**ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

**เทศบาลตำบลท่าวังตาล**

**อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕64 – ๒๕66**

**(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1)**

****

**เทศบาลตำบลท่าวังตาล**

**อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่**

**คำนำ**

เทศบาลตำบลท่าวังตาล ได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕64-๒๕๖6) ซึ่งมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง และการกำหนดโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยมีการดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑4) พ.ศ. ๒๕62 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2549 ประกอบกับมติกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 22 มกราคม 2564 ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงใหม่ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล(ฉบับที่ 4) พ.ศ.2564 ลงวันที่ 8 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2564 และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.2564 ลงวันที่ 8 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2564 และมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ 3/2564 เมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2564 เห็นชอบดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี และโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลได้อย่างเหมาะสมนั้น เทศบาลตำบลท่าวังตาล จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนตามขั้นตอนอย่างถูกต้องจนแล้วเสร็จตามประกาศ ตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง และกำหนดใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุงนี้

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี นี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าวังตาล อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลท่าวังตาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น นำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

**เทศบาลตำบลท่าวังตาล**

**สารบัญ**

**เรื่อง หน้าที่**

๑. หลักการและเหตุผล

๒. วัตถุประสงค์

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

……………………………………………..…………

- ๑ –

**๑. หลักการและเหตุผล**

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต..และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปีประกอบกับมติกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 22 มกราคม 2564 ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงใหม่ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล(ฉบับที่ 4) พ.ศ.2564 ลงวันที่ 8 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2564 และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.2564 ลงวันที่ 8 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2564

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลท่าวังตาล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566 ขึ้น

- ๒ –

**๒. วัตถุประสงค์**

2.1 เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าวังตาลมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าวังตาลมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลท่าวังตาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

ตำบลท่าวังตาล

2.5 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร

ของเทศบาลตำบลท่าวังตาล

2.6 เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าวังตาลสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลท่าวังตาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.7 เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.8 เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลท่าวังตาล

- ๓ –

**3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบไปด้วย นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และ มีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 1 คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.2542 ตลอดจนกฏหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนา นโยบายอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการโดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รอบรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Suppy pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

-4-

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่งละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้เป็นการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ประมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตและในอนาคตมีความแต่งต่างกับอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานมีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

-5-

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจัดทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่ลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรให้ลักษณะงานและปริมาณแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นในส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม / ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานใน

-6-

เชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

* การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี

การเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

* การจัดกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้มาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด

ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการนำผลการ

* จัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ

(Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

* การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์

ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม /ลดลง

อาศัยอำนาจ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2596 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน (ฉบับที่ 14 ) พ.ศ.2562 มาตรา 50 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

1. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

2. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ

3. รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริม สนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

4. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและ สิ่งปฏิกูล

5. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

6. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

7. จัดการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และการฝึกอบรม ไห้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก

-7-

8. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

9. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

10. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่2) พ.ศ.2549

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และเทศบาลตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

(๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

(๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ

(๕) การสาธารณูปการ

(๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

(๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

(๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๙) การจัดการศึกษา

(๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(๑๔) การส่งเสริมกีฬา

(๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

-8-

(๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

(๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน

(๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

(๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ

(๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒๕) การผังเมือง

(๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

(๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๒๘) การควบคุมอาคาร

(๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

-9-

**ยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy)**

**“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”** หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย การดำรงอยู่อย่างมั่นคง และยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่น มีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศ และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกันด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี

**ความมั่นคง** หมายถึง การมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติทางการทหาร เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง เช่น ประเทศมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีการปกครองระบบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์มีความเข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน มีระบบการเมืองที่มั่นคงเป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล สังคมมีความปรองดองและความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชนมีความเข้มแข็ง ครอบครัวมีความอบอุ่น ประชาชน  
มีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิต มีการออมสำหรับวัยเกษียณ ความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ มีที่อยู่อาศัย และความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

**ความมั่งคั่ง** หมายถึง ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องและมีความยั่งยืนจนเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรมีความอยู่ดีมีสุขได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น และมีการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกภาคส่วน มีคุณภาพชีวิตตามมาตรฐานขององค์การสหประชาชาติ ไม่มีประชาชนที่อยู่ในภาวะความยากจน เศรษฐกิจในประเทศมีความเข้มแข็ง ขณะเดียวกันต้องมีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ทั้งในตลาดโลกและตลาดภายในประเทศเพื่อให้สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ ตลอดจนมีการสร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคตเพื่อให้สอดรับกับบริบทการพัฒนาที่

-10-

เปลี่ยนแปลงไป และประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีโลก และมีความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างแน่นแฟ้นกับประเทศในภูมิภาคเอเชีย เป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาค ทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ เพื่อให้เป็นพลังในการพัฒนา นอกจากนี้ ยังมีความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่องไปได้ ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**ความยั่งยืน** หมายถึง การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่อยู่บนหลักการใช้ การรักษาและการฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติจนเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศ การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์มากขึ้นและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม รัฐบาลมีนโยบายที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน และทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาอย่างสมดุล มีเสถียรภาพ และยั่งยืน

เป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ **“ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน”** โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย

๑) ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย

๒) ขีดความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจ และการกระจายรายได้

๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ

๔) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม

๕) ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ

๖) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ

-11-

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ **“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”** และเป้าหมายการพัฒนาประเทศข้างต้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาวที่จะทำให้ประเทศไทยมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายในและภายนอกประเทศในทุกมิติทุกรูปแบบและทุกระดับ ภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการของประเทศได้รับการพัฒนายกระดับไปสู่การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่ม และพัฒนากลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจใหม่ที่จะสร้างและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ เพื่อยกระดับฐานรายได้ของประชาชนในภาพรวมและกระจายผลประโยชน์ไปสู่ภาคส่วนต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม คนไทยได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี เก่ง มีวินัย คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม และมีศักยภาพในการคิดวิเคราะห์ สามารถ “รู้ รับ ปรับใช้” เทคโนโลยีใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง สามารถเข้าถึงบริการพื้นฐาน ระบบสวัสดิการ และกระบวนการยุติธรรมได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีใครถูกทิ้งไว้ข้างหลัง

การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบ“ประชารัฐ” โดยประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยแต่ละยุทธศาสตร์มีเป้าหมายและประเด็นการพัฒนา ดังนี้

๑.ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

๒.ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๓.ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

๔.ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

๕.ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖.ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

-12-

**กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค:สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี**

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) มีวิสัยทัศน์ประเทศไทย คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์

ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”   
 **ความมั่นคง** หมายถึง การมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติทางการทหาร เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง เช่น ประเทศมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สถาบันชาติศาสนา พระมหากษัตริย์มีความเข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ของประชาชน มีระบบการเมืองที่มั่นคงเป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล สังคมมีความปรองดองและความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชนมีความเข้มแข็ง ครอบครัวมีความอบอุ่น ประชำชนมีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิต มีการออมสำหรับวัยเกษียณ ความมั่นคงของอำหาร พลังงาน และน้ำ มีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

**ความมั่งคั่ง** หมายถึง ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องและมีความยั่งยืน

จนเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชำกรมีความอยู่ดีมีสุขได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น และมีการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกภาคส่วน มีคุณภาพชีวิตตามมาตรฐานขององค์การสหประชาชาติ ไม่มีประชำชนที่อยู่ในภาวะความยากจน เศรษฐกิจในประเทศมีความเข้มแข็ง ขณะเดียวกันต้องมีความสำมารถในการแข่งขันกับประเทศต่างทั้งในตลาดโลกและตลาดภายในประเทศ เพื่อให้สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ ตลอดจนมีกำรสร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคต เพื่อให้สอดรับกับบริบทการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงไป และประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีโลกและมีความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างแน่นแฟ้นกับประเทศในภูมิภาคเอเชีย เป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาค ทั้งการคมนำคมขนส่ง การผลิต การค้ำ การลงทุนและการทำธุรกิจ เพื่อให้เป็นพลังในการพัฒนา นอกจากนี้ยังมีความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่องไปได้ ได้แก่ ทุนมนุษย์ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

-13-

**ความยั่งยืน** หมายถึง การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่อยู่บนหลักการใช้การรักษาและการฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติจนเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศ การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์มากขึ้นและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม รัฐบาลมีนโยบายที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน และทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อการพัฒนาอย่างสมดุล มีเสถียรภาพ และยั่งยืน  
 **เป้าหมายการพัฒนาประเทศ** คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชำชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดีเก่งและมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม

**ยุทธศาสตร์ชาติ ๖ ด้าน ประกอบด้วย**๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง  
๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน  
๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์  
๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม  
๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม  
๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ  
การประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ๖ ด้าน ประกอบด้วย

๑. ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย

๒. ขีดความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจ และการกระจายรายได้

๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ

๔. ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม

๕. ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ

๖. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ

1.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)

-14-

**วิสัยทัศน์**

จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การ กำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ

ฉบับที่ 11 และ กรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาใน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทย จากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ เป้าหมายการพัฒนาประเทศ

1. การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

(1) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 5.0

(2) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita)ณ สิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ในปี 2564 เพิ่มขึ้นเป็น 317,051 บาท (9,325 ดอลลาร์สรอ.) และ 301,199 บาท (8,859ดอลลาร์ สรอ.) ต่อคนต่อปี

(3) ผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ 2.5 ต่อปี

(4) การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ 8.0 (การขยายตัวของการ ลงทุนภาครัฐไม่ต่ำกว่าร้อยละ 10.0 และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ 7.5 ในขณะ ที่ปริมาณการส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4.0 ต่อปี)

2. การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้าง สังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

(1) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (SocioEconomic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

(2) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ

(3) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

-15-

3. การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

(1) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น

(2) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

4. การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(1) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และ การใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

(2) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(3) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศ

(4) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(5) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ

5. การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

(1) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม

(2) ขจัดการทุจริตคอร์รัปชั่น

(3) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

กรอบยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ประกอบด้วย 10 ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้  
 1.ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์  
 2.ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม  
 3.ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน  
 4.ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน  
 5.ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง  
 6.ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ  
 7.ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์  
 8.ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม  
 9.ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ  
 10.ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

-16-

**1.3 แผนพัฒนาภาค / แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด / แผนพัฒนาจังหวัด  
1.3.1) แผนพัฒนาภาค  
ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเหนือ** (1) ปรับโครงสร้างการผลิตสู่การพึ่งตนเองตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และปรับระบบการผลิตที่สร้างมูลค่ำเพิ่มอย่างสมดุล เพื่อคงความเป็นฐานเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน เช่น การพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผลิตภัณฑ์การเกษตร  
 (2) ยกระดับการค้าและบริการให้ได้มาตรฐาน ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสตลาด เน้นการพัฒนาบุคลากร โครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น ระบบโลจิสติกส์เพื่อสนับสนุนการค้าการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว  
 (3) พัฒนาเมืองศูนย์กลางความเจริญและเมืองชายแดนเพื่อรองรับการเชื่อมโยงในระดับนานาชาติ  
 (4) พัฒนาคนและสังคมให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความมั่นคงและอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน เช่น ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา แรงงาน ฯลฯ  
 (5) พัฒนาศักยภาพของสถาบันครอบครัวและชุมชนให้มีความเข้มแข็งในการพัฒนาที่นำไปสู่การพึ่งตนเอง มีภูมิคุ้มกันตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง  
 (6) บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เน้นการอนุรักษ์ฟื้นฟูและใช้ประโยชน์อย่างสมดุล และเตรียมการป้องกันและรับมือภัยธรรมชาติ

**1.3.2) แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด**กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน 1 ประกอบด้วย แม่ฮ่องสอน ลำปาง มุ่งการพัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานศักยภาพและขีดความสามารถของพื้นที่ที่อยู่ ไม่ว่าจะเป็น ความหลากหลายทางชีวภาพและฐานทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ สถานที่ท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียง วัฒนธรรมล้านนาและชาติพันธุ์ที่มี อัตลักษณ์ การเป็นศูนย์กลางการค้า การลงทุน และการคมนาคมขนส่งของภาคเหนือ และการบริการสุขภาพ  
**1.3.3) แผนพัฒนาจังหวัด** วิสัยทัศน์“นครแห่งชีวิตและความมั่งคั่ง”  
**เป้าประสงค์รวม**  
 1.เศรษฐกิจเข้มแข็ง สมดุลและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลได้อย่างเหมาะสม  
 2.สังคมน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง คงอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม  
 3.สิ่งแวดล้อมมีความสมดุล แลอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน  
 4.ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

-17-

5.การบริหารจัดการภาครัฐมีความทันสมัย และมีธรรมาภิบาล  
ตำแหน่งการพัฒนา(Positioning)  
 - เมืองศูนย์กลางการท่องเที่ยวและบริการ  
 - เมืองศูนย์กลางการค้าการลงทุนและการคมนาคม  
 - เมืองแห่งเกษตรปลอดภัย  
 - เมืองศูนย์กลางการศึกษาระดับภูมิภาค  
 - เมืองศูนย์กลางการแพทย์และบริการสุขภาพ  
 - เมืองแห่งความหลากหลายทางธรรมชาติและวัฒนธรรม

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่   
ยุทธศาสตร์ที่ 1** การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและบริการสุขภาพเชื่อมโยงชุมชนและ ท้องถิ่น  
 กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรและผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยว และบริการสุขภาพ  
 กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกทางการท่องเที่ยว และบริการสุขภาพ  
 กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของกิจกรรมการท่องเที่ยวในชุมชนและท้องถิ่น เชื่อมโยงสู่ระดับสากล   
 กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมและเชื่อมโยงการประชาสัมพันธ์และการตลาดทางการท่องเที่ยวและบริการสุขภาพ   
**ยุทธศาสตร์ที่ 2** การส่งเสริมการเกษตร การผลิตสินค้าชุมชน การค้า การลงทุน สู่สากล   
 กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเกษตรกร ผู้ประกอบการ ในการประกอบธุรกิจยุทธ์ ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการยกระดับการผลิตและการประกอบธุรกิจ  
 กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการผลิต และการประกอบธุรกิจ  
 กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาการเชื่อมโยงการผลิตและการประกอบธุรกิจสู่ระดับสากลส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการผลิต และการประกอบธุรกิจ

-18-

**ยุทธศาสตร์ที่ 3** การเสริมสร้างสังคมให้มีคุณภาพ คงอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม  
 กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาสู่ศูนย์กลางการศึกษาของภูมิภาคด้วยความเป็นเลิศด้านการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต   
 กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมวัฒนธรรมและภูมิปัญญาที่มีศักยภาพ ร่วมกับเครือข่ายด้านวัฒนธรรม

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมคุณธรรม จิตสาธารณะ และประชารัฐ  
 กลยุทธ์ที่ 4 เสริมสร้างความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ  
 กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาคุณภาพคนและสุขภาวะให้เหมาะสมตามช่วงวัย และความหลากหลายของประชากร   
 กลยุทธ์ที่ ๖ ลดความเหลื่อมล้าของสังคม ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง  
**ยุทธศาสตร์ที่ 4** การเสริมสร้างความมั่นคงด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน  
 กลยุทธ์ที่ 1 ทรัพยากรธรรมชาติได้รับการดูแล ป้องกันให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์ สามารถอำนวยประโยชน์ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม  
 กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างความเข้าใจและจิตสำนึกของชุมชนในการอนุรักษ์ หวงแหน และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในรูปแบบของเครือข่าย

กลยุทธ์ที่ 3 บริหารจัดการสิ่งแวดล้อมที่เกิดมลพิษทางน้ำ ดิน อากาศ ขยะและของเสียอันตรายให้มีคุณภาพดีขึ้น  
 กลยุทธ์ที่ 4 สร้างจิตสำนึกของคนในการตระหนักรู้ถึงปัญหาการสูญเสียทรัพยากรธรรมชาติ  
และการเสื่อมโทรมคุณภาพของสิ่งแวดล้อม และร่วมกันฟื้นฟู ปกป้อง ดูแล รักษา ให้มีความสมดุลอย่างยั่งยืน  
 กลยุทธ์ที่ 5 การสร้างภาคีเครือข่ายในทุกองค์กร ทุกภาคส่วนเป็นผู้ดูแลรักษาทรัพยากร ธรรมชาติร่วมกันตามหลักการเป็นผู้ตอบแทนคุณภาพนิเวศน์  
 กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรม และการเพิ่มประสิทธิภาพการอนุรักษ์พลังงาน และการใช้พลังงานทดแทนให้เหมาะสมและยั่งยืน

-19-

**ยุทธศาสตร์ที่ 5** การเสริมสร้างความมั่นคง ความปลอดภัย และความสงบสุขของประชาชน  
 กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มประสิทธิภาพด้านความมั่นคงภายใน มุ่งเน้นการบูรณาการความร่วมมือของทุกภาคส่วน เพื่อรับมือกับปัญหาภัยคุกคามด้านความมั่นคงทุกรูปแบบ  
 กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มประสิทธิและความพร้อมด้านความมั่นคงตามแนวชายแดน  
 กลยุทธ์ที่ 3 ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด  
 กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพ การจัดระเบียบสังคม แก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ และปัญหาแรงงานต่างด้าว  
 กลยุทธ์ที่ ๕ เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  
**ยุทธศาสตร์ที่ 6** การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐและการให้บริการประชาชนตามหลัก  
ธรรมาภิบาล  
 กลยุทธ์ที่ 1 สร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน  
 กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาจังหวัดเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย มีบุคลากรที่มีความเป็นมืออาชีพ  
 กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมระบบบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการร่วมกันระหว่างภาครัฐ เอกชน และประชาชน  
 กลยุทธ์ที่ 4 สร้างความพร้อมระบบการบริหารงานจังหวัดภายใต้ประชาคมอาเซียน  
**1.4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด**วิสัยทัศน์  
 **“เป็นองค์กรหลักในการพัฒนาท้องถิ่น บนพื้นฐานของความเข้าใจในปัญหาและศักยภาพของท้องถิ่นโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน”**ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ (พ.ศ. 2560 -2562)  
 ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานการเกษตรเพื่อรับรองการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม  
 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง  
 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
 ยุทธศาสตร์ที่ 4 การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น  
 ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน  
 ยุทธศาสตร์ที่ 6 การป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยในชุมชน  
 ยุทธศาสตร์ที่ 7 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

-20-

**2. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
2.1 วิสัยทัศน์  
“ท่าวังตาลน่าอยู่ มุ่งเน้นธรรมาภิบาล บริการอย่างมีคุณภาพ”**

**2.2 ยุทธศาสตร์** 1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน  
 2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต  
 3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อย  
 4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
 5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น  
 6.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

**2.3 เป้าประสงค์** 1. เพื่อพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน  
 2. เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต  
 3. เพื่อพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อย  
 4. เพื่อพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
 5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น  
 6.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

-21-

**4. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลท่าวังตาล มีความเหมาะสมครบถ้วนกับภารกิจของเทศบาลตำบลท่าวังตาล โดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาและมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลท่าวังตาล ดังนี้

**ที่ตั้ง** เทศบาลตำบลท่าวังตาล ตั้งอยู่ด้านทิศเหนือของอำเภอสารภี ระยะห่างจากที่ตั้งที่ว่าการอำเภอสารภีประมาณ ๗ กิโลเมตร มีหมู่บ้านทั้งหมด ๑๓ หมู่บ้าน

**ภูมิประเทศ** ลักษณะพื้นที่ โดยทั่วไปเป็นที่ราบลุ่ม มีแม่น้ำปิงไหลผ่าน ต่อเนื่องกับตำบล ป่าแดด มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๑๓.๖๔ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๘,๖๑๔ ไร่ เป็นพื้นที่อยู่อาศัยของราษฎร และพื้นที่ทางการเกษตร มีความสูงเหนือระดับน้ำทะเลประมาณ ๓๕๐ เมตร มีอาณาเขตติดต่อพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลหนองหอย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลดอนแก้ว อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลหนองผึ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลป่าแดด อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

**จำนวนหมู่บ้าน** **๑๓ หมู่บ้าน ได้แก่**

หมู่ที่ ๑ บ้านเจดีย์เหลี่ยม หมู่ที่ ๗ บ้านบวกหัวช้าง

หมู่ที่ ๒ บ้านป่าเปอะ หมู่ที่ ๘ บ้านบวกครกเหนือ

หมู่ที่ ๓ บ้านกลาง หมู่ที่ ๙ บ้านบวกครกใต้

หมู่ที่ ๔ บ้านโป่ง หมู่ที่ ๑๐ บ้านสันป่ากว๋าว

หมู่ที่ ๕ บ้านป่างิ้ว หมู่ที่ ๑๑ บ้านช้างค้ำ

หมู่ที่ ๖ บ้านป่าเส้า หมู่ที่ ๑๒ บ้านหางแคว

หมู่ที่ ๑๓ บ้านป่ากล้วย

**อาชีพ** ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตร ทำสวนผล ทำสวนผัก รองลงมารับจ้างทั่วไป ค้าขาย รับราชการ ฯลฯ ส่วนมากมีฐานะปานกลาง

**องค์กรศาสนา**

วัด/สำนักสงฆ์ ๘ แห่ง

โบสถ์คริสต์ ๒ แห่ง

-22-

**สถานบริการการศึกษา**

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๔

* โรงเรียนวัดบวกครกเหนือ ๑ แห่ง

กรมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

* ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ๑ แห่ง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลท่าวังตาล ๑ แห่ง

โรงเรียนสืบนทีธรรม (เอกชน) ๑ แห่ง

โรงเรียนนานาชาติไทย – เยอรมัน (เอกชน) ๑ แห่ง

**การสาธารณสุข**

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ๑ แห่ง

โรงพยาบาลแมคเคน ๑ แห่ง

คลินิกหมอชายชาญ ๑ แห่ง

คลินิกหมอพิพิธ ๑ แห่ง

คลินิกหมอสุทธิพงษ์ ๑ แห่ง

**การคมนาคม**

* ถนนซุปเปอร์ไฮเวย์ วงแหวนรอบกลาง
* ถนนซุปเปอร์ไฮเวย์ วงแหวนรอบนอก ถนนป่าแดด – เกาะกลาง
* ถนนสายมหิดล – ถนนสายเกาะกลาง

**การไฟฟ้า**

มีไฟฟ้าใช้ทุกหลังคาเรือน

**การโทรคมนาคม**

- ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข ๑ แห่ง

- สถานีโทรคมนาคมอื่นๆ ๓ แห่ง

- ตู้โทรศัพท์สาธารณะ ๒๐ แห่ง

-23-

จากการ สํารวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าวังตาล พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี 2564 – 2566 แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดําเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

**๑.ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน**

(๑) ระบบประปาหมู่บ้านมีไม่เพียงพอและปัญหาน้ำไม่สะอาด

(๒) ปรับปรุงถนนที่ชำรุด

(๓) ขาดสัญญาณไฟจราจรและป้ายเตือนต่าง ๆ

(๔) ระบบการบริหารจัดการแหล่งน้ำยังไม่มีประสิทธิภาพ

**๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ**

(๑) ขาดเงินทุนหมุนเวียนในการส่งเสริมอาชีพ

(๒) ขาดการรวมกลุ่ม และทักษะในการพัฒนาอาชีพและความรู้ใหม่ๆในการประกอบ

อาชีพ

(๓) ปัญหาด้านการตลาดในการจำหน่ายผลผลิต

(๔) ไม่มีสินค้าที่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชน

(๕) ขาดการส่งเสริมภาคการเกษตร

**๓. ปัญหาด้านสังคม**

(๑) ปัญหาด้านยาเสพติด การแพร่ระบาดของยาเสพติด ผู้ติดยาเสพติดและ

ผู้จำหน่าย

(๒) มีสถานบันเทิงในพื้นที่มาก

(๓) ผลกระทบของโรคเอดส์ที่มีต่อชุมชน (ผู้อุปการะเลี้ยงดู,ผู้ติดเชื้อ)

(๔) เยาวชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนน้อย

**๔. ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร**

(๑) ปัญหาราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจด้านการเมือง การปกครอง กฎหมายรัฐธรรมนูญ การเลือกตั้งประชาชนยังไม่ให้ความสนใจตระหนักเห็นความสำคัญของการเข้ามามี ส่วนร่วม และตรวจสอบการทำงานของเทศบาล และประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงาน การบริหารกิจการเทศบาล

-24-

(๒) ปัญหาความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองของสมาชิกสภาท้องถิ่น บทบาทของพนักงานเทศบาล ยังขาดวิสัยทัศน์ จิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

(๓) ปัญหาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถอยู่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่

(๔) ปัญหาการพัฒนาจัดเก็บรายได้ ยังไม่สามารถจัดเก็บภาษีได้ทั่วถึงประชาชนยังไม่เข้าใจในการที่ต้องเสียภาษีให้ท้องถิ่น ทำให้มีข้อจำกัดทางด้านงบประมาณในการบริหารงานพัฒนา ประกอบกับประชากรส่วนใหญ่ในพื้นที่เป็นประชากรแฝง รวมทั้งผู้ที่เข้ามาค้าขายในพื้นที่อยู่อาศัย แต่ไม่ย้ายทะเบียนบ้าน เป็นต้น

(๕) ปัญหาความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง เช่น มีการทิ้งขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลลงในที่สาธารณะ คูคลองและบนถนนหนทาง มีการบุกรุกที่สาธารณะ

**๕.ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

(๑) ปัญหาการขาดงบประมาณในการดูแลรักษาสวนสาธารณะ ให้เป็นสถานที่พักผ่อนของประชาชน, ขาดการปรับปรุงก่อสร้าง สนามเด็กเล่นสวนสุขภาพประจำหมู่บ้าน

(๒) ประชาชนไม่ตระหนักถึงคุณค่าและเห็นความสำคัญของป่าไม้ ขาดการดูแลรักษา อนุรักษ์แหล่งต้นน้ำและการปลูกป่า

(๓) ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในหมู่บ้าน เกิดจากประชาชนขาดจิตสำนึกที่ดี ในการทำลายขยะและการลดปริมาณของขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ ขาดงบประมาณในการจัดหาสถานที่ทิ้งขยะ, รถจัดเก็บขยะและอุปกรณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๔) ปัญหาเกี่ยวกับการบำบัดน้ำเสีย เกิดจากประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาคุณภาพน้ำ ที่ปล่อยสู่แหล่งน้ำสาธารณะ, ไม่มีการจัดทำบ่อบำบัดน้ำเสียของบ้านเรือนอาคาร ก่อนปล่อยลงสู่ร่องระบายน้ำ, แหล่ง น้ำสาธารณะทำให้เกิดกลิ่นน้ำเน่าเสีย คูคลองระบายน้ำสกปรก, ขาดสถานที่ก่อสร้างบ่อบำบัดน้ำเสียรวม

(๕) ปัญหาเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประชาชนขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, ขาดการอนุรักษ์ดิน และน้ำ

(๖) ปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษเกิดจากการเลี้ยงสัตว์ในย่านชุมชน ส่งกลิ่นเหม็นสร้างความรำคาญต่อชุมชนบางครั้งทำให้น้ำใต้ดินใช้อุปโภคบริโภคไม่ได้

(๑) ลำน้ำ คู คลอง เกิดการตื้นเขิน ปริมาณน้ำไหลไม่สะดวก

(๒) ระบบประปาบางหมู่บ้านอยู่ในสภาพชำรุด

-25-

**6.ปัญหาด้านสาธารณสุข**

(๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า ฯลฯ

(๒) ปัญหาเรื่องพฤติกรรมการบริโภค ส่งผลทำให้เกิดโรคข้อเสื่อม ความดันโลหิต

โรคเบาหวาน เพิ่มสูงขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งในผู้สูงอายุ

(3) ปัญหาโรคอุบัติใหม่

**7. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

(๑) ปัญหาด้านการศึกษา

- ประชาชนในพื้นที่ให้ความสำคัญกับสถาบันการศึกษาในภาคเอกชน

และในตัวเมืองมากกว่า การศึกษาในระดับประถมศึกษาในพื้นที่

- ค่านิยมทางวัตถุ และกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทำให้เกิดปัญหาการขาดจิตสำนึก และการมีส่วนร่วมโดยเฉพาะกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

**8. ปัญหาด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว**

(๑) ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเวียงกุมกาม

(๒) การกระจายรายได้จากการท่องเที่ยวเวียงกุมกามไปสู่ประชาชนมีน้อย

(๓) ขาดงบประมาณในการประชาสัมพันธ์เวียงกุมกามอย่างต่อเนื่อง

-26-

**การวิเคราะห์อัตรากำลังคนของเทศบาลตำบลท่าวังตาล**

เทศบาลตำบลท่าวังตาลยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลท่าวังตาล ดังนี้

**ขั้นที่ 1 การวางแผนงาน**

**เทศบาลตำบลท่าวังตาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย**

เทศบาลตำบลท่าวังตาล ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทําแผนอัตรากําลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖4 – ๒๕๖6 ซึ่งประกอบด้วย

1 นายกเทศบาลตำบล ประธานคณะกรรมการ

2 ปลัดเทศบาลตำบล คณะกรรมการ

3. รองปลัดเทศบาล คณะกรรมการ

3 ผู้อำนวยการกองคลัง คณะกรรมการ

4 ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คณะกรรมการ

5 ผู้อำนวยการกองช่าง คณะกรรมการ

6 ผู้อำนวยการกองการศึกษา คณะกรรมการ

7 หัวหน้าสำนักปลัด คณะกรรมการ/เลขานุการ

8 นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ

**คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้**

1. วิเคราะห์ภารกิจ อํานาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลท่าวังตาลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกําหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อํานาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอําเภอ แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลท่าวังตาล

-27-

2. กําหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอํานาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบล ได้อย่าง มีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

3. กําหนดตําแหน่งในสายงานต่างๆ จํานวนตําแหน่ง และระดับตําแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กําหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลท่าวังตาลโดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกําหนดความจําเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคํานึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจําในเทศบาล ประกอบการกําหนดประเภทตําแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กําหนดประเภทตําแหน่งพนักงานจ้าง จํานวนตําแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อํานาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลท่าวังตาล

๖. จัดทํากรอบอัตรากําลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจําและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

**ขั้นที่ 2 การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ**

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลท่าวังตาลจัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 70 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2563 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566 เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าวังตาลมีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อม

-28-

ที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลท่าวังตาลดังนี้

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลท่าวังตาล กำหนดไว้ 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้**

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน  
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต  
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อย  
4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น  
6.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

**ขั้นที่ 3 การเก็บข้อมูลยุทธศาตร์และภารกิจของหน่วยงาน**

เมื่อเทศบาลตำบลท่าวังตาลมียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการ ในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และเทศบาลตำบลท่าวังตาล  
จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันเทศบาลตำบลท่าวังตาล  
มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเกลี่ยตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้นเพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2564 – 2566 ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ 5 ส่วนราชการ เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน ประกอบด้วย

1 สำนักปลัดเทศบาล

2 กองคลัง

3 กองช่าง

4 กองการศึกษา

5 กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

-29-

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลท่าวังตาล ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

1. สำนักงานปลัด มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไป ของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดหน้าที่ของส่วนราชการใดเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบล งานด้านธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำร่างข้อบัญญัติตำบล การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาเทศบาลตำบล การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบการปกครองบังคับบัญชาของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลของเทศบาล ดำเนินการเกี่ยวกับอนุญาตต่าง ๆ และปฏิบัติงานที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่น รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการในเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบล โดยมีโครงสร้างงานในสำนักงานปลัด ดังนี้

1.1 งานบริหารงานทั่วไป/งานกิจการสภา

1.2 งานการเจ้าหน้าที่

1.3 งานธุรการ

1.4 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

1.5 งานนิติการ

1.6 งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน

1.7 งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์

1.8 งานกิจการเด็กและเยาวชน

1.9 งานประชาสัมพันธ์

1.10 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

-30-

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

2. **กองคลัง** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ – จ่ายเงิน ทุกประเภท เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่ง การฝากเงิน การตรวจเงินของเทศบาลตำบล รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายเงินงบประมาณ การหักภาษีและนำส่งรายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของเทศบาล การยืมเงินทดรองราชการ การจัดสรรผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองคลัง ดังนี้

2.1 งานการเงินและบัญชี

2.2 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

3 **กองช่าง** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพพัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองช่าง ดังนี้

-31-

3.1 งานก่อสร้าง

3.2 งานออกแบบ และควบคุมอาคารและผังเมือง

**3.3** งานประสานสาธารณูปโภค

**- กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

4. **กองการศึกษา** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับปฏิบัติงานด้านการศึกษา การวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ตามมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การจัดการและส่งเสริมศาสนาและประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น การจัดการและส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดังนี้

4.1 งานธุรการ

4.2 งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

**- กองการศึกษา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละ สายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

-32-

5. **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินงานให้เป็นไปตาม เจตนารมณ์ของกฎหมายที่ว่าด้วยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้อง พัฒนาและปรับปรุงงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การอาชีวอนามัยการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ การพัฒนาพฤติกรรมอนามัย การสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม จัดให้บริการเผยแพร่ความรู้ทางด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองผู้บริโภค จัดบริการ รักษาความสะอาด การจัดการขยะมูลฝอย และปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีโครงสร้างงานในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

5.1 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

5.2 งานควบคุมและจัดการคุณภาพ

5.3 งานควบคุมโรค

5.4 งานธุรการ

**- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

-33-

การเปรียบเทียบอัตรากำลังของตนเองกับ อปท. ที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| อปท. | ขนาด  อปท. | พนักงานเทศบาล (คน) | พนักงานครู  (คน) | ลูกจ้างประจำ  (คน) | พนักงานจ้าง (คน) | งบประมาณ  ปี 2563 | ประชากร  คน |
| ทต.ไชยสถาน | กลางสามัญ | 33 | 1 | 2 | 35 | 57,500,000 | 6,492 |
| ทต.ยางเนิ้ง | กลางสามัญ | 34 | 6 | 5 | 70 | 10,5000,000 | 15,608 |
| ทต.หนองผึ้ง | กลางสามัญ | 45 | 5 | 2 | 70 | 112,500,000 | 15,495 |
| ทต.ท่าวังตาล | กลางสามัญ | 30 | 2 | 1 | 31 | 71,500,000 | 10,516 |
| ทต.ดอนแก้ว | กลางสามัญ | 17 | - | - | 16 | 32,000,000 | 3,114 |
| ทต.หนองแฝก | กลางสามัญ | 19 | 1 | - | 15 | 40,000,000 | 5,853 |
| ทต.ขัวมุง | กลางสามัญ | 20 | 2 | 1 | 15 | 39,500,000 | 5,547 |
| ทต.สารภี | กลางสามัญ | 26 | - | 1 | 31 | 52,350,000 | 6,285 |
| ทต.ป่าบง | กลางสามัญ | 20 | 1 | - | 18 | 33,000,000 | 4,797 |
| ทต.ชมภู | กลางสามัญ | 30 | 4 | 1 | 30 | 63,755,000 | 6,285 |
| ทต.ดอนแก้ว | กลางสามัญ | 17 | - | - | 16 | 32,000,000 | 31,140 |
| ทต.ท่ากว้าง | กลางสามัญ | 14 | - | - | 20 | 27,774,200 | 2,734 |

**๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลท่าวังตาล**

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลท่าวังตาลนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลท่าวังตาล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาล ตำบลท่าวังตาลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลท่าวังตาลยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียง ส่วนด้านการท่องเที่ยวนั้น จะเน้นการพัฒนา โบราณสถานเวียงกุมกามให้เป็นที่ประทับใจนักท่องเที่ยวและเน้นการกระจายรายได้จากการท่องเที่ยวลงสู่ชุมชนให้เพิ่มมากขึ้น

-34-

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑4) พ.ศ. ๒๕6๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่2) พ.ศ.2549 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องนั้น แนวทางการวิเคราะห์ได้ใช้เทคนิค SWOT ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัญหาอุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามผลของการวิเคราะห์ SWOT เทศบาลตำบลท่าวังตาล กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑4) พ.ศ. ๒๕6๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่2) พ.ศ.2549 ดังนี้

**๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒)

(๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔)

(๓) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕)

(๔) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑)

**ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล**

(๕) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗)

(๖) การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖)

(๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗)

**๕.๒** **ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙)

(๒) การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ (มาตรา ๑๖ (๑๔)

(๓) การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙)

(๔) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๕๐ (๓)

-35-

(๕) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔)

(๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗) (๗) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒)

(๘) การจัดให้มีและควบคุมตลาดท่าเทียบเรือท่าข้ามและที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓)

(๙) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๓)

(๑๐) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑ (๖)

(๑๑) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(มาตรา๑๖ (๒๒)

(๑๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓)

(๑๓) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๑๒)

(๑๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๓)

(15) จักการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และการฝึกอบรม ให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก (มาตรา 50 (6)

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

(๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐)

(๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕)

(๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗)

(๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙)

(๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓)

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘)

(๗) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕)

(8) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจรและส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว (มาตรา 50 (2/1)

-36-

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕)

(๒) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖)

(๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ (มาตรา ๑๖ (๗)

(๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘)

**๕.๕. ด้านการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔)

(๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๒)

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม (มาตรา ๑๗ (๑)

**๕.๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘)

(๒) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐ (๖)

(๓) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ (มาตรา ๕๐ (๕)

(๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม (มาตรา ๕๐ (๗)

**๕.๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา๑๖ (๑๕)

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖)

(๓) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(มาตรา ๔๕ (๓)

-37-

(๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙)

(๕) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓)

(๖) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลท่าวังตาลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ การดำเนินการของเทศบาลจะต้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาล แล้วเทศบาลตำบลท่าวังตาลมีศักยภาพในการพัฒนาที่เพียงพอ

**หมายเหตุ** : มาตรา ๕๐,๕๑ หมายถึง พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑4) พ.ศ. ๒๕6๒ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่2) พ.ศ.2549

**๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลท่าวังตาลจะดำเนินการ**

เทศบาลตำบลท่าวังตาลได้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย ศักยภาพ ความต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหารเทศบาลประกอบกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาของเทศบาลเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑2 แผนพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่ แผนพัฒนา อำเภอสารภี และแผนพัฒนาเทศบาลจึงกำหนดภารกิจที่เทศบาลจะดำเนินการ ดังนี้

**ภารกิจหลัก**

(๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

(๒) การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

(๔ การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

(๔) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

(๕) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

(๖) การส่งเสริมการศึกษา

-38-

(๗) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๘) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

(๙) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

**ภารกิจรอง**

(๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

(๒) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

(๓) การส่งเสริมการเกษตร

(๔) การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

**7.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สําหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกําหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทํางานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทํางานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนํามาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. **ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่**
   1. **S มาจาก Strengths**

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกําหนดกลยุทธ์

* 1. **W มาจาก Weaknesses**

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

-39-

1. **ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่**
   1. **O มาจาก Opportunities**

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดําเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจํากัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจําเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**1. จุดแข็ง (Strength )**

**1.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

**การเกษตร**

-ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพการเกษตรเป็นพื้นฐานเดิมอยู่แล้ว

-ประชากรมีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง

-มีการพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมของเกษตรกรและชุมชน ตลอดจนภูมิ

ปัญญาท้องถิ่นมีมากขึ้น

-มีปศุสัตว์ พืช ประมง เป็นแหล่งความมั่นคงทางอาหารช่วยส่งเสริมภาวะเศรษฐกิจพื้นฐานของตำบล และ มีลำน้ำสงคราม เป็นแหล่งทรัพยากรทางน้ำ ที่หล่อเลี้ยงชีวิต คน พืช อันอุดมสมบูรณ์

**การอุตสาหกรรม**

-มีจำนวนแรงงานเป็นจำนวนมาก ค่าแรงต่ำและสามารถพัฒนาฝีมือได้

-มีความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน

**การพาณิชย์ การค้า และการลงทุน**

**-** มีความหลากหลายด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น และเป็นแหล่งผลิตภัณฑ์พื้นบ้านหลายชนิดเหมาะแก่การลงทุน เนื่องจากมีถนนสายหลักตัดผ่าน เป็นศูนย์กลางคมนาคมของจังหวัด

-40-

**1.2 ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต**

**การศึกษา**

-มีความตื่นตัวในทางการเมือง

-มีบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีคุณภาพและศักยภาพสูงเป็น

จำนวนมาก

-มีศูนย์กีฬาครอบคลุมในตำบล

**การศาสนา และวัฒนธรรม**

-มีบุคลากรทางศาสนา และวัฒนธรรม รวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีศักยภาพสูง

-มีองค์กรทางศาสนาและภาคเอกชนที่เข้มแข็ง

-มีเอกลักษณ์และวัฒนธรรมเป็นของตนเอง

-มีแหล่งพุทธธรรมที่มีชื่อเสียง

**การสาธารณสุข**

-มีสถานบริการสาธารณสุขครอบคลุมในตำบล

-ประชาชนให้ความร่วมมือค่อนข้างสูง

-ประชาชนมีหลักประกันสุขภาพโดยถ้วนหน้า

-มีอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.)กระจายในทุกหมู่บ้านสามารถประสานและระดมมวลชนได้

**การพัฒนาสังคมและสวัสดิการ**

-มีองค์กรภาคเอกชนและองค์กรประชาชนที่เข้มแข็ง

-นายจ้างและลูกจ้างมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

-41-

**การรักษาความสงบเรียบร้อยภายใน**

-ประชาชนและครอบครัวมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความร่วมมือและสนับสนุนในด้านต่าง ๆ

-มีศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)ในการแก้ไขปัญหาสถานการณ์

ต่าง ๆ

-มีหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ ในด้านการให้ความรู้และข้อมูลข่าวสารทางกฎหมาย

แก่ประชาชน

**1.3 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- มีทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ป่าไม้ มีแหล่งน้ำขนาดใหญ่ และแหล่งกักเก็บน้ำขนาด กลาง ขนาดเล็กจำนวนมาก และมีทรัพยากรดินเพื่อทำการเกษตรอย่างเพียงพอ

-มีสภาพแวดล้อมและชุมชน ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตน ที่สามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวได้

**2. จุดอ่อน (Weak )**

จุดอ่อน ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัดในการพัฒนาตำบล

**2.1 โครงสร้างพื้นฐาน**

**การเกษตร**

-การเกษตรขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีการผลิตและการตลาด

-สถาบันทางการเกษตรยังไม่เข้มแข็ง โดยเฉพาะในด้านการให้บริการและการบริหาร

จัดการ

-การพัฒนาระบบชลประทานและการพัฒนาคุณภาพดินยังไม่ทั่วถึง

-ขาดแคลนอุตสาหกรรมการแปรรูป เพื่อรองรับผลผลิตทางการเกษตรแบบครบ

วงจร

-42-

-ขาดความเชื่อมั่นในด้านราคาผลผลิตทางการเกษตร เนื่องจากต้นทุนการผลติสูง

ราคาผัน แปรมาก และค่อนข้างต่ำ ไม่มีแรงจูงใจในด้านราคาจำหน่ายและมีความเสี่ยงค่อน

ข้างสูง

-ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

-ความสามารถในด้านการจัดการผลิตและการแปรรูปการเกษตรยังมีจำกัด

-ข้อมูลทางการเกษตรขาดความแม่นยำ

-ขาดการบูรณาการในการวางแผน การติดตามประเมินผล ขาดความต่อเนื่อง

**การอุตสาหกรรม**

(1) ด้านการผลิต

- มาตรฐานคุณภาพสินค้าค่อนข้างต่ำ

-เงินทุนมีน้อย ขาดแคลนแหล่งเงินทุน

-ขาดการพัฒนาและทักษะฝีมือแรงงาน

-ไม่มีความรู้ด้านการออกแบบสินค้า

-ขาดแคลนเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาคุณภาพการผลิต

(2) ด้านการตลาด

-ไม่มีตลาดรองรับที่แน่นอน

- การออกแบบผลิตภัณฑ์ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด

- ลักษณะบรรจุภัณฑ์ของสินค้าไม่จูงใจตลาด

-รูปแบบสินค้ามีน้อย

-ขาดการประชาสัมพันธ์เผยแพร่และการส่งเสริมการขายที่เป็นระบบ

-43-

**การคมนาคม ขนส่ง และการสื่อสาร**

-อัตราการขนส่งค่อนข้างต่ำไม่เหมาะสมกับระยะทางขนส่งทำให้เพิ่มภาระให้ผู้ประกอบการ

-เส้นทางการคมนาคมระหว่างตำบลและอำเภอที่ได้มาตรฐานยังมีน้อย

-การให้บริการโทรศัพท์ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

-ไม่มีสถานีขนส่งผู้โดยสารที่ได้มาตรฐาน

-รถยนต์โดยสารประจำทางกองมากมีสภาพเก่า ไม่ปลอดภัยแก่ผู้ใช้เดินทาง

**การพาณิชย์ การค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว**

-มีความไม่เสมอภาคทางการค้า

-ขาดเงินทุนหมุนเวียน

-ร้านค้าชุมชนไม่มีความเข้มแข็ง ยั่งยืน

-ขาดการส่งเสริม พัฒนา และประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

-การรวมกลุ่มของผู้ประกอบการในตำบลยังมีน้อย เมื่อเทียบกับประชากรทั้งหมดใน

พื้นที่

-การค้าปลีก ค้าส่ง สินค้าอุปโภค บริโภค ตลอดถึงสินค้าที่เป็นปัจจัยพื้นฐานและ

ศูนย์กลางการค้ายังไม่มีการกระจายไปสู่ท้องถิ่น

**2.2 ด้านสังคม และคุณภาพชีวิต**

**การศึกษา**

-อัตราการเรียนต่อระดับ ม.1 ,ม.4 / ปวช. ยังน้อย

-ไม่มีสถานประกอบการด้านวิชาชีพขนาดใหญ่

-คุณภาพคุณภาพทางการศึกษาต่ำ

-ขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษาที่มีความเป็นเอกภาพ

-อยู่ในสภาวะการณ์จำกัด ทั้งงบประมาณ / บุคลากร

-44-

-ประชาชนยังมีทัศนคติไม่ถูกต้องเกี่ยวกับการศึกษา

-องค์กรปกครองกองท้องถิ่นกองใหญ่ยังขาดความพร้อมในการบริหารจัดการ

-ขาดการบริหารจัดการด้านกีฬา พลานามัย อย่างมีประสิทธิภาพ

-องค์กรปกครองกองท้องถิ่น/ชุมชน/ประชาชนมีกองร่วมด้านการศึกษาน้อย

**การศาสนา และวัฒนธรรม**

-มีสถานศึกษาของพระสงฆ์น้อย

-คุณภาพการศึกษาของพระสงฆ์ ยังด้อยทั้งปริมาณและคุณภาพ

-โครงสร้างทางการปกครองสงฆ์ยังไม่มีประสิทธิภาพ

-การเผยแพร่ธรรมมะ ทางศาสนายังมีน้อย

-ยังไม่ได้ใช้ประโยชน์จากแหล่งพุทธธรรมเท่าที่ควร

-การเผยแพร่ทางวัฒนธรรมยังมีน้อย และไม่ทั่วถึงโดยเฉพาะกับเยาวชน

**การสาธารณสุข**

-กลุ่มแม่และเด็กยังมีปัญหาด้านสุขภาพโดยเฉพาะหมู่บ้านห่างไกลสถานบริการด้าน สาธารณสุข

-บุคลากรสาธารณสุขมีน้อย ไม่เพียงพอทำให้การบริการมีคุณภาพต่ำกว่ามาตรฐาน

-ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องสุขภาพและการสุขศึกษา

-ประชากรแฝง เสี่ยงต่อการนำโรคระบาดมาระบาดในหมู่บ้าน เป็นเหตุให้ประสบปัญหาสุขภาพอย่างหลากหลาย

-ประชาชนมีความเชื่อและทัศนคติที่ไม่เหมาะสมต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชากร

-ประชาชนมีพฤติกรรมการบริโภคที่ไม่เหมาะสมก่อให้เกิดโรคที่เป็นปัญหาทางสาธารณสุข

-45-

**การพัฒนาสังคม และสวัสดิการ**

-ประชาชนมีการว่างงานโดยเฉพาะแรงงานที่มีการศึกษา นอกจากนี้แรงงานยังมี คุณสมบัติไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และมีการหลอกลวงคนหางานอยู่มาก

-ยังคงมีแรงงานไร้ฝีมืออยู่เป็นจำนวนมาก

-กลุ่มผู้ด้อยโอกาสมีความอ่อนแอทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม

-ผู้ใช้แรงงานบางคนยังไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคมและกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

-มีการอพยพแรงงาน ไปทำงานยังต่างถิ่นอยู่

-ขาดการวางผังเมือง และประชาชนขาดความรู้ด้านการผังเมือง

**การรักษาความสงบเรียบร้อยภายใน**

-มีปัญหาเยาวชนในการมั่วสุมอบายมุข และก่อความรุนแรง

-ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจ ทางด้านกฎหมายและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบไม่มีความเคร่งครัดใน การบังคับใช้กฎหมาย

-ผู้กระทำผิด ที่กลับไปกระทำผิดซ้ำมีจำนวนมากขึ้น

-ขาดการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

**ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

-ราษฎรขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ และ หวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

-งบประมาณในการบูรณะดูแลแหล่งท่องเที่ยวและ สถานที่ทางศาสนามีน้อย

-การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ยังมีน้อย

-ขาดองค์กรที่รับผิดชอบโดยตรงในระดับพื้นที่

-46-

-ขาดการใช้วิทยากรและเทคโนโลยีการจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมอย่างมีประสิทธิภาพ

**3. โอกาส (Opportunity )**

โอกาสที่มีผลต่อการพัฒนาตำบลบงใต้ มีดังนี้

* 1. **ด้านเศรษฐกิจและโครงสร้างพื้นฐาน**

-หน่วยงานในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาด้านเศรษฐกิจครอบคลุมทั้งกองกลาง

กองภูมิภาค และกองท้องถิ่น

-ประชาชนเข้าถึงแหล่งทุนได้ง่ายขึ้น

-มีการถ่ายโอนภารกิจด้านต่าง ๆ ให้องค์กรปกครองกองท้องถิ่นมากขึ้นทำให้สภาพ

การบริหารมีความรวดเร็วและคล่องตัวมากขึ้น

* 1. **ด้านสังคม และคุณภาพชีวิต**

-หน่วยงานระดับสูงให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านสังคม และส่งเสริมการพัฒนา

คุณภาพ ชีวิตมากขึ้น จากอดีตที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

-รูปแบบครอบครัวในท้องถิ่นยังเป็นรูปแบบครอบครัวขนาดใหญ่ มีความรักสามัคคี

และเป็นสังคมเอื้ออาทรกันอยู่

* 1. **ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม**

-มีการให้อำนาจองค์กรปกครองกองท้องถิ่นในการควบคุมดูแลตลอดจนออกข้อบังคับ

ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

-มีหน่วยงานในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการประสานกับบุคลากรในหน่วยงานตลอดจน

ประชาชนในพื้นที่

-47-

**4. ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด ( Threat )**

**4.1 ด้านเศรษฐกิจและโครงสร้างพื้นฐาน**

-การพัฒนาด้านเศรษฐกิจยังต้องรอนโยบายจากหน่วยงานระดับสูง

-นโยบาย/กฎหมายบางอย่างไม่สามารถปฏิบัติได้ในระดับพื้นที่

1.2 **ด้านสังคม และคุณภาพชีวิต**

-การกระจายการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตยังไม่ครอบคลุม มีการกระจุกตัวอยู่แต่ใน

เมืองใหญ่

-กระแสการพัฒนาด้านวัตถุมีความรุนแรง ทำให้รูปแบบชีวิตของชนบทมีการเปลี่ยนแปลง

**1.3 ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม**

-หน่วยงานกองภูมิภาคโดยเฉพาะที่มีบทบาทในการบังคับใช้กฎหมายยังมีน้อยทำให้

การบริการให้กับประชาชนเป็นไปอย่างล่าช้า

-ถึงแม้มีการให้อำนาจกับองค์กรปกครองกองท้องถิ่นแล้วแต่ยังขาดบุคลากรผู้มี

ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับกฎหมายในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทำให้การ บริหารจัดการยังมีความอ่อนแอ

-48-

**๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

**๘.๑ โครงสร้าง**

เทศบาลตำบลท่าวังตาล อำเภอสารภี รายงานขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สรุปได้ดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่** | **หมายเหตุ** |
| * ปลัดเทศบาล   (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)   * รองปลัดเทศบาล   (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) | * ปลัดเทศบาล   (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)   * รองปลัดเทศบาล   (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) |  |
| **สำนักปลัดเทศบาล**  - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล  (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)  - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)  ๑.งานบริหารทั่วไป/งานกิจการสภา  - นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ  ๒.งานการเจ้าหน้าที่  - นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  ๓.งานธุรการ  - เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน  ๔.งานวิเคราะห์นโยบายและแผน  - นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ  ๕.งานนิติการ  - นิติกรปฏิบัติการ  ๖.งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน  ๗.งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์  ๘.งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน  - นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ  **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน**  9.งานประชาสัมพันธ์  - นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ  ๑0.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยชำนาญงาน  **พนักงานจ้างตามภารกิจ**  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน  - พนักงานขับรถยนต์  - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง  - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา  **พนักงานจ้างทั่วไป**  - คนงานทั่วไป  - คนงานทั่วไป  - คนงานทั่วไป  - คนงานทั่วไป  - คนงานทั่วไป  - พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต  - พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต  - พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต  - พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต  - พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต  - พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต | **สำนักปลัดเทศบาล**  - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล  (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)  - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)  ๑.งานบริหารทั่วไป / งานกิจการสภา  - นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ  ๒.งานการเจ้าหน้าที่  - นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  ๓.งานธุรการ  - เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน  ๔.งานวิเคราะห์นโยบายและแผน  - นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ  ๕.งานนิติการ  - นิติกรปฏิบัติการ  ๖.งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน  ๗.งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์  ๘.งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน  - นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ  **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่**  9.งานประชาสัมพันธ์  - นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ  ๑0.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยชำนาญงาน  **พนักงานจ้างตามภารกิจ**  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน  - พนักงานขับรถยนต์  - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง  - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา  **พนักงานจ้างทั่วไป**  - คนงานทั่วไป  - คนงานทั่วไป  - คนงานทั่วไป  - คนงานทั่วไป  - คนงานทั่วไป  - พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต  - พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต  - พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต  - พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต  - พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต  - พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต |  |
|  |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน**  **กองคลัง**  - ผู้อำนวยการคลัง  (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)  - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง  (นักบริหารงานคลังระดับต้น)  ๑.งานการเงินและบัญชี  - นักวิชาการคลังชำนาญการ  -นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ  ๒.งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ  - นักวิชาการพัสดุชำนาญการ  3. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้  - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ  **ลูกจ้างประจำ**  - นักวิชาการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่**  **กองคลัง**  - ผู้อำนวยการคลัง  (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)  - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง  (นักบริหารงานคลังระดับต้น)  ๑.งานการเงินและบัญชี  - นักวิชาการคลังชำนาญการ  -นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ  ๒.งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ  - นักวิชาการพัสดุชำนาญการ  3. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้  - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ  **ลูกจ้างประจำ**  - นักวิชาการเงินและบัญชี  (ลูกจ้างประจำ) |  |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ**  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ  - ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้  **พนักงานจ้างทั่วไป**  - คนงานทั่วไป  - คนงานทั่วไป | **พนักงานจ้างตามภารกิจ**  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ  - ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้  **พนักงานจ้างทั่วไป**  - คนงานทั่วไป  - คนงานทั่วไป |  |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน**  **กองช่าง**  - ผู้อำนวยการกองช่าง  (นักบริหารงานช่างระดับต้น)  ๑.งานก่อสร้าง  - นายช่างโยธาชำนาญงาน  - นายช่างโยธาชำนาญงาน  ๒.งานออกแบบควบคุมอาคารและผังเมือง  - วิศวกรโยธาชำนาญการ  ๓.งานประสานสาธารณูปโภค  - นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน  **พนักงานจ้างตามภารกิจ**  - ผู้ช่วยนายช่างโยธา  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ  **พนักงานจ้างทั่วไป**  - คนงานทั่วไป  - คนงานทั่วไป  - คนงานทั่วไป | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่**  **กองช่าง**  - ผู้อำนวยการกองช่าง  (นักบริหารงานช่างระดับต้น)  ๑.งานก่อสร้าง  - นายช่างโยธาชำนาญงาน  - นายช่างโยธาชำนาญงาน  ๒.งานออกแบบควบคุมอาคารและผังเมือง  - วิศวกรโยธาชำนาญการ  ๓.งานประสานสาธารณูปโภค  - นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน  **พนักงานจ้างตามภารกิจ**  - ผู้ช่วยนายช่างโยธา  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ  **พนักงานจ้างทั่วไป**  - คนงานทั่วไป  - คนงานทั่วไป  - คนงานทั่วไป |  |
| **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**  - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น)  ๑.งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข  2.งานควบคุมและจัดการคุณภาพ  3.งานควบคุมโรค  - นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ  - เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน  **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน**  ๔.งานธุรการ  - เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน  **พนักงานจ้างทั่วไป**  - คนงานทั่วไป  - คนงานทั่วไป  - คนงานทั่วไป | **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**  - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น)  ๑.งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข  2.งานควบคุมและจัดการคุณภาพ  3.งานควบคุมโรค  - นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ  - เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน  **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่**  ๔.งานธุรการ  - เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน  **พนักงานจ้างทั่วไป**  - คนงานทั่วไป  - คนงานทั่วไป  - คนงานทั่วไป |  |
| **กองการศึกษา**  - ผู้อำนวยการกองการศึกษา  (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)  -หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา  (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)  1.งานธุรการ  -เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน  2.งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม  - ครูผู้ดูแลเด็ก  -ครูผู้ดูแลเด็ก  **พนักงานจ้างตามภารกิจ**  - ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)  - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา  - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)  **พนักงานจ้างทั่วไป**  - คนงานทั่วไป | **กองการศึกษา**  - ผู้อำนวยการกองการศึกษา  (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)  -หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา  (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)  1.งานธุรการ  - เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน  2.งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม  - ครูผู้ดูแลเด็ก  - ครูผู้ดูแลเด็ก  พนักงานจ้างตามภารกิจ  - ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)  - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา  - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)  พนักงานจ้างทั่วไป  - คนงานทั่วไป  **หน่วยตรวจสอบภายใน**   * งานตรวจสอบภายใน | **กำหนดเพิ่ม**  **ใหม่** |

**หมายเหตุ**

ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงานสามารถกำหนดงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ แต่ไม่สามารถกำหนดฝ่าย/กอง ขึ้นใหม่ได้เนื่องจากการประเมินความเหมาะสมในการกำหนดฝ่าย/กอง เพิ่มขึ้นใหม่ จะต้องจัดทำแบบประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะเสียก่อน เมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณีเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการได้แล้ว ก็ได้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี

**-53-**

**๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

เทศบาลตำบลท่าวังตาล วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า

จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ของเทศบาลตำบลท่าวังตาล และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

# **กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕64 – ๒๕66**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา**  **๓ ปีข้างหน้า** | | | **เพิ่ม / ลด** | | | **หมายเหตุ** |
| **๒๕64** | **๒๕65** | **๒๕66** | **๒๕64** | **๒๕65** | **๒๕66** |
| -ปลัดเทศบาล  (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)  -รองปลัดเทศบาล  (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) | ๑  1 | ๑  1 | ๑  1 | ๑  1 | -  - | -  - | -  - |  |
| **สำนักปลัดเทศบาล**  **-** หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล  (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)   * หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ   (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) | ๑  1 | ๑  1 | ๑  1 | ๑  1 | -  - | -  - | -  - |  |
| 1. **งานบริหารทั่วไป / งานกิจการสภา**  * นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ / ชำนาญการ  1. **งานการเจ้าหน้าที่**  * นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ / ชำนาญการ | ๑  ๑ | ๑  ๑ | ๑  ๑ | ๑  ๑ | -  - | -  - | -  - |  |
| 1. **งานธุรการ**  * เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน | 1 | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| 1. **งานวิเคราะห์นโยบายและแผน**  * นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ / ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| 1. **งานนิติการ**  * นิติกรปฏิบัติการ / ชำนาญการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา**  **๓ ปีข้างหน้า** | | | **เพิ่ม / ลด** | | | **หมายเหตุ** |
| 2564 | 2565 | 2566 | 2564 | 2565 | 2566 |  |
| **6. งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์**  **7.งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน**  **8.งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน**   * นักพัฒนาชุมชนแผนปฏิบัติการ / ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| **9 .งานประชาสัมพันธ์**  **-** นักประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการ / ชำนาญการ | 1 | 1 | 1 | 1 |  |  |  |  |
| **10. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**   * เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน | - | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | **ว่างเดิม** |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ**  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน  - พนักงานขับรถยนต์  - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา  -พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง | 1  1  1  1  1 | 1  1  1  1  1 | 1  1  1  1  1 | 1  1  1  1  1 | -  -  -  -  - | -  -  -  -  - | -  -  -  -  - |  |
| **พนักงานจ้างทั่วไป**  - คนงานทั่วไป  - พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต | 5  6 | 5  6 | 5  6 | 5  6 | -  - | -  - | -  - |  |
| **กองคลัง**  - ผู้อำนวยการคลัง  (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)  - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง  (นักบริหารงานการคลังระดับต้น) | ๑  1 | ๑  1 | ๑  1 | ๑  1 | -  - | -  - | -  - |  |
| **๑.งานการเงินและบัญชี**  - นักวิชาการคลังแผนปฏิบัติการ / ชำนาญการ  - นักวิชาการเงินและบัญชีแผนปฏิบัติการ / ชำนาญการ | ๑  1 | ๑  1 | ๑  1 | ๑  1 | -  - | -  - | -  - |  |
| **2.งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้**  - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ / ชำนาญการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **ส่วนราชการ** | กรอบอัตรากำลังเดิม | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา**  **๓ ปีข้างหน้า** | | | **เพิ่ม / ลด** | | | **หมายเหตุ** |
| 2564 | 2565 | 2566 | 2564 | 2565 | 2566 |  |
| **3.งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ**  - นักวิชาการพัสดุแผนปฏิบัติการ / ชำนาญการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **ลูกจ้างประจำ**  - นักวิชาการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) | **1** | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ**  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้  - ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | **1**  **1**  **1** | 1  1  1 | 1  1  1 | 1  1  1 | -  -  - | -  -  - | -  -  - |  |
| **พนักงานจ้างทั่วไป**  - คนงานทั่วไป | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
| **กองช่าง**   * ผู้อำนวยการกองช่าง   (นักบริหารงานช่างระดับต้น) | 1 | 1 | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| **๑.งานก่อสร้าง**  **-** นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
| **๒.งานประสานสาธารณูปโภค**  - นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| **๓.งานออกแบบควบคุมอาคารและผังเมือง**  - วิศวกรโยธาแผนปฏิบัติการ / ชำนาญการ | ๑ | 1 | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ**  - ผู้ช่วยนายช่างโยธา  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | 1  1 | 1  1 | 1  1 | 1  1 | -  - | -  - | -  - |  |
| **พนักงานจ้างทั่วไป**  - คนงานทั่วไป | 3 | 3 | 3 | 3 | - | - | - |  |
| **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา**  **๓ ปีข้างหน้า** | | | **เพิ่ม / ลด** | | | **หมายเหตุ** |
| 2564 | 2565 | 2566 | 2564 | 2565 | 2566 |  |
| **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**  -ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| **๑.งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข**  **๒.งานควบคุมและจัดการคุณภาพ**  **๓.งานควบคุมโรค**  - นักวิชาการสาธารณสุขแผนปฏิบัติการ / ชำนาญการ  - เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน | ๑  1 | ๑  1 | ๑  1 | ๑  1 | -  - | -  - | -  - |  |
| **๓.งานธุรการ**  - เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| **พนักงานจ้างทั่วไป**  - คนงานทั่วไป | 3 | 3 | 3 | 3 | - | - | - |  |
| **กองการศึกษา**  - ผู้อำนวยการกองการศึกษา  (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)  -หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา  (นักบริหารงานศึกษาระดับต้น) | 1  1 | 1  1 | 1  1 | 1  1 | -  - | -  - | -  - |  |
| **๑.งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**  - ครูผู้ดูแลเด็ก | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
| **2.งานธุรการ**  - เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ**  - ผู้ดูแลเด็ก  - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก  -ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา | 1  1  1 | 1  1  1 | 1  1  1 | 1  1  1 | -  -  - | -  -  - | -  -  - |  |
| **พนักงานจ้างทั่วไป**  - คนงานทั่วไป | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **หน่วยตรวจสอบภายใน**  -นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ | - | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | **กำหนดเพิ่มใหม่ 1 อัตรา** |
| **รวม** | 66 | 67 | 67 | 67 | +1 | - | - |  |

-57-

**๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

**กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลท่าวังตาล**

**ปลัดเทศบาล**

**(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง )**

**หน่วยตรวจสอบภายใน**

**1.งานตรวจสอบภายใน**

**รองปลัดเทศบาล**

**(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น )**

**กองการศึกษา**

**(นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)**

**กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

**(นักบริหารงานสาธารณสุข)ระดับต้น)**

**กองช่าง**

**(นักบริหารงานช่างระดับต้น)**

**กองคลัง**

**(นักบริหารงานการคลังระดับต้น)**

**สำนักปลัดเทศบาล**

**(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)**

**หน.ฝ่ายบริหารงานศึกษา**

**(นักบริหารงานศึกษาระดับต้น)**

**1. งานการศึกษา ศาสนา และ**

**วัฒนธรรม**

**2. งานธุรการ**

**หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)**

**1.งานบริหารทั่วไป / งานกิจการสภา**

**2. งานการเจ้าหน้าที่**

**3. งานธุรการ**

**4. งานแผนและงบประมาณ**

**5. งานนิติการ**

**6. งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์**

**7. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน**

**8. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน**

**9. งานประชาสัมพันธ์**

**10. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**

**1.งานส่งเสริมสุขภาพและ**

**สาธารณสุข**

**2.งานควบคุมและจัดการ**

**คุณภาพ**

**3.งานควบคุมโรค**

**4.งานธุรการ**

**1. งานก่อสร้าง**

**2. งานประสานสาธารณูปโภค**

**3. งานออกแบบควบคุมอาคาร**

**และผังเมือง**

**หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)**

**1. งานการเงินและบัญชี**

**2. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้**

**3. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ**

-58-

**โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล**

**หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล**

**(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) (๑)**

**หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ**

**(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) (๑)**

**6. งานส่งเสริมการ เกษตรและปศุสัตว์**

**7. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมขน**

**8. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน**

**4. งานแผนและ งบประมาณ**

**5. งานนิติการ**

**3.. งานธุรการ**

**1. งานการเจ้าหน้าที่**

**2.งานบริหารทั่วไป/กิจการสภา**

- นักทรัพยากรบุคคล (1) - นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ(1) - เจ้าพนักงานธุรการ - นิติกรปฏิบัติการ (1)

ชำนาญการ - คนงานทั่วไป(ทั่วไป) (1) ชำนาญงาน (1) - นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (1)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(1)

(ภารกิจ)

**9. งานประชาสัมพันธ์**

**10. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**

- นักพัฒนาชุนชนชำนาญการ (1)

- นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ (1) - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน (1) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ภารกิจ) (1)

- คนงานทั่วไป(ทั่วไป) (1) - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภารกิจ) (1)

- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ภารกิจ) (1) - พนักงานขับรถยนต์(ภารกิจ) (1)

- พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต(ทั่วไป) (6) - คนงานทั่วไป(ทั่วไป) (2)

- คนงานทั่วไป(ทั่วไป) (1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ** | **อำนวยการต้น** | **ชำนาญการ** | **ชำนาญงาน** | **ปฏิบัติการ** | **ปฏิบัติงาน** | **ลูกจ้างประจำ** | **พนง.จ้างภารกิจ** | **พนง.จ้างทั่วไป** |
| **จำนวน** | **2** | **5** | **2** | **1** | **-** | **-** | **5** | **11** |

-59-

**โครงสร้างของกองคลัง**

**ผู้อำนวยการคลัง**

**(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (1)**

**หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง**

**(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (1)**

**(1)**

**3. งานพัสดุและทรัพย์สิน**

**2. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้**

**1. งานการเงินและบัญชี**

- นักวิชาการคลังชำนาญการ (1) -นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ (1) - นักวิชาการพัสดุชำนาญการ (1)

- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ (1) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) (1) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ) (1)

- นักวิชาการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) (1) - ผู้ช่วยนักวิชาการการพัสดุ (ภารกิจ) (1)

- คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (2)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ** | **อำนวยการต้น** | **ชำนาญการ** | **ชำนาญงาน** | **ปฏิบัติการ** | **ปฏิบัติงาน** | **ลูกจ้างประจำ** | **พนง.จ้างภารกิจ** | **พนง.จ้างทั่วไป** |
| **จำนวน** | 2 | **3** | **-** | **1** | **-** | **1** | **3** | **2** |

**-60-**

**โครงสร้างของกองช่าง**

**ผู้อำนวยการกองช่าง**

**(นักบริหารงานช่างระดับต้น ) (1)**

**3. งานออกแบบควบคุมอาคารและผังเมือง**

**2. งานประสานสาธารณูปโภค**

**1. งานก่อสร้าง**

- นายช่างโยธาชำนาญงาน (2) - นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน (1) - วิศวกรโยธาชำนาญการ (1)

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ) (1)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (1)

- คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (3)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ** | **อำนวยการต้น** | **ชำนาญการ** | **ชำนาญงาน** | **ปฏิบัติการ** | **ปฏิบัติงาน** | **ลูกจ้างประจำ** | **พนง.จ้างภารกิจ** | **พนง.จ้างทั่วไป** |
| **จำนวน** | **2** | **1** | **2** | **-** | **1** | **-** | **2** | **3** |

**-62-**

**โครงสร้างของกองการศึกษา**

**ผู้อำนวยการกองการศึกษา**

**(นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น) (1)**

**หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา**

**(นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น) (1)**

**๒.งานธุรการ**

**๑.งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

- ครู คศ.1 (2) - เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๑) - คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (1)

- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา(ภารกิจ) (1)

- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ภารกิจ) (1)

- ผู้ดูแลเด็ก(ภารกิจ) (1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ** | **อำนวยการต้น** | **ครู คศ.1** | **ชำนาญการ** | **ชำนาญงาน** | **ปฏิบัติการ** | **ปฏิบัติงาน** | **ลูกจ้างประจำ** | **พนง.จ้างภารกิจ** | **พนง.จ้างทั่วไป** |
| **จำนวน** | **2** | **2** | **-** | **1** | **-** | **-** | **-** | **3** | **1** |

-61-

**โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

**ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

(**นักบริหารงานสาธารณสุข(ระดับต้น**) (**1**)

**๑.งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข**

**๒.งานควบคุมและจัดการคุณภาพ**

**๓.งานควบคุมโรค**

**4.งานธุรการ**

- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (๑) - คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (3)

- นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ (1)

- เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฎิบัติงาน (1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ** | **อำนวยการต้น** | **ชำนาญการ** | **ชำนาญงาน** | **ปฏิบัติการ** | **ปฏิบัติงาน** | **ลูกจ้างประจำ** | **พนง.จ้างภารกิจ** | **พนง.จ้างทั่วไป** |
| **จำนวน** | **2** | **1** | **-** | **-** | **2** | **-** | **-** | **3** |

-62-

**โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน**

**หน่วยตรวจสอบภายใน**

-นักวิชาการตรวจสอบภายใน (1) ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ว่าง)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ระดับ** | **วิชาการ ปฏิบัติการ** | **รวม** |
| **จำนวน** |  |  |

-63-

**12. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น**

เทศบาลตำบลท่าวังตาลกำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลท่าวังตาล ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

1. เป็นเทศบาลตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

2. เทศบาลตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงาน เชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลท่าวังตาลมุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซด์ ของหน่วยงานด้วย

3. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เทศบาลตำบลท่าวังตาลจะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digotal Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลท่าวังตาล ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

-64-

 การบริหารโครงการ

 การให้บริการ

 การวิจัย

 ทักษะการติดต่อสื่อสาร

 การเขียนหนังสือราชการ

 การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลท่าวังตาลเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็น อย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลท่าวังตาล ประกอบด้วย

 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

 การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

 การบริการเป็นเลิศ

 การทำงานเป็นทีม

เทศบาลตำบลท่าวังตาลได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นสำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นจึงได้กำหนดโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

-65-

**นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566**

-------------------------------------------------------------------------

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ 4.5 บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกําลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดี คนเก่ง ทํางานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถ รองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยน แนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทํางานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถ บูรณาการการทํางานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรมเทศบาลตำบลท่าวังตาล จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลตำบลท่าวังตาลโดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

เทศบาลตำบลท่าวังตาลมีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อให้มีคนสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม รวมมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

-66-

2.นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

เทศบาลตำบลท่าวังตาลเล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้ เทศบาลตำบลท่าวังตาลมีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

3.นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

เทศบาลตำบลท่าวังตาลตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เทศบาลตำบลท่าวังตาลได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบทลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

4.นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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

-67-

5.นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

เทศบาลตำบลท่าวังตาลคำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ

6.นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

เทศบาลตำบลท่าวังตาลเห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานเทศบาลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษา บุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้เทศบาลตำบลท่าวังตาลได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีทุก ๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่นการฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

7.นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทศบาลตำบลท่าวังตาลเล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้นเทศบาลตำบลท่าวังตาลจึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digotal Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

8.นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เทศบาลตำบลท่าวังตาลได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท 0810.6/ว 548 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2560 เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2554 เพื่อให้บุคลากรในสังกัด

-68-

มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลท่าวังตาล ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

13. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น

เทศบาลตำบลท่าวังตาลได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลตำบลท่าวังตาลที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

2. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

3.ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

4.ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานเทศบาลตำบลท่าวังตาลในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

5.ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลท่าวังตาลเพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง

มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

1. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

2. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

3. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน

4. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย

5. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

6. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

-69-

7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

8. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

9. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลท่าวังตาลยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดเทศบาลตำบลท่าวังตาลทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเทศบาลตำบลท่าวังตาลได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อที่ให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

ของเทศบาลตำบลท่าวังตาล

1. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

1.1 ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

1.2 จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และ

พระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

2.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

2.1 ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานเทศบาลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานเทศบาลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

2.2 ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีทีมีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศัลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

2.3 หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

2.4 หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

-70-

2.5 ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

3. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

3.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

3.2 ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

3.3 รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

3.4 ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

3.5 ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

3.6 อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

3.7 ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานเทศบาลคนอื่น

3.8 ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

3.9 เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

3.10 ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

3.11 ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

-71-

4.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

4.1 ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

4.2 ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

4.3 ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

4.4 ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

4.5 ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

5.6 ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

4.7 ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

5.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

5.1 ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

5.2 เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานเทศบาลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

5.3 ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

5.4 ในกรณีที่พนักงานเทศบาลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ 5.2 หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

5.5 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

-72-

5.6 ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

5.7 ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

5.8 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง 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 เพื่อขจัดอุปสรรค 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

-73-

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

-74-

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานเทศบาลอื่น 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 คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างได้

-75-

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานเทศบาลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานเทศบาล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

-76-

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน

- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล

- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคี ในหน่วยงาน

-ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษย์สัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐.การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลูกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

-77-

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

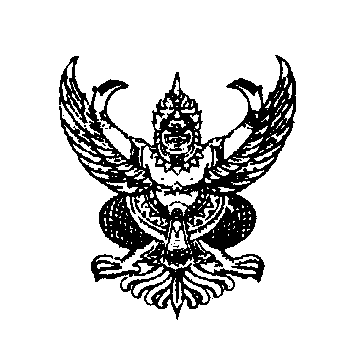
11. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น

11.1 บุคลากรของเทศบาลตำบลท่าวังตาลจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชั่น ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

11.2 บุคลากรของเทศบาลตำบลท่าวังตาลไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชั่นที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลท่าวังตาลโดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

11.3 บุคลากรของเทศบาลตำบลท่าวังตาลจะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลท่าวังตาลหรืออาจเกิดผลกระทบต่อเทศบาลตำบลท่าวังตาลในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชั่น

11.4 บุคลากรของเทศบาลตำบลท่าวังตาลจะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชั่น และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน



**ประกาศเทศบาลตำบลท่าวังตาล**

**เรื่อง ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง**

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

เทศบาลตำบลท่าวังตาลได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลท่าวังตาล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม

ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

1. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

2. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

3. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน

4. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย

5. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

6. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

8. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

9. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑9 เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕64 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 21 เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕64

(นายภาคภูมิ เชื้อสาวะถี)

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรีตำบลท่าวังตาล

**ภาคผนวก**