

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



เทศบาลตำบลหลวงเหนือ  
อำเภอองาว จังหวัดลำปาง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



เทศบาลตำบลหลวงเหนือ  
อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๑
กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล	๔
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๖
ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๙
สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๐
โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๑
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๓
ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๖
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๒
บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๘
แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๓๔
ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง	๓๕

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓  
เทศบาลตำบลหลวงเหนือ อำเภองาว จังหวัดลำปาง

**๑. หลักการและเหตุผล**

ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจน ทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำ แผนอัตรากำลังของข้าราชการ เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และ ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำ กรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหลวงเหนือ อำเภองาว จังหวัดลำปาง จึงได้ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

**๒. วัตถุประสงค์**

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหลวงเหนือ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหลวงเหนือ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้ เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ได้อย่างเหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลหลวงเหนือ เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลหลวงเหนืออย่างมีประสิทธิภาพ

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 ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการออกแบบกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

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

#### ๔. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขต

เทศบาลตำบลหลวงเหนือ ได้ทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ร่วมกันระดมความคิดเห็นและทำประชาคมหมู่บ้าน พบว่ามีสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล ดังนี้

##### ๔.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่ตำบลหลวงเหนือ

###### ๔.๑.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาการคมนาคมขนส่งไม่สะดวก อันเนื่องมาจากสภาพถนนชำรุดเสียหาย
- ปัญหาตลิ่งเสียหายจากการถูกกระแสน้ำจากแม่น้ำกัดเซาะ
- ปัญหาน้ำท่วมขังถนน บ้านพักที่อยู่อาศัยในช่วงฤดูฝน เนื่องจากท่อระบายน้ำ

ไม่สามารถระบายน้ำได้ทัน

- ปัญหาการขาดแคลนไฟฟ้าสาธารณะ ทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยต่อชีวิตและ

ทรัพย์สิน

###### ๔.๑.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำและมีราคาถูก
- ปัญหาการขาดแคลนตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร

- ปัญหาการขาดความต่อเนื่องในการฝึกอบรมการประกอบอาชีพ

๔.๑.๓ ปัญหาด้านสังคม

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

๔.๑.๔ ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

หน้าที่การบริหารการปกครอง

- ปัญหาการขาดแคลนการฝึกอบรมและบุคลากรที่ให้ความรู้เกี่ยวกับงานใน

เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงาน

- ปัญหาการขาดแคลนการประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานของหน่วยงาน และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงาน
- ปัญหาการขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการ

๔.๑.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาพื้นที่หมู่บ้านอยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติทำให้ไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ทำกิน
- ปัญหาสภาพแวดล้อมเสื่อมโทรมเนื่องจากการขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์

๔.๑.๖ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สืบทอด

- ปัญหาประเพณีศิลปวัฒนธรรม และวัฒนธรรมท้องถิ่นสูญหายและขาดการสืบทอด
- ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในการถ่ายทอดประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๑.๗ ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
- ปัญหาด้านการเจ็บป่วยจากโรคเรื้อรัง เช่น โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง
- ปัญหาการขาดความตระหนักในการแก้ไขปัญหาสุขภาพของตนเอง

๔.๑.๘ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

ปริมาณน้ำไม่เพียงพอในการทำการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง

- ปัญหาการขาดแคลนแหล่งน้ำในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม เนื่องจากมี

๔.๒ ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตำบลหลวงเหนือ

๔.๒.๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ความต้องการระบบคมนาคมขนส่งที่สะดวก
- ความต้องการไฟฟ้าสาธารณะ
- ความต้องการระบบการระบายน้ำที่มีประสิทธิภาพ

๔.๒.๒ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ความต้องการพัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร และเป็นที่ต้องการของ

ตลาด

- ความต้องการตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
- ความต้องการส่งเสริมด้านการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง



๔.๒.๓ ความต้องการด้านสังคม

- ความต้องการให้หยุดยั้งการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน
- ความต้องการในการแก้ไขปัญหาการว่างงานในชุมชน
- ความต้องการในการแก้ไขปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ

ประชาชน

- ความต้องการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส
- ความต้องการสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และสถานที่สำหรับการออกกำลังกาย
- ความต้องการในการเสริมสร้างด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ความต้องการการส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และ

ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชน

๔.๒.๔ ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

- ความต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพต่อการดำเนินภารกิจของหน่วยงาน
- ความต้องการในด้านการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร และการมีส่วนร่วมของ

ประชาชนในการปฏิบัติงาน

๔.๒.๕ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ความต้องการในการแก้ไขปัญหาการจัดพื้นที่ทำกิน และการออกเอกสารสิทธิ์
- ความต้องการในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๑.๖ ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ความต้องการในการสืบทอดประเพณีศิลปวัฒนธรรม และวัฒนธรรมท้องถิ่น

๔.๑.๗ ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ความต้องการในการแก้ไขการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
- ความต้องการเสริมสร้างสุขภาพและอนามัย

๔.๑.๘ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ความต้องการแหล่งน้ำในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลหลวงเหนือ ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่น เพื่อให้ทราบถึงอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน และได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT และกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจของเทศบาล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน การพัฒนาด้านการสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการ บริการไฟฟ้าสาธารณะ และการวางผังเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และการการฟื้นฟู การเฝ้าระวัง และการป้องกันรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคม/ชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส การจัดการศึกษา การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น 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) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๗) การสาธารณสุข
- (๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
- (๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๔) การจัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๖) การผังเมือง

(๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๘) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การพาณิชย์และส่งเสริมการลงทุน

(๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๓) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๔) เทศพาณิชย์

(๕) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๖) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๒) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๒) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๓) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(๓) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(๔) การสนับสนุน ช่วยเหลือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น และส่วนราชการอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๕) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๖) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง

เทศบาลตำบลหลวงเหนือ ได้นำภารกิจตามข้อ ๕ มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ 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 การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ 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

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑๓) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๑๔) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ

เทศบาลตำบลหลวงเหนือ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ กอง ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๔ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาล มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล แต่ในขณะเดียวกันปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่เกิดจากการปรับเพิ่มเงินตามคุณวุฒิ ทำให้ไม่สามารถจะกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจงาน ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น รวมถึงการกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลดังที่ได้กล่าวมาแล้ว เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ตามภารกิจที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เทศบาลตำบลหลวงเหนือ จึงไม่มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง แต่ได้มีการกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มขึ้นในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นการรองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจงาน จึงได้มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p><b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <p><b>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานธุรการ</li><li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li><li>- งานนิติการ</li><li>- งานการเจ้าหน้าที่</li><li>- งานทะเบียนราษฎร</li><li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li><li>- งานเลือกตั้ง</li><li>- งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม</li></ul> <p><b>งานการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานธุรการ</li><li>- งานบริหารการศึกษาและงานพัฒนาการศึกษา</li><li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li><li>- งานศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ</li><li>- งานการพัฒนาเด็กและเยาวชน</li></ul> <p><b>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานธุรการ</li><li>- งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li><li>- งานรักษาความสะอาด</li><li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li><li>- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</li><li>- งานสัตวแพทย์</li></ul> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>งานบริหารงานการคลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานการเงินและบัญชี</li><li>- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</li><li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li><li>- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li></ul>	<p><b>๑. สำนักปลัด</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานธุรการ</li><li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li><li>- งานนิติการ</li><li>- งานทะเบียนราษฎร</li><li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li><li>- งานเลือกตั้ง</li><li>- งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม</li></ul> <p><b>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานการเจ้าหน้าที่</li></ul> <p><b>งานการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานธุรการ</li><li>- งานบริหารการศึกษาและงานพัฒนาการศึกษา</li><li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li><li>- งานศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ</li><li>- งานการพัฒนาเด็กและเยาวชน</li></ul> <p><b>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานธุรการ</li><li>- งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li><li>- งานรักษาความสะอาด</li><li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li><li>- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</li><li>- งานสัตวแพทย์</li></ul> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</li><li>- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li></ul> <p><b>ฝ่ายบริหารงานการคลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานการเงินและบัญชี</li><li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li></ul>



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานธุรการ</li></ul> <p><b><u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานวิศวกรรม</li><li>- งานสถาปัตยกรรม</li><li>- งานผังเมือง</li></ul> <p><b><u>ฝ่ายการโยธา</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสาธารณูปโภค</li><li>- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ</li><li>- งานสวนสาธารณะ</li></ul>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานธุรการ</li></ul> <p><b><u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานวิศวกรรม</li><li>- งานสถาปัตยกรรม</li><li>- งานผังเมือง</li></ul> <p><b><u>ฝ่ายการโยธา</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสาธารณูปโภค</li><li>- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ</li><li>- งานสวนสาธารณะ</li></ul>



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓  
เทศบาลตำบลหลวงเหนือ อำเภองาว จังหวัดลำปาง

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (เทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กปลัด (๐๑)</b>								
บริหารงานทั่วไป ระดับต้น นำสำนักปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
บริหารงานทั่วไป ระดับต้น นำฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
การงานทะเบียนและบัตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
ักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งประจำ</b>								
านขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
านพิมพ์ดีด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>านจ้างตามภารกิจ</b>								
้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นขับรถยนต์บรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
้าพนักงานเทศกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>นจ้างทั่วไป</b>								
นขับรถยนต์บรรทุกน้ำ	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดใหม่
นดับเพลิง	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดใหม่
<b>รศึกษา</b>								
การศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>นจ้างตามภารกิจ</b>								
าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	





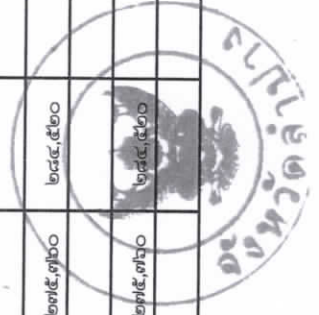
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>								
พนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>ประจำ</b>								
งานประจำโรงฆ่าสัตว์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานจ้างตามภารกิจ</b>								
งานขับรถยนต์บรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานจ้างทั่วไป</b>								
งานขับรถยนต์บรรทุกขยะ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
<b>พัฒนาเด็กเล็กตำบลหลวงเหนือ</b>								
	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานจ้างตามภารกิจ</b>								
เด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>คลัง (๐๔)</b>								
บริหารงานการคลัง ระดับต้น (นายการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
บริหารงานการคลัง ระดับต้น (นายฝ่ายบริหารงานการคลัง)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
การเงินและบัญชี ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
พนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>งานจ้างตามภารกิจ</b>								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>คลัง (๐๕)</b>								
บริหารงานช่าง ระดับต้น (นายการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
บริหารงานช่าง ระดับต้น (นายฝ่ายการโยธา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
บริหารงานช่าง ระดับต้น (นายฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
โยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ช่างโยธา ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
<b>ประจำ</b>								
ช่างทุกประเภท	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานจ้างตามภารกิจ</b>								
ช่างช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๔	๕๑	๕๑	๕๑	+๗	-	-	

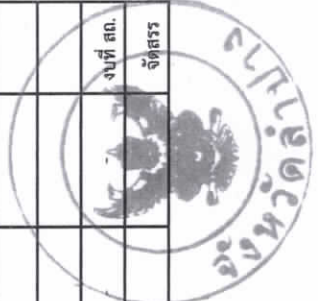


ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๑	๑	๖๘๗,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๒๘๐	
๒	สำนักปลัดเทศบาล	ต้น	๑	๑	๓๗๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๓๗๘,๓๖๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๗๘,๓๖๐	
๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	๑	๓๐๖,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๓๐๖,๑๒๐	๓๐๖,๑๒๐	๓๐๖,๑๒๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๘๘,๑๒๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๘๘,๑๒๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๓๕๖,๑๖๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๕๖,๑๖๐	
๖	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๑	๑	๓๒๒,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๓๒๒,๖๔๐	๓๒๒,๖๔๐	๓๒๒,๖๔๐	
๗	นักคิด	ป.ก./ชก.	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๓๕๖,๑๖๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๕๖,๑๖๐	กำหนดใหม่
๘	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๘๘,๑๒๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๘๘,๑๒๐	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๑๕๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	
๑๐	ลูกจ้างประจำ พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๘,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	
๑๑	พนักงานพิมพ์ดีด	-	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๘,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	

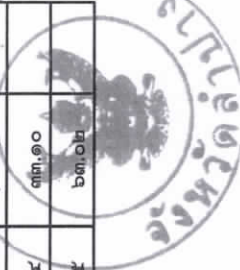




ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องให้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๒๓	งานการศึกษา																		
	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๘๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๑๓,๗๖๐		
๒๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๙๑,๒๘๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๐๓,๔๔๐		
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (สุวามันท์)	-	๑	๑	๑๓๙,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๔,๘๔๐	๑๕๐,๗๒๐	๑๕๖,๘๘๐		
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
๒๖	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		ว่าง
	ลูกจ้างประจำ																		
๒๗	คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	-	๑	๑	๑๗๘,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๒,๓๖๐	๑๙๙,๘๐๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๘	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ (เอกชัย)	-	๑	๑	๑๕๑,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๒๐๐	๑๖๓,๕๖๐	๑๗๐,๑๖๐		
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๙	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		กำหนดใหม่
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหลวงเหนือ																		
๓๐	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบที่ สก. จัดสรร



ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้จ่ายในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๔๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	ต้น	๑	๑	๓๔๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๓๕๔,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๘๐,๖๔๐	
๔๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๑	๑	๒๙๔,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๓๐๗,๖๔๐	๓๑๙,๖๔๐	๓๒๙,๖๔๐	
๔๔	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๔๕	นายช่างโยธา	ปง./พง.	๒	-	๕๙๕,๘๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๙,๔๔๐	๑๙,๔๔๐	๑๙,๔๔๐	๖๓๔,๖๘๐	๖๔๕,๑๒๐	๖๕๕,๑๒๐	
๔๖	ลูกจ้างประจำ ผู้ช่วยช่างทุกประเภท	-	๑	๑	๒๐๗,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๒๐	๗,๒๒๐	๗,๔๔๐	๒๒๑,๔๖๐	๒๒๑,๔๖๐	๒๒๙,๒๐๐	
๔๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๕๘,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๙๖๐	๑๖๔,๗๖๐	๑๗๑,๓๖๐	๑๗๘,๓๒๐	
๔๘	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๕๖,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๓๒๐	๑๖๙,๙๒๐	๑๗๖,๗๖๐	
๔๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๖,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๖๔๐	๑๖๕,๐๐๐	๑๗๑,๖๐๐	
	รวม	-	๔๔	๓๗	๑๐,๗๕๒,๓๖๐	๕๖	๕๖	๕๖	-	-	-	๑,๐๙๘,๗๒๐	๑,๐๙๘,๕๒๐	๑,๑๑๕,๒๘๐	๑๒,๘๔๐,๐๘๐	๑๓,๑๖๕,๘๘๐	๑๓,๒๖๕,๘๘๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%																	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีรวมเงินอุดหนุน																		
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีรวมเงินอุดหนุน																		



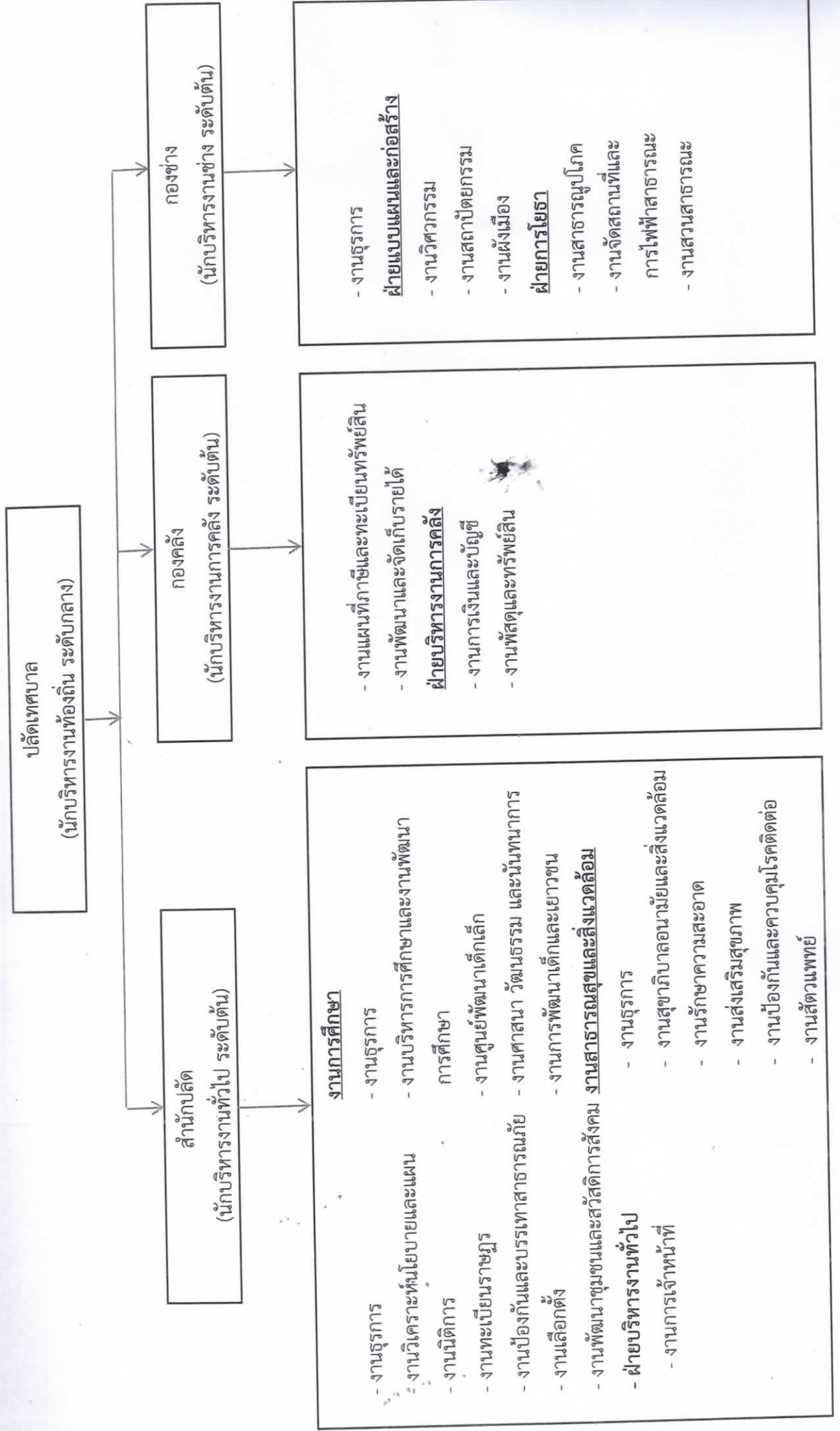
**หมายเหตุ (รวมเงินอุดหนุน)**

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๔๑,๕๔๙,๑๘๕ บาท  $(๔๑,๕๔๙,๑๘๕ \times ๕\%) + ๔๑,๕๔๙,๑๘๕ = ๔๓,๖๒๖,๖๔๔$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๔๓,๖๒๖,๖๔๔ บาท  $(๔๓,๖๒๖,๖๔๔ \times ๕\%) + ๔๓,๖๒๖,๖๔๔ = ๔๕,๘๐๗,๙๗๖$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๔๕,๘๐๗,๙๗๖ บาท  $(๔๕,๘๐๗,๙๗๖ \times ๕\%) + ๔๕,๘๐๗,๙๗๖ = ๔๘,๐๙๘,๓๗๕$

**หมายเหตุ (ไม่รวมเงินอุดหนุน)**

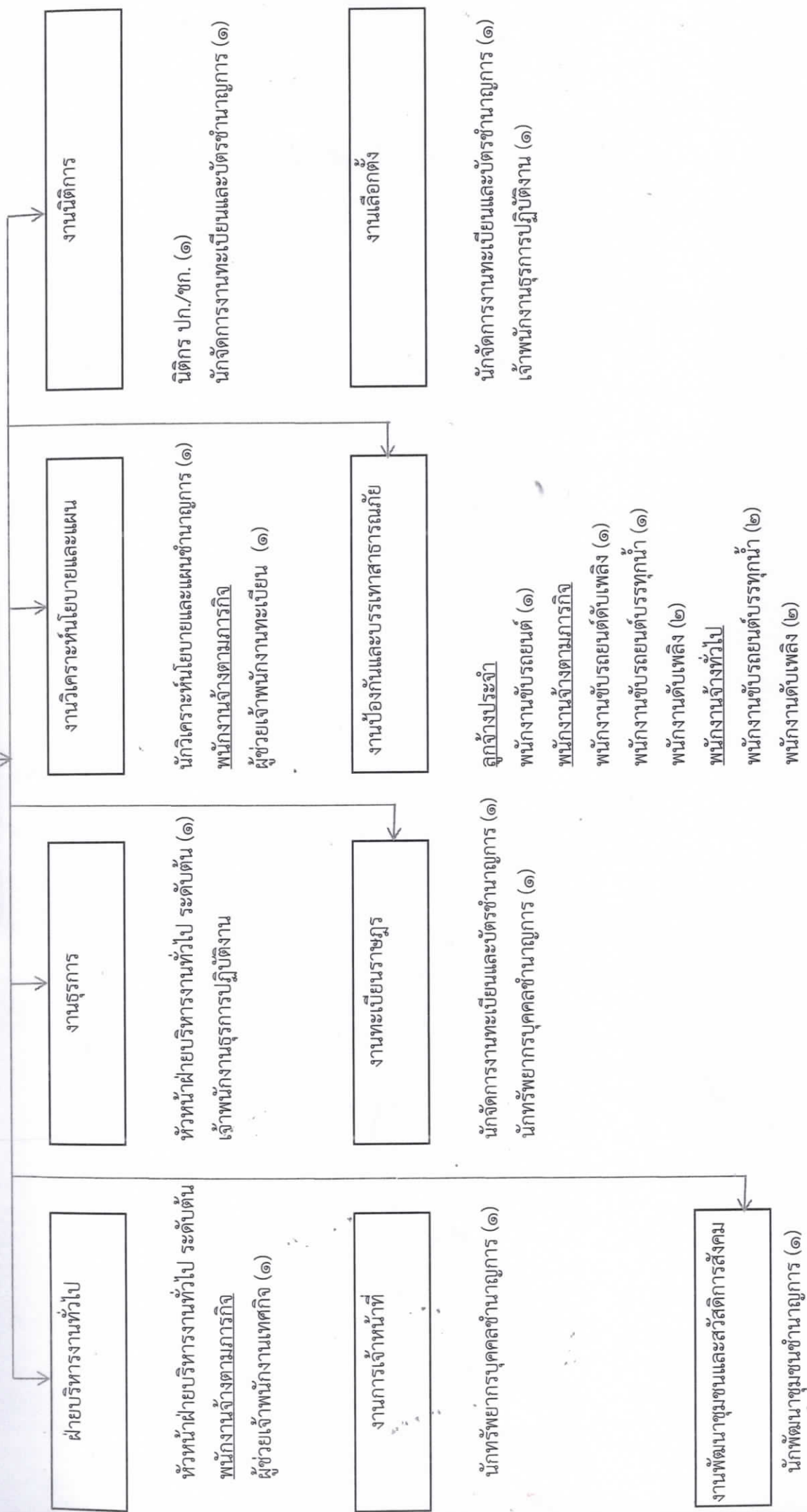
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ จำนวน ๒๑,๘๒๐,๐๐๐ บาท  $(๒๑,๘๒๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๒๑,๘๒๐,๐๐๐ = ๒๒,๙๑๑,๐๐๐$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๒๒,๙๑๑,๐๐๐ บาท  $(๒๒,๙๑๑,๐๐๐ \times ๕\%) + ๒๒,๙๑๑,๐๐๐ = ๒๔,๐๕๖,๕๕๐$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๒๔,๐๕๖,๕๕๐ บาท  $(๒๔,๐๕๖,๕๕๐ \times ๕\%) + ๒๔,๐๕๖,๕๕๐ = ๒๕,๒๕๙,๓๗๕$

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

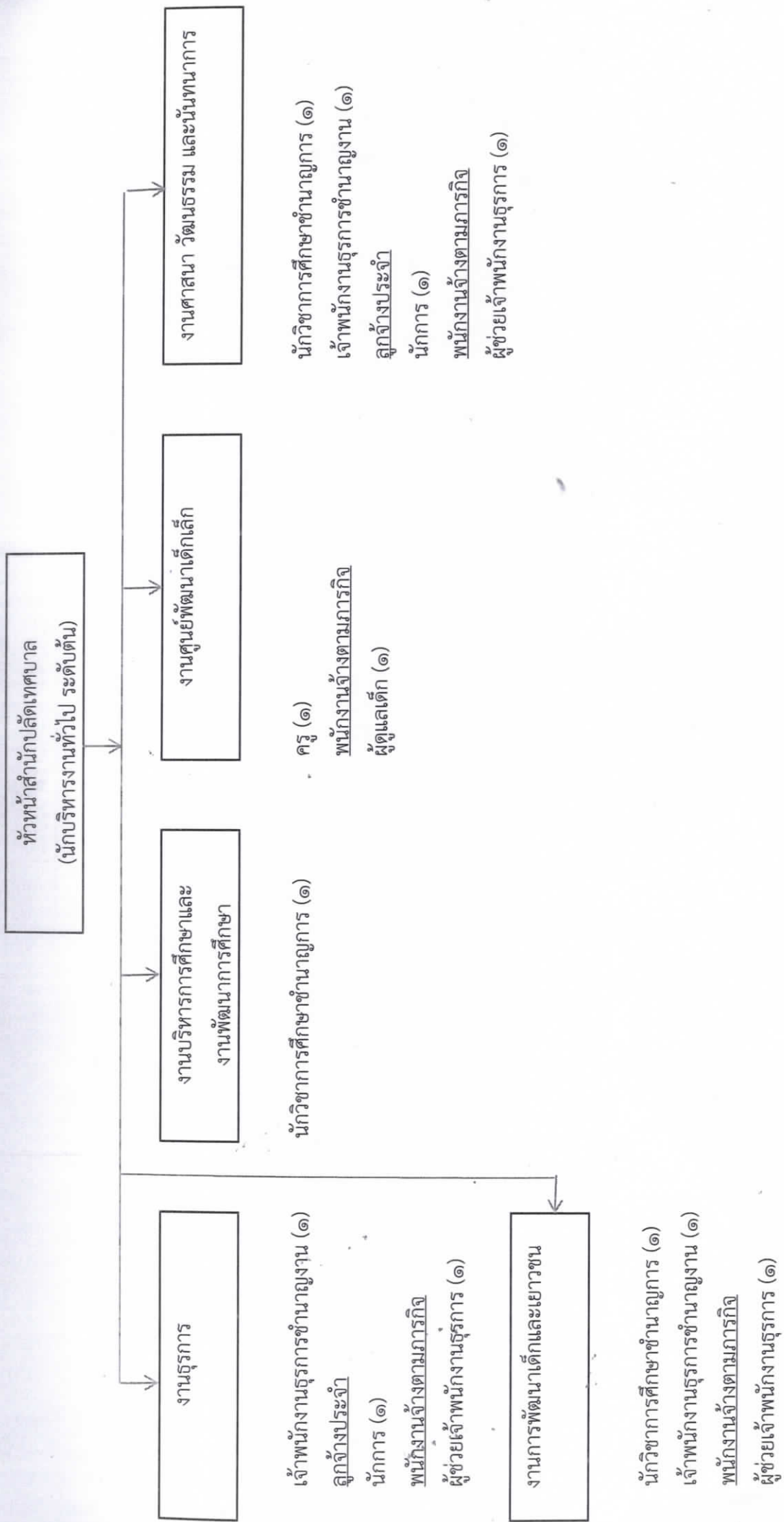




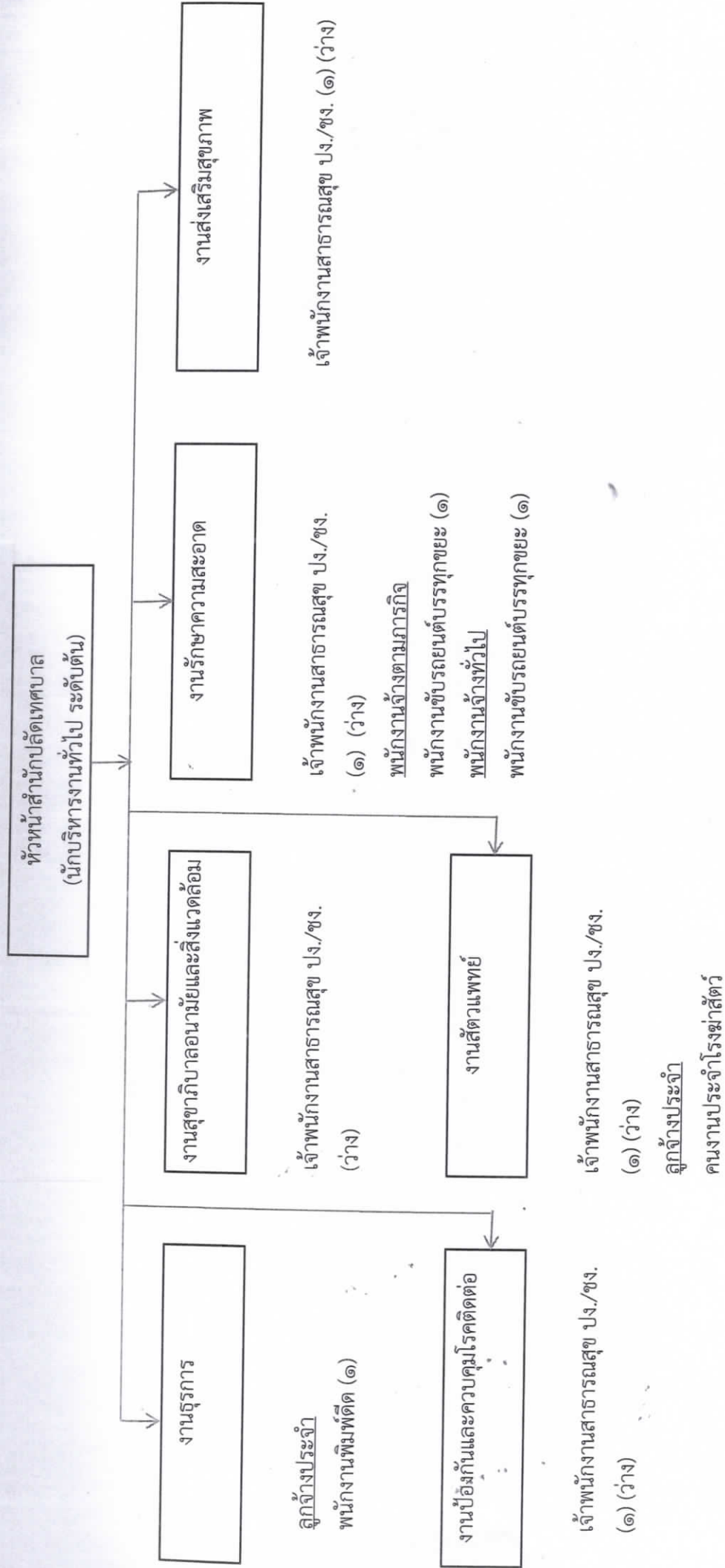
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)



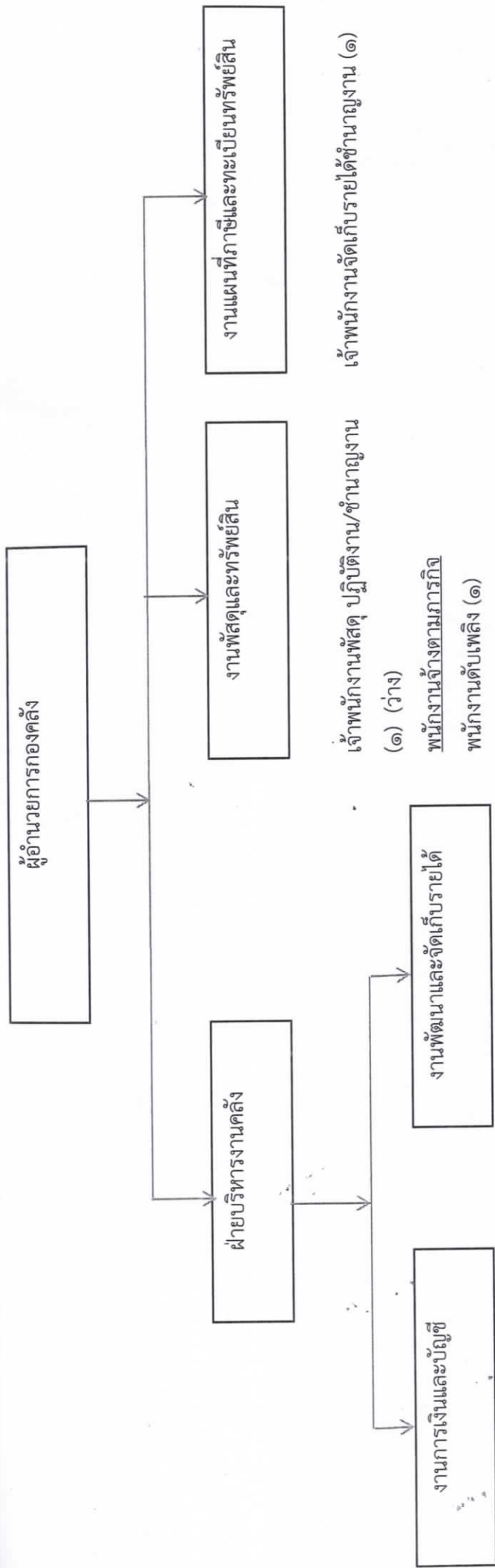
โครงสร้างพนักงานเทศบาลงานการศึกษา



โครงสร้างหน่วยงานเทศบาลงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

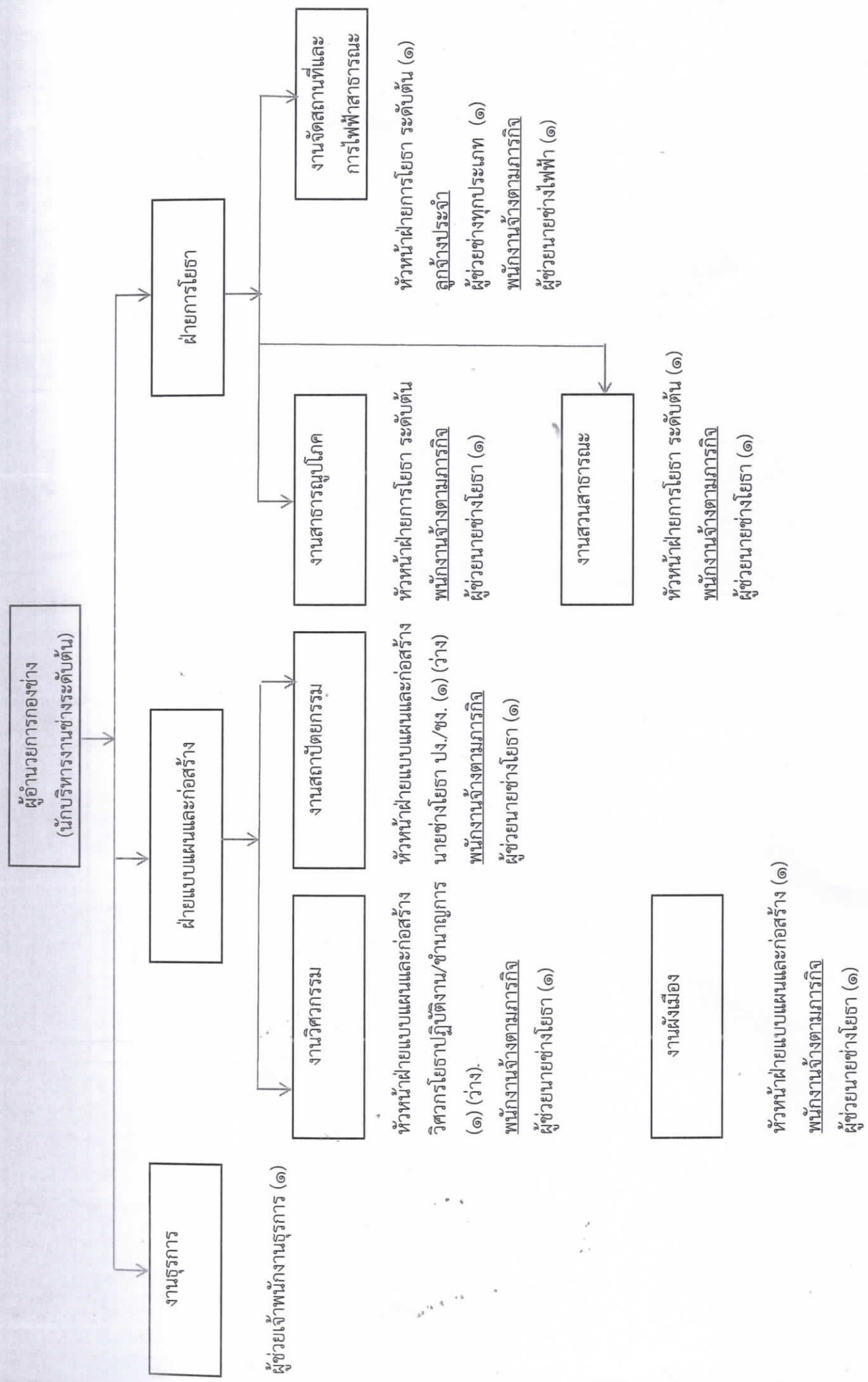


โครงสร้างพนักงานเทศบาลกองคลัง



- ผู้อำนวยการกองคลัง
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๑) (ว่าง)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานดับเพลิง (๑)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- ฝ่ายบริหารงานคลัง
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (ว่าง)
- นักวิชาการเงินและบัญชี (๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

โครงสร้างพนักงานเทศบาลกองช่าง



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงชื่อตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายพงษ์ศักดิ์ ศักกรภณ์	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	๕๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๑๙,๖๐๐ (๕๓,๓๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๖๘๗,๖๐๐
๒	นายเสาวรัตน์ ชูม่วงค์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (พัฒนาสังคม)	๕๒-๒-๐๑-๒๐๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒-๒-๐๑-๒๐๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐ X ๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๓	นายอภิชน ประมุข	รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิต	๕๒-๒-๐๑-๒๐๑๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒-๒-๐๑-๒๐๑๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๔	นางอรุณี เครือระยา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๕	นางสิริพร แป้นแจ่ม	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๖	นายธนศักดิ์ ต้นธนศักดิ์	รัฐศาสตรบัณฑิต	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงาน ทะเบียนและบัตร	ชก.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงาน ทะเบียนและบัตร	ชก.	๓๒๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐ X ๑๒)	-	-	๓๒๒,๖๔๐
๗	นางประนอมพร ศรีวิรัมย์	ครุศาสตรบัณฑิต (สังคมศึกษา)	๕๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๘	-	-	-	-	-	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ชก.	-	-	-	กำหนดใหม่
๙	นางอาริยา ชูม่วงค์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๕๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๕๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๕๕,๖๔๐ (๑๒,๙๗๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๕,๖๔๐
๑๐	นายอนันต์ วงศ์อุบล	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๘,๐๐๐
๑๑	นางสาวลลิตา ดิงมเลิศ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	พนักงานพิมพ์ดีด	-	-	พนักงานพิมพ์ดีด	-	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๘,๐๐๐
๑๒	นางวารรัตน์ ใจวัง	ครุศาสตรบัณฑิต (ประถมศึกษา)	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๙๙,๘๐๐ (๑๖,๖๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๙๙,๘๐๐
๑๓	นายสมบุรณ์ สมยศ	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๘๕,๒๘๐ (๑๕,๔๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๕,๒๘๐
๑๔	นางตรุณี ทาค่า	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๖,๒๔๐ (๑๓,๐๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๖,๒๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๕	นางสาวดวงดาว คำแก้ว	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	๑๔๘,๙๒๐ (๑๒,๔๑๐ X ๑๒)	-	-	
๑๖	นายบุญมี แสนอาจ	ปวส. (คอมพิวเตอร์) ธุรกิจ	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๑๔๒,๐๘๐ (๑๑,๘๕๐ X ๑๒)	-	-	
๑๗	นายชูชัย ศิริบัณฑิต	ปวส. (ไฟฟ้า)	-	พนักงานขับรถยนต์ บรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถยนต์ บรรทุกน้ำ	-	๑๔๐,๘๘๐ (๑๑,๗๔๐ X ๑๒)	-	-	
๑๘	นายสนธยา ชูบุญ	ปวส. (ช่างยนต์)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๔๐,๖๔๐ (๑๑,๗๒๐ X ๑๒)	-	-	
๑๙	นายยุทธ แต่งตั้ง	พุทธศาสตร์บัณฑิต	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๒๓,๔๘๐ (๑๐,๒๙๐ X ๑๒)	-	-	
๒๐	นายรินทร์ จันทราพันธ์	ปวส. (ไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	๑๒๓,๔๘๐ (๑๐,๒๙๐ X ๑๒)	-	-	
๒๑	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ บรรทุกน้ำ	-	๒๑๖,๐๐๐ (๑๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	กำหนดใหม่
๒๒	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ บรรทุกน้ำ	-	๒๑๖,๐๐๐ (๑๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	กำหนดใหม่
๒๓	-	-	-	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๒๑๖,๐๐๐ (๑๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	กำหนดใหม่
๒๔	-	-	-	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๒๑๖,๐๐๐ (๑๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	กำหนดใหม่
๒๕	นายสมบุญ อุดธรรมใจ	ครุศาสตร์บัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๕๒-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๕๒-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐ X ๑๒)	-	-	
๒๖	นางสาวจันทรา ชันแก้วชัย	ครุศาสตร์บัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๕๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๘๐,๔๕๐ (๒๓,๓๗๐ X ๑๒)	-	-	
๒๗	นายภูวนันท์ ใจจง	รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๙,๒๐๐ (๑๑,๖๐๐ X ๑๒)	-	-	
๒๘	-	-	๕๒-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๕๒-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๔๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๙	นายนิคม วิรัตน์เกษ	การศึกษาศึกษา ประถมศึกษาปีที่ ๕	-	คณงานประจำโรงยาสีฟัน	-	คณงานประจำโรงยาสีฟัน	-	๑๗๘,๒๐๐ (๑๔,๘๕๐ X ๑๒)	-	-	-	
๓๐	นายเอกชัย แสนสุภา	ปวส. (ไฟฟ้า)	-	พนักงานขับรถยนต์ บรรทุกขยะ	-	พนักงานขับรถยนต์ บรรทุกขยะ	-	๑๕๑,๐๘๐ (๑๒,๕๙๐ X ๑๒)	-	-	-	
๓๑	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ บรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-	กำหนดใหม่
๓๒	นายสุรพล แก้วสิงห์ธรรม	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๕๒-๒-๐๐๒๑	ครู	คศ.๑	๕๒-๒-๐๐๒๑	ครู	๒๔๘,๘๘๐ (๒๐,๗๔๐ X ๑๒)	-	-	-	
๓๓	นางปิยะฉวี พันธุ์งาม	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	๒๒๑,๒๘๐ (๑๘,๔๔๐ X ๑๒)	-	-	-	
๓๔	นางจรรยา อนุภา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๔๓๑,๔๐๐
๓๕	-	-	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๔๒๕,๒๒๐	-	-	-	ว่างเดิม
๓๖	-	-	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๕๒-๒-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-	กำหนดใหม่
๓๗	นางทักษิณา คุ่มฉาย	บัญชีบัณฑิต (การตลาด)	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ขง.	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓๔๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	-	
๓๘	นางสาววิภากรรณ์ สีลา	ปวส. (การตลาด)	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ขง.	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒๔๙,๓๖๐ (๒๐,๗๘๐ X ๑๒)	-	-	-	
๓๙	-	-	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ขง.	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒๙๗,๙๐๐	-	-	-	ว่างเดิม
๔๐	นางอมรรัตน์ พุดัง	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	๑๕๘,๔๐๐ (๑๓,๒๐๐ X ๑๒)	-	-	-	
๔๑	นางสาวสิริกิต ดวงมณี	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑๕๔,๐๘๐ (๑๒,๘๔๐ X ๑๒)	-	-	-	
๔๒	-	-	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๔๔๙,๒๒๐	-	-	-	ว่างเดิม



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน
๔๓	นายสมชาย ปิ่นแก้ว	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๕๒-๒-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๒-๒-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๘๘๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๔๑,๗๖๐
๔๔	นายอัญชุลี กัมพะวงศ์	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๕๒-๒-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๒-๒-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๒๙๔,๙๖๐
๔๕			๕๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๕๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๕๙๕,๘๐๐	-	-	ว่างเต็ม
๔๖			๕๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๕๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๕๙๕,๘๐๐	-	-	ว่างเต็ม
๔๗			๕๒-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๕๒-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเต็ม
๔๘	นายนิวัติ คำตาบุตร	มัธยมศึกษา ปีที่ ๖	-	ผู้ช่วยช่างทุกประเภท	-	-	ผู้ช่วยช่างทุกประเภท	-	๒๐๗,๒๔๐ (๑๗,๒๗๐ X ๑๒)	-	-	
๔๙	นายทศพร จิตสง่า	ปวส. (ช่างสำรวจ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๘,๔๐๐ (๑๓,๒๐๐ X ๑๒)	-	-	
๕๐	นายปรัชญาพงษ์ วันมา	ปวส. (การไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๖,๙๖๐ (๑๓,๐๘๐ X ๑๒)	-	-	
๕๑	นางอัญชุลี ชาวสวน	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๒,๕๒๐ (๑๒,๗๑๐ X ๑๒)	-	-	

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลหลวงเหนือ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นเทศบาลตำบลหลวงเหนือ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการไปสู่ยุค Thailand ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็จะต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง

ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลหลวงเหนือทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน 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