

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



เทศบาลตำบลหลวงเหนือ
อำเภอองาว จังหวัดลำปาง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



ประกาศเทศบาลตำบลหลวงเหนือ

เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลหลวงเหนือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของพนักงานเทศบาล ได้สิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และเทศบาลตำบลหลวงเหนือจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลหลวงเหนือ ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เพื่อให้การปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลด้านอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่ง ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ เทศบาลตำบลหลวงเหนือ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายณรงค์ เจริญระยา)

นายกเทศมนตรีตำบลหลวงเหนือ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๑
กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล	๔
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๖
ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ	๙
สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๐
โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๑
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๓
ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๖
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๒
บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๘
แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๓๒
ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง	๓๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลหลวงเหนือ อำเภองาว จังหวัดลำปาง

๑. หลักการและเหตุผล

ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการ เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหลวงเหนือ อำเภองาว จังหวัดลำปาง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหลวงเหนือ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน
- ๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหลวงเหนือ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่
- ๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ได้อย่างเหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ข้าราชการ ครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้เทศบาลตำบลหลวงเหนือ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ ประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลหลวงเหนือ เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ ข้าราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีระบบเครือข่ายครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยคณะกรรมการเป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดสรรทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น ได้แก่ พนักงานเทศบาล ข้าราชการ ครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง

เมื่อมีการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ
สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ
ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า
คนใดก็ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม
สภาพราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองาน
บริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วน
ท้องถิ่น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนด
จำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่
ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่
เฉพาะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงาน
อื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่
พิจารณาของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการ
ปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานใน
ปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ย
อัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและ
องค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มี
ส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็น
ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการ
เปลี่ยนแปลงพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะ
ทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วน
ราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความ
เหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน
มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับ
การเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทน
ตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วน
ราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ
อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น
กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบ
อัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน
โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะ
มีลักษณะและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน
โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสาขาที่มากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะเกิดผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์ที่เพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การมีอัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล

เทศบาลตำบลหลวงเหนือ ได้ทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อความสะดวกในการบริการสาธารณะ แก่ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง พบว่ามีสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่ตำบลหลวงเหนือ

๔.๑.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาการวางผังเมืองที่ไม่เหมาะสม
- ปัญหาตลิ่งเสียหายจากการถูกกระแสน้ำจากแม่น้ำกัดเซาะ
- ปัญหาน้ำท่วมขังถนน บ้านพักที่อยู่อาศัยในช่วงฤดูฝน เนื่องจากท่อระบายน้ำ

ไม่สามารถระบายน้ำได้ทัน

๔.๑.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำและมีราคาถูก
- ปัญหาการขาดแคลนตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
- ปัญหาการขาดความต่อเนื่องในการฝึกอบรมการประกอบอาชีพ

๔.๑.๓ ปัญหาด้านสังคม

- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน
- ปัญหาการว่างงานในชุมชน หลังจากฤดูกาลเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร
- ปัญหาผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ขาดการดูแล
- ปัญหาการขาดแหล่งพักผ่อนหย่อนใจ

๔.๑.๔ ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ปัญหาการขาดแคลนการฝึกอบรมและบุคลากรที่ให้ความรู้เกี่ยวกับงานใน
- ปัญหาการขาดแคลนการประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานของหน่วยงาน และการ
- ปัญหาการขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการ

๔.๑.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาพื้นที่หมู่บ้านอยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติทำให้ไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ทำกิน
- ปัญหาสภาพแวดล้อมเสื่อมโทรมเนื่องจากการขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์

๔.๑.๖ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปัญหาประเพณีศิลปวัฒนธรรม และวัฒนธรรมท้องถิ่นสูญหายและขาดการ
- ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในการถ่ายทอดประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๑.๗ ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
- ปัญหาด้านการเจ็บป่วยจากโรคเรื้อรัง เช่น โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง
- ปัญหาการขาดความตระหนักในการแก้ไขปัญหาสุขภาพของตนเอง

๔.๑.๘ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ปัญหาการขาดแคลนแหล่งน้ำในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม เนื่องจากมี

๔.๒ ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตำบลหลวงเหนือ

๔.๒.๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ความต้องการระบบคมนาคม ขนส่งที่สะดวก
- ความต้องการไฟฟ้าสาธารณะ
- ความต้องการระบบการระบายน้ำที่มีประสิทธิภาพ

๔.๒.๒ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ความต้องการพัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร และเป็นที่ต้องการของ
- ความต้องการตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
- ความต้องการการส่งเสริมด้านการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

๔.๒.๓ ความต้องการด้านสังคม

- ความต้องการให้หยุดยั้งการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน
- ความต้องการในการแก้ไขปัญหาการว่างงานในชุมชน

- ความต้องการในการแก้ไขปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ
- ความต้องการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส
- ความต้องการสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และสถานที่สำหรับการออกกำลังกาย
- ความต้องการในการเสริมสร้างด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ความต้องการส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และ

๔.๒.๔ ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

- ความต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพต่อการดำเนินการกิจของหน่วยงาน
- ความต้องการในด้านการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร และการมีส่วนร่วมของ

๔.๒.๕ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ความต้องการในการแก้ไขปัญหามลพิษที่ท่ากิน และการออกเอกสารสิทธิ์
- ความต้องการในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๑.๖ ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ความต้องการในการสืบทอดประเพณีศิลปวัฒนธรรม และวัฒนธรรมท้องถิ่น

๔.๑.๗ ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ความต้องการในการแก้ไขการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
- ความต้องการเสริมสร้างสุขภาพและอนามัย

๔.๑.๘ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ความต้องการแหล่งน้ำในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม

๔.๑.๑๐ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลหลวงเหนือ ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติ
ประกอบ พ.ศ. ๒๕๓๖ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่น เพื่อให้ทราบถึงอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหามลพิษ
ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความต้องการของประชาชน และได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตาม
การวิเคราะห์ SWOT และกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ.
๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ ของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์และ
พันธกิจของเทศบาล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน
และทางเท้า การพัฒนาด้านการสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการ การบริการไฟฟ้าสาธารณะ และการวางผังเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การอนุรักษ์ การฟื้นฟู การเฝ้าระวัง และการป้องกัน รักษาทรัพยากรธรรมชาติ
และสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และการฟื้นฟู การ
เฝ้าระวัง และการป้องกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคม/ชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย ได้แก่ การพัฒนา
คุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส การจัดการศึกษา การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี
และภูมิปัญญาท้องถิ่น การป้องกันรักษาและส่งเสริมสุขภาพอนามัย ประชาชน และการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาเศรษฐกิจ ได้แก่ การส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน การส่งเสริมการตลาดและการใช้สินค้าท้องถิ่น การส่งเสริมการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารและพัฒนาองค์กร ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงานและแบ่งภารกิจของเทศบาลออกเป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๔) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๖) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๗) การสาธารณสุขการ
- (๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม และการจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ และการสาธารณสุข การส่งเสริมครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๓) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๔) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๕) การส่งเสริมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๙) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงพยาบาล
- (๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ
- (๔) การจัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๖) การผังเมือง
- (๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๘) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจ

มีภารกิจ ดังนี้

- (๑) การพาณิชย์และส่งเสริมการลงทุน
- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๓) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๔) เทศพาณิชย์
- (๕) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๖) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ

มีภารกิจ ดังนี้

- (๑) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๒) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวเนื่อง ดังนี้

- (๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ
- (๒) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๓) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ

มีภารกิจที่เกี่ยวเนื่อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๓) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๔) การสนับสนุน ช่วยเหลือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น และส่วนราชการอื่นในการ
- (๕) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๖) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กร

มีภารกิจที่เกี่ยวเนื่อง

๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง

เทศบาลตำบลหลวงเหนือ ได้นำภารกิจตามข้อ ๕ มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่พึงดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

- (๑) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๓) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาล
- (๖) การให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม และการจัดการศึกษา
- (๗) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๘) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๙) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การจัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๑๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๑๓) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๑๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การรักษาหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๑๕) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๖) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

- (๑) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๒) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๓) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๗) การผังเมือง
- (๘) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๙) การพาณิชย์และส่งเสริมการลงทุน
- (๑๐) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๑๑) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๑๒) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน หรือทางน้ำและสิ่งแวดล้อม
- (๑๓) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๑๔) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๔. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลหลวงเหนือ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ กอง ได้แก่ กองคลัง กองคลัง กองช่าง โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๖๑ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดโครงสร้างใหม่ เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลที่ตั้งได้กล่าวมาแล้ว เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ตามภารกิจที่กำหนดไว้ ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เทศบาลตำบลหลวงเหนือ จึงไม่มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง แต่ได้มีการกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มขึ้นในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นการรองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจงาน จึงได้มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>ส่วนเมืองเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานเลือกตั้ง - งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม <p>ส่วนบริการงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประชาสัมพันธ์ 	<p>๑. สำนักปลัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานเลือกตั้ง - งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม <p>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานประชาสัมพันธ์
<p>ส่วนการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานบริหารการศึกษาและงานพัฒนาการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ - งานการพัฒนาเด็กและเยาวชน 	<p>งานการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานบริหารการศึกษาและงานพัฒนาการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ - งานการพัฒนาเด็กและเยาวชน
<p>ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสัตวแพทย์ 	<p>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสัตวแพทย์

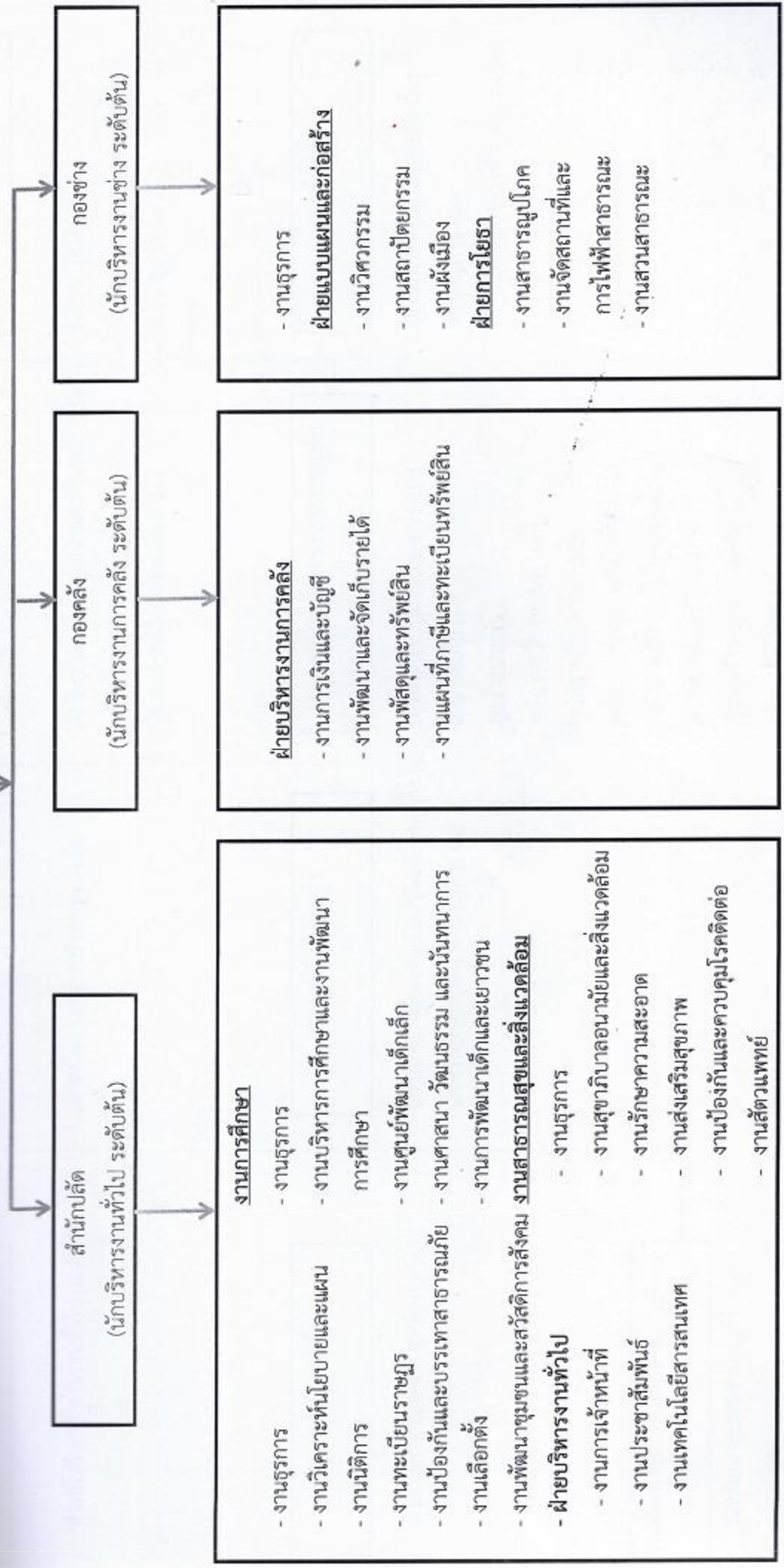
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>ฝ่ายคลัง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน <p>ฝ่ายบริหารงานการคลัง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการเงินและบัญชี- งานพัสดุและทรัพย์สิน <p>ฝ่ายช่าง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ <p>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานวิศวกรรม- งานสถาปัตยกรรม- งานผังเมือง <p>ฝ่ายการโยธา</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสาธารณูปโภค- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ- งานสวนสาธารณะ	<p>๒. กองคลัง</p> <p>ฝ่ายบริหารงานการคลัง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการเงินและบัญชี- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้- งานพัสดุและทรัพย์สิน- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน <p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ <p>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานวิศวกรรม- งานสถาปัตยกรรม- งานผังเมือง <p>ฝ่ายการโยธา</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสาธารณูปโภค- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ- งานสวนสาธารณะ

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กรมสุขและสิ่งแวดล้อม								
สำนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เขตสุขภาพ								
เขตเจ้าท่าสัตว์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เขตสิ่งแวดล้อมการกิจ								
เขตสิ่งแวดล้อมระดับบรรทุกยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เขตสิ่งแวดล้อมการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เขตสิ่งแวดล้อม								
เขตสิ่งแวดล้อมระดับบรรทุกยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เขตสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เขตสิ่งแวดล้อมกับหลวงเหนือ								
เขตสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เขตสิ่งแวดล้อมการกิจ								
เขตสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เขตสิ่งแวดล้อม								
เขตสิ่งแวดล้อม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เขตสิ่งแวดล้อม (ระดับต้น)								
เขตสิ่งแวดล้อม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เขตสิ่งแวดล้อม (ระดับต้น)								
เขตสิ่งแวดล้อม บัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เขตสิ่งแวดล้อม บัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เขตสิ่งแวดล้อม บัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เขตสิ่งแวดล้อม ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เขตสิ่งแวดล้อมการกิจ								
เขตสิ่งแวดล้อม บัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เขตสิ่งแวดล้อม บัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เขตสิ่งแวดล้อม								
เขตสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เขตสิ่งแวดล้อม								
เขตสิ่งแวดล้อม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เขตสิ่งแวดล้อม (ระดับต้น)								
เขตสิ่งแวดล้อม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เขตสิ่งแวดล้อม (ระดับต้น)								
เขตสิ่งแวดล้อม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เขตสิ่งแวดล้อม (ระดับต้น)								
เขตสิ่งแวดล้อม (ก่อสร้าง)								
เขตสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เขตสิ่งแวดล้อม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
รวม								
กรมประมง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานการวิจัย								
กรมประมง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กรมประมง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กรมประมง	๑	๑	๑	๑				
รวม	๕๔	๕๕	๕๕	๕๕	+๑	-	-	

ปี	ชื่อโครงการ	ชนิดของโครงการ	จำนวนผู้เรียน	จำนวนเงิน (บาท)	จำนวนเงิน (บาท)	จำนวนเงินที่ได้รับ (บาท)			จำนวนเงินที่จ่าย (บาท)			หมายเหตุ
						งบอุดหนุน	งบรายได้อื่น	งบบริจาค	งบอุดหนุน	งบรายได้อื่น	งบบริจาค	
๔๓	หมักยาคั่วข้าว	-	๓	๓๐๘,๐๐๐	๓	๓	-	-	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	
๔๔	กองช่าง	ต้น	๓	๓๙๓,๖๐๐	๓	๓	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๕๘,๒๒๐	๔๕๘,๒๒๐	๔๕๘,๒๒๐	รับใช้ชุมชน
๔๕	หัวหน้าฝ่ายการศึกษา	ต้น	๓	๓๕๖,๗๖๐	๓	๓	-	๓๕๖,๗๖๐	๓๙๗,๓๖๐	๓๙๗,๓๖๐	๔๐๐,๕๖๐	ขอใช้บัญชี
๔๖	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๓	๓๖๘,๗๖๐	๓	๓	-	๓๖๘,๗๖๐	๓๖๐,๗๖๐	๓๙๗,๓๖๐	๓๙๗,๓๖๐	
๔๗	วิศวกรโยธา	ปก.	๓	๓๘๐,๗๖๐	๓	๓	-	๓๘๐,๗๖๐	๓๙๐,๐๘๐	๓๙๗,๓๖๐	๒๐๗,๕๘๐*	
๔๘	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒	๕๖๕,๘๐๐	๒	๒	-	๕๖๕,๘๐๐	๖๓๕,๒๕๐	๖๓๕,๒๕๐	๖๕๔,๓๒๐	รับ
๔๙	ลูกจ้างประจำ	-	๓	๒๒๙,๒๐๐	๓	๓	-	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๖,๖๕๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๒,๒๒๐	
๕๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๓	๑๖๙,๙๕๐	๓	๓	-	๑๖๙,๙๕๐	๑๗๖,๙๕๐	๑๘๓,๙๕๐	๑๘๓,๒๘๐	

ปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)



สำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

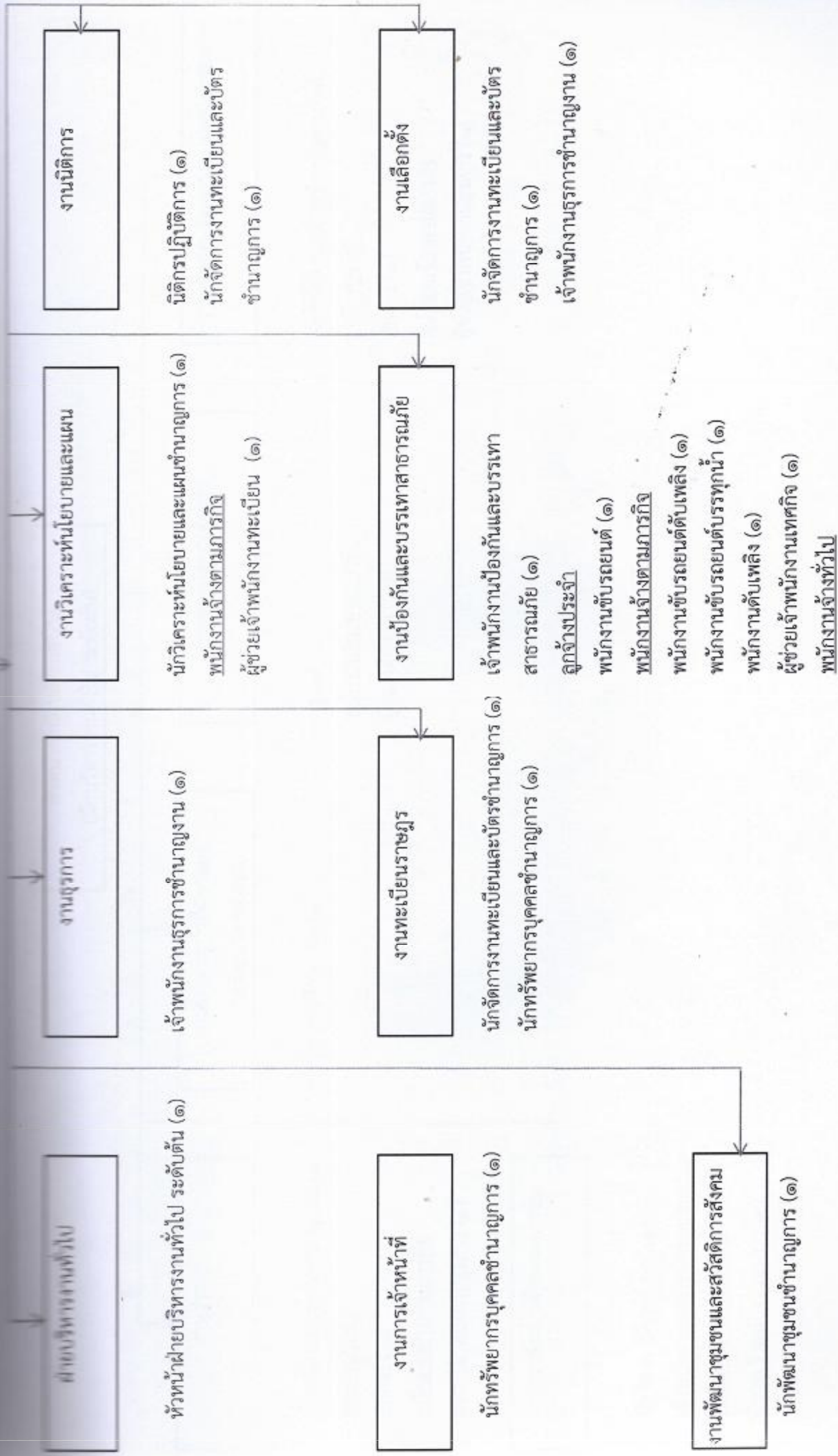
- งานการศึกษา**
- งานธุรการ
 - งานบริหารการศึกษาและงานพัฒนาการศึกษา
 - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 - งานสถานศึกษา วัฒนธรรม และนันทนาการ
 - งานการพัฒนาเด็กและเยาวชน
 - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
 - ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
 - งานการเจ้าหน้าที่
 - งานประชาสัมพันธ์
 - งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

กองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

- ฝ่ายบริหารงานการคลัง**
- งานการเงินและบัญชี
 - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
 - งานพัสดุและทรัพย์สิน
 - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

กองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

- งานธุรการ
- ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
- งานวิศวกรรม
- งานสถาปัตยกรรม
- งานผังเมือง
- ฝ่ายการโยธา
- งานสาธารณูปโภค
- งานจัดสถานที่และ
- การไฟฟ้าสาธารณะ
- งานสวนสาธารณะ



งานธุรการ

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๑)

งานทะเบียนราษฎร

นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ (๑)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (๑)

งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน (๑)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัย (๑)
ลูกจ้างประจำ
พนักงานขับรถยนต์ (๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง (๑)
พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ (๑)
พนักงานดับเพลิง (๑)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค (๑)
พนักงานจ้างทั่วไป

งานนิติการ

นิติกรปฏิบัติการ (๑)
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร
ชำนาญการ (๑)

งานเลือกตั้ง

นักจัดการงานทะเบียนและบัตร
ชำนาญการ (๑)
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๑)

ฝ่ายบริหารทั่วไป

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑)

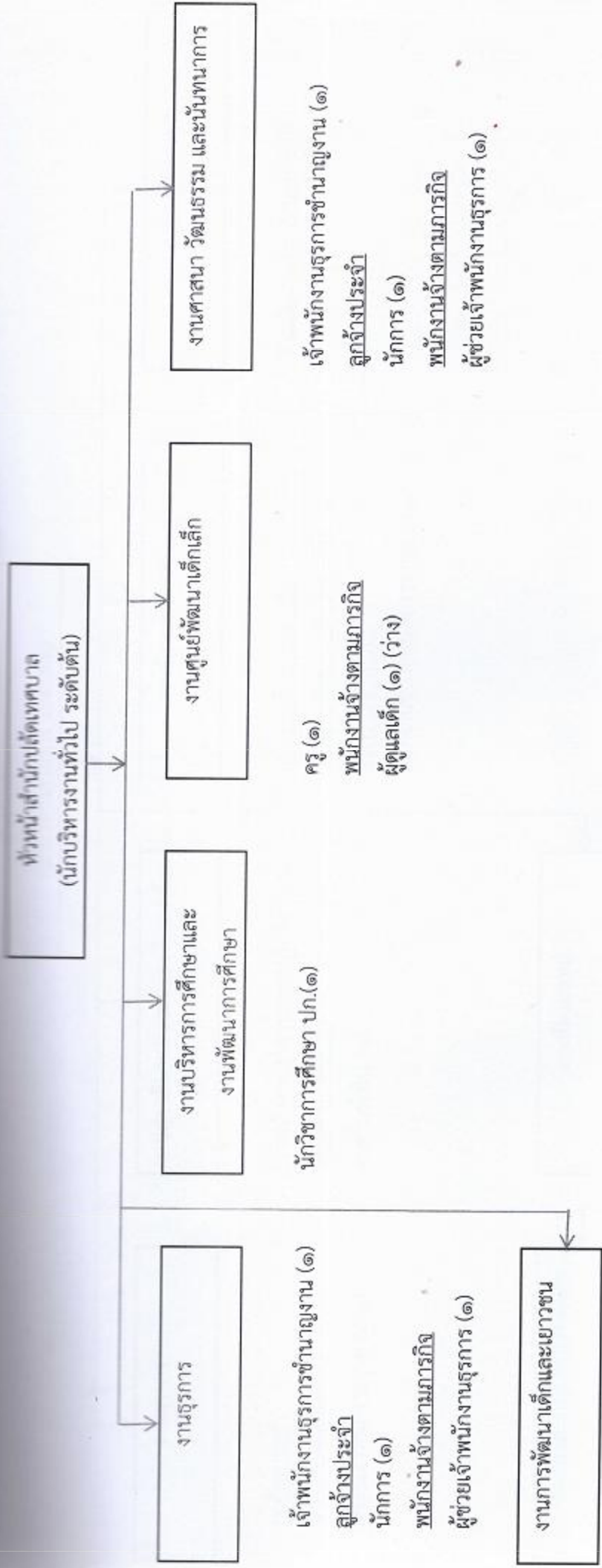
งานการเจ้าหน้าที่

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (๑)

งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม

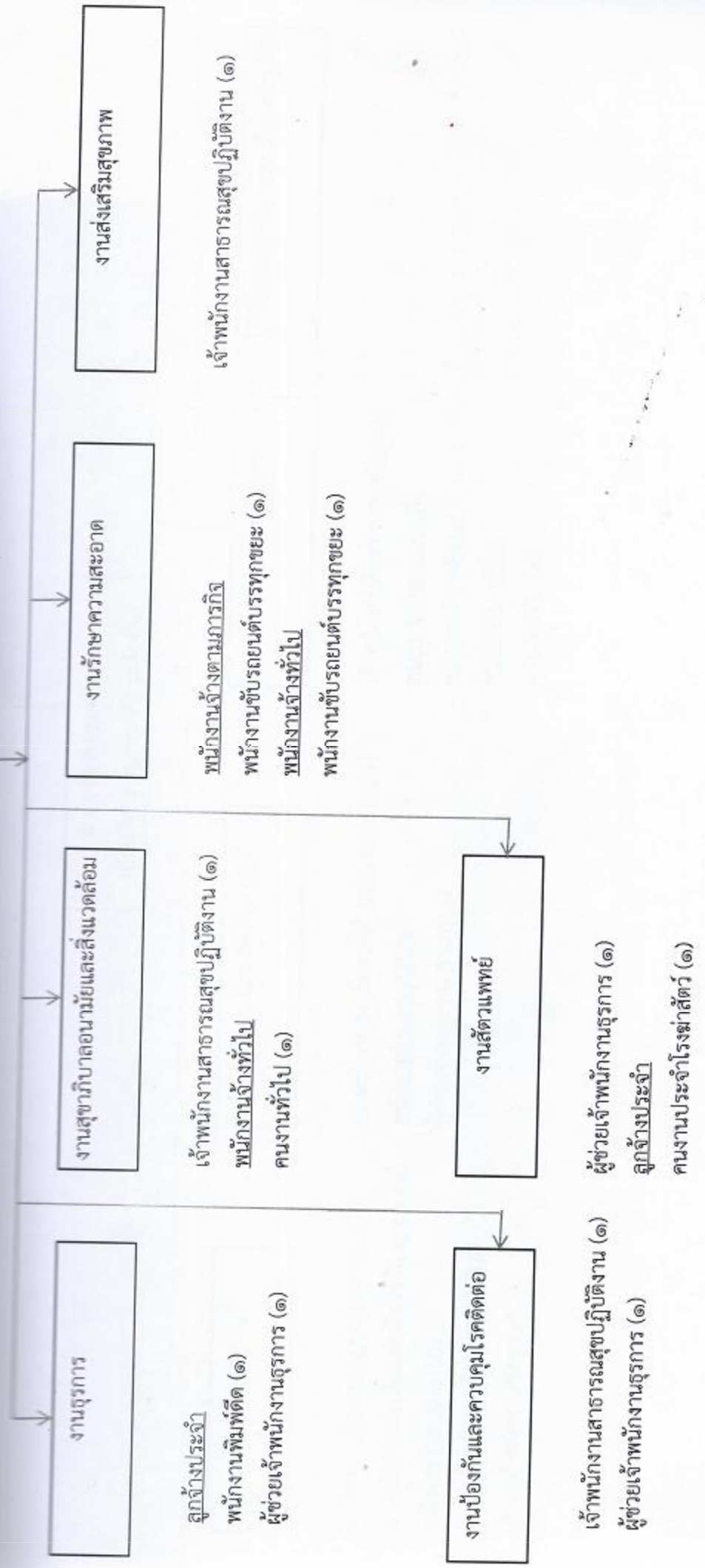
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (๑)

คณงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ที่ช่วยงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑) (ว่าง)



นักวิชาการศึกษา ปก. (๑)
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ
(บริษัทมหาชนจำกัด)



ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

ฝ่ายบริหารงานการคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

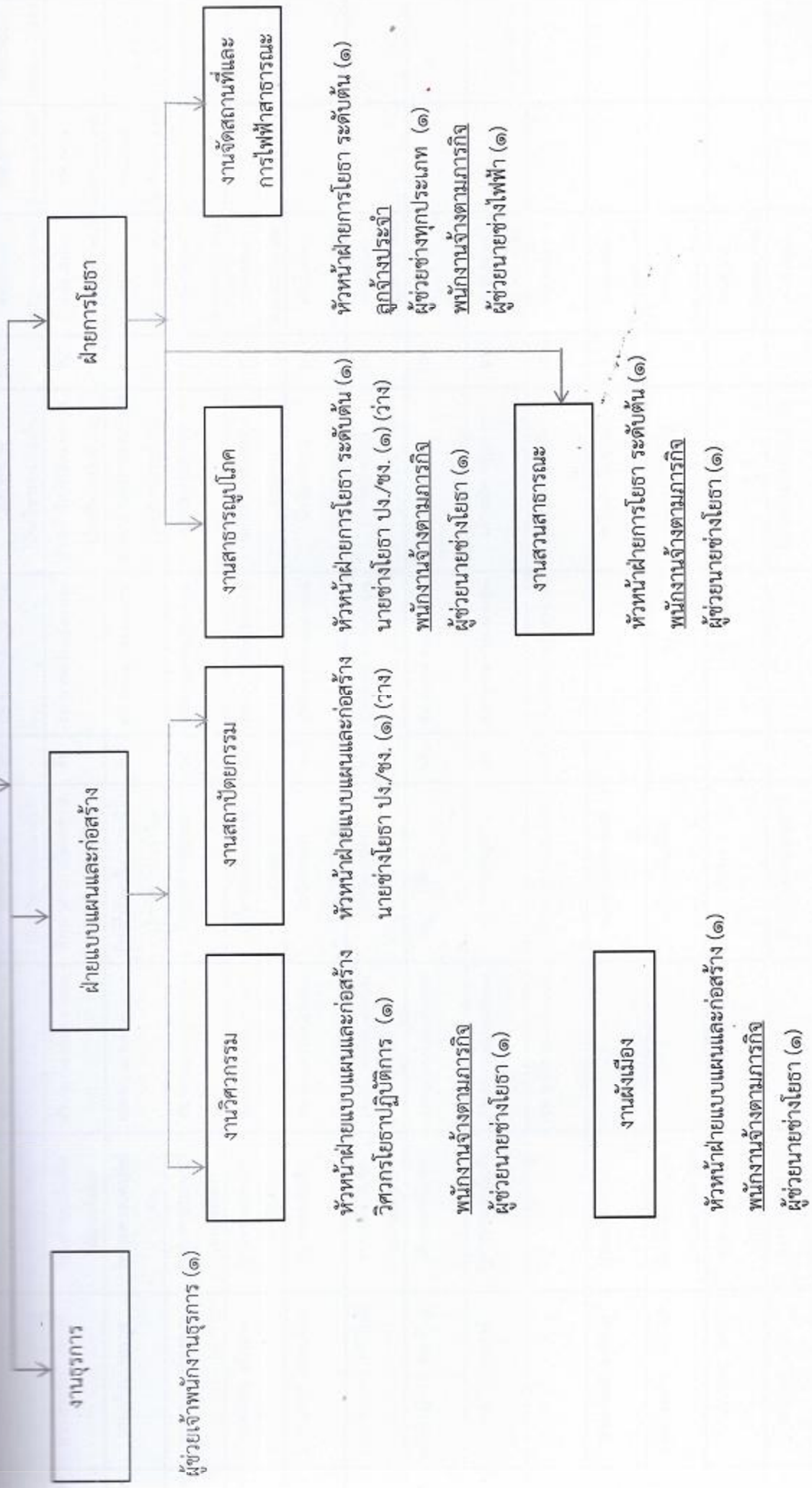


นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ (๑)
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน (๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑) (ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน (๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
พนักงานดับเพลิง (๑)
พนักงานจ้างทั่วไป
คนงานทั่วไป (๑)

ผู้ช่วยกรรมการบริหาร
(นักบริหารงานช่างระดับต้น) (ว่าง)



งานธุรการ

ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

ฝ่ายโยธา

งานวิศวกรรม

งานสถาปัตยกรรม

งานสาธารณูปโภค

งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ

หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง วิศวกรโยธาปฏิบัติการ (๑)

หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑) (ว่าง)

หัวหน้าฝ่ายการโยธา ระดับต้น (๑)

หัวหน้าฝ่ายการโยธา ระดับต้น (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)

ลูกจ้างประจำ ผู้ช่วยช่างทุกประเภท (๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)

งานผังเมือง

งานสวนสาธารณะ

หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)

หัวหน้าฝ่ายการโยธา ระดับต้น (๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)

หัวหน้าฝ่ายการโยธา ระดับต้น (๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษาระดับ	รายละเอียดการปฏิบัติงาน		การมอบหมายงาน		เงินเดือน				หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
๓	นายเสาวรัตน์ ชุ่มวงศ์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (พัฒนาสังคม)	๕๒-๒-๐๐-๓๑๐๑-๐๐๓	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๒-๒-๐๐-๓๑๐๑-๐๐๓	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๕๐ (๕๕,๖๗๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๗๒๖,๐๕๐
๒	นายอภิชน ประมุข	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๕๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๓,๘๘๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๓๔,๕๖๐
๓	นางอรุณี เครือระยา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๕๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๕๔,๓๖๐
๔	นางอรุณี เครือระยา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๓	นักพิทักษ์กรบุคคล	ชก.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๓	นักพิทักษ์กรบุคคล	ชก.	๓๒๘,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๒๘,๗๖๐
๕	นางสิริพร แป้นแจ้ง	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ x ๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๖	นายอนศักดิ์ ดันอนศักดิ์	รัฐศาสตรบัณฑิต	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๓	นักจัดการงาน ทะเบียนและบัตร	ชก.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๓	นักจัดการงาน ทะเบียนและบัตร	ชก.	๔๐๘,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ x ๑๒)	-	-	๔๐๘,๗๒๐
๗	นางประนอมพร ศรีวิรัมย์	ครุศาสตรบัณฑิต (สังคมศึกษา)	๕๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐ x ๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๘	นายชัยพงษ์ ทองศิริกุล	นิติศาสตรบัณฑิต	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๓	นิติกร	ป.ก.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๓	นิติกร	ป.ก.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๙	นางอารียา ชุ่มวงศ์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๘๐,๖๐๐ (๑๕,๐๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๐,๖๐๐
๑๐	-	-	๕๒-๒-๐๕-๔๘๐๕-๐๐๓	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๕๒-๒-๐๕-๔๘๐๕-๐๐๓	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๒๗๗,๕๐๐	-	-	๒๗๗,๕๐๐
๑๑	นายอนันต์ วงศ์อุบล	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๘๘,๗๖๐ (๒๔,๐๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๘๘,๗๖๐
๑๒	นางสาวลลิตา ดิงมเลิศ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	พนักงานพิมพ์ดีด	-	-	พนักงานพิมพ์ดีด	-	๒๘๘,๗๖๐ (๒๔,๐๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๘๘,๗๖๐
๑๓	นางวรรณรัตน์ ใจวัง	ครุศาสตรบัณฑิต (ประถมศึกษา)	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๒๒๕,๔๘๐ (๑๘,๗๙๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๕,๔๘๐
๑๔	นางตรุณี ทาค้า	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๕,๕๖๐ (๑๓,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๕,๕๖๐

ร.ร.	ชื่อ - สกุล	อายุ	วุฒิ การศึกษา	การขอสินเชื่อ		การขอสินเชื่อ		การขอสินเชื่อ		การขอสินเชื่อ		เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
				เลขที่สำเนา	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		
๑๕	นางสาวดวงดาว คำแก้ว		บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	๓๕๓,๖๐๐ (๑๒,๘๐๐ X ๑๒)	-	-	-	
๑๖	นายบุญมี แสนอาจ		ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๓๕๓,๘๕๐ (๑๒,๘๕๐ X ๑๒)	-	-	-	
๑๗	นายชูขวัญ ศิริบัณฑิต		ปวส. (ไฟฟ้า)	-	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ	-	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ	-	๓๕๒,๕๐๐ (๑๒,๗๐๐ X ๑๒)	-	-	-	
๑๘	นายสนธยา ชุมภู		ปวส. (ช่างยนต์)	-	พนักงานดับเพลิง	-	พนักงานดับเพลิง	-	๓๕๐,๗๒๐ (๑๒,๕๖๐ X ๑๒)	-	-	-	
๑๙	นายยุทธ แดงตั้ง		พุทธศาสตรบัณฑิต	-	พนักงานดับเพลิง	-	พนักงานดับเพลิง	-	๓๓๐,๕๕๐ (๑๐,๘๗๐ X ๑๒)	-	-	-	
๒๐	นายบริรักษ์ จันทร์พันธ์		ปวส. (ไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	๓๒๙,๘๕๐ (๑๐,๘๒๐ X ๑๒)	-	-	-	
๒๑	นายเกียรติพงษ์ ศรีชำนาญ		มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ	-	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ	-	๓๐๘,๐๐๐ (๑๐,๘๒๐ X ๑๒)	-	-	-	
๒๒	นายธีรพงษ์ วงศ์เวียน		ปวส. (ไฟฟ้า)	-	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ	-	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ	-	๓๐๘,๐๐๐ (๑๐,๘๒๐ X ๑๒)	-	-	-	
๒๓	นายสายัญ เหล่าคำคำ		มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	พนักงานดับเพลิง	-	๓๐๘,๐๐๐ (๑๐,๘๒๐ X ๑๒)	-	-	-	
๒๔	นายสุวิทย์ วิรัตน์เกษ		มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	พนักงานดับเพลิง	-	๓๐๘,๐๐๐ (๑๐,๘๒๐ X ๑๒)	-	-	-	
๒๕				-		-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๘,๐๐๐ (๑๐,๘๒๐ X ๑๒)	-	-	-	
๒๖	นางสาวภาวิณี คำนงคุณ		ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๒-๒-๐๓-๓๘๐๓-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ปก.	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐ X ๑๒)	-	-	-	
๒๗	นางสาวอัญญา ชันแก้วชัย		ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๕๒-๒-๐๓-๕๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๐๗,๕๕๐ (๒๕,๖๖๐ X ๑๒)	-	-	-	
๒๘	นายธวานันท์ ใจจง		รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๕๗,๗๒๐ (๑๒,๓๓๐ X ๑๒)	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	บัญชีเงินฝากออมทรัพย์		บัญชีเงินฝากออมทรัพย์		บัญชีเงินฝากออมทรัพย์		เงินต้น	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่บัญชี	ส่วนแบ่ง	เลขที่บัญชี	ส่วนแบ่ง	เลขที่บัญชี	ส่วนแบ่ง			
๒๗	นางรัตติกาล กาวิช	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	๕๒-๒-๐๓-๕๖๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๕๒-๒-๐๓-๕๖๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.จ.	๓๓๘,๓๒๐ (๓๑,๕๓๐ X ๑๒)	-	-	
๓๐	นายนิคม วิรัตน์เกษ	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	คณงานประจำโรงฆ่าสัตว์	-	คณงานประจำโรงฆ่าสัตว์	-	๓๔๙,๘๐๐ (๒๖,๖๕๐ X ๑๒)	-	-	
๓๑	นายเอกชัย แสนสุภา	ปวส. (ไฟฟ้า)	-	พนักงานขับรถยนต์ บรรทุกขยะ	-	พนักงานขับรถยนต์ บรรทุกขยะ	-	๓๕๗,๕๕๐ (๓๓,๑๒๖ X ๑๒)	-	-	
๓๒	นางศศิฎา เตชะ	ปวส. (เลขานุการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๑๒,๘๐๐ (๒๕,๙๐๐ X ๑๒)	-	-	
๓๓	นายสุรชาติ ใจดี	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ บรรทุกขยะ	-	๓๐๘,๐๐๐ (๒๕,๖๖๖ X ๑๒)	-	-	
๓๔	นางนันทิญา ศรีทาสสุข	ปวช. (การบัญชี)	-	-	-	คณงานทั่วไป	-	๓๐๘,๐๐๐ (๒๕,๖๖๖ X ๑๒)	-	-	
๓๕	นายสุรพล แก้วสิงห์รัมย์	ศุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาศาสตรบัณฑิต)	-	ครู	๕๒-๒-๐๔-๕๖๐๒-๐๐๑	ครู	ค.ศ.๒	๒๖๕,๘๐๐ (๒๒,๑๕๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	
๓๖	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓๑๒,๘๐๐ (๒๕,๙๐๐ X ๑๒)	-	-	ว่างเต็ม
๓๗	นางจรรยา ออบมา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๕๒-๒-๐๔-๕๖๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๕๒-๒-๐๔-๕๖๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๕๒,๒๒๐ (๓๖,๘๕๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๔๔,๒๒๐
๓๘	นางสาววิไลวรรณ เทพฝัน	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บัญชีบริหาร)	๕๒-๒-๐๔-๕๖๐๒-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๕๒-๒-๐๔-๕๖๐๒-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๖๙,๘๘๐ (๓๐,๘๑๖ X ๑๒)	๓๘,๐๐๐ (๓,๑๖๖ X ๑๒)	-	๔๐๗,๘๘๐
๓๙	นางปวีณา ปันแก้ว	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๕๒-๒-๐๔-๕๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๕๒-๒-๐๔-๕๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.จ.	๒๕๓,๗๖๐ (๒๑,๙๘๑ X ๑๒)	-	-	
๔๐	นางสาวรัตติกาล ทะอินตา	ปวส. (การบัญชี)	๕๒-๒-๐๔-๕๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๕๒-๒-๐๔-๕๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	๒๐๗,๗๒๐ (๑๗,๓๑๐ X ๑๒)	-	-	
๔๑	-	-	๕๒-๒-๐๔-๕๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๕๒-๒-๐๔-๕๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.จ./ช.ง.	๒๔๗,๕๐๐	-	-	ว่างเต็ม
๔๒	นางจินตนา จิตธรรม	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการโรงแรมฯ)	๕๒-๒-๐๔-๕๖๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๕๒-๒-๐๔-๕๖๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	๒๓๐,๔๐๐ (๑๙,๒๐๐ X ๑๒)	-	-	

รายนามผู้รับเงิน	ตำแหน่ง	ชื่อ	นามสกุล	เลขประจำตัวประชาชน	ตำแหน่งเดิม	ชื่อเดิม	เงินเดิม	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
๔๕	นางสาวอุบล แม่ขงู	ปวช. (การชาย)							
๔๖									ว่างเดิม
๔๗	นายสมชาย ปิ่นแก้ว	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๕๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้ช่วยวิศวกรกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต.น	๕๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๓๑๗,๐๐๐		ว่างเดิม
๔๘	นายณัฐวุฒิ กันทะวงค์	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๕๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต.น	๕๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	๓๑๗,๐๐๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	ว่างเดิม
๔๙									๔๓๕,๖๐๐ (๓,๖๐๐ X ๑๒)
๕๐									๓๑๗,๐๐๐
๕๑	นายอุกฤษ โยดี	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา)	๕๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต.น	๕๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	๓๑๗,๐๐๐	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	๓๑๗,๐๐๐
๕๒	นายณัฐวิทย์ คำตาบุตร	มัธยมศึกษา ปีที่ ๖	๕๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ข.ง.	๕๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๒๑๗,๕๐๐		ว่างเดิม
๕๓	นายทศพร จิตสง่า	ปวส. (ช่างสำรวจ)	๕๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ง./ข.ง.	๕๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	๒๑๗,๕๐๐		ว่างเดิม
๕๔	นายปรัชญพงษ์ วันมา	ปวส. (การไฟฟ้า)	๕๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ข.ก.	๕๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑๘๐,๗๒๐ (๑,๕๐๖ X ๑๒)		
๕๕	นางอัญชลี ขาวสวน	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การบัญชี)		ผู้ช่วยช่างทุกประเภท	-		๒๑๗,๕๐๐ (๑๘,๑๐๐ X ๑๒)		

แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลหลวงเหนือ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและ จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้าน ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้าน ความรับผิดชอบ และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตาม นโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นเทศบาลตำบลหลวงเหนือ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบ การงานไปสู่ยุค Thailand ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลัก ประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดย บุคลากรจะสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้า ถึงกระบวนการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้า มามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะ แบบที่โปร่งใสมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐ อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วน ราชการส่วนท้องถิ่น
๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง ว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ คำนึงถึงประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูล ความรู้และการระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้ง ส่งเสริมและภาคโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว และสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลาย ช่องทางและสถานที่ ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทาง ราชการ เป็นต้น
๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการ พัฒนาตนเอง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการ พัฒนาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการ ตอบสนองสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพ การเปลี่ยนแปลงสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่าง ทุ่มเทและซื่อสัตย์สุจริต

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ ... ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและ

บุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง

ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลหลวงเหนือทุกคน มีหน้าที่ความรับผิดชอบให้เป็นที่ประจักษ์แก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประชาชนเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย