หัวหน้าสำนักปลัด - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - หัวหน้าฝ่ายปกครอง - นักวิชาการสาธารณสุข - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการศึกษา - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นิติกร - นักจัดการงานทั่วไป - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐาน	- พัฒนาและปรับปรุงระบบคมนาคมขนส่งให้ได้มาตรฐานยิ่งขึ้น - พัฒนาระบบสาธารณูปโภคเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนสู่ชุมชนที่น่าอยู่ - พัฒนาแหล่งน้ำ ลำน้ำแวน,ลำน้ำลาว และลำน้ำสาขา - การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - การสาธารณูปการ - การจัดให้มีและการบำรุงรักษาไฟฟ้าหรือแสงสว่าง - การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองสาธารณสุข - ผอ.กองการศึกษา - ผอ.กองสาธารณสุข - ผอ.กองคลัง - นายช่างโยธา - วิศวกรโยธา - เจ้าพนักงานธุรการ - พนักงานเทศบาลทุกระดับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาสังคม การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	- ส่งเสริมสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส - ส่งเสริมด้านสาธารณสุขและอนามัย - ส่งเสริมการจัดระเบียบของหมู่บ้าน/ชุมชน - ส่งเสริมและป้องกันและแก้ไขปัญหา	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองการศึกษา - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานศึกษา - หัวหน้าฝ่ายปกครอง



	ยาเสพติด - ส่งเสริมเพิ่มศักยภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของศูนย์ อปพร. - ส่งเสริมกีฬา และนันทนาการในตำบล - ส่งเสริมการศึกษา คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม การศาสนาจารีตประเพณี - อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น - ส่งเสริมกิจกรรมเด็กและเยาวชน	- ผอ.กองสาธารณสุข - นักวิชาการสาธารณสุข - นักวิชาการศึกษา - นักพัฒนาชุมชน - นิติกร - นักทรัพยากรบุคคล - นักจัดการงานทั่วไป - จพง.ป้องกันฯ - ครู/ผดต. - ผช.เจ้าพนักงานธุรการ - พนักงานเทศบาลทุกระดับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาการเมืองการบริหาร	- ปรับปรุงคุณภาพการให้บริการประชาชน - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน - ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย - ส่งเสริมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการในองค์กร - ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพบุคลากร	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองการศึกษา - หน.ฝ่ายอำนวยการ - หน.ฝ่ายปกครอง - นายช่างช่างโยธา - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักทรัพยากรบุคคล - นักจัดการงานทั่วไป - นักวิชาการตรวจสอบภายใน - พนักงานเทศบาลทุกระดับ

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

เทศบาลตำบลฝายกวาง ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลพิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี



บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ พบว่า เทศบาลตำบลฝายกวาง มีการปฏิบัติงานด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และด้านโครงสร้างพื้นฐานที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้น คณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลีย้อัตรากำลังเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

เทศบาลตำบลฝายกวาง มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้มี จำนวน ๑ ราย กรณีในระยะเวลาดังกล่าวหากมีคนโอนมาแล้วอายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร เทศบาลตำบลฝายกวาง วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน เทศบาลตำบลฝายกวาง จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ เทศบาลตำบลฝายกวาง จะสรรหาคณะดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.ท.จ.จังหวัดพะเยา) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากเทศบาลตำบลฝายกวาง ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว เทศบาลตำบลฝายกวาง จะรายงานตำแหน่งพนักงานเทศบาล ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลฝายกวาง ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลฝายกวาง ดังนี้

- **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้



- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่เทศบาลตำบลฝายกวางเป็นเทศบาลสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง แต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลฝายกวาง ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม อีกทั้งเทศบาลตำบลฝายกวาง ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก



๕. การกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลฝายกวาง (พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติม)

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ (มาตรา ๕๐ (๒)) ๑.๒ ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑(๑)) ๑.๓ บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑(๕)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๑ (๘)) ๑.๕ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑(๗))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ ในด้าน นี้ คือ กองช่าง
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐(๗)) ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔)) ๒.๓ มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐(๕)) ๒.๔ ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐(๕)) ๒.๕ ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้(มาตรา๕๑(๖))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ คือ สำนักปลัด โดยในส่วนของสำนักปลัด อยู่ในงานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์, งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและงานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และกองสาธารณสุข อยู่ในงานงานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๑ รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐(๑))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็น การให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



๔. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๔.๑ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐(๓))	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้คือ สำนักปลัด กองช่าง กองสาธารณสุข
๕. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๕.๑ การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗)) (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่ อบท.พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน)	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจในด้านการส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว ให้มีการและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ การส่งเสริมการท่องเที่ยว กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้คือ สำนักปลัด กองคลัง กองสาธารณสุขฯ
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐(๘)) (พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติม) และ (มาตรา ๑๖ (๑๑) พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่ อบท. พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน)	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับ ภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือกองการศึกษา สำนักปลัด



๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๗.๑ สนับสนุนเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกส่วนในสังกัดเทศบาลตำบลฝายกวาง (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน)
--	--

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลฝายกวางได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

(๑) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒

“มาตรา ๕๐” ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๗) ^{๗๑} ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๘) ^{๗๒} บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) ^{๗๓} หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล



เทศบาลตำบลฝายกวาง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ ถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ดังนั้น เทศบาลตำบลฝายกวางจึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ และมีพนักงานที่รับผิดชอบงานในแต่ละด้าน เพียงพอและมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายและตามที่กฎหมายกำหนดไว้

(๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๐ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามกฎหมายบัญญัติ

การจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะใดที่สมควรให้เป็นหน้าที่และอำนาจโดยเฉพาะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ หรือให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการใด ให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติซึ่งต้องสอดคล้องกับรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามวรรคสี่ และกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับกลไกและขั้นตอนในการกระจายหน้าที่และอำนาจ ตลอดจนงบประมาณและบุคลากรที่เกี่ยวกับหน้าที่และอำนาจดังกล่าวของส่วนราชการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย

ในการจัดทำบริการสาธารณะหรือกิจกรรมที่เป็นหน้าที่และอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถ้าการร่วมดำเนินการกับเอกชนหรือหน่วยงานของรัฐหรือมีการมอบหมายให้เอกชนหรือหน่วยงานของรัฐดำเนินการ จะเป็นประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นมากกว่าการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการเอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะร่วมหรือมอบหมายให้เอกชนหรือหน่วยงานของรัฐดำเนินการนั้นก็ได้ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม ตามหมวดที่ ๒ การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่และหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขโรคและก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณสุขการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และส่งเสริมการลงทุน



- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของผู้ด้อยโอกาส
- (๑๒) การปรับปรุงชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถานรวม
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๙) การควบคุมอาคาร
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด



ด้วยเหตุนี้เทศบาลตำบลฝายกวาง ได้มีการวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคคลากรรัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีคนรับผิดชอบที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยพิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลฝายกวาง

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

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) เป็นการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาวและกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง และมีการบูรณาการและสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคม ทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุนิยามทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- ๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- ๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- ๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอกรวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทยกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญอาทิ

- (๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมืองขจัดคอร์รัปชันสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม
- (๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายในตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล
- (๔) การพัฒนาระบบกลไกมาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับและรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่



- (๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการฝึกกำลังป้องกันประเทศการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศสร้างร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ
- (๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
- (๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวนอนมากขึ้น

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันเพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้วซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรมเกษตรและบริการการสร้าง ความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหารการเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการรวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคตทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้านอันได้แก่โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมการพัฒนาทุนมนุษย์และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนเพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกายใจสติปัญญามีความเป็นสากลมีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลมีระเบียบวินัยเคารพกฎหมายมีคุณธรรมจริยธรรมรู้คุณค่าความเป็นไทยมีครอบครัวที่มั่นคง

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึงลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรมกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม
- (๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- (๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- (๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน
- (๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและมีความมั่นคงด้านน้ำรวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติและพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียวกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การจัดระบบอนุรักษ์ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำเน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม



- (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖.ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจมีสมรรถนะสูงมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสมมีธรรมาภิบาลกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญอาทิ

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้างบทบาทภารกิจของหน่วยงานภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆให้ทันสมัยเป็นธรรมและเป็นสากล
- (๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

(๔) พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

“ มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง จะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้ ”

ตามที่รัฐบาลได้จัดสรร รายการเงินอุดหนุนทั่วไปที่เดิมเป็นรายการที่ระบุวัตถุประสงค์ซึ่งไม่ต้องนำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่าย แต่ได้เปลี่ยนแปลงโดยให้นำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่าย ทำให้วงเงินงบประมาณรายจ่ายสูงขึ้น ส่งผลให้เมื่อนำภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับวงเงินงบประมาณรายจ่ายแล้ว จะมีอัตราลดต่ำลงจนไม่สะท้อนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่แท้จริงขึ้นได้นั้น กรณีดังกล่าวกระทรวงมหาดไทย ได้แจ้งเป็นข้อแนะนำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้พึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละปีขึ้นอยู่กับนโยบายรัฐบาลที่อาจเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปหรือเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ทำให้ภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ ไม่สะท้อนกรอบวงเงินที่แน่นอน ทั้งนี้ หากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดสรรเป็นรายการเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ก็จะทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายลดลงจนอาจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ขึ้นได้



เพราะฉะนั้นต้องควรพึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล หากในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียกชื่อเงินอุดหนุน และ/หรือการกำหนดเงินอุดหนุนที่ต้องตราเป็นงบประมาณรายจ่ายขึ้น อาจทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายเปลี่ยนแปลงทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เกินกว่าร้อยละ ๔๐ อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการพิจารณาเรื่องดังกล่าว เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคตขึ้นได้

(๕) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ.๒๕๗๐)

๑. กรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมาย การจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ยังอยู่ในช่วงเวลาทั่วโลกรวมถึงประเทศไทยต้องเผชิญกับข้อจำกัดหลากหลายประการที่เป็นผลสืบเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ซึ่งไม่เพียงแต่ก่อให้เกิดการเจ็บป่วยและเสียชีวิตของประชากร แต่ยังส่งผลให้เกิดเงื่อนไขทางเศรษฐกิจและการดำเนินชีวิต ของประชาชนทุกกลุ่ม นอกจากนี้ ในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ยังเป็นช่วงเวลาที่แนวโน้ม ของการพัฒนาของเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่มีความรุนแรงเพิ่มขึ้น การเป็นสังคมสูงวัยของประเทศไทยและหลายประเทศทั่วโลก ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงด้านภูมิรัฐศาสตร์ระหว่างประเทศ ดังนั้น การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศท่ามกลางกระแสแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคง ท่ามกลางความผันแปรที่เกิดขึ้นรอบด้าน และคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อำศัยหลักการและแนวคิด ๔ ประการ จำเป็นต้องยึดกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญ ดังนี้

- (๑) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เหตุผล ความพอประมาณ ภูมิคุ้มกันบนฐานของความรู้ คุณธรรม และความเพียร
- (๒) การสร้างความสามารถในการ “ล้มแล้ว ลุกไว” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน ๓ ระดับ
 - ๑) การพร้อมรับ หรือ ระดับ “อยู่รอด
 - ๒) การปรับตัว หรือ ระดับ “พอเพียง”
 - ๓) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน หรือ ระดับ “ยั่งยืน”
- (๓) เป้าหมายการพัฒนายั่งยืนของสหประชาชาติ “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง”
- (๔) การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว

เทศบาลตำบลฝายกวาง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ ถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ เพื่อให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายที่กำหนดไว้



(๖) แผนพัฒนาจังหวัดพะเยา (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์ “ เมืองพะเยาน่าอยู่ มุ่งสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ ”

พัฒนาจังหวัดพะเยาให้เป็นเมืองน่าอยู่สำหรับคนทุกกลุ่มในสังคม โดยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมมีความมั่นคง ปลอดภัย มีสิ่งแวดล้อมที่ดี บนพื้นฐานของอัตลักษณ์และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ซึ่งเป็นฐานของการสนับสนุนเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ที่จะพัฒนาเกษตรให้มีมูลค่าสูง ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ และพัฒนาศักยภาพการค้า การลงทุน เพื่อสร้างรายได้ให้กับจังหวัดพะเยาอย่างยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาเกษตรให้มีมูลค่าสูง

วัตถุประสงค์

๑. จังหวัดพะเยามีพื้นที่เกษตรปลอดภัย เกษตรอินทรีย์เพิ่มขึ้น
๒. เกษตรปลอดภัย เกษตรอินทรีย์ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น (พืช สัตว์ ประมง)
๓. มูลค่าสินค้าเกษตรและสินค้าเกษตรแปรรูปเพิ่มขึ้น
๔. เกษตรกรมีช่องทางการตลาดสินค้าเกษตรที่หลากหลาย

เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. พื้นที่เกษตรปลอดภัยเพิ่มขึ้น (๔,๕๐๐ ไร่/ปี)
๒. พื้นที่เกษตรอินทรีย์เพิ่มขึ้น (๒๓๐ไร่/ปี)
๓. จำนวนแปลง/บ่อ/ฟาร์มที่ผ่านการรับรองมาตรฐานเกษตรปลอดภัย (GAP) (๔๐๐ แปลง/ฟาร์มต่อปี)
๔. จำนวนแปลง/ฟาร์มที่ผ่านมาตรฐานเกษตรอินทรีย์ (Organic Thailand) (๕๐ แปลง/ฟาร์มต่อปี)
๕. ร้อยละมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคการเกษตรของจังหวัดที่เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๕/ปี)

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาแหล่งน้ำ โครงสร้างพื้นฐาน และการวิจัยเพื่อสนับสนุนภาคการผลิตทางการเกษตร
๒. ส่งเสริม และพัฒนาเกษตรกร สถาบันเกษตรกร
๓. ส่งเสริม และพัฒนาสินค้าการเกษตรให้มีคุณภาพมาตรฐาน
๔. ส่งเสริม และพัฒนาช่องทางการตลาดสินค้าเกษตร

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์

วัตถุประสงค์

๑. จังหวัดพะเยาเป็นจุดหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวที่เน้นคุณค่าและความยั่งยืน
๒. จังหวัดพะเยามีรายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น
๓. จังหวัดพะเยามีจำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น
๔. รายได้จากการท่องเที่ยวกระจายสู่ชุมชน



เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของรายได้จากการท่องเที่ยวของจังหวัดเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๑-๒/ปี)
๒. ร้อยละของจำนวนนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๑-๒/ปี)
๓. ร้อยละของค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ย/คน/วันของนักท่องเที่ยวที่เข้ามาเที่ยวจังหวัดพะเยาเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๑-๒/ปี)

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการการท่องเที่ยว
๒. พัฒนาศักยภาพมัคคุเทศก์และบุคลากร
๓. พัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านท่องเที่ยว/ทรัพยากร
๔. พัฒนาแหล่งและกิจกรรมท่องเที่ยว
๕. พัฒนาธุรกิจบริการการท่องเที่ยว
๖. พัฒนาการตลาดและประชาสัมพันธ์

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ พัฒนาศักยภาพการค้า การลงทุน เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมการค้า การลงทุน การสร้างงาน สร้างรายได้ ให้แก่ ท้องถิ่น ชุมชนผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ผู้ประกอบการยุคใหม่ในจังหวัดพะเยา
๒. เพื่อเพิ่มมูลค่าการจำหน่ายสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP) ของจังหวัดพะเยา
๓. เพื่อเพิ่มมูลค่าการค้าวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดพะเยา
๔. เพื่อเพิ่มมูลค่าการลงทุนในจังหวัดพะเยา
๕. เพื่อเพิ่มมูลค่าการค้าชายแดน

เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของมูลค่าการค้าการลงทุนในจังหวัดพะเยาเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๒/ปี)
๒. ร้อยละของมูลค่าการลงทุนภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดพะเยาเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๑๐/ปี)
๓. ร้อยละของมูลค่าการค้าชายแดนเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๒/ปี)

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาเมือง โครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งและระบบโลจิสติกส์ เพื่อรองรับการค้าการลงทุน

ลงทุน

๒. พัฒนาผู้ประกอบการยุคใหม่ให้มีทักษะที่จำเป็น สามารถขับเคลื่อนธุรกิจด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ในการเพิ่มมูลค่าธุรกิจ

๓. ส่งเสริมความเข้มแข็งของวิสาหกิจชุมชนขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) วิสาหกิจเพื่อสังคม ให้มีศักยภาพโดยการพัฒนาและใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม



๔. ส่งเสริมและพัฒนาสินค้า Life Style / OTOP / ผลิตภัณฑ์ชุมชน / ผลิตภัณฑ์หัตถกรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และหัตถอุตสาหกรรมเพื่อเพิ่มมูลค่าและสร้างรายได้
๕. พัฒนาศักยภาพของอุตสาหกรรมอาหารในพื้นที่
๖. ส่งเสริมและพัฒนาช่องทางการตลาด การจัดกิจกรรมส่งเสริมธุรกิจ SMEs
๗. ส่งเสริมความร่วมมือและความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้านเพื่อเสริมสร้างการค้าการลงทุนระหว่างกัน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ ยกระดับคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความมั่นคง

วัตถุประสงค์

ประชาชนคนพะเยาทุกช่วงวัยมีคุณภาพชีวิตที่ดี ผู้สูงอายุได้รับการพัฒนา ชุมชนเข้มแข็ง สังคมมีความปลอดภัย มีความมั่นคงภายในและตามแนวชายแดน

เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. รายได้ครัวเรือนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๓ / ปี)
๒. จำนวนของหมู่บ้าน/ชุมชนมีผลการสำรวจสถานะปัญหาเสพติดในระดับหมู่บ้าน/ชุมชน เป็นหมู่บ้าน/ชุมชนที่ไม่มีปัญหาเสพติดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ของหมู่บ้าน/ชุมชนทั้งหมดในจังหวัดพะเยา
๓. จำนวนของอำเภอที่ผ่านเกณฑ์การประเมินพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีคุณภาพ (อย่างน้อย ๒ อำเภอ/ปี)

๔. จำนวนของเด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาต่อในระดับอาชีวะเพิ่มมากขึ้น (ร้อยละ ๑๐/ปี)

๕. อัตราการมีงานทำ/รายได้เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๕/ปี)

๖. จำนวน/ระบบ /เทคโนโลยีที่สนับสนุน Smart city (อย่างน้อย ๑ ระบบ)

แนวทางการพัฒนา

๑. สร้างความเข้มแข็งให้สถาบันครอบครัวและชุมชน
๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กและเยาวชน
๓. พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกของเมือง เป็นเมืองแห่ง Smart City
๔. เสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยในพื้นที่ตามแนวชายแดน
๕. เพิ่มประสิทธิภาพและเตรียมความพร้อมป้องกันโรคอุบัติใหม่
๖. พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานทุกช่วงวัยให้มีความรู้ มีทักษะ อาชีพ รายได้ ได้รับสวัสดิการและความปลอดภัย
๗. ส่งเสริมให้ผู้มีรายได้น้อย ผู้ด้อยโอกาส ให้มีอาชีพ มีรายได้
๘. พัฒนาคุณภาพชีวิตและศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ให้มีงานทำมีรายได้เพิ่มขึ้น
๙. พัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุและผู้พิการโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน
๑๐. การขยายผลโครงการร้อยใจรักษ์



**ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ อนุรักษ์ ป่าไม้ และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
วัตถุประสงค์**

๑. เพื่ออนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๒. เพื่อส่งเสริมการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม

เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. จำนวนเครือข่ายที่เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา สวน อนุรักษ์ และฟื้นฟู
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น (ปีละ ๒๐ ชุมชน)
๒. จำนวนเครือข่ายที่เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาไฟป่า และหมอกควัน
เพิ่มขึ้น (ปีละ ๒๐ ชุมชน)
๓. จำนวนพื้นที่ป่า (ปลูกป่า/ที่ได้รับการฟื้นฟูและพัฒนาเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑,๐๐๐ ไร่)
๔. จำนวนพื้นที่ที่ใช้พลังงานทดแทนเพิ่มขึ้น (ปีละ ๕๐ แห่ง)

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการสร้างฝายต้นน้ำลำธาร
๒. ส่งเสริมการปลูกต้นไม้ในพื้นที่ป่าและพื้นที่ต่าง ๆ
๓. การให้ความรู้และสร้างความตระหนักแก่กลุ่มเยาวชน/นักเรียน นักศึกษา ชุมชน ฯลฯ
๔. ส่งเสริมการอนุรักษ์ ป่าไม้ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และความหลากหลายทาง
ชีวภาพ
๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
และการป้องกันและแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน
๖. สร้างและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่ายการอนุรักษ์ ป่าไม้ ทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อมและการใช้ประโยชน์จากความหลากหลายทางชีวภาพ
๗. ส่งเสริมการใช้น้ำบาดาลเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร
๘. การส่งเสริมเมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืน
๙. การส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมศิลปกรรม สิ่งแวดล้อมธรรมชาติ
๑๐. การส่งเสริมการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๑๑. แก้ไขปัญหาคุณภาพน้ำในพื้นที่ชุมชนและพื้นที่ต้นน้ำ
๑๒. ส่งเสริมการบริหารจัดการขยะ
๑๓. ประสานการแก้ไขปัญหาคุณภาพน้ำในการอุปโภคบริโภค
๑๔. ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค
และการเกษตร
๑๕. ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน และการนำผลผลิตวัสดุเหลือใช้ทางการเกษตรจากพืช
และสัตว์พัฒนาเป็นพลังงานทดแทน
๑๖. ส่งเสริมการนำเศษวัสดุทางการเกษตรไปใช้ประโยชน์เพื่อลดการเผาวัสดุทางการเกษตร



๑๗. ส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างรายได้ที่ยั่งยืน เพื่อลดการเผาป่าในพื้นที่เกษตร พื้นที่ต่าง ๆ และลดการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้

(๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา

(พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์

“เมืองน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

ประกอบด้วย ๖ ด้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาสาธารณสุขและการกีฬา

แนวทางพัฒนา

๑.๑ ส่งเสริมการดำเนินงานด้านสาธารณสุขมูลฐาน และเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีให้กับประชาชน ตลอดจนการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่จำเป็นในการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด - ๑๙) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพที่ดี

๑.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีสถานที่สำหรับการออกกำลังกายและแข่งขันกีฬา

๑.๓ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและนันทนาการ

๑.๔ ส่งเสริมการจัดให้มีสวนสาธารณะหรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๑.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาทุกชนิด ตลอดจนสนับสนุนการจัดการแข่งขันกีฬาในทุกระดับ

๑.๖ เสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในการช่วยเหลือด้านสาธารณสุขพื้นฐานในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

แนวทางพัฒนา

๒.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต

๒.๒ ส่งเสริมการพัฒนาและปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยวให้สวยงาม และประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่ยู่งักมากขึ้น ตลอดจนจัดให้มีระบบข้อมูลเพื่อการจัดการท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ

๒.๓ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ เยาวชน ประชาชน ผู้สูงอายุ กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มอาชีพและกลุ่มองค์กรต่างๆ ตลอดจนผู้ด้อยโอกาส เพื่อให้มีความรู้ในการประกอบอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัวมากขึ้น

๒.๔ ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ วัฒนธรรม และการพัฒนาการบริการและการท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ

๒.๕ ส่งเสริมการเกษตรผสมผสานและเกษตรอินทรีย์ เพื่อให้ผลผลิตทางการเกษตรปลอดภัยจากสารพิษ

๒.๖ ส่งเสริมและพัฒนาสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) งานฝีมือ และหัตถกรรมให้เป็นสินค้าที่มีคุณภาพ



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางพัฒนา

๓.๑ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค และการเกษตรอย่างพอเพียงและทั่วถึง เป็นระบบกลุ่มน้ำพร้อมจัดทำแผนที่น้ำอย่างครอบคลุมทุกพื้นที่

๓.๒ สนับสนุนและช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาภัยแล้งและขาดแคลนน้ำ

๓.๓ ส่งเสริมให้มีระบบการคมนาคมและการขนส่งสินค้ามีความสะดวกรวดเร็ว และกระจายความเจริญไปทุกพื้นที่

๓.๔ สนับสนุนด้านเทคนิค วิชาการ เครื่องมือ เครื่องจักรกลและบุคลากร ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาคโครงสร้างพื้นฐานให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นๆ

๓.๕ ส่งเสริมการวางผังการใช้ที่ดินให้เป็นระบบ และการจัดการใช้ที่ดินอย่างเหมาะสม โดยการสนับสนุนให้มีการจัดทำผังเมืองรวม เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาเมืองและชุมชนให้มีระเบียบรองรับการขยายตัวของชุมชนในอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาสังคม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

แนวทางพัฒนา

๔.๑ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส หรือศูนย์สามวัยครอบคลุมทุกตำบลและการจัดสวัสดิการสังคมต่างๆ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๔.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา เพื่อเพิ่มโอกาสการเรียนรู้อย่างทั่วถึง อย่างต่อเนื่องทั้งในและนอกระบบ

๔.๓ ส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปะ จารีตประเพณี ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

๔.๔ การทำนุ บำรุงศาสนาและส่งเสริมวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๔.๕ สนับสนุนและส่งเสริมงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ตลอดจนแก้ไขปัญหาลูกและเยาวชนในกลุ่มเสี่ยง และการแก้ไขปัญหาลูกในต่างต่าง ๆ

๔.๖ สนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔.๗ สนับสนุนการป้องกันปัญหาอาชญากรรมและการจราจร เพื่อสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาศักยภาพธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางพัฒนา

๕.๑ ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกของประชาชน เด็กและเยาวชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ ที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตของประชาชน

๕.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาหน้าเฝ้าเสีย



๕.๔ ส่งเสริมการดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน โดยการปลูกป่าทดแทนและรักษาสภาพแวดล้อมของแหล่งต้นน้ำลำธาร

๕.๕ ส่งเสริมการประหยัดพลังงานและการรณรงค์แก้ไขปัญหาภาวะโลกร้อน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาการเมืองการบริหาร

แนวทางพัฒนา

๖.๑ ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้และประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด

๖.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในการบริหารงาน การตรวจสอบติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและการป้องกันการทุจริต

๖.๓ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ ตลอดจนส่งเสริมการจัดให้มีสถานที่สำหรับประชุม อบรมจัดกิจกรรมต่าง ๆ

๖.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนของ ผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น กลุ่มองค์กรต่าง ๆ ในการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดเป็นเครือข่ายความร่วมมือ ตลอดจนประสานการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

๖.๕ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๖ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับประชาธิปไตย สิทธิและหน้าที่ของพลเมืองและการเลือกตั้ง เพื่อให้การพัฒนาท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชน

๖.๗ การรณรงค์ปกป้องสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ตลอดจนการเสริมสร้างความสามัคคี

๖.๘ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง

(๘) ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลฝายกวาง (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์

“ฝายกวางเป็นเมืองพัฒนา โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

“ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างยั่งยืน”

ประกอบด้วย ๕ ด้านดังนี้

๑. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม “ดิน น้ำ ป่า อุดมสมบูรณ์ ชยะ น้ำเสียลดลง”

๒. ด้านเศรษฐกิจ “มีงานทำ กินอิ่ม นอนอุ่น ทนมีหนี้”

๓. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน “น้ำไหล ไฟสว่าง ทางดี เทคโนโลยีเพียงพอ”

๔. ด้านสังคม “สร้างสังคมอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง”

๕. ด้านการเมืองการบริการ “โปร่งใส คำนึง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตรวจสอบได้”



ยุทธศาสตร์

ในการพัฒนาเทศบาลตำบลฝายกวาง ได้ใช้ข้อมูลจากสภาพความเป็นจริงของพื้นที่ ที่มาจากสภาพปัญหา และความต้องการของประชาชน ประกอบด้วย นโยบายของรัฐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแผนพัฒนาอำเภอ มาบูรณาการเป็นแนวทางในการพัฒนาเทศบาล เพื่อให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง และสามารถปรับตัวได้ในโลกแห่งการแข่งขันยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเทศบาลตำบลฝายกวางได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาไว้ ๕ ด้านดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ - ประชาชนสามารถดูแลรักษาจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพิ่มพื้นที่สีเขียว ส่งเสริม อนุรักษ์และฟื้นฟูการจัดการ สิ่งแวดล้อมด้วยการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

แนวทางที่ ๑ พัฒนาสร้างจิตสำนึกในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมการเพิ่มพื้นที่สีเขียว

แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

แนวทางที่ ๔ ขุดลอกแหล่งน้ำลำน้ำแวน ลำน้ำลาว และลำน้ำสาขา เพื่อใช้ในการทำเกษตรกรรม

๒. ยุทธศาสตร์พัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์ - ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น ประชาชนในตำบลเป็นชุมชนที่เข้มแข็ง ลดรายจ่าย ในครัวเรือนผลิตภัณฑ์ในตำบลสามารถทัดเทียมที่อื่น มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ประชาชนมีอาชีพเสริม

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์

แนวทางที่ ๒ พัฒนาด้านการเกษตร เพื่อการบริโภค การซื้อขายภายในประเทศและส่งออก

แนวทางที่ ๓ พัฒนาธุรกิจขนาดเล็ก ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัวและผู้ประกอบการ SMEs

แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมการท่องเที่ยวและบริการแหล่งท่องเที่ยวชุมชน

แนวทางที่ ๕ พัฒนาการพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุนและกิจการสหกรณ์

แนวทางที่ ๖ พัฒนาสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการและการแข่งขัน

๓. ยุทธศาสตร์พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์ - ก่อสร้าง ปรับปรุง พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานภายในตำบล และระหว่างตำบลให้เป็นมาตรฐาน ประชาชนมีน้ำไว้อุปโภคบริโภค ปลอดภัย และทำการเกษตรอย่างทั่วถึง

แนวทางที่ ๑ พัฒนาและปรับปรุงระบบคมนาคมขนส่งให้ได้มาตรฐานยิ่งขึ้น

แนวทางที่ ๒ พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนสู่ชุมชนที่น่าอยู่

แนวทางที่ ๓ พัฒนาแหล่งน้ำ ได้แก่ ลำน้ำแวน ลำน้ำลาว และลำน้ำสาขา

๔. ยุทธศาสตร์พัฒนาสังคม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

เป้าประสงค์ - สตรี ผู้สูงอายุ เด็ก คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดีขึ้น ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เด็กและ



เยาวชนได้รับการศึกษา เรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ประชาชนได้สืบทอดขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น
เด็กและเยาวชนมีสุขภาพร่างกาย แข็งแรง

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมด้านสาธารณสุขและอนามัย

แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมการจัดระเบียบของหมู่บ้าน/ชุมชน

แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมและป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

แนวทางที่ ๕ ส่งเสริมเพิ่มศักยภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของศูนย์ อปพร.

แนวทางที่ ๖ ส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ ในตำบล

แนวทางที่ ๗ ส่งเสริมการศึกษา คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม การศาสนาจารีตประเพณี

แนวทางที่ ๘ อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางที่ ๙ ส่งเสริมกิจกรรมเด็กและเยาวชน

๕. ยุทธศาสตร์พัฒนาการเมืองการบริหาร

เป้าประสงค์ - พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ภายในองค์กรและชุมชนให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น
ประชาชนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารเพิ่มขึ้น ประชาชนมีความพึงพอใจในการบริการจากหน่วยงาน

แนวทางที่ ๑ ปรับปรุงคุณภาพให้บริการประชาชน

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย

แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการในองค์กร

แนวทางที่ ๕ ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพบุคลากร

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning)

จากประเด็นความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ที่สำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓
ยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด จะเห็นได้ว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจนในการนำมาเป็นแนวทาง
กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การ
พัฒนาที่ชัดเจนจะเป็นการเตรียมการพัฒนา เป็นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันให้
เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของชุมชน ให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบ
จากการสภาวะการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน สังคมเศรษฐกิจภายใน
ชุมชนให้มีคุณภาพ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในชุมชนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสร้างโอกาสทาง
เศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็น
มิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของชุมชน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ
พอเพียง เทศบาลตำบลฝายกวาง จึงได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) คือ

“ ฝายกวางเป็นเมืองพัฒนา โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ”



๖. การกิจหลักและการกิจรองที่ เทศบาลตำบลฝายกวางดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ๔. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบ ๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๖. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ๗. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๘. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๙. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ	๑. กองช่าง ๒. สำนักปลัด ๓. กองการศึกษา ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม/สำนักปลัด ๕. สำนักปลัด ๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๗. กองการศึกษา ๘. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๙. สำนักปลัด
การกิจรอง ๑. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพ ๓. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน ๔. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน ๕. ด้านการสนับสนุนหลักประกันสุขภาพ ๖. การจัดการ การบำรุงและการใช้ประโยชน์จากที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ ๗. ด้านการคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน	๑. สำนักปลัด ๒. สำนักปลัด ๓. กองคลัง ๔. สำนักปลัด ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๖. ทุกส่วนราชการ ๗. ทุกส่วนราชการ



๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลฝายกวาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๔ กอง ๑ หน่วยตรวจสอบ ได้แก่

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

มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๓๓ อัตรา ครู จำนวน ๗ อัตรา และผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑๘ ปัญหาในการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณรายจ่าย ประกอบกับพนักงานในสังกัดมีอัตราเงินเดือนสูง ทำให้ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งที่มีความต้องการและความจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสามารถแยกปัญหาของแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีโครงสร้างส่วนราชการ ๒ ฝ่าย คือฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายปกครอง มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๑๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๘ อัตรา กรอบอัตรากำลังรวมทั้งสิ้น ๒๕ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา ตำแหน่งคนงาน ซึ่งอยู่ระหว่างดำเนินการสรรหา เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรของสำนักปลัดที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ศักยภาพของบุคลากรสามารถรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการได้

๒. กองคลัง มีโครงสร้างส่วนราชการ ๒ ฝ่าย คือฝ่ายบริหารงานการคลัง และฝ่ายพัฒนา รายได้ มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๓ อัตรา คือ ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ซึ่งอยู่ระหว่างการสรรหาด้วยการวิธีการรับโอน และพนักงานจ้างตามภารกิจว่าง ๑ อัตรา คือตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ซึ่งอยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหา ปัญหาที่ผ่านมากองคลังประสบปัญหาขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ แต่เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากร ประกอบกับค่าใช้จ่ายการบริหารงานบุคคล จึงจำเป็นต้องใช้บุคลากรในกองปฏิบัติงานทดแทนและจ้างเหมาบริหารช่วยปฏิบัติงานเพิ่ม สามารถแก้ไขปัญหาการบริหารงานในส่วนราชการได้



๓. กองช่าง มีโครงสร้างส่วนราชการ ๒ ฝ่าย คือ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง และฝ่ายการโยธา มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา และมีตำแหน่งว่าง ๒ อัตรา คือ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการโยธา ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ซึ่งอยู่ระหว่างการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรของกองช่าง ยังสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีโครงสร้างส่วนราชการ ๑ ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๖ อัตรา กรอบอัตรากำลังรวมทั้งสิ้น ๙ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา คือ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ซึ่งอยู่ระหว่างการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ศักยภาพของบุคลากรสามารถรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการได้

๕. กองการศึกษา มีโครงสร้างส่วนราชการ ๑ ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานการศึกษา มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๓ อัตรา ครู จำนวน ๗ อัตรา ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา กรอบอัตรากำลังรวมทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา มีตำแหน่งว่างจำนวน ๑ อัตรา คือ ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา รอการสรรหา และครู จำนวน ๑ อัตรา อยู่ระหว่างการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรของกองการศึกษา ที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ศักยภาพของบุคลากรสามารถรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการได้

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีโครงสร้างส่วนราชการ ๑ หน่วย คือ นักวิชาการตรวจสอบภายใน มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรของหน่วยตรวจสอบภายใน ที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ศักยภาพของบุคลากรสามารถรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการได้

ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการและการกำหนดอัตรากำลังของ เทศบาลตำบลฝ่ายกวาง ในภาพรวมทั้งหมดที่เป็นปัญหาในปีที่ผ่านมาและปัจจุบัน คือหน่วยงานประสบปัญหาภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อยๆ ปัจจุบันกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดให้นำเงินอุดหนุนทั่วไปที่ระบุดูประสงคามาตราในงบประมาณรายจ่าย ทำให้วงเงินงบประมาณรายจ่ายสูงขึ้น ส่งผลให้เมื่อนำภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับวงเงินงบประมาณรายจ่ายแล้ว จะมีอัตรารดต่ำลงจนไม่สะท้อนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่แท้จริง เทศบาลตำบลฝ่ายกวางจึงต้องตระหนักและพึงระวัง หากในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียกชื่อเงินอุดหนุนและ/หรือการกำหนดเงินอุดหนุนที่ต้องตราเป็นงบประมาณ



รายจ่ายขึ้นอาจทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายเปลี่ยนแปลงทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าร้อยละ ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

จากปัญหาดังกล่าวคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) จึงได้วิเคราะห์ค่าจ้างและปริมาณงานกำหนดตำแหน่งที่มีความจำเป็นและต้องการอย่างแท้จริงให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ปัจจุบันและเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในอนาคต เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลฝายกวางต่อไป

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลฝายกวาง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าการดำเนินงานมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลฝายกวาง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ ทต.และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๐ - ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บุคลากรมีความเข้าใจระบบงานในองค์กรค่อนข้างต่ำ ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีรายได้น้อย ทำให้มีภาระหนี้สิน ๔. บุคลากรมีการทำงานเชิงรุกค่อนข้างต่ำ
โอกาส O ๑. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๒. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๓. ได้รับความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย ๔. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารในฐานะตัวแทนของประชาชน	ข้อจำกัด T -

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลฝายกวาง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความเหมาะสมกับการกำหนดตำแหน่งบุคลากร ๒. มีงบประมาณเพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ๓. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๔. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรไม่ทั่วถึง ๒. การจัดองค์ความรู้ที่เป็นรูปธรรมไม่ชัดเจน ๓. กระบวนการเรียนรู้ในระดับองค์กรค่อนข้างต่ำ ๔. ขาดเทคโนโลยี เครื่องมือในการพัฒนาในองค์กร ๕. ประสิทธิภาพในการบริหารข้อมูลค่อนข้างต่ำ
---	--



โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ ๖. มีกฎหมาย ระเบียบ และมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพิ่มมากขึ้น ๗. มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย	๑. นโยบายของรัฐไม่สอดคล้องกับสภาพพื้นที่เนื่องจากมีข้อจำกัดไม่เหมือนกัน ๒. การประเมินองค์กรหรือการกระจายอำนาจเป็นการดำเนินการในภาพรวมไม่ได้แบ่งว่าเป็นองค์กรเล็กหรือใหญ่เป็นการดำเนินงานแบบเหมารวมทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน ๓. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๔. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล ๕. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาส

การพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค)

การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ สังคมและคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม นันทนาการ และสาธารณสุข ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยและการบริหารจัดการที่ดี ในภาพรวมของเทศบาลตำบลฝายกวาง โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis เพื่อประเมินผลสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength - S)

๑. ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งของประชาชน ทำให้สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาความต้องการของประชาชน อย่างแท้จริง
๒. มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการนโยบายการเงิน การคลัง การจัดทำงบประมาณตามระเบียบที่กำหนดไว้ ทำให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินการพัฒนาท้องถิ่น
๓. สามารถออกเทศบัญญัติ และข้อบังคับ ใช้บังคับในพื้นที่ได้เอง



๔. เป็นแหล่งผลิตพืชผลทางการเกษตรที่มีคุณภาพ ที่สามารถพัฒนาไปสู่อุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตรที่มีมากในพื้นที่ เช่น ข้าว ข้าวโพด ยางพารา
๕. มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่โดดเด่น ที่สามารถพัฒนาฟื้นฟูและบริหารจัดการให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศและเชิงอนุรักษ์
๖. เป็นเมืองที่มีความสงบ ร่มเย็น ประชาชนอยู่กันด้วยความผาสุก ไม่มีปัญหาอาชญากรรมที่รุนแรงเพราะมีกลุ่มอาสาสมัครในพื้นที่เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย เช่น อปพร.สทบ. ฯลฯ
๗. มีองค์กรภาคประชาชนหลายองค์กร ที่สามารถร่วมกันขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่น
๘. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตรเช่น ปลูกข้าว ปลูกพืชทางเศรษฐกิจ การเลี้ยงสัตว์
๙. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๑๐. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มเกษตรกร กลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๑๑. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปอำเภออื่น ๆ ได้อย่างสะดวกสบาย
๑๒. มีสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาตั้งอยู่ในเขตพื้นที่
๑๓. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว
๑๔. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ

จุดอ่อน (Weakness - W)

๑. พื้นที่การเกษตรขาดน้ำ และการปรับปรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุ
๒. ภาวการณ์เกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๓. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
๔. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตของประชาชน
๕. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร
๗. สภาพทางภูมิศาสตร์เป็นพื้นที่ลาดชัน ส่งผลกระทบในด้านการพังทลายของหน้าดิน การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อน
๘. การบริหารจัดการน้ำในพื้นที่ยังไม่เป็นระบบและไม่สอดคล้องสภาวะแวดล้อมทางธรรมชาติทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการน้ำเพื่อใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่
๙. ท้องถิ่นมีงบประมาณของตนเองไม่เพียงพอในการบริหารจัดการทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาของตนเองได้
๑๐. บุคลากรของ อปท. มีสมรรถนะไม่ครอบคลุมภารกิจ ทำให้ไม่สามารถบริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร



๑๑. มีปัญหาทางด้านสังคมที่ต้องเฝ้าระวังซึ่งจะส่งผลกระทบต่อครอบครัวและชุมชน เช่น
 - ปัญหายาเสพติด
 - ปัญหาใช้เสื่อคอก
 - ปัญหาพฤติกรรมเสี่ยงของเด็กและเยาวชน
๑๒. กิจกรรมการเกษตรส่วนใหญ่ยังใช้สารเคมีเกินความจำเป็น และยังไม่ปรับเปลี่ยนวิธีการในการทำการเกษตร ก่อให้เกิดผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของ ประชาชนโดยรวม
๑๓. ประชาชนยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการรักษา และใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควรมีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมทำให้เกิดผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม ภาวะโลกร้อน ปัญหาหมอกควัน ภัยธรรมชาติสุขภาพ และการท่องเที่ยว
๑๔. การพัฒนาท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วม ยังไม่มีการนำเอากระบวนการคิด การวิเคราะห์ศักยภาพของท้องถิ่นมาใช้ จึงทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โอกาส (Opportunities - O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๐ สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหาร การจัดทำบริการสาธารณะ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา การเงินและการคลัง และการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งต้องทำเพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม การป้องกันการทุจริตและการใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความแตกต่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ และต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการป้องกันการขัดกันแห่งผลประโยชน์ และการป้องกันการก้าวก่ายการปฏิบัติหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นด้วย
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. นโยบายด้านเศรษฐกิจที่ มุ่งเสริมสร้างความเข้มแข็งและกระตุ้น พื้นฟูเศรษฐกิจ ภายหลังความวุ่นวายทางการเมือง เช่น การเพิ่มรายได้ มาตรการภาษีเพื่อลดภาระการลงทุน ปรับลดภาษีเงินได้นิติบุคคล เป็นต้น
๔. เขตพื้นที่รับผิดชอบมีเส้นทางการคมนาคม สัมบูรณ์เชื่อมต่อ กับพื้นที่อื่นได้อย่างสะดวก



ข้อจำกัด/อุปสรรค (Threats - T)

๑. ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย ภัยแล้ง ดินถล่ม หมอกควัน ไฟป่า มีแนวโน้มของความเสี่ยงและความรุนแรงเพิ่มขึ้น แต่งบประมาณในการเตรียมความพร้อมและการป้องกันสาธารณภัยมีไม่เพียงพอ
๒. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตร
๓. สภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ
๔. การขยายตัวของเมืองและการเพิ่มขึ้นของประชากรส่งผลให้ ระดับความต้องการบริการสาธารณะสูงขึ้น ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง เนื่องจากงบประมาณที่รัฐบาลจัดสรรไม่เป็นไปตามเป้าหมาย อีกทั้งเงินรายได้ที่เทศบาลตำบลฝายกวางจัดเก็บเองในแต่ละปีไม่สามารถจัดเก็บได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำให้ไม่สามารถพัฒนาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้น คือกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ เทศบาลตำบลฝายกวาง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันมีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่ มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้



โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงาน ปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางใน การแก้ไข ปัญหาใน อนาคต
สำนักปลัด มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาลดังนี้ ๑.ฝ่ายอำนวยการ -งานบริหารงานทั่วไป -งานการเจ้าหน้าที่ -งานนโยบายและแผน -งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๒.ฝ่ายปกครอง -งานทะเบียนราษฎร -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานนิติการ -งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ -และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านต่าง ๆ	โครงสร้างงานของสำนักปลัดเป็นส่วนราชการระดับต้นประกอบด้วยฝ่าย ๒ ฝ่าย ได้แก่ฝ่ายอำนวยการและฝ่ายปกครอง ที่ซ้ำซ้อนกัน	-ปรับส่วนงานให้มีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงให้เป็นปัจจุบันตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด
กองคลัง มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับรับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้ ๑.ฝ่ายพัฒนารายได้ ๑. งานพัฒนารายได้ -งานศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และจัดหารายได้อื่น ๆ ของเทศบาล -งานวางแผนการจัดเก็บรายได้และการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการจัดเก็บรายได้ -งานวางแผนและโครงการเกี่ยวกับการจัดหารายได้ของเทศบาล -งานพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์ การประเมินภาษีที่ดินและ	โครงสร้างงานของกองคลังเป็นส่วนราชการระดับต้นประกอบด้วยฝ่าย ๒ ฝ่าย ได้แก่ฝ่ายบริหารการคลังและฝ่ายพัฒนารายได้ เจ้าหน้าที่ไม่ครบตามอัตรากำลังที่วางแผนไว้	ตำแหน่งที่ว่างเทศบาลตำบลฝ่ายกวาง ใช้วิธีการโอนย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาให้ปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก



สิ่งปลูกสร้างและภาษีป้าย -งานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษี -งานประสานงานกับงานนิติการเพื่อดำเนินคดีแก่ผู้ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายภาษีท้องถิ่น (ไม่ยื่นแบบและไม่มาชำระภาษี) -งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๒.งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานคัดลอกข้อมูลที่ดิน -งานปรับข้อมูลแผนที่ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ภาษีป้าย -งานตรวจสอบข้อมูลภาคสนาม -งานตรวจสอบรหัสประจำแปลงที่ดิน -งานจัดทำรายงานเสนองานทะเบียนทรัพย์สินและงานบริการข้อมูล -งานประชาสัมพันธ์แผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานจัดเก็บและบำรุงรักษาแผนที่ภาษี -และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๓.งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ -งานจัดทำประกาศให้มายื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สินเพื่อชำระภาษี -วางแผนการจัดเก็บรายได้ และการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการจัดเก็บรายได้ -งานตรวจสอบและจัดทำบัญชีผู้ที่อยู่ในเกณฑ์เสียภาษีในปีงบประมาณจัดเก็บจากทะเบียนคนผู้ชำระภาษี -งานพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมิน ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างและภาษีป้าย -ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษีอากร -งานจัดทำหนังสือแจ้งให้ผู้ที่อยู่ในเกณฑ์เสียภาษีทราบล่วงหน้า -งานตรวจสอบและจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ไม่ยื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สินหรือคำร้องภายในกำหนด และรายชื่อผู้ไม่มาชำระภาษีค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นๆภายในกำหนดของแต่ละปี -ประสานงานกับงานนิติการเพื่อดำเนินคดีแก่ผู้ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายภาษีท้องถิ่นโดยเสนอผู้บังคับบัญชาสั่งกร -ประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อการเร่งรัดรายได้		สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่งในระยะเวลา ๓ ปี
--	--	---



-งานจัดเก็บและรับชำระเงิน -งานเก็บรักษาและนำส่งเงินประจำวัน -งานเก็บรักษาเอกสารและหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่น -งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๔.งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานควบคุมดูแลระบบคอมพิวเตอร์เกี่ยวกับแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๒.ฝ่ายบริหารงานคลัง ๑.งานพัสดุและทรัพย์สิน -รวบรวมและศึกษาข้อมูลในงานพัสดุ เพื่อกำหนดคุณภาพและมาตรฐานของพัสดุ -ตรวจสอบและดูแลการจัดซื้อจัดจ้างแบบต่าง ๆ -จัดทำรายละเอียดบัญชีหรือทะเบียนคุมทรัพย์สินเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุ -จำหน่ายพัสดุเมื่อชำรุดหรือเสื่อมสภาพ -ดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง การจ้างซ่อมแซม และการบำรุงรักษาพัสดุครุภัณฑ์ทุกประเภท -จัดเก็บข้อมูลเบื้องต้น ทำสถิติ ปรับปรุง และร่วมจัดทำฐานข้อมูลหรือระบบสารสนเทศที่เกี่ยวกับพัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ -ควบคุม ดูแลการจัดทำเอกสารและทะเบียนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การดำเนินงานพัสดุ -และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๒.งานการเงินและบัญชี -จัดทำบัญชีเอกสารรายงานความเคลื่อนไหวทางการเงิน -ปฏิบัติงานและรับผิดชอบงานด้านการเงิน บัญชี และงบประมาณ -รวบรวมข้อมูลและรายงานการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น -จัดทำงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		
--	--	--



-วิเคราะห์ผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น -ดูแลรับและจ่ายเงิน สถานะทางการเงิน ตรวจสอบเอกสารสำคัญ การรับ-จ่ายเงิน -ตรวจสอบความถูกต้องของหลักฐานและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการเงิน บัญชี และงบประมาณ		
๓.งานสถิติการคลัง -วิเคราะห์ ตรวจสอบในการเบิกจ่ายฎีกางบประมาณ เงินนอกงบประมาณและอื่น ๆ ของส่วนราชการ -จัดทำรายงานการเงิน การคลัง เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชา -ให้คำปรึกษาแนะนำด้านการเงิน การคลังแก่ส่วนราชการต่าง ๆ -วิเคราะห์ พัฒนาระบบงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหลักในด้านการเงิน การคลัง -ศึกษาวิเคราะห์ พัฒนาหลักเกณฑ์ กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ระเบียบปฏิบัติทางการเงินการคลังที่เกี่ยวข้อง -รวบรวมข้อมูล ตรวจสอบ และควบคุมการรับการจ่ายเงินตาม แผนงานหรือโครงการ การกู้และการยืมเงินสะสม การตัดเงินปี การกันเงินไว้จ่ายเหลือปีและการขยายเวลาตัดฝากเงิน -และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๔.งานธุรการ -ปฏิบัติงานธุรการ งานสารบรรณ งานบริหารทั่วไป -จัดเก็บเอกสาร หนังสือราชการ หลักฐานหนังสือ ตามระเบียบวิธีปฏิบัติเพื่อสะดวกต่อการค้นหา และเป็นหลักฐานทางราชการ -รวบรวมข้อมูล จัดเก็บข้อมูลสถิติ -ตรวจสอบ และสอบทานความถูกต้องของเอกสาร หนังสือและจดหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน -ปฏิบัติงานศูนย์ข้อมูลข่าวสาร จัดเตรียมเอกสารเพื่อเปิดเผยตาม พรบ.ข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้ผู้ที่ต้องการข้อมูลข่าวสารรับทราบ		



กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๑.งานวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม -ออกแบบ คำนวณด้านวิศวกรรมถนน ด้านสถาปัตยกรรม งานทาง งานอาคารและสิ่งก่อสร้างอื่น -งานวางโครงการและการก่อสร้างด้านวิศวกรรม ด้านสถาปัตยกรรม งานทาง งาน อาคารและสิ่งก่อสร้างอื่น ๆ -งานให้คำปรึกษาแนะนำและบริการเกี่ยวกับงานทางด้าน วิศวกรรม ด้านสถาปัตยกรรม งานถนน อาคาร สิ่งก่อสร้างอื่น ๆ -งานออกแบบรายละเอียดทางด้านวิศวกรรม ด้านสถาปัตยกรรม งานทาง อาคารและสิ่งก่อสร้างอื่น ๆ -งานสำรวจพื้นที่ ข้อมูลรายละเอียด เพื่อกำหนด ออกแบบ กำหนดรายละเอียดทางด้านวิศวกรรม ด้านสถาปัตยกรรม งานทาง งานอาคารและสิ่งก่อสร้างอื่น ๆ -งาน ออกแบบ และ เขียน แบบ ทาง ด้าน วิศวกรรม ด้านสถาปัตยกรรม งานทาง งานอาคาร และสิ่งก่อสร้างอื่น ๆ -และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๒.งานผังเมืองและควบคุมอาคาร -งานควบคุมบังคับใช้พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ.๒๕๖๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม -งานให้คำปรึกษาการบังคับใช้พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ.๒๕๖๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม -งานควบคุมบังคับใช้พระราชบัญญัติการผังเมือง พ.ศ.๒๕๖๒ ให้เป็นไปตามผังเมืองในระดับต่าง ๆ -งานให้คำปรึกษาการบังคับใช้พระราชบัญญัติการผังเมือง พ.ศ.๒๕๖๒ ๓.งานธุรการ มีหน้าที่เกี่ยวกับงานดังนี้ -งานสารบรรณ -งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ การติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ	โครงสร้างงานของกองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๒ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานก่อสร้าง ฝ่ายการโยธา เจ้าหน้าที่ที่มีไม่ครบตามอัตรากำลังที่วางแผนไว้	- ตำแหน่งที่ว่างเทศบาลตำบลฝายกวาง ใช้วิธีการโอนย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีสอบแข่งขันในอนาคตยังไม่มีควมจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่งในระยะเวลา ๓ ปี
--	---	--



-งานสาธารณกุศลของเทศบาล และหน่วยงานต่าง ๆ ที่ขอความร่วมมือ -งานรวบรวมข้อมูลและจัดทำแผนของกองช่าง รวมถึงการรายงานผลการปฏิบัติงาน -งานตรวจสอบ แสตรงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ -งานจัดทำคำสั่งและประกาศของกองช่างเทศบาล -งานรับเรื่องร้องทุกข์และร้องเรียน -งานสวัสดิการต่าง ๆ -และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ฝ่ายการโยธา ๑.งานสาธารณูปโภค -งานด้านการก่อสร้างอาคาร ถนน ทางเท้าและสิ่งติดตั้งอื่น ๆ -งานวางโครงการและควบคุมการก่อสร้าง -งานซ่อมแซมบำรุงรักษาอาคาร ถนน ทางเท้า -งานปรับปรุงแก้ไขและป้องกันสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ -งานให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานก่อสร้าง -งานควบคุมพัสดุด้านการโยธา -งานซ่อมบำรุงรักษาสาธารณูปโภค -และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๒.งานอาคาร สถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ -งานควบคุมดูแลอาคารสถานที่ -งานซ่อมแซมบำรุงรักษาอาคารสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ -งานวางแผนการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าแรงต่ำ -งานในการติดตั้ง ประกอบ ดัดแปลง ปรับปรุง บำรุงรักษา ซ่อมแซม เครื่องจักร เครื่องมือ เครื่องใช้เกี่ยวกับไฟฟ้า -งานเบิกจ่ายจัดเก็บรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน -งานรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานในหน่วยงาน -และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย		
---	--	--



กองการศึกษา มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้ ๑.งานบริหารงานทั่วไป -งานธุรการ -งานควบคุมภายในกองการศึกษา -งานพัสดุครุภัณฑ์กองการศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานจัดซื้อจัดจ้างกองการศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานการประสานงานติดต่อและอำนวยความสะดวก -งานจัดทำเอกสารการเบิกจ่ายเงินเดือนและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ -งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างในสังกัด -งานการเงินและบัญชีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๒.งานแผนงานและโครงการ -งานแผนงานและโครงการ -งานจัดเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา การศาสนาและวัฒนธรรม ตามที่ยุทธศาสตร์กำหนดไว้ -งานจัดทำแผนงานของงบประมาณประจำปี และดำเนินการขอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีของกองการศึกษา -งานจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดกองการศึกษา -งานจัดทำแผนบริหารงบประมาณของกองการศึกษา -การเบิกจ่ายงบประมาณ -งานกำกับ ติดตามประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาในสังกัดและกองการศึกษา -งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	โครงสร้างงานของกองการศึกษา เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๑ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานการศึกษา เจ้าหน้าที่มีไม่ครบตามอัตรากำลังที่วางแผนไว้	- ตำแหน่งที่ว่างเทศบาลตำบลฝ่ายกวางใช้วิธีการโอนย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันในอนาคตยังไม่มีควมจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่งในระยะเวลา ๓ ปี
--	--	---



๓.งานบริหารงานการศึกษา -งานการศึกษาปฐมวัย -งานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย -งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร -งานเครือข่ายทางการศึกษา -งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา -งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ -งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา -งานสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา -งานการศึกษานิเทศ -งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๔.งานส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น -งานส่งเสริมกิจการศาสนา -งานส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น -งานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม -งานสำรวจและจัดทำทะเบียนข้อมูลศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น -งานสำรวจและจัดทำข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในชุมชน -งานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น -งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๕.งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน -งานกิจกรรมสภาเด็กและเยาวชน -งานส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการเกี่ยวกับสิทธิเด็กเยาวชนและมนุษยชน -ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรืองานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย		
---	--	--



๖. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ -งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ -งานจัดตั้งและสนับสนุนให้มีศูนย์กีฬา ลานกีฬา สนามกีฬา สถานที่ออกกำลังกาย -งานส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มและจัดตั้งชมรม สมาคมเกี่ยวกับกีฬาและนันทนาการ -งานส่งเสริมสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ประชาชน -งานส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง -งานสำรวจรวบรวมข้อมูลสถิติเกี่ยวกับงานด้านกีฬาและนันทนาการ -งานกำหนดแผนและการจัดการแข่งขันกีฬา ส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพของเด็กและเยาวชนและประชาชนทั่วไป -งานจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายและการดูแลบำรุงรักษาอุปกรณ์กีฬา -งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย		
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้ ๑.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข -งานป้องกัน งานเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ -งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ -งานสุขาภิบาลชุมชน -งานอนามัยสิ่งแวดล้อม -งานคุ้มครองผู้บริโภค -งานให้บริการด้านสาธารณสุข -งานบริหารสาธารณสุข -งานหลักประกันสุขภาพตำบล -งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข -งานกฎหมายสาธารณสุข -งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย -งานบริการรักษาความสะอาด	โครงสร้างงานของกองสาธารณสุขเป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๑ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข เจ้าหน้าที่ที่มีไม่ครบตามอัตรากำลังที่วางแผนไว้	- ตำแหน่งที่ว่างเทศบาลตำบลฝ่ายกวาง ใช้วิธีการโอน ย้ายเพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี



-งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย -งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล -งานอาสาสมัครสาธารณสุข -งานสัตว์แพทย์ -งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม		
หน่วยตรวจสอบภายใน อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้ ๑.งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี ๒.งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการ เก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี ๓.งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน ๔.งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล ๕.งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตาม แผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และ เป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด ๖.งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ ๗.งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ ๘.งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง ๑๐.งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	-	-

๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลฝายหลวง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงานและในระยะต่อไป เมื่อมีการ ดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้ง เป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ - งานเลขานุการ - งานกิจการสภา - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานเลือกตั้ง ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานสถิติการคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานระเบียบการคลัง - งานธุรการ ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑.สำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑) ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนโยบายและแผน ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานนิติการ - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานสถิติการคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานธุรการ ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	



๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานธุรการ ๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานสำรวจและแผนที่ ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนสาธารณสุข - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสัตวแพทย์ - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานธุรการ	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม - งานควบคุมอาคารและผังเมือง - งานธุรการ ๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานอาคาร สถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน เผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	
--	--	--



๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานการศึกษา - งานแผนและโครงการ - งานงบประมาณ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานโรงเรียน - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ	๕. กองการศึกษา (๐๘) ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป - งานแผนงานและโครงการ - งานบริหารงานการศึกษา - งานส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	
๖.หน่วยตรวจสอบภายใน - งานแผนการตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยงานรับตรวจ - งานรายงานการตรวจสอบภายใน - งานบริการข้อมูล สถิติ	๖.หน่วยตรวจสอบภายใน -งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบ -งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพคุ่มค่าในการใช้ทรัพยากร -งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยตรวจรับ -งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลฝายกวาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลฝายกวาง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
นิติกร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
คนสวน (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีนครรอง(ว่าง ๑)
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
พนักงานดับเพลิง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีนครรอง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลฝายกวาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
หน.ฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
หน.ฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
วิศวกรโยธา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นายช่างโยธา (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
นักวิชาการสาธารณสุข (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	มีนครอง



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลฝายกวาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓	๓	๓	๓	+๓	+๓	+๓	กำหนดเพิ่ม
ครู	๗	๗	๗	๗	-	-	-	มีนครอง (ว่าง ๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	มีนครอง (ว่าง ๑)
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
รวมกรอบอัตรากำลังตามแผนทั้งสิ้น	๗๙	๗๙	๗๙	๗๙				

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๑) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือการคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มเติมในอัตราคนละ ๑ ขั้น ของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี หรือตามคำแนะนำข้างต้น

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด) หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน)

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด



(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ 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 ๑๐๐หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลฝายกวาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๗,๕๕๙,๖๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๒๔๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๘๐๐	๙๔๑,๘๘๐	๙๖๕,๘๘๐	๙๗๓,๖๘๐	๖๒,๔๐๐
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕,๕๒๖,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๕๕๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๗๑,๘๘๐	๔๐,๘๐๐
สำนักงานปลัดเทศบาล (๑๑)																			
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕,๕๕๘,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๐๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๓๕,๖๘๐
๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕,๕๕๖,๙๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๔๐	๑๖,๐๘๐	๕๑๖,๖๐๐	๕๓๐,๖๐๐	๕๔๓,๖๘๐	๓๕,๐๘๐
๕	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕,๕๕๖,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๐๘,๘๐๐	๕๒๓,๘๐๐	๕๓๘,๕๒๐	๓๕,๕๒๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒,๗๒๐,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๓๖๐	๒๙๓,๘๘๐	๒๙๘,๖๘๐	๓๐๕,๖๘๐	๒๒,๖๒๐
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓,๓๖๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๓๓,๐๐๐
๘	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๑	๑	๔,๔๖๐,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๘๐๐	๓๕,๖๘๐
๙	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๔,๔๖๐,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๘๐๐	๓๕,๖๘๐
๑๐	นิติกร	ชก.	๑	๑	๓,๓๖๐,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๓,๖๔๐	๓๐,๘๐๐
๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑	๑	๒,๕๕๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๐๐๐	๘,๗๖๐	๒๔๘,๒๔๐	๒๕๓,๐๐๐	๒๖๓,๕๐๐	๒๐,๕๐๐
๑๒	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๑	๑	๒,๔๐๐,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๐๐	๘,๒๐๐	๒๔๘,๒๔๐	๒๕๓,๐๐๐	๒๖๓,๕๐๐	๒๐,๕๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒,๒๒๗,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๖๐,๗๒๐	๑๖๖,๔๘๐	๑๖๗,๒๔๐	๑๒,๓๘๐
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้ขับขี่แท็กซี่)	-	๑	๑	๑,๕๕๖,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๖๔,๗๖๐	๑๖๙,๖๐๐	๑๗๐,๘๐๐	๑๒,๖๐๐
๑๕	คนสวน	-	๑	๑	๑,๑๖๖,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๖,๓๖๐	๑๓๑,๕๒๐	๑๓๓,๕๒๐	๙,๗๒๐
๑๖	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑,๑๖๖,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๖,๓๖๐	๑๓๑,๕๒๐	๑๓๓,๕๒๐	๙,๗๒๐
๑๗	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	๑	๑	๑,๑๖๖,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๖,๓๖๐	๑๓๑,๕๒๐	๑๓๓,๕๒๐	๙,๗๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๘	คนงาน	-	๑	๑	๑,๐๘๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑,๐๘๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๐	คนงาน	-	๑	๑	๑,๐๘๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลฝายกวาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				ในวง (๑)	ในวง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๑	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑							๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๒	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑							๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๓	พนักงานดับเพลิง		๓	๑๐๘,๐๐๐		๓	๓	๓							๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๙,๐๐๐
กองคลัง (๐๔)																		
๒๔	ผอ. กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๕๓๒,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๕๔๘,๕๖๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๐๐	๔๐,๘๐๐
๒๕	หน.ฝ่ายการคลัง นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑	๔๒๐,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๔๐	๑๓,๐๔๐	๑๓,๐๔๐	๔๙๗,๒๔๐	๕๑๐,๓๒๐	๕๒๗,๕๖๐	๓๓,๕๖๐
๒๖	หน.ฝ่ายพัสดุและจัดซื้อ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๓๔๔,๐๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๗,๔๐๐	๔๒๐,๗๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๓๓,๓๒๐
๒๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	๑	๓๔๗,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๖๔๐	ว่างเต็ม
๒๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๔๐๙,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๙๖๐	๔๔๙,๒๘๐	ว่างเต็ม
๒๙	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ชก.	๑	๓๔๗,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๖,๐๘๐	๔๔๙,๔๐๐	ว่างเต็ม
๓๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๒๙๖,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๙,๐๘๐	๓๓๐,๒๔๐	๒๔,๓๒๐
๓๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ก.	๑	๑๖๘,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๑๗๑,๘๔๐	๑๗๘,๓๒๐	๑๘๕,๖๔๐	๑๔,๐๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๑๘,๕๖๐	๑๒๓,๘๐๐	๑๒๙,๐๔๐	ว่างเต็ม
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๑๘,๕๖๐	๑๒๓,๘๐๐	๑๒๙,๐๔๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๔	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
กองช่าง (๐๕)																		
๓๕	ผอ. กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๔๙๗,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๖๐๐	๑๔,๖๐๐	๕๒๕,๑๖๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๐๐๐	๓๗,๘๐๐
๓๖	หน.ฝ่ายช่างและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๒๓,๗๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๗๖๐	๑๑,๖๐๐	๑๑,๖๐๐	๔๓๕,๐๘๐	๔๕๐,๖๐๐	๔๖๖,๐๐๐	ว่างเต็ม
๓๗	หน.ฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๒๓,๗๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๗๖๐	๑๑,๖๐๐	๑๑,๖๐๐	๔๓๕,๐๘๐	๔๕๐,๖๐๐	๔๖๖,๐๐๐	ว่างเต็ม
๓๘	วิศวกรโยธา	ชก.	๑	๓๑๑,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๖๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๓๒๗,๗๖๐	๓๓๙,๓๖๐	๓๕๑,๙๖๐	๒๕,๘๐๐
๓๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๑	๒๙๖,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๖๐๐	๑๑,๖๐๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๙,๐๘๐	๓๓๐,๒๔๐	๒๔,๓๒๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลฝ่ายกวาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด				การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ
				เงินเดือน (๑)		ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (๒)		ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (๓)		ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ (๔)		ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (๕)		ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (๖)		ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ (๗)		ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (๘)		ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (๙)		ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ (๑๐)		
				ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (๑)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (๒)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (๓)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (๔)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (๕)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (๖)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (๗)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (๘)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (๙)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (๑๐)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (๑๑)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (๑๒)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (๑๓)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (๑๔)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (๑๕)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (๑๖)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (๑๗)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (๑๘)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (๑๙)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (๒๐)	
๔๐	นายช่างโยธา	ป.ง.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๖,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๐,๘๘๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๔,๑๒๐	๑๖๖,๒๔๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๖๙,๔๘๐	
๔๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑๓๔,๕๖๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๑๔๓,๖๔๐	๑๔๕,๖๔๐	๑๔๗,๖๘๐	๑๔๙,๗๒๐	๑๕๑,๗๖๐	๑๕๓,๘๐๐	๑๕๕,๘๔๐	๑๕๗,๘๘๐	
๔๒	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑	๑	๑๔๓,๕๖๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๙,๓๒๐	๑๕๑,๓๒๐	๑๕๓,๓๖๐	๑๕๕,๔๐๐	๑๕๗,๔๔๐	๑๕๙,๔๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๓,๕๖๐	
	กองสวัสดิการและสิ่งแวดล้อม(๑๖)																							
๔๓	ผอ.กองช่างสุขาภิบาล (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ค.น.	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๑๘,๑๖๐	๔๒๐,๒๐๐	๔๒๒,๒๔๐	๔๒๔,๒๘๐	๔๒๖,๓๒๐	๔๒๘,๓๖๐	๔๓๐,๔๐๐	
๔๔	ผอ.กองช่างโยธา (นักบริหารงานช่างโยธา)	ค.น.	๑	-	๓๒๓,๗๖๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๗๖๐	๑๐,๗๖๐	๑๐,๖๔๐	๔๑๖,๘๘๐	๔๑๘,๘๘๐	๔๒๐,๙๒๐	๔๒๒,๙๖๐	๔๒๔,๑๐๐	๔๒๖,๑๔๐	๔๒๘,๑๘๐	๔๓๐,๒๒๐	
๔๕	นักวิชาการสาธารณสุข	ช.ก.	๑	๑	๔๔๘,๖๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๑๖๐	๔๓๖,๖๘๐	๔๓๘,๖๘๐	๔๔๐,๗๖๐	๔๔๒,๘๐๐	๔๔๔,๘๔๐	๔๔๖,๘๘๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๕๐,๙๖๐	
๔๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๑	๑๑๖,๗๖๐	๑	๑	๑	๑				๔,๖๘๐	๔,๖๘๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๓,๔๘๐	๑๒๕,๕๒๐	๑๒๗,๕๖๐	๑๒๙,๖๐๐	๑๓๑,๖๔๐	๑๓๓,๖๘๐	๑๓๕,๗๒๐	
๔๗	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		๑	๑	๑๑๖,๘๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-				๑๒๑,๘๐๐	๑๒๓,๘๔๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๒๗,๙๒๐	๑๒๙,๙๖๐	๑๓๑,๑๐๐	๑๓๓,๑๔๐	๑๓๕,๑๘๐	
๔๘	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		๑	๑	๑๑๖,๘๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-				๑๒๑,๘๐๐	๑๒๓,๘๔๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๒๗,๙๒๐	๑๒๙,๙๖๐	๑๓๑,๑๐๐	๑๓๓,๑๔๐	๑๓๕,๑๘๐	
๔๙	กองการศึกษา (๐๔)																							
๕๐	ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ค.น.	๑	๑	๔๔๗,๕๒๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๖,๐๐๐	๔๑๘,๐๐๐	๔๒๐,๐๔๐	๔๒๒,๐๘๐	๔๒๔,๑๒๐	๔๒๖,๑๖๐	๔๒๘,๒๐๐	๔๓๐,๒๔๐	
๕๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ค.น.	๑	๑	๔๔๗,๕๒๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๖,๐๐๐	๔๑๘,๐๐๐	๔๒๐,๐๔๐	๔๒๒,๐๘๐	๔๒๔,๑๒๐	๔๒๖,๑๖๐	๔๒๘,๒๐๐	๔๓๐,๒๔๐	
๕๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๑	๑๕๓,๙๖๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๕๖๐	๑๖๐,๒๐๐	๑๖๒,๒๔๐	๑๖๔,๒๘๐	๑๖๖,๓๒๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๐,๔๐๐	๑๗๒,๔๔๐	๑๗๔,๔๘๐	
๕๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๓	-	-	๓	๓	๓	๓				๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	
๕๔	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๕	ครู		๗	๖	-	๗	๗	๗	๗	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๗	๗	๗	๗	๗	๗	๗	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลฝายกวาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ค.ส.บ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างทั่วไป															
๕๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๔	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๔	๔	๔								๙,๐๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๒๒)															
๕๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๓๘๒,๕๖๐	๓๘๒,๕๖๐	๑	๑	๑		๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๓๓,๘๘๐
(๔)	รวม		๗๙			๗๙	๗๙	๗๙								
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%			๑๕๙,๙๔๒,๒๐๐	๑,๒๗๐,๕๖๐					๔๘๐,๕๒๐	๔๙๕,๐๘๐	๕๐๙,๗๖๐	๑๖,๗๒๕,๒๗๐	๑๗,๑๘๓,๓๐๐	๑๗,๗๖๗,๕๒๐	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น												๒,๕๐๘,๗๔๐,๕๐	๒,๕๗๗,๔๙๕	๒,๖๗๐,๑๒๘	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี												๓๐.๐๓	๒๙.๓๙	๒๘.๙๔	

หมายเหตุ ; สถานการณ์จำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประจำปี หรือกิจการสถานธนาปบาล และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๒๑,๐๐๐,๐๐๐.-)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๒๔,๐๕๐,๐๐๐.-บาท = (๒๑,๐๐๐,๐๐๐ X ๕%) + ๒๑,๐๐๐,๐๐๐ = ๒๔,๐๕๐,๐๐๐.-บาท



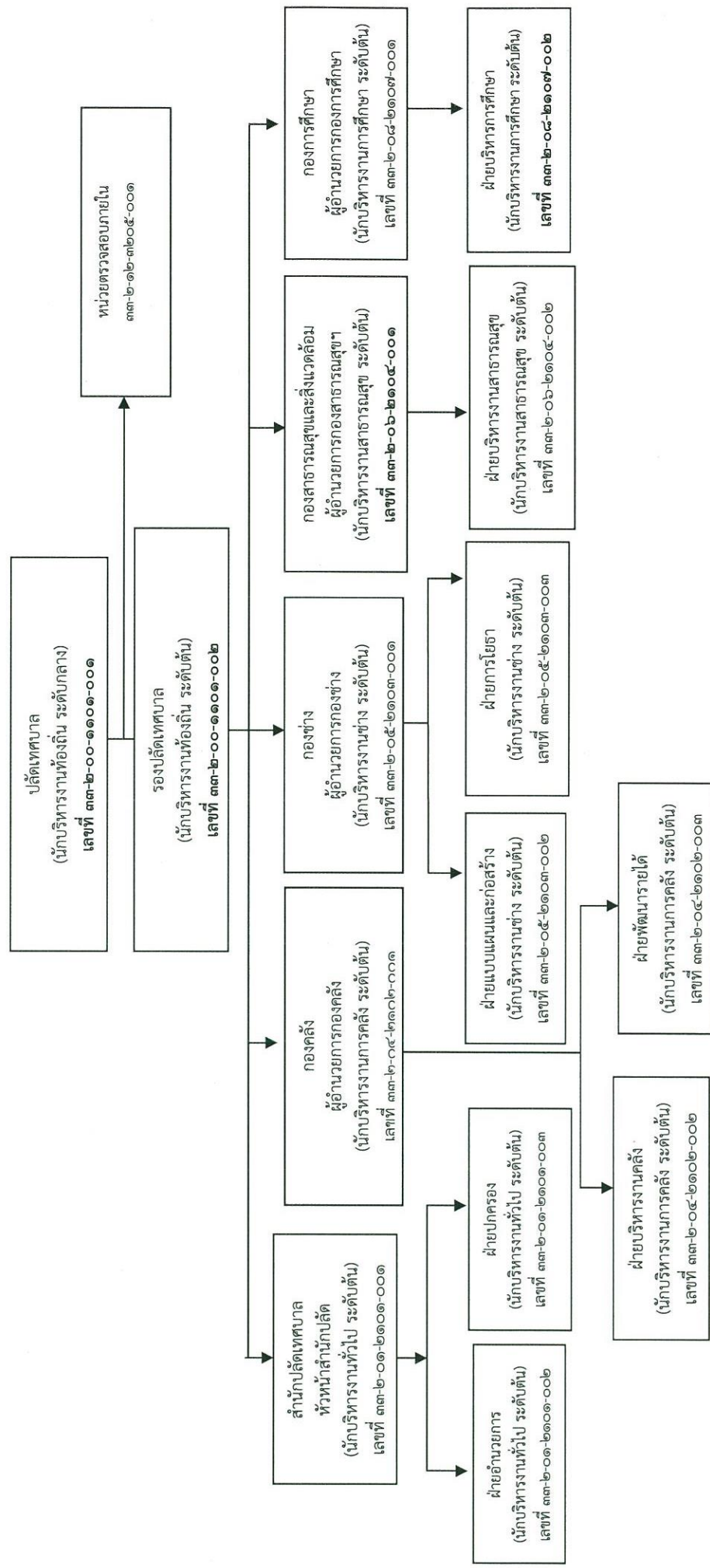
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลฝายกวาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๖๗,๒๕๒,๕๐๐.-บาท = (๖๔,๐๕๐,๐๐๐ x ๕%) + ๖๔,๐๕๐,๐๐๐ = ๖๗,๒๕๒,๕๐๐.-บาท
-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๗๐,๖๑๕,๑๒๕.-บาท = (๖๗,๒๕๒,๕๐๐ x ๕%) + ๖๗,๒๕๒,๕๐๐ = ๗๐,๖๑๕,๑๒๕.-บาท
: -ข้าราชการฝ่ายโณ ลูกจ้างประจำ รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้ระบุข้อมูล กรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒
: ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ด้วย
: ให้นำพื้นที่ข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น
ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลฝายกวาง

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
เทศบาลตำบลฝายกวาง อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา





```

graph TD
    A[ศูนย์การตรวจสุขภาพ  
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)] --> B[กองกลาง  
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)  
๑.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง  
-งานวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม  
-งานควบคุมอาคารและผังเมือง  
-งานธุรการ  
๒.ฝ่ายการโยธา  
-งานสาธารณูปโภค  
-งานอาคารสถานที่และไฟฟ้า  
-งานสารนิเทศ]
    A --> C[กองคลัง  
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)  
๑.ฝ่ายบริหารงานคลัง  
-งานพัสดุและทรัพย์สิน  
-งานการเงินและบัญชี  
-งานสถิติการคลัง  
-งานธุรการ  
๒.ฝ่ายพัฒนารายได้  
-งานพัฒนารายได้  
-งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน  
-งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์  
-งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน]
    A --> D[สำนักปลัดเทศบาล  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)  
๑.ฝ่ายอำนวยการ  
-งานบริหารงานทั่วไป  
-งานการเจ้าหน้าที่  
-งานนโยบายและแผน  
๒.ฝ่ายปกครอง  
-งานทะเบียนราษฎร  
-งานนิติการ  
-งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์  
-งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย]
    A --> E[กองการศึกษา  
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)  
๑.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป  
-งานแผนงานและโครงการ  
-งานบริหารงานการศึกษา  
-งานส่งเสริมศาสนา  
-งานส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น  
-งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน  
-งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ]
    A --> F[กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)  
๑.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  
-งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม  
-งานศูนย์บริการสาธารณสุข  
-งานอนามัยชุมชน เผยแพร่และฝึกอบรม  
-งานส่งเสริมสุขภาพ  
-งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ]
    A --> G[หน่วยตรวจสอบภายใน  
(นักวิชาการตรวจสอบภายใน)  
-งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน  
-งานตรวจสอบ  
-งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากร  
-งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยงานรับตรวจ  
-งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ แนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงาน]
  
```

ศูนย์การตรวจสุขภาพ (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

กองกลาง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

สำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

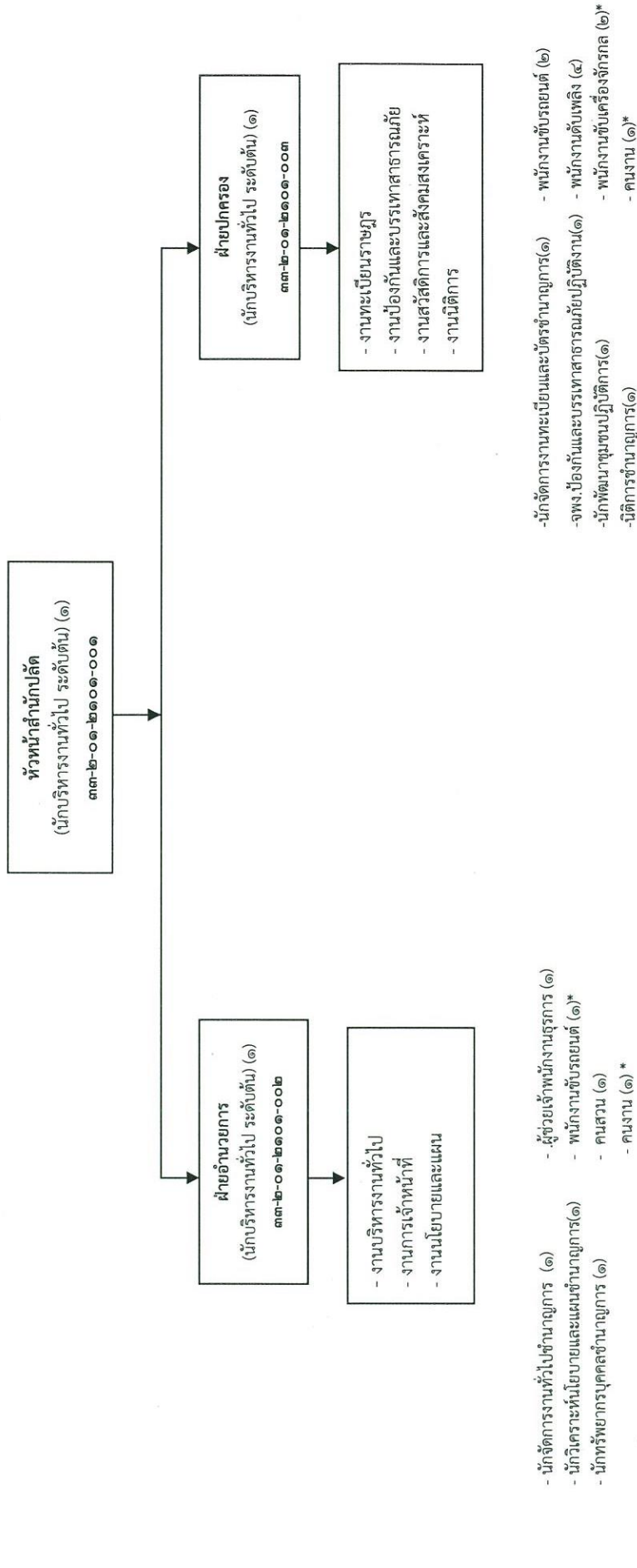
กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)

หน่วยตรวจสอบภายใน (นักวิชาการตรวจสอบภายใน)



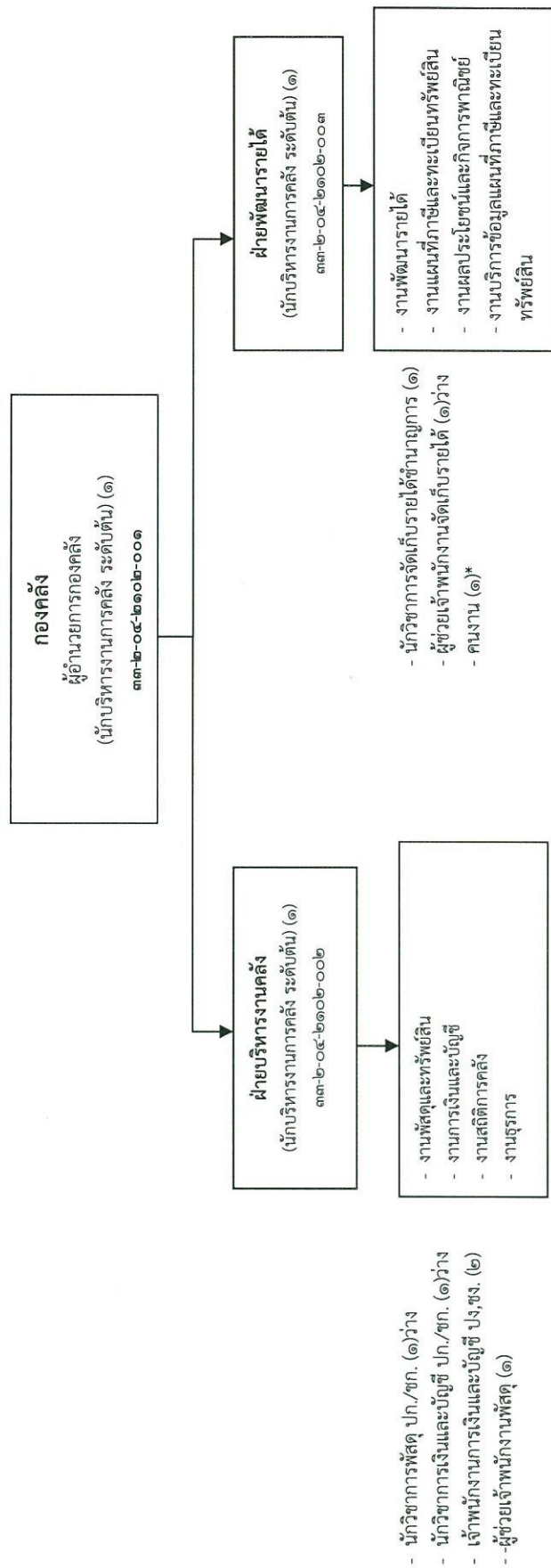
โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๓	-	-	๑	๕	-	-	๑	-	-	-		๕	๘	๑๙



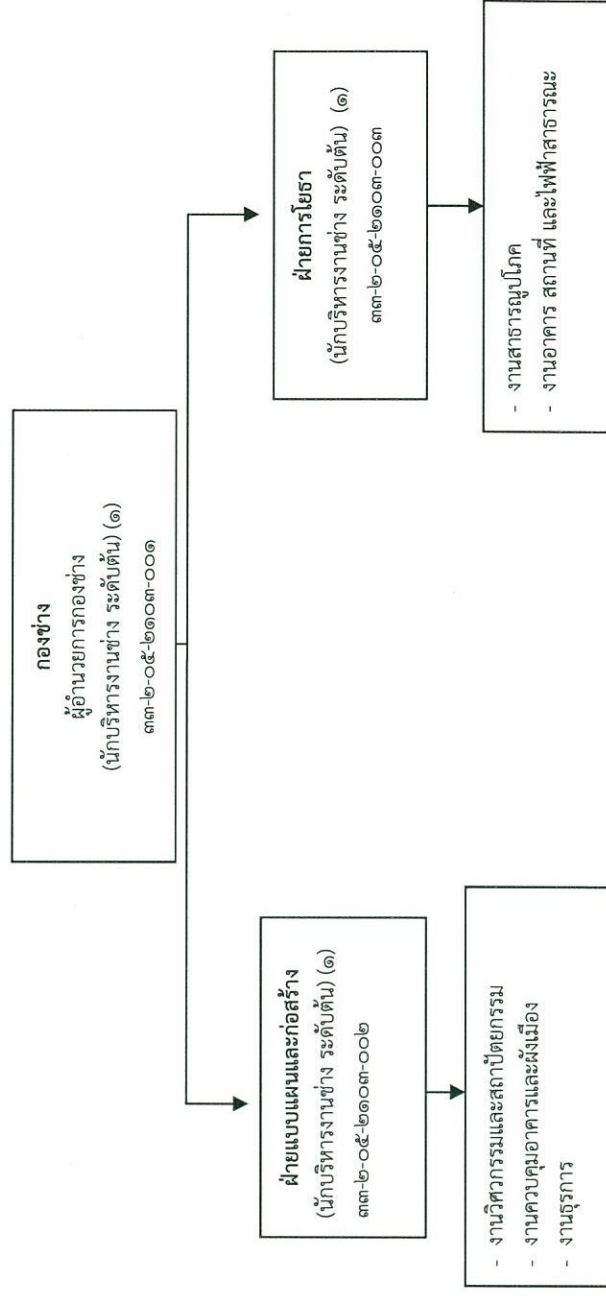
โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๓	-	-	-	๓	-	-	๑	๑	-	-	-	๒	๑	๑๑



โครงสร้างกองช่าง



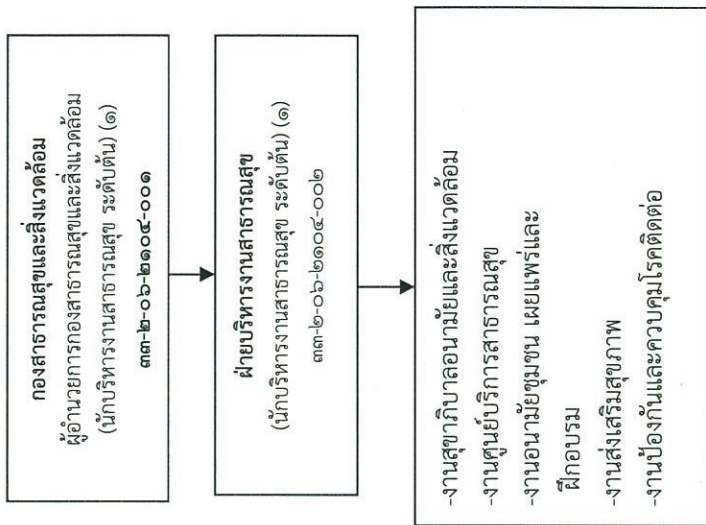
- วิศวกรโยธาชำนาญการ (๑) - ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (๑)
- จพงธุรการชำนาญงาน (๑)

- นายช่างโยธาปฏิบัติงาน (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๓	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	๒		๕



โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

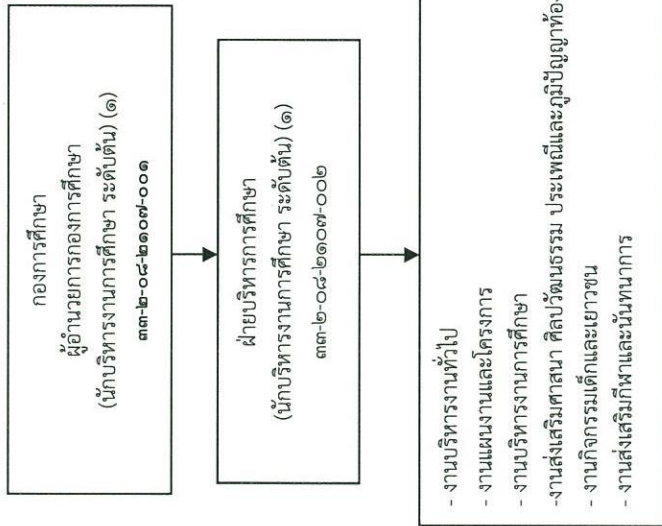


- นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ (๑)
- พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (๑) (๑)*
- พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ (๔)*

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	-	-	ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๒	-	-	-	๑	-	-	-	-	-			๑	๕	๕



โครงสร้างกองการศึกษา

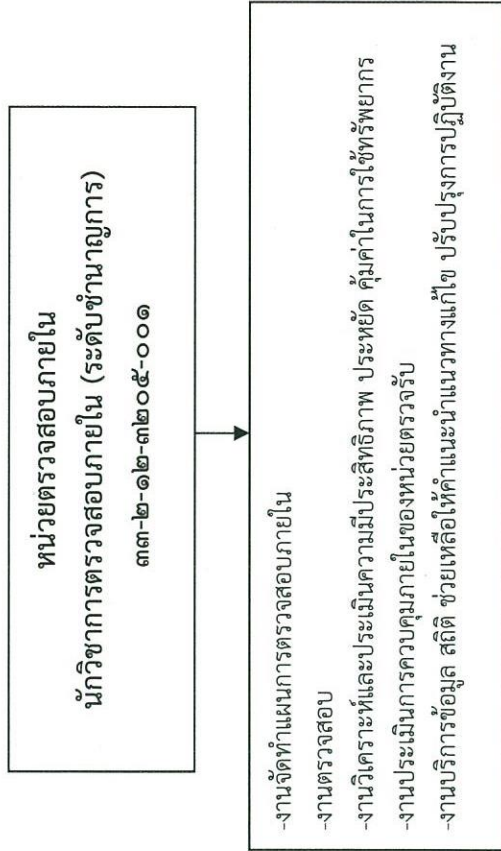


- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๓) กำหนดเพิ่ม
- นักวิชาการศึกษาดำเนินการ (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (๑๑) ว่าง ๑
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- ครู (๗) ว่าง ๑

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๕	-	-		๗	-	-	-	-	-	-	-	๘	๔	๒๕



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน งานตรวจสอบภายใน



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑

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



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลฝายกวาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ										
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน		เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		
1	วชิรชัยธรรมสินธุ์ ขาญชัย	ป.โท	33-2-01-1101-001	กลาง	ปลัดเทศบาล	กลาง	749,640	84,000	84,000	917,640
		รัฐศาสตรมหาบัณฑิต			นักบริหารงานท้องถิ่น		(62,470x12)	(7,000 x 12)	(7,000 x 12)	
2	นางอัญญาบุษ ศรีสมบัติ	ป.โท	33-2-01-1101-002	ต้น	รองปลัดเทศบาล	ต้น	490,800	42,000	-	532,800
		รัฐศาสตรมหาบัณฑิต			นักบริหารงานท้องถิ่น		(40,900x12)	(3,500 x 12)		
สำนักปลัดเทศบาล										
3	นางธนัญญา จิตวงศนันท์	ป.โท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	33-2-01-2101-001	ต้น	หน.สำนักปลัดเทศบาล	ต้น	416,160	42,000	-	458,160
					นักบริหารงานทั่วไป		(34,680x12)	(3,500 x 12)		
4	นางสาวระนองดาว	ป.โท	33-2-01-2101-002	ต้น	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	462,240	18,000	-	480,240
	แสงศรีจันทร์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต			นักบริหารงานทั่วไป		(38,520x12)	(1,500 x 12)		
5	นางกัญญา สิงห์ขาวกุล	ป.โท	33-2-01-2101-003	ต้น	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ต้น	468,960	18,000	-	486,960
		รัฐศาสตรมหาบัณฑิต			นักบริหารงานทั่วไป		(39,080x12)	(1,500 x 12)		
6	นางสาวจิรณันท์ แก้วเรือง	ป.โท	33-2-01-3103-001	ชก.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	271,440	-	-	271,440
		รัฐศาสตรมหาบัณฑิต					(22,620x12)			
7	นางสาววิไลวรรณ	ป.โท	33-2-01-3102-001	ชก.	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	396,000	-	-	396,000
	เชื้อสะอาด	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต			นักทรัพยากรบุคคล		(33,000x12)			
8	สิบเอกสมชาย แสงผล	ป.โท	33-2-01-3105-001	ชก.	นิติกร	ชก.	369,480	-	-	369,480
		นิติศาสตรมหาบัณฑิต					(30,790x12)			
9	จำเอกชัยวัฒน์ กันทะวงศ์	ป.โท	33-2-01-3101-001	ชก.	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	416,160	-	-	416,160
		รัฐศาสตรมหาบัณฑิต			นักจัดการงานทั่วไป		(34,680x12)			
10	นางสาวธารทิพย์ ขาญชัย	ป.ตรี	33-2-01-3801-001	ป.ก.	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	258,000	-	-	258,000
		เศรษฐศาสตรบัณฑิต					(21,500x12)			
11	น.ส.พัชรภรณ์ ชื่นทะลีมา	ป.โท	33-2-01-3104-001	ชก.	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	416,160	-	-	416,160
		รัฐศาสตรมหาบัณฑิต					(34,680x12)			
12	จัสตินเอกจิราวุธ ห้วนนา	ป.ส.อุตสาหกรรม	33-2-01-4805-001	ป.ง.	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	240,480	-	-	240,480
		เครื่องกล					(20,040x12)			



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลฝายกวาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
13	นางณภัตต์ หอมมาน	ป.ตรี การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	227,760 (12,380x12)	-	227,760
14	นายธนพัฒน์ แสงผล	ปวส.คอมพิวเตอร์	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	152,280 (12,690x12)	-	152,280
15	นายพิทักษ์ วรรณิกา	ม.6	-	คนสวน (ผู้มีทักษะ)	-	-	คนสวน (ผู้มีทักษะ)	116,760 (9,730x12)	-	116,760
16	นายวรรณพร ทองใบ	ม.6	-	พนักง.ขับเคลื่อนจักรกล ขนาดเล็ก	-	-	พนักง.ขับเคลื่อนจักรกล ขนาดเล็ก	116,760 (9,730x12)	-	116,760
17	นายพรพงศ์ อุ่นดาล	ม.6	-	พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	116,760 (9,730x12)	-	116,760
พนักงานจ้างทั่วไป										
18	นางกัญญารัตน์ ไกรภักย์	ม.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	108,000 (9,000x12)	-	108,000
19	นายประพันธ์ ธนะวัน	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	108,000 (9,000x12)	-	108,000
20	นายอดิพงศ์ บุญรักษา	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	108,000 (9,000x12)	-	108,000
21			-	คนงาน	-	-	คนงาน	108,000 (9,000x12)	-	108,000 ว่างเดิม
22	นายศรายุทธ ไกลถิ่น	ปวส.ช่างยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	108,000 (9,000x12)	-	108,000
23	นายเป็นหนึ่ง แสงศรีจันทร์	ป.ตรี	-	พนักง.ขับเคลื่อนจักร กลขนาดเล็ก	-	-	พนักง.ขับเคลื่อนจักร กลขนาดเล็ก	108,000 (9,000x12)	-	108,000
24	นายพิชัย แสงศรีจันทร์	ป.ตรี	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	108,000 (9,000x12)	-	108,000



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลฝายกวาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
25	นายอัครชัย กองมงคล	ม.6		พนักงานดับเพลิง			พนักงานดับเพลิง		108,000 (9,000x12)	-	108,000
กองคลัง											
26	นางสุพรรณิ ดิปัญญา	ป.โท บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต	33-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	33-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	490,800 (40,900x12)	42,000 (3,500 x 12)	532,800
27	น.ส.ดารารัตน์ วงศ์หงษ์	ป.โท บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต	33-2-04-2102-002	พนักงานบริหารงานคลัง	ต้น	33-2-04-2102-002	พนักงานบริหารงานคลัง	ต้น	402,720 (33,560x12)	18,000 (1,500 x 12)	420,720
28	น.ส.ชยานันท์ หอมจันทร์	ป.ตรี การจัดการทั่วไป การบัญชี	33-2-04-2102-003	หน.ฝ่ายพัฒนารายได้ นักบริหารงานคลัง	ต้น	33-2-04-2102-003	หน.ฝ่ายพัฒนารายได้ นักบริหารงานคลัง	ต้น	376,080 (31,340x12)	18,000 (1,500 x 12)	394,080
29	นางฐิติกุล เมืองแก้ว	ป.ส. การบัญชี	33-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ชก.	33-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ชก.	296,760 (24,730x12)	-	296,760
30			33-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ป.ก./ ชก.	33-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ป.ก./ ชก.	355,320 (9740+49480)/2x12)	-	355,320 ว่างเดิม
31			33-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ และบัญชี	ป.ก./ ชก.	33-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ และบัญชี	ป.ก./ ชก.	355,320 (9740+49480)/2x12)	-	355,320 ว่างเดิม
32	นางรุ่งทิพย์ เด่นแก้ว	ป.โท บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต	33-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ชก.	33-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ชก.	409,320 (34,110x12)	-	409,320
33	น.ส.ศศิโส นันพะเสน	ป.ตรี บริหารธุรกิจ	33-2-04-4201-002	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ป.ก.	33-2-04-4201-002	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ป.ก.	168,360 (14,030x12)	-	168,360
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
34	นางสาวคณิตพร ศรีรัมย์	ป.ส.การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	142,920 (11,910x12)	-	142,920
35			-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	112,800 (9,400x12)	-	112,800 ว่างเดิม



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลฝายกวาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างทั่วไป												
36	นายประภิต ฟูเชื้อ	ปวส. ก่อสร้าง	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
กองช่าง												
37	นายเดชา กองแก้ว	ป.ตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	33-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	33-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	455,520 (37,960x12)	42,000 (3,500 x 12)	-	497,520
38			33-2-05-2103-002	นักบริหารงานช่าง	ต้น	33-2-05-2103-002	หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	393,600 (15,430+50,170)/2x12 (ค่ากลางเงินเดือน)	18,000 (1,500 x 12)	-	411,600 ว่างเดิม
39			33-2-05-2103-003	นักบริหารงานช่าง	ต้น	33-2-05-2103-003	หน.ฝ่ายการโยธา	ต้น	393,600 (15,430+50,170)/2x12 (ค่ากลางเงินเดือน)	18,000 (1,500 x 12)	-	411,600 ว่างเดิม
40	นายอภิรักษ์ ตั้งเยี่ยมศรี	ป.ตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	33-2-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	33-2-05-4701-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	296,760 (24,730x12)	-	-	296,760
41	นายศุภกิตต์ แก้วเรียง	ป.ตรี วิศวกรรมศาสตร์	33-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ชก.	33-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ชก.	311,640 (25,970x12)	-	-	311,640
42	นายเกรียงกา อินคำ	ปวส. สถาปก่อสร้าง	33-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง.	33-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง.	146,640 (12,220x12)	-	-	146,640
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
43	นายนิคม เมืองมูล	ปวส. อิเล็กทรอนิกส์	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	174,960 (14,580x12)	-	-	174,960
44	น.ส.วรวิทย์ ชาญชัย	ป.ตรี วิศวกรรมศาสตร์	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	143,520 (11,960x12)	-	-	143,520



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลฝายกวาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
45	นายธাত্রี วงศ์ราษฎร์	ป.ตรี	33-2-06-2104-001	ผอ.กองสาธารณสุข	ต้น	33-2-06-2104-001	ผอ.กองสาธารณสุข	ต้น	342,720	42,000	426,720
		สาธารณสุขศาสตร์		และสิ่งแวดล้อม					(28,560x12)	(3,500 x 12)	
				นักบริหารงานสาธารณสุข			นักบริหารงานสาธารณสุข				
46	-	-	33-2-06-2104-002	หน.ฝ่ายบริหารงาน	ต้น	33-2-06-2104-002	หน.ฝ่ายบริหารงาน	ต้น	393,600	18,000	411,600
				สาธารณสุข			สาธารณสุข		(15,430+50,170)/2x12	(1,500 x 12)	ว่างเดิม
				นักบริหารงานสาธารณสุข			นักบริหารงานสาธารณสุข		(ค่ากลางเงินเดือน)		
47	นางยุภาดา ขุนมุนพร้อม	ป.ตรี	33-2-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	33-2-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	498,600	-	498,600
		วิทยาศาสตร์บัณฑิต							(41,550x12)		
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
48	นายประสิทธิ์ พันธ์ศรี	ป.6	-	พนักง.ขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักง.ขับรถบรรทุกขยะ	-	112,800	-	112,800
									(9,400x12)		
พนักงานจ้างทั่วไป											
49	นายชำนาญ ดัฒนังดี	ปวส.	-	พนักง.ขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักง.ขับรถบรรทุกขยะ	-	108,000	-	108,000
									(9,000x12)		
50	นายชัยชัย ณะวัน	ปวส.ไฟฟ้า	-	คณงานประจำรถ	-	-	คณงานประจำรถ	-	108,000	-	108,000
				บรรทุกขยะ			บรรทุกขยะ		(9,000x12)		
51	นายวิเชียร สุนทรดี	ป.6	-	คณงานประจำรถ	-	-	คณงานประจำรถ	-	108,000	-	108,000
				บรรทุกขยะ			บรรทุกขยะ		(9,000x12)		
52	นายเลื่อน ดัฒนังดี	ป.6	-	คณงานประจำรถ	-	-	คณงานประจำรถ	-	108,000	-	108,000
				บรรทุกขยะ			บรรทุกขยะ		(9,000x12)		
53	นายกริเดช สร้อยสิง	ปวส.	-	คณงานประจำรถ	-	-	คณงานประจำรถ	-	108,000	-	108,000
				บรรทุกขยะ			บรรทุกขยะ		(9,000x12)		
กองการศึกษา											
54	นางศิริณี อินตะปัญญา	ป.โท	33-2-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษา	ต้น	33-2-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษา	ต้น	455,520	42,000	497,520
		บริหารการศึกษา		นักบริหารงานการศึกษา			นักบริหารงานการศึกษา		(37,960x12)	(3,500 x 12)	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลฝายกวาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
55	นายคณิง บัวเงิน	ป.โท (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	33-2-08-2107-001	หนฝ่ายบริหาร การศึกษา	ต้น	ต้น	429,240 (35,770x12)	18,000 (1,500 x 12)	-	447,240
56	นางอารีรัตน์ สุกุลหา	ป.ตรี (ศิลปศาสตรบัณฑิต)	33-2-08-3803-001	นักบริหารงานการศึกษา นักวิชาการศึกษา	ขก.	ขก.	409,320 (34,110x12)	-	-	409,320
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก										
57							-	-	-	กำหนดเพิ่ม
58							-	-	-	กำหนดเพิ่ม
59							-	-	-	กำหนดเพิ่ม
60	นางจิรภา เจริญพร	ป.ตรี (ครุศาสตรบัณฑิต)	332086600029	ครู	คศ.1	คศ.1	366,000 (30,500x12)	-	-	366,000
61	นางสุพรรณ กลิ่นหอม	ป.ตรี (ครุศาสตรบัณฑิต)	332086600030	ครู	คศ.1	คศ.1	359,160 (29,930x12)	-	-	359,160
62	นางศรัณย์พร ทำดี	ป.ตรี (ครุศาสตรบัณฑิต)	332086600031	ครู	คศ.1	คศ.1	280,320 (23,360x12)	-	-	280,320
63	น.ส.นภสร ดำแดงดี	ป.ตรี (ครุศาสตรบัณฑิต)	332086600032	ครู	คศ.2	คศ.2	353,400 (29,450x12)	-	-	353,400
64	น.ส.สุภาวิดา ใจบุญธิ	ป.ตรี (ครุศาสตรบัณฑิต)	332086600033	ครู	คศ.2	คศ.2	358,080 (29,840x12)	-	-	258,080
65	นางอำพร ไกลถิ่น	ป.ตรี (ครุศาสตรบัณฑิต)	332086600034	ครู	คศ.2	คศ.2	359,760 (29,980x12)	-	-	359,760
66			332086600035	ครู	คศ.2	คศ.2	355,320 (9740+49480)/2x12)	-	-	355,320 ว่างเดิม



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลฝายกวาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
67	น.ส.ชีวภรณ์ โปะรัตน์ศิริ	ป.ตรี การจัดการทั่วไป	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	153,960 (12,830x12)	-	-	153,960
68	นางกรรณิกา สมวรรณ	ป.ตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	185,880 (15,490x12)	-	-	185,880
69	นางศรีพร ใจเสาร์ดี	ป.ตรี (ครุศาสตรบัณฑิต)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	185,880 (15,490x12)	-	-	185,880
70	นางกชกร โคธรงภพย์	ป.ตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	185,880 (15,490x12)	-	-	185,880
71	นางกานดา วงศ์ราษฎร์	ป.ตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	172,920 (14,410x12)	-	-	172,920
72	นางจันทพรพอง จันทิมา	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	185,040 (15,420x12)	-	-	185,040
73	นางสาวสุดา วงศ์ราษฎร์	ป.ตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	186,000 (15,500x12)	-	-	186,000
74	นางมัลลิกา มณีทรายคำ	ป.ตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	185,880 (15,490x12)	-	-	185,880
พนักงานจ้างทั่วไป										
75	น.ส.พลอยไพรินทร์ กลิ่นจันทร์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	108,000 (9,000X12)	-	-	108,000
76	นางสาวยุติ บัวหลวง	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	108,000 (9,000X12)	-	-	108,000
77	น.ส.วรัญญา มีจันทร์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	108,000 (9,000X12)	-	-	108,000
78			-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	108,000 (9,000X12)	-	-	108,000
										ว่างเดิม



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อบาลดตำบลฝ่ายกว้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

[illegible]



๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลฝายกวาง กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล ตามกรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลฝายกวาง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงาน รัฐ ภาคเอกชนและประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาส ตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลฝายกวาง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็คทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงานให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

๓. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เทศบาลตำบลฝายกวาง จะยึดถือปฏิบัติการ ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจ ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลฝายกวาง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น



- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลฝายกวางเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับ พฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิด พฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลฝายกวาง ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ของเทศบาลตำบลฝายกวาง

เทศบาลตำบลฝายกวาง ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลตำบลฝายกวาง ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและ เป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานเทศบาลตำบลฝายกวางในทุกระดับ โดย ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคมตามลำดับ



๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลฝายกวาง เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวก 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 เทศบาลตำบลฝายกวาง ยังกำหนดค่านิยมร่วม สำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดเทศบาลตำบลฝายกวาง ทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบ และกฎบังคับข้ออื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเทศบาลตำบลฝายกวาง ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี และแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ของเทศบาลตำบลฝายกวาง

๑. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีแนวทางดังนี้
 - ๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
 - ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินีและพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้
 - ๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานเทศบาลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานเทศบาลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว



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 อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานเทศบาลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเต็มที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีสั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชานั้นทักเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป



๔.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง 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 และไม่กระทำการเสี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานเทศบาลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานเทศบาลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน



๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้สุล่ง โดยไม่หลีกเลียง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลียงการใช้ศัพท์เทคนิคหรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ะมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้



๗.๑ ไม่ใช่ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอื่นไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน หรือของพนักงานเทศบาลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ



๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว 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 พัฒนาดตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดแย้งกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดแย้งกฎหมายพนักงานเทศบาลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักษาศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี



๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทดมเทศติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานเทศบาล/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน
- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรม จริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสำนึกเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม



- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคม ต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหาของตนเอง เช่น กันหกลีกล้วยไม้ไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขั้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผลถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใด ๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมาย มีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดแย้งกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรของเทศบาลตำบลฝายกวาง จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรของเทศบาลตำบลฝายกวาง ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลฝายกวาง โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรของเทศบาลตำบลฝายกวาง จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลฝายกวาง หรืออาจเกิดผลกระทบต่อเทศบาลตำบลฝายกวาง ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรของเทศบาลตำบลฝายกวาง จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน



ภาคผนวก

สำเนาฉบับ



คำสั่งเทศบาลตำบลฝายกวาง

ที่ ๑๔๕ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลฝายกวาง ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และเทศบาลตำบลฝายกวาง จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลฝายกวางดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อย เทศบาลตำบลฝายกวางมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่องตอบสนองภารกิจทำให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๔ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติม) และหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศ ก.ท.จ.พะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศ ก.ท.จ.พะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -

๒๕๖๙

๑.๑ นายกเทศมนตรีตำบลฝายกวาง

ประธานกรรมการ

๑.๒ ปลัดเทศบาล

กรรมการ

๑.๓ รองปลัดเทศบาล

กรรมการ

๑.๔ ผู้อำนวยการกองคลัง

กรรมการ

๑.๕ ผู้อำนวยการกองช่าง

กรรมการ

๑.๖ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กรรมการ

๑.๗ ผู้อำนวยการกองการศึกษา

กรรมการ

๑.๘ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

กรรมการและเลขานุการ

๑.๙ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ผู้ช่วยเลขานุการ (๑)

๑.๑๐ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการผู้ช่วยเลขานุการ (๒) ผู้ช่วยเลขานุการ(๒)

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลฝายกวาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาเทศบาลตำบลและเทศบาลตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาลตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลตำบลตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบเทศบาลตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

วศห

(นายรัตน์ คำไส)

นายกเทศมนตรีตำบลฝายกวาง

.....รอง/พิมพ์
.....หน.ฝ่ายฯ/ตรวจ
.....หน.สป./ตรวจ
.....รองปลัดเทศบาล/ตรวจ
.....ปลัดเทศบาล/ทวน

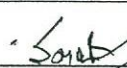
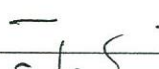
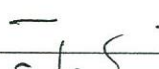
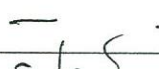
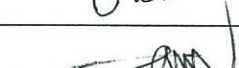
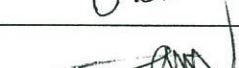
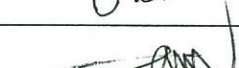
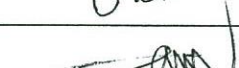
รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

วันศุกร์ ที่ ๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลฝายกวาง

ผู้เข้าร่วมประชุม คน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายรัตน์ คำไส	นายกเทศมนตรี		
๒	ว่าที่ร้อยตรีสมสิฏฐ์ ชาญชัย	ปลัดเทศบาล		
๓	นางธัญญานุช ศรีสมบัติ	รองปลัดเทศบาล		
๔	นายเดชา กองแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๕	นางสุพรรณิ ดีปัญญา	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๖	นางศิราณี อินตะปัญญา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา		
๗	นายชาติวี วงศ์ราษฎร์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ		
๘	นางธัญญา จิตวงศนันท์	หัวหน้าสำนักปลัด		
๙	นางสาวละอองดาว แสงศรีจันทร์	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ		
๑๐	นางสาววิไลวรรณ เชื้อสะอาด	นักทรัพยากรบุคคล		



ประกาศเทศบาลตำบลฝายกวาง

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

ตามที่ เทศบาลตำบลฝายกวาง ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดพะเยา พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยต้องประกาศให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลฝายกวางเรียบร้อยแล้ว ดังนั้น เทศบาลตำบลฝายกวาง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๗ ความละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายรัตน์ คำไส)

นายกเทศมนตรีตำบลฝายกวาง

- ☐ กองคลัง
- ☐ กองช่าง
- ☐ กองการศึกษา
- ☐ กองสาธารณสุข



เทศบาลตำบลฝายกวาง	
เลขรับ	1780
วันที่	29-9-66
เวลา	15.30

ที่ พย ๐๐๒๓.๒/ว ๕๒๐

สำนักงาน ก.ท.จ.พะเยา
ศาลากลางจังหวัดพะเยา
ถนนพหลโยธิน พย ๕๖๐๐๐

๓๘ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖

เรียน ท้องถิ่นอำเภอ ทุกอำเภอ นายกเทศมนตรีตำบล ทุกแห่ง นายกเทศมนตรีเมืองพะเยา และนายกเทศมนตรีเมืองดอกคำใต้

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. บัญชีสรุปมติที่ประชุม ก.ท.จ.พะเยา ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ จำนวน แผ่น
๒. สรุปข้อเสนอแนะการโอนและรับโอน จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ดังรายละเอียดตามบัญชีสรุปมติการประชุมฯ ที่ส่งมาพร้อมนี้ ดังนั้น จึงให้เทศบาลถือปฏิบัติตามมติ ก.ท.จ.พะเยา และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

๑) การโอน และการรับโอน ให้เทศบาลดำเนินการออกคำสั่งแต่งตั้งหรือให้พ้นจากตำแหน่งเป็นวันเดียวกัน ตามมติ ก.ท.จ. กำหนด ทั้งนี้ ให้รายงานเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติพนักงานเทศบาลให้สำนักงาน ก.ท. และ ก.ท.จ.พะเยาทราบภายใน ๕ วัน นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่ง

๒) กรณีการโอนไปดำรงตำแหน่งต่างจังหวัด ให้จัดส่งสำเนาคำสั่งพร้อมสำเนาบัตรประวัติ (ฉบับที่เก็บรักษาไว้ที่เทศบาล) ถึงสำนักงานเลขาธิการ ก.ท.จ.พะเยา เพื่อดำเนินการตรวจสอบบัตรประวัติ (ฉบับที่เก็บไว้สำนักงานเลขา ก.ท.จ.พะเยา) อย่างน้อย ๕ วัน ก่อนมาขอรับบัตรประวัติฯ เพื่อนำไปรายงานตัวต่อต้นสังกัดใหม่ หากไม่สามารถมารับบัตรประวัติฯ (ฉบับที่เก็บไว้สำนักงานเลขา ก.ท.จ.พะเยา) สำนักงานเลขาธิการ ก.ท.จ.พะเยา จะดำเนินการจัดส่งให้สำนักงาน ก.จังหวัด สังกัดใหม่ เพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

๓) การอุทธรณ์ หรือร้องทุกข์ อันเนื่องมาจากคำสั่งทางปกครองที่กระหอบสิทธิ ซึ่งออกตามมติที่ประชุม ก.ท.จ.พะเยา ให้ยื่นอุทธรณ์หรือคำร้องทุกข์ต่อประธาน ก.ท.จ.พะเยา ตามกฎหมายที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะสำหรับเรื่องนั้น กรณีที่ไม่มีกฎหมายกำหนดเป็นการเฉพาะสำหรับเรื่องนั้น ให้ดำเนินการตามนัยมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

๔) การโอนและการรับโอนขอให้เทศบาลดำเนินการตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒.

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และพิจารณาดำเนินการ สำหรับอำเภอให้แจ้งเทศบาลตำบลในพื้นที่ทราบ และพิจารณาดำเนินการ ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดสรุปมติที่ประชุม ก.ท.จ.พะเยา ได้ที่ www.Phayaolocal.go.th

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาววิจิตา ไกรนรา)
ท้องถิ่นจังหวัดพะเยา
เลขาธิการ ก.ท.จ.พะเยา

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐๕๔-๔๔๙-๖๒๓-๔ ต่อ ๑๙ โทรสาร ต่อ ๑๘

บัญชีการพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

การประชุม ก.ท.จ.พะเยา ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖

(กรณีกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖))

ที่	เทศบาล	ส่วนราชการ	การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งในแผนฯ กำหนดใหม่ตามหลักเกณฑ์	คชจ.% ๒๕๖๗	มติ ก.ท.จ.
๑	ทต.บ้านใหม่ อ.เมืองพะเยา	กำหนดอัตรากำลังตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)		๓๐.๕๘	เห็นชอบ
		สำนักปลัดเทศบาล	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา (จะสรรหาได้เมื่อได้รับอัตรจากกรมฯ)		เห็นชอบ กำหนดตามหลักเกณฑ์
๒	ทต.ดงเจน อ.ภูพานยาว	กำหนดอัตรากำลังตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)		๓๐.๖๖	เห็นชอบ
		กองการศึกษา	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ อัตรา (จะสรรหาได้เมื่อได้รับอัตรจากกรมฯ)		เห็นชอบ กำหนดตามหลักเกณฑ์
๓	ทต.แม่ยม อ.ปง	กำหนดอัตรากำลังตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)		๒๘.๘๒	เห็นชอบ
		สำนักปลัดเทศบาล	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา (จะสรรหาได้เมื่อได้รับอัตรจากกรมฯ)		เห็นชอบ กำหนดตามหลักเกณฑ์
๔	ทต.ปง อ.ปง	กำหนดอัตรากำลังตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)		๒๙.๓๕	เห็นชอบ
		กองการศึกษา	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา (จะสรรหาได้เมื่อได้รับอัตรจากกรมฯ)		เห็นชอบ กำหนดตามหลักเกณฑ์
๕	ทต.ท่าวังทอง อ.เมืองพะเยา	กำหนดอัตรากำลังตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)		๒๖.๕๗	เห็นชอบ
		สำนักปลัดเทศบาล	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ อัตรา (จะสรรหาได้เมื่อได้รับอัตรจากกรมฯ)		เห็นชอบ กำหนดตามหลักเกณฑ์
๖	ทต.ท่าจำปี อ.เมืองพะเยา	กำหนดอัตรากำลังตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)		๓๐.๔๖	เห็นชอบ
		สำนักปลัดเทศบาล	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา (จะสรรหาได้เมื่อได้รับอัตรจากกรมฯ)		เห็นชอบ กำหนดตามหลักเกณฑ์
๗	ทต.แม่กา อ.เมืองพะเยา	กำหนดอัตรากำลังตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)		๓๓.๙๒	เห็นชอบ
		สำนักปลัดเทศบาล	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา (จะสรรหาได้เมื่อได้รับอัตรจากกรมฯ)		เห็นชอบ กำหนดตามหลักเกณฑ์
๘	ทต.สันป่าม่วง อ.เมืองพะเยา	กำหนดอัตรากำลังตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)		๓๖.๙๗	เห็นชอบ
		สำนักปลัดเทศบาล	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา (จะสรรหาได้เมื่อได้รับอัตรจากกรมฯ)		เห็นชอบ กำหนดตามหลักเกณฑ์
หมายเหตุ มีแนวโน้มที่จะมีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่าที่กำหนดตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.งานบุคคลส่วนท้องถิ่นฯ ควรปรับลด					
๙	ทต.บ้านถ้ำ อ.ดอกคำใต้	กำหนดอัตรากำลังตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)		๒๔.๐๓	เห็นชอบ
		กองการศึกษา	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔ อัตรา (จะสรรหาได้เมื่อได้รับอัตรจากกรมฯ)		ควรเห็นชอบ กำหนดตามหลักเกณฑ์
๑๐	ทต.ฝายกวาง อ.เชียงคำ	กำหนดอัตรากำลังตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)		๓๐.๐๓	เห็นชอบ
		กองการศึกษา	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ อัตรา (จะสรรหาได้เมื่อได้รับอัตรจากกรมฯ)		เห็นชอบ กำหนดตามหลักเกณฑ์
๑๑	ทต.หย่วน อ.เชียงคำ	กำหนดอัตรากำลังตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)		๓๑.๒๖	เห็นชอบ
		สำนักปลัดเทศบาล	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา (จะสรรหาได้เมื่อได้รับอัตรจากกรมฯ)		เห็นชอบ กำหนดตามหลักเกณฑ์