



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง
อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

สำนักปลัดเทศบาล
งานการเจ้าหน้าที่

โทรศัพท์ ๐ ๕๔๗๙ ๕๕๒๒ ต่อ ๑๐๔

โทรสาร ๐ ๕๔๗๙ ๕๕๓๓

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง เล่มนี้ ได้จัดทำขึ้นเนื่องจากประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท. จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท. จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

เทศบาลตำบลทุ่งช้าง ได้เล็งเห็นความสำคัญดังกล่าว ดังนั้นเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เล่มนี้ เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ระดับ กำหนดส่วนราชการ กำหนดภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ งานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณค่าใช้จ่ายทางด้านบุคคลของเทศบาล เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติราชการของเทศบาลต่อไป

เทศบาลตำบลทุ่งช้าง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลทุ่งช้าง

.....

สารบัญ

	หน้า
A. ข้อมูลสภาพทั่วไป	A
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตตำบลทุ่งช้าง	๗
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง	๑๒
๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่เทศบาลตำบลทุ่งช้างจะดำเนินการ	๓๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๔๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๕๐
๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๖๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๗๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๘๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง	๑๑๑

ภาคผนวก

- คำสั่งเทศบาลตำบลทุ่งช้าง เรื่อง จัดกรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างใหม่ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง
- ประกาศเทศบาลตำบลทุ่งช้าง เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
- ประกาศเทศบาลตำบลทุ่งช้าง เรื่อง การกำหนดส่วนราชการของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงาน ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงาน ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง

บทนำ

ข้อมูลสภาพทั่วไปของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง

๑. ลักษณะที่ตั้งและอาณาเขต

เทศบาลตำบลทุ่งช้าง ตั้งอยู่ในท้องที่ตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน อยู่ทางทิศเหนือของจังหวัดน่าน ห่างจากอำเภอเมือง จังหวัดน่าน ตามถนนหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๐๘๐ สายน่าน - ทุ่งช้าง ระยะทางประมาณ ๙๐ กิโลเมตร ห่างจากกรุงเทพมหานครโดยทางรถยนต์ระยะทางประมาณ ๙๐๐ กิโลเมตร โดยสำนักงานเทศบาลตำบลทุ่งช้าง และมีอาณาเขตติดต่อกับตำบลอื่นๆ ดังนี้

- | | | |
|---------------|-----------|--|
| - ทิศเหนือ | ติดต่อกับ | บ้านประดู่ ตำบลและ อำเภอทุ่งช้าง |
| - ทิศตะวันออก | ติดต่อกับ | เขตพื้นที่ตำบลทุ่งช้าง |
| - ทิศใต้ | ติดต่อกับ | บ้านห้วยยาง ตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง |
| - ทิศตะวันตก | ติดต่อกับ | บ้านดวงคำ ตำบลและ อำเภอทุ่งช้าง |

๒. เนื้อที่

เทศบาลตำบลทุ่งช้าง มีพื้นที่ประมาณ ๔.๓ ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ ๒,๖๘๗.๕ ไร่

๓. ลักษณะภูมิประเทศ

เทศบาลตำบลทุ่งช้าง มีลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มสลับเนินสูง ทางทิศเหนือติดกับแม่น้ำน่าน ในพื้นที่หมู่บ้าน มีลำน้ำเลียบ ลำน้ำและ ลำห้วยเตย ลำห้วยแฮด ไหลผ่าน บางพื้นที่ประสบปัญหาขาดแคลนน้ำทำการเกษตร และอุปโภคบริโภคโดยเฉพาะฤดูแล้ง

๔. สภาพภูมิอากาศ

เนื่องจากภูมิประเทศของอำเภอทุ่งช้างส่วนใหญ่ประกอบด้วยภูเขาและป่าลักษณะภูมิอากาศขึ้นอยู่กับอิทธิพลของลมมรสุมที่พัดประจำฤดูกาลคือลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งจะพัดพามวลอากาศเย็นและแห้งจากประเทศจีนปกคลุมประเทศไทยในช่วงฤดูหนาว ทำให้มีอากาศหนาวเย็นและแห้งแล้งทั่วไปกับลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ซึ่งพัดพามวลอากาศชื้นจากทะเลและมหาสมุทรปกคลุมประเทศไทยในช่วงฤดูฝนทำให้มีฝนตกทั่วไป

ฤดูร้อน

เริ่มประมาณกลางเดือนกุมภาพันธ์ถึงกลางเดือนพฤษภาคมมีอากาศร้อนอบอ้าว โดยเฉพาะเดือนเมษายนเป็นเดือนที่มีอากาศร้อนอบอ้าวมากที่สุดในรอบปี อุณหภูมิเฉลี่ย ๓๖.๙๐ องศาเซลเซียส ปริมาณน้ำในแม่น้ำจะลดลงไม่เพียงพอต่อการใช้อุปโภคบริโภค

ฤดูฝน

เริ่มประมาณกลางเดือนพฤษภาคมถึงกลางเดือนตุลาคมซึ่งเป็นระยะที่ลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้พัดเข้าสู่ประเทศไทย อากาศจะเริ่มชุ่มชื้นและมีฝนตกตั้งแต่ประมาณกลางเดือนพฤษภาคมเป็นต้นไป เดือนที่มีฝนตกมากที่สุดคือเดือนสิงหาคมและเดือนกันยายน ทำให้เกิดน้ำเซาะตลิ่งพัง เกิดอุทกภัย ปริมาณฝนตกเฉลี่ยตลอดปีประมาณ ๑,๗๓๒.๘ มิลลิเมตร

ฤดูหนาว

เริ่มประมาณกลางเดือนตุลาคมถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์ ซึ่งเป็นช่วงลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือพัดปกคลุมประเทศไทย อากาศโดยทั่วไปจะหนาวเย็นและแห้งแล้ง เดือนที่มีอากาศหนาวที่สุด คือเดือนธันวาคม เดือนมกราคม และเดือนกุมภาพันธ์ อากาศหนาวจัด อุณหภูมิต่ำสุดเดือนธันวาคม ประมาณ ๗ องศาเซลเซียส แต่บางปีอากาศหนาวลดลงไม่หนาวมาก

๕ จำนวนหมู่บ้าน

เทศบาลตำบลทุ่งช้าง มีเขตการปกครอง ประกอบด้วย ๒ ตำบล ได้แก่ บางส่วนของตำบล และ และบางส่วนของตำบลทุ่งช้าง รวมทั้งสิ้น ๘ หมู่บ้าน ดังนี้

๑. บ้านสลิ	หมู่ที่ ๑	ตำบลทุ่งช้าง
๒. บ้านทุ่งช้าง	หมู่ที่ ๒	ตำบลทุ่งช้าง
๓. บ้านทุ่งผึ่ง	หมู่ที่ ๕	ตำบลทุ่งช้าง
๔. บ้านแพะกลาง	หมู่ที่ ๖	ตำบลทุ่งช้าง
๕. บ้านดอนชัย	หมู่ที่ ๓	ตำบลและ
๖. บ้านสันกลาง	หมู่ที่ ๕	ตำบลและ
๗. บ้านมอญ	หมู่ที่ ๖	ตำบลและ
๘. บ้านเพื่อยลู่	หมู่ที่ ๙	ตำบลและ

๖. จำนวนประชากร

เทศบาลตำบลทุ่งช้าง มีประชากรทั้งสิ้น ๓,๓๗๑ คน แยกเป็น ชาย ๑,๗๑๒ คน หญิง ๑,๖๕๙ คน จำนวนครัวเรือนทั้งหมด ๑,๔๑๑ ครัวเรือน มีความหนาแน่นต่อพื้นที่ประมาณ ๗๘๔ คน ต่อ ตารางกิโลเมตร (ข้อมูล ณ วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓)

สภาพเศรษฐกิจ

๑. การเกษตร

ประชากรในเขตเทศบาลตำบลทุ่งช้างร้อยละ ๗๐ ประกอบอาชีพเกษตรกร ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่

พืชไร่ ได้แก่ ข้าว ข้าวโพด ถั่วเหลือง ถั่วลิสง ละคร ฝ้าย

ผลไม้ ได้แก่ เงาะ ลองกอง ส้มเขียวหวาน ลิ้นจี่ มะไฟ แก้วมังกร มะม่วงหิมพานต์ ลำไย ลิ้นจี่ มะละกอ

พืชผัก ได้แก่ ถั่วฝักยาว ชিং ผักพื้นบ้าน ผักกาด เพาะเห็ดนางฟ้า กระเทียม หอมแดง พริก ผักกาดเขียวปลี ฟักทอง

ไม้เศรษฐกิจ ได้แก่ ไม้สัก ไม้ยางพารา

๒. การประมง

ในเขตเทศบาล ไม่มีการประมงขนาดใหญ่ โดยมีลักษณะการทำประมงน้ำจืด ตามแหล่งน้ำธรรมชาติจากแม่น้ำ ลำคลอง หนอง บึง ในปัจจุบันมีการเลี้ยงปลาในบ่อขุดและสระน้ำมากขึ้น เช่น ปลานิล ปลาดุก แต่เป็นลักษณะบ่อขนาดเล็กที่ไว้รับประทานในครัวเรือน หากมีมากก็นำไปขายในตลาด ไม่ได้นำมาเป็นอาชีพหลัก มีการหาปลาตามแหล่งน้ำธรรมชาติตามวิถีพอเพียง

๓. การปศุสัตว์

เป็นการประกอบการในลักษณะในครัวเรือนเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม กลุ่มอาชีพต่างๆ เช่น การเลี้ยงไก่ไข่ ไก่เนื้อ เป็ด โค สุกร กระบือ โดยเป็นการเลี้ยงสัตว์แบบรายย่อย การเลี้ยงสัตว์จะปล่อยให้หากินตามธรรมชาติ การเลี้ยงสัตว์ ที่เป็นลักษณะฟาร์มมีน้อย เนื่องจากข้อจำกัดในการเลี้ยงสัตว์มีหลายประการ คือ เกษตรกรยังขาดสัตว์พันธุ์ดีในการเลี้ยง สภาพตลาดมีความไม่แน่นอน อาหารสัตว์มีราคาแพง ทำให้อาชีพเลี้ยงสัตว์ของเกษตรกรยังไม่ประสบความสำเร็จและไม่เป็นที่น่าสนใจเท่าที่ควร

๔. การบริการ การพาณิชย์ และกลุ่มอาชีพ

- ที่พัก/รีสอร์ท/เกสต์เฮาส์	จำนวน	๖	แห่ง
- หอพัก/บ้านเช่า	จำนวน	๕๘	แห่ง
- ร้านอาหาร	จำนวน	๒๗	แห่ง
- ร้านค้าเบ็ดเตล็ด	จำนวน	๒๕	แห่ง
- ร้านเกมส์อินเทอร์เน็ต	จำนวน	๒	แห่ง
- ธนาคารออมสิน	จำนวน	๑	แห่ง
- ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร	จำนวน	๑	แห่ง
- สหกรณ์การเกษตรอำเภอทุ่งช้าง	จำนวน	๑	แห่ง
- ตลาดสดเทศบาลตำบลทุ่งช้าง	จำนวน	๑	แห่ง
- โรงฆ่าสัตว์เทศบาล	จำนวน	๑	แห่ง
- กองทุนหมู่บ้าน	จำนวน	๘	กองทุน
- ร้านสะดวกซื้อ (seven-eleven)	จำนวน	๑	แห่ง
- สถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิง	จำนวน	๒	แห่ง
- ร้านซ่อมรถ (รถจักรยาน, รถจักรยานยนต์, เครื่องจักรกล)	จำนวน	๙	แห่ง
- อู่ซ่อม/ทำสีรถยนต์/คาร์แคร์	จำนวน	๖	แห่ง
- ร้านตัดผมชาย/ร้านเสริมสวย	จำนวน	๑๑	แห่ง
- ร้านตัดเย็บเสื้อผ้า	จำนวน	๓	แห่ง
- ร้านซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้า	จำนวน	๓	แห่ง
- กิจการเกี่ยวกับไม้	จำนวน	๒	แห่ง
- กิจการเกี่ยวกับโลหะหรือแร่	จำนวน	๓	แห่ง
- กิจการเกี่ยวกับการเกษตร	จำนวน	๖	แห่ง
- บริษัทขนส่ง/สถานีขนส่ง	จำนวน	๔	แห่ง
- บริษัทประกันชีวิต	จำนวน	๒	แห่ง
- บริษัทสินเชื่อ	จำนวน	๖	แห่ง
- คลินิก/ร้านขายยา	จำนวน	๔	แห่ง
- ตลาดนัด (วันเสาร์)	จำนวน	๑	แห่ง
- กลุ่มปู้หมัก กลุ่มเกษตรอินทรีย์	จำนวน	๘	กลุ่ม
- กลุ่มแปรรูปอาหาร	จำนวน	๑	กลุ่ม
- กลุ่มคัดแยกขยะ	จำนวน	๑	กลุ่ม
- กลุ่มจักสานงานไม้ไผ่ (สานกระดัง)	จำนวน	๑	กลุ่ม
- กลุ่มแปรรูปกะลามะพร้าว	จำนวน	๑	กลุ่ม

๕. อุตสาหกรรม

- โรงสีข้าว (ขนาดเล็กและกลาง)	จำนวน	๖	แห่ง
- โรงสีข้าวโพด	จำนวน	๒	แห่ง
- โรงผลิตน้ำดื่ม/น้ำแข็ง	จำนวน	๑๑	แห่ง

๖. การท่องเที่ยว

ในเขตเทศบาลมีแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม โบราณวัตถุ โบราณสถาน

๑. พระพุทธรูปพุทธมงคลสัมฤทธิ์ ๗๐๐ ปี (วัดทุ่งผิง)
๒. สวนอนุไอรักเฉลิมพระเกียรติบรมราชาภิเษก อำเภอกู่ช้าง จังหวัดน่าน
๓. งานประจำปี “เทศกาลส้มสีทอง ของดีทุ่งช้าง” / งานประเพณีต่างๆ
๔. นมัสการพระธาตุ และพระบรมสารีริกธาตุ ในวัดเขตเทศบาล

๗. แรงงาน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน พบว่าประชากรที่มีอายุ ๑๕ – ๖๐ ปี อยู่ในภาคแรงงาน มีอาชีพมีรายได้ ร้อยละ ๙๕ ประชากรอายุระหว่าง ๒๕ – ๕๐ ปี ใช้แรงงานรับจ้างทั่วไป ที่มีบางส่วนไปทำงานต่างจังหวัดและต่างประเทศ ในเขตพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ พื้นที่ส่วนมากเป็นชุมชนที่อยู่อาศัยและพื้นที่การเกษตร

สภาพทางสังคม

๑. สถานศึกษาในพื้นที่

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า เด็กอายุ ๓- ๕ ปี ได้รับการเลี้ยงดูเตรียมความพร้อมก่อนวัยเรียน ร้อยละ ๑๐๐ เด็กอายุ ๖ - ๑๔ ปี ได้รับการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปี ร้อยละ ๑๐๐ เด็กจบ ม.๓ ได้เรียนต่อ ม.๔ หรือเทียบเท่า ร้อยละ ๙๙ คนอายุ ๑๕ – ๖๐ ปี อ่านเขียนภาษาไทยและคิดเลขอย่างง่ายได้ ร้อยละ ๑๐๐

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๒ แห่ง
- โรงเรียนระดับประถมศึกษา	จำนวน ๓ แห่ง
- โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา	จำนวน ๑ แห่ง
- โรงเรียนปริยัติธรรม	จำนวน ๑ แห่ง
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน	จำนวน ๘ แห่ง

๒. สถาบันและองค์กรทางศาสนา

ประชาชนในพื้นที่นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๙๙

- วัด	จำนวน ๘ แห่ง
-------	--------------

๓. สถานบริการสาธารณสุข

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรส่วนมากมีสุขภาพดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่เกิดแก่ประชาชนในชุมชน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคไข้เลือดออก โรคมือ-เท้าปากในเด็ก การแก้ปัญหา คือ เทศบาลและหน่วยงานสาธารณสุข โรงพยาบาล จัดกิจกรรมร่วมกันในการณรงค์และคัดกรอง โดยประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

หน่วยงานด้านสาธารณสุข

- โรงพยาบาลทุ่งช้าง ขนาด ๓๐ เตียง	จำนวน ๑ แห่ง
- สำนักงานสาธารณสุขอำเภอกู่ช้าง	จำนวน ๑ แห่ง
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	จำนวน ๑ แห่ง
- ร้านขายยาแผนปัจจุบัน	จำนวน ๓ แห่ง
- ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน (ศสมช.)	จำนวน ๘ แห่ง

๔. ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- | | |
|--|--------------|
| - ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (กู้ชีพ-กู้ภัย) | จำนวน ๑ แห่ง |
| - สถานีตำรวจ/ป้อมยามตำรวจ | จำนวน ๒ แห่ง |
| - อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) | จำนวน ๘๒ คน |

การบริการโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ด้านการคมนาคม

เขตเทศบาลมีทางหลวง หมายเลข ๑๐๘๐ สายน่าน – พังงา ผ่าน ได้ใช้ถนนในการคมนาคมขนส่งเป็นหลัก ระหว่างตำบล อำเภอและจังหวัด ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน ส่วนเส้นทางที่ใช้ในการขนถ่ายผลผลิตทางการเกษตรจะเป็นถนนคอนกรีตและถนนลูกรังบางส่วน

ในเขตเทศบาลมีรถยนต์โดยสารประจำทางของกรมขนส่งให้บริการประชาชน สายพังงา – กรุงเทพฯ , สายพังงา – น่าน และรถโดยสารประจำทางของเอกชนให้บริการประชาชนดังนี้ สายพังงา – กรุงเทพฯ , สายพังงา – เชียงใหม่ และสายพังงา – พิชญ์โลก รถตู้โดยสารพังงา - น่าน - แพร่ ในอนาคตเทศบาลเตรียมแผนการที่จะดำเนินโครงการก่อสร้างสถานีขนส่งผู้โดยสาร เพื่อบริการและอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนมากยิ่งขึ้น เพื่อรองรับการขยายตัวของเศรษฐกิจการค้าการลงทุน การคมนาคมขนส่ง สินค้าไปยังด่านห้วยโก๋นชายแดน สปป.ลาว และประเทศเพื่อนบ้านกลุ่มอาเซียน

๒. ด้านการโทรคมนาคม

เทศบาลตำบลพังงามีระบบโทรคมนาคมสามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างทั่วถึง มีเครือข่ายสัญญาณโทรศัพท์เคลื่อนที่ครอบคลุมพื้นที่ ในหมู่บ้าน ๘ หมู่บ้าน มีหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน ๘ หมู่บ้าน

- | | |
|--------------------------|--------------|
| - เสาส่งสัญญาณโทรศัพท์ | จำนวน ๕ แห่ง |
| - สถานีวิทยุกระจายเสียง | จำนวน ๑ แห่ง |
| - สำนักงานไปรษณีย์โทรเลข | จำนวน ๑ แห่ง |

๓. ด้านไฟฟ้า

จำนวนครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ในเขตเทศบาล ๑,๔๑๑ ครัวเรือน ครอบคลุมทุกครัวเรือน และจะดำเนินการขยายเขตไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ โดยมีสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอปัว เป็นหน่วยผลิตกระแสไฟฟ้าให้บริการ

- | | |
|-----------------------------|--------------|
| - สถานีจ่ายไฟฟ้าย่อย (กฟผ.) | จำนวน ๑ แห่ง |
|-----------------------------|--------------|

๔. ด้านการประปา

เทศบาลตำบลพังงามีกิจการประปาเป็นของเทศบาลดำเนินการเอง มีกำลังการผลิต ๗๕๐ ลูกบาศก์เมตร/วัน บริการได้ครอบคลุมทุกครัวเรือนร้อยละ ๑๐๐ มีน้ำใช้ตลอดปีจากแหล่งน้ำธรรมชาติ แม่น้ำน่าน และลำน้ำและ แต่มีปัญหาระบบท่อส่งน้ำประปาที่ติดตั้งมาเป็นเวลานานหลายปี มีการแตกรั่วบ่อยครั้ง ทำให้มีการปรับปรุง ซ่อมแซม เปลี่ยนท่อทั้งระบบและใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก เทศบาลจำเป็นต้องดำเนินการเพื่อให้ประชาชนได้มีน้ำอุปโภคบริโภคที่สะอาดได้มาตรฐานอย่างถาวร บางครัวเรือนใช้ทั้งน้ำประปาและน้ำประปาภูเขา/น้ำบ่อบาดาล/บ่อน้ำตื้น

๕. ด้านแหล่งน้ำ

แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

- แม่น้ำ	๓	แห่ง
- ห้วย/ลำธาร	๑๕	แห่ง
- สระน้ำ	๒	แห่ง
- ฝาย	๖	แห่ง
- หนองน้ำ/บึง	๑	แห่ง
- อ่างเก็บน้ำ	๓	แห่ง
- บ่อบาดาลเพื่อการเกษตร	๔	แห่ง

แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค/บริโภค

- การประปาเทศบาลตำบลทุ่งช้าง	๑	แห่ง
- แหล่งน้ำธรรมชาติ	๑๐	แห่ง
- บ่อบาดาลสาธารณะ	๖	แห่ง

ข้อมูลอื่นๆ

๑. ด้านแหล่งวัฒนธรรม

- พิพิธภัณฑ์ของวัด	จำนวน ๑ แห่ง
--------------------	--------------

๒. ประเพณีและงานประจำปี

- ประเพณีวันขึ้นปีใหม่	เดือนมกราคม
- ประเพณีวันสงกรานต์	เดือนเมษายน
- ประเพณีวันลอยกระทง	เดือนพฤศจิกายน
- ประเพณีวันเข้าพรรษา/ออกพรรษา	เดือนกรกฎาคม/ตุลาคม – พฤศจิกายน
- ประเพณีงานนมัสการพุทธมงคลสัมฤทธิ์ ๗๐๐ ปี	เดือนเมษายน
- งานเทศกาลส้มสีทองของดีทุ่งช้าง	เดือนธันวาคม
- งานนมัสการพระธาตุและพระบรมสารีริกธาตุ วัดต่างๆ	ในเขตเทศบาล

๓. ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ประชาชนส่วนใหญ่อนุรักษ์สืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ การทำเครื่องจักสาน ของใช้สำหรับครัวเรือนและจำหน่าย วิธีการจับปลาธรรมชาติ

ภาษาถิ่น ส่วนมากร้อยละ ๙๕ พูดภาษาพื้นเมือง บางส่วนร้อยละ ๕ พูดภาษาชนเผ่าลัวะ

๔. สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

- สินค้าแปรรูป เช่น กล้วยฉาบ ข้าวแต่น
- ผลิตภัณฑ์จักสานจากไม้ไผ่ (กระดัง) โคมไฟจากกะลามะพร้าว
- ผลิตภัณฑ์ตะกร้ากระเป๋าสานจากเส้นพลาสติก และไหมพรม
- สินค้าทางการเกษตร ได้แก่ ส้มสีทอง เงาะ มะม่วงหิมพานต์ เป็นต้น

ศักยภาพของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง

๑. ด้านการบริหารงานบุคคล (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๔)

๑.๑ จำนวนบุคลากร มีทั้งสิ้น ๕๙ คน ประกอบด้วย

- คณะผู้บริหาร	จำนวน	๔	คน
- สมาชิกสภาเทศบาลตำบลทุ่งช้าง	จำนวน	๑๑	คน
- พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	จำนวน	๔๔	คน

๑.๒ เทศบาลตำบลทุ่งช้าง ได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ๑ หน่วยงาน โดยมีพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามส่วนราชการ ดังนี้

- สำนักปลัดเทศบาล	จำนวน	๑๒	คน
- กองคลัง	จำนวน	๗	คน
- กองช่าง	จำนวน	๖	คน
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวน	๕	คน
- กองวิชาการและแผนงาน	จำนวน	๕	คน
- กองการศึกษา	จำนวน	๘	คน
- หน่วยตรวจสอบภายใน	จำนวน	๑	คน

๒. ด้านครุภัณฑ์ยานพาหนะและเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ

- รถยนต์สำนักงาน	จำนวน	๓	คัน
- รถดับเพลิง/รถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์	จำนวน	๔	คัน
- รถบรรทุกขยะ	จำนวน	๒	คัน
- รถกระเช้า	จำนวน	๑	คัน
- รถจักรยานยนต์	จำนวน	๙	คัน
- อุปกรณ์ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเบื้องต้น	จำนวน	๑	ชุด

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคล ให้กับคณะกรรมการใน ๓ ระดับ ในการที่จะกำหนดมาตรฐาน หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปจัดทำ และเตรียมการสรรหา บุคลากรในแต่ละระดับให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ และความจำเป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง

๑.๒ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กำหนดแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในเรื่องการแต่งตั้ง การกำหนดโครงสร้างเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีความเหมาะสมต่อรายได้และการพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งให้มีการศึกษา วิเคราะห์วิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดน่าน (ก.ท.จ.น่าน) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๔ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลทุ่งช้าง จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา วิเคราะห์ บทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับวิเคราะห์สถานการณ์ สถานะแวดล้อม สถานการณ์การเมือง และแนวโน้มสถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจ ประกอบการพิจารณาความต้องการและความจำเป็นบุคลากร และรวบรวมจัดทำเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง มีเหตุผลและความจำเป็น ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้ **เทศบาลตำบลทุ่งช้าง** มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้ **เทศบาลตำบลทุ่งช้าง** มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการ และให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ **เทศบาลตำบลทุ่งช้าง** ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาล พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดน่าน สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลทุ่งช้างให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้ **เทศบาลตำบลทุ่งช้าง** สามารถวางแผนการใช้อัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลทุ่งช้างเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้ **เทศบาลตำบลทุ่งช้าง** สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไป ตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้สามารถปรับหรือขยายโครงสร้าง **เทศบาลตำบลทุ่งช้าง** โดยคำนึงถึงต้นทุนของการบริหารและความคุ้มค่า ตลอดจนเอกภาพของการบริหารงานใน **เทศบาลตำบลทุ่งช้าง**

๒.๘ เพื่อพัฒนา **เทศบาลตำบลทุ่งช้าง** ให้มีศักยภาพในการรองรับภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน และในการบริหารจัดการงบประมาณที่ได้รับจัดสรรเพิ่มขึ้น

๒.๙ เพื่อให้ระบบการบริหารงานบุคคลของ **เทศบาลตำบลทุ่งช้าง** มีหลักการตามระบบคุณธรรม และมีกลไกดูแลความเป็นธรรมเพื่อให้การบริหารงานบุคคลสร้างหลักประกันความก้าวหน้า และความเป็นธรรมแก่พนักงานเทศบาล มีความทันสมัย เอื้ออำนวยให้การบริการสาธารณะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นที่พึงใจของประชาชน

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง กำหนดไว้ดังนี้

วิสัยทัศน์

“เทศบาลตำบลทุ่งช้างน่าอยู่ พัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง
อนุรักษ์และสืบสานศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑.๑ พัฒนาระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการอย่างทั่วถึง

๑.๒ ส่งเสริมการค้าและการลงทุน พัฒนาเศรษฐกิจในเขตเทศบาลตำบลทุ่งช้าง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

แนวทางการพัฒนา

๒.๑ พัฒนาแหล่งน้ำและระบบสาธารณูปโภคเพื่อการเกษตร

๒.๒ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของประชาชนให้มีรายได้เพิ่มขึ้น พัฒนาความเข้มแข็ง

ของเศรษฐกิจชุมชน

๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความรู้ ทักษะ มีงานทำ

๒.๔ ส่งเสริมการตลาดและพัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

๒.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรอินทรีย์

๒.๖ ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๒.๗ ส่งเสริมการท่องเที่ยวและพัฒนาศูนย์บริการและการประชาสัมพันธ์

การท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

แนวทางการพัฒนา

๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจการด้านสาธารณสุข

๓.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการ การกีฬาและนันทนาการแก่ประชาชน

๓.๔ สนับสนุนการเฝ้าระวัง และแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างต่อเนื่อง

๓.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนประชาคมและการมีส่วนร่วมของประชาชน

๓.๖ การพัฒนาความมั่นคงปลอดภัย และคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกช่วงวัย

๓.๗ ส่งเสริมสนับสนุนสถาบันครอบครัวให้เข้มแข็ง พัฒนาและคุ้มครองสิทธิเด็ก

เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี

และสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๔.๑ ส่งเสริม สนับสนุน การอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสาน และบูรณาการด้านศิลปะ

วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๒ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมแก่ประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และพลังงาน

แนวทางการพัฒนา

- ๕.๑ ส่งเสริม สนับสนุน และสร้างจิตสำนึกในการพัฒนา พืชพันธุ์และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ ส่งเสริม สนับสนุน การบริหารจัดการปัญหาขยะมูลฝอย
- ๕.๓ ป้องกันและแก้ไขปัญหาเกิดจากสาธารณภัยหรือภัยพิบัติอันเกิดจากธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการใช้พลังงานอย่างประหยัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ ด้านการบริหารจัดการและการบริการ

แนวทางการพัฒนา

- ๖.๑ ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงาน ประสานงานและบูรณาการระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับหน่วยงานอื่น
- ๖.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ
- ๖.๓ พัฒนาสมรรถนะขององค์กรตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ๖.๔ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานขององค์กร
- ๖.๕ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรขององค์กร
- ๖.๖ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาการเมือง การบริหาร

เทศบาลตำบลทุ่งช้าง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งช้างเป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลทุ่งช้าง หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน เป็นกรรมการ และมีหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีพนักงานเทศบาล ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลทุ่งช้างขึ้นภายในข้อมูลผลการวิเคราะห์ ประมวลผลแนวนโยบายแห่งรัฐในทุกระดับ ยุทธศาสตร์การพัฒนา วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายขององค์กร ศักยภาพของเทศบาล ฐานะการเงินการคลัง รวมทั้งแนวนโยบายของผู้บริหารและปัจจัยต่างๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อการบริหารงานในอนาคตของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง ช่วง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ มาเป็นกรอบรวมกับการดำเนินการดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นๆ และให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน แผนพัฒนาจังหวัดน่าน แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของผู้บริหาร รวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน เพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมาย การดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน และตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต ภายใต้สภาวะข้อจำกัดด้านรายได้

๓.๒ การพิจารณากำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลทุ่งช้างและภาพรวมของจังหวัดน่าน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ ทำการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง ดังนี้

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล รวมทั้งข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างต่างๆ ได้พิจารณาถึงความเหมาะสมกับสภาพงาน คุณภาพงานที่มุ่งหวังสภาพพื้นที่ เพื่อให้การขับเคลื่อนการทำงานของเทศบาลตำบลทุ่งช้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดกรอบงบประมาณด้านบุคลากรไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ นอกจากนี้ยังคำนึงถึงการเพิ่มขึ้นของค่าใช้จ่ายในแต่ละปีด้วย รวมทั้งแนวทางการป้องกันภาระค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้นตามความเห็นของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดน่าน วางแนวทางไว้คือ ไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยมีเหตุผลที่สำคัญสองประการ คือ ภาระทางด้านงบประมาณ และความก้าวหน้าของข้าราชการเอง

๓.๔. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่างงานใดที่ต้องการมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคส่วนราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังคนต่อหน่วยจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดติดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงาน ที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลัง ของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายกันได้

๓.๘ ให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือการลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นกำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะน่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งส่วนราชการ โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลาย จะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะเวลาส่วนราชการสามารถนำผลการทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง ได้ทำการสำรวจและวิเคราะห์สภาพพื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลทุ่งช้างแล้ว พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ในด้านต่างๆ แล้วสรุปสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ได้ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้วยสภาพพื้นที่ของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มสลับเนินสูง ในพื้นที่หมู่บ้านมีลำน้ำเลียบ ลำน้ำและ ลำห้วยเตย ลำห้วยแฮด ไหลผ่าน ซึ่งเป็นลำน้ำลำห้วยสายเล็กๆ แต่เมื่อฝนตกหนักจะมีปริมาณน้ำฝนจากพื้นที่บนเขาไหลลงมาสมทบ ทำให้เกิดน้ำหลากในพื้นที่เกิดความเสียหายแก่พื้นที่การเกษตร แต่เมื่อถึงฤดูร้อนบางพื้นที่ประสบปัญหาขาดแคลนน้ำทำการเกษตรและอุปโภคบริโภค

ปัญหาในพื้นที่

๑. พื้นที่ทำการเกษตรของประชาชน บางส่วนไม่มีเอกสารสิทธิ์เป็นของตนเอง
๒. มีพื้นที่ประสบภัยน้ำท่วมซ้ำซาก ทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณในการฟื้นฟูและบูรณาการซ่อมแซม
๓. ปัญหาน้ำเซาะตลิ่งพังตามแนวลำน้ำ
๔. แหล่งน้ำตื้นเขิน/ไม่มีอ่างเก็บกักน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรอย่างพอเพียงและทั่วถึง
๕. ปัญหาไฟฟ้ายังไม่เข้าถึงพื้นที่การเกษตรอย่างทั่วถึง
๖. ปัญหาน้ำเสีย

ความต้องการของประชาชน

๑. ให้มีการสนับสนุนออกเอกสารสิทธิ์ครองที่ดินเพื่อใช้ทำกิน
๒. ต้องการให้มีการสร้างแนวกันน้ำเซาะตลิ่งพังให้แล้วเสร็จจนสุดแนวตลิ่ง เพื่อป้องกันน้ำท่วม

บ้านเรือนราษฎร

๓. ต้องการให้มีการขุดลอกแหล่งน้ำ/สร้างที่เก็บน้ำเพิ่มเติม
๔. ขยายเขตไฟฟ้าให้เข้าถึงพื้นที่การเกษตร
๕. ต้องการให้มีการก่อสร้างบ่อบำบัดน้ำเสียบริเวณตลาดสดเทศบาลและสหกรณ์การเกษตร

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากสภาพพื้นฐานอาชีพของประชาชนส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และมีพื้นที่ไม่มากนัก ด้วยข้อจำกัดของสภาพพื้นที่ นอกจากภาคการเกษตรแล้วก็มีธุรกิจด้านบริการ ในส่วนของการให้บริการที่พัก ซึ่งยังต้องพึ่งพาจากปริมาณผู้มารับบริการจากภายนอกเขตเป็นหลัก ซึ่งพื้นที่ของเทศบาลมักจะเป็นทางผ่านมากกว่าแหล่งท่องเที่ยว ทำให้การจัดเก็บรายได้ของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง เมื่อเทียบกับภารกิจที่ต้องดำเนินการต่างกันมาก แต่ประชาชนในพื้นที่ก็มีความต้องการที่จะให้ส่วนราชการโดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการแก้ปัญหาอยู่ตลอดเวลา โดยมุ่งหวังจะทำให้สภาพความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตดีขึ้น การขับเคลื่อนส่งเสริมด้านเศรษฐกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การส่งเสริมเศรษฐกิจแบบผสมผสาน มีการส่งเสริมการเรื่องของศิลปวัฒนธรรม

ปัญหาในพื้นที่

๑. ประชาชนบางส่วนมีรายได้ต่ำ
๒. ปัญหาการว่างงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ/COVID-19
๓. ปัญหาขาดทุนรอนในการประกอบอาชีพ
๔. ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรไม่แน่นอน
๕. ปัญหาหนี้สินเกษตรกร
๖. ขาดตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
๗. ขาดความรู้ด้านอาชีพและขาดสถานที่ฝึกฝนอาชีพ

ความต้องการของประชาชน

๑. สนับสนุนและส่งเสริมกลุ่มหรือชุมชนที่มีการพัฒนาโครงการเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง
๒. สนับสนุนกลุ่มกองทุนกู้ยืมเพื่อส่งเสริมอาชีพ (หมู่บ้านละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท)
๓. ให้มีการพัฒนาการผลิตทางการเกษตรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
๔. ให้มีการจัดตั้งตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
๕. ให้มีการส่งเสริมอาชีพเพื่อให้ประชาชนมีรายได้สูงขึ้น
๖. ให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพต่างๆ

๔.๓ ด้านสังคม สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่ของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง ยังคงเป็นสังคมชนบทความเป็นอยู่ของประชาชนมักปลูกสร้างบ้านเรือนอาศัยกันเป็นกลุ่มบ้านใกล้เคียงกัน ทำให้วิถีชีวิตมีความผูกพันแบบเอื้ออาทรต่อกัน และมีความเป็นเครือญาติ แต่เมื่อความเจริญได้แผ่ขยายมากขึ้น อันเนื่องเป็นมาจากการพัฒนาการคมนาคม การสื่อสาร มีความเจริญเข้าไปในเกือบทุกพื้นที่ และผลของการที่พื้นที่ได้รับการพัฒนา ความเจริญจากสังคมภายนอก เริ่มแผ่ขยาย เข้าไปสู่สังคมชนบท ประชาชนเริ่มแสวงหาสิ่งใหม่ๆ โดยบางครั้งปราศจากการกลั่นกรองของระบบสังคมที่ดีพอทำให้สังคมภายนอกส่วนหนึ่งเข้าไปทำลายระบบสังคมที่ดีของชุมชนชนบท เช่น การเลียนแบบวัฒนธรรมที่จะนำพาวิถีชีวิตไปในทางที่ไม่ดี การแสวงหาทรัพย์สินเงินทองโดยปราศจากการยับยั้งชั่งใจเพียงเพื่อให้ได้มาและนำไปแลกกับวัตถุนิยมที่มีให้เห็นเพื่อให้ได้ทัดเทียมกับคนอื่น จึงนำมาซึ่งคดีอาชญากรรมในรูปแบบต่างๆ ทั้งจากคนภายในเขต และคนที่เข้ามาแสวงหาผลประโยชน์จากภายนอกเขต โครงสร้างสังคมเปลี่ยนแปลงไป คนวัยทำงานออกไปแสวงหาทำงานนอกพื้นที่ เหลือคนในสังคมที่อยู่ในช่วงวัยชราและเด็ก ความผูกพันในสังคมเริ่มห่างเหินมากขึ้น ความเอื้ออาทร ความเสียสละเพื่อส่วนรวมลดน้อยลง เป็นการอยู่แบบ “ตัวใครตัวมัน”

ปัญหาในพื้นที่

๑. ปัญหาด้านยาเสพติด ซึ่งบางแห่งมีการเสพและจำหน่ายยาเสพติด
๒. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. ปัญหาการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารของประชาชน

ความต้องการของประชาชน

๑. จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อป้องกันยาเสพติดแก่เยาวชน ผู้นำชุมชน
๒. รณรงค์ปลูกจิตสำนึกต่อต้านด้านยาเสพติด
๓. ให้มีการร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร การบริหารงานการพัฒนาท้องถิ่นของหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ยังขาดประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับความต้องการของประชาชนที่มีความต้องการการพัฒนาเหมือนกับท้องถิ่นใหญ่ๆ ด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น ความแตกต่างของงบประมาณเมื่อเทียบกับสภาพพื้นที่และความต้องการ เทศบาลตำบลทุ่งช้างมีรายได้จากการจัดเก็บเองมีน้อย ได้รับเงินอุดหนุนไม่มาก แต่ในขณะเดียวกันการพัฒนาโครงการที่เป็นระบบใหญ่ๆ ต้องการงบประมาณจำนวนมาก จึงทำให้การพัฒนาทางด้านโครงสร้างพื้นฐานมีเพียงเล็กน้อยในแต่ละปี คุณภาพของผู้บริหารยังอยู่ในสถานะจำกัดในเรื่ององค์ความรู้และการพัฒนา บางครั้งมีการลอกเลียนแบบเรื่องการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนยังไม่กว้างขวางพอ จิตสำนึกการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนต่อส่วนรวมมีน้อย แต่จะเข้ามามีส่วนร่วมต่อเมื่อการดำเนินการมีผลกระทบต่อตนเอง ความมีอิสระด้านการบริหารพัฒนา ต่อกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ยังมีหลายประกาศที่สวนทางกัน ความพร้อมของตัวแทนภาคประชาชนที่อาสาเข้ามาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น บางส่วนยังขาดความมุ่งมั่นในการที่จะพัฒนา ขาดความเข้าใจในตัวของกฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ

ปัญหาในพื้นที่

๑. ปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารของประชาชน
๒. ปัญหาศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน
๓. ปัญหาการร้องเรียนของราษฎรในพื้นที่
๔. ปัญหาการจัดเก็บรายได้ไม่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนเท่าที่ควร
๕. ปัญหาด้านงบประมาณ เทศบาลมีรายได้น้อย ไม่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และภารกิจที่มีมาก
๖. ปัญหาบุคลากรเชี่ยวชาญเฉพาะ

ความต้องการของประชาชน

๑. จัดให้มีประชาคม ส่งเสริมธรรมาภิบาลให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง (ชุมชนประชาธิปไตย)
๒. ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับภาษีและค่าธรรมเนียมต่างๆ
๓. ให้บริการประชาชนเพิ่มในเวลาพักเที่ยงและวันหยุดราชการ
๔. พัฒนาศูนย์บริการในองค์กรให้ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ
๕. ให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในองค์กร มีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับภาระหน้าที่ ให้ประชาชนได้รับทราบและร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อให้ได้รับความร่วมมือและลดข้อขัดแย้งในเรื่องการบริหารจัดการ
๖. ให้รัฐบาลกระจายรายได้แก่ อปท. อย่างเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และภารกิจที่มีมากขึ้น

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลทุ่งช้างมีพื้นที่เพียง ๔.๓ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒,๖๘๗.๕ ไร่ ส่วนใหญ่เป็นเขตพื้นที่อยู่อาศัย และที่ทำกิน ไม่มีเขตป่าไม้ แต่ผลจากความเจริญของสังคม แนวทางของระบบทุนนิยม สภาพสังคม ระบบเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป ก่อให้เกิดการแสวงหาพื้นที่ทำกินมากขึ้นเพื่อต้องการรายได้ที่มากขึ้นให้เพียงพอ ทดเทียม มีการใช้สารเคมี ยาฆ่าแมลงมาใช้กับภาคการเกษตรแต่ละปีในปริมาณที่มาก และวิธีการทำเกษตรที่เปลี่ยนไป ส่งผลต่อสภาพของทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมโดยรวม ความอุดมสมบูรณ์ของพื้นดินลดลง สภาพอากาศตามฤดูกาลเปลี่ยนแปลงไป ฤดูร้อนมีสภาพอากาศร้อนเพิ่มมากขึ้น ฤดูฝนเมื่อฝนตกลงมาพื้นดินไม่สามารถที่จะดูดซับน้ำไว้ได้ก่อให้เกิดน้ำไหลหลาก สร้างความเสียหายแก่พื้นที่การเกษตร ทรัพยากรสินแร่และทางราชการนำธรรมชาติที่ไหลลงสู่แหล่งน้ำสาธารณะที่ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค ปนเปื้อนด้วยสารเคมีที่เกิดจากการใช้ในแปลงเกษตรของประชาชน ส่งผลให้วิถีชีวิตที่เปลี่ยนไป

ปัญหาในพื้นที่

๑. ปัญหาการทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย
๒. ปัญหาได้รับการรบกวนจากเสียงและกลิ่น
๓. มีการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์
๔. มีการใช้สารเคมีกำจัดวัชพืชและศัตรูพืชมากเกินไปจนทำให้ดินเสื่อมโทรม
๕. มีการพังทลายของหน้าดินอย่างต่อเนื่อง
๖. มีการปล่อยน้ำเสียลงสู่แม่น้ำลำคลอง

ความต้องการของประชาชน

๑. รมรณรงค์ปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนในตำบลรู้จักการคัดแยกขยะ
๒. ต้องการให้มีการก่อสร้างบ่อบำบัดน้ำเสียบริเวณตลาดสดเทศบาลและสหกรณ์การเกษตร
๓. ให้มีการป้องกันและแก้ไขการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์
๔. ให้มีการป้องกันและแก้ไขการปล่อยน้ำเสียลงสู่แม่น้ำลำคลอง

๕. ให้ความรู้ด้านผลเสียของการใช้สารเคมีการเกษตร

๖. ผนวกและให้ความรู้ในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างจำกัด มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข ผลจากความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมโดยรวม สภาพสังคมที่เปลี่ยนไป การใช้ชีวิตของประชาชนมีความเสี่ยงมากขึ้น ความเจริญของการคมนาคม รวมตลอดถึงการมีอิสระเสรีในการเคลื่อนไหลของสังคมระหว่างประเทศ ก่อให้เกิดปัญหาด้านสาธารณสุขเป็นอย่างมาก โรคใหม่ๆ เกิดขึ้นในพื้นที่ สถิติการเกิดอุบัติเหตุมากขึ้น ประชาชนเป็นโรคที่ยากแก่การรักษามากขึ้น หรือหากจะรักษาให้ทุเลาหรือหายขาดก็ต้องมีค่าใช้จ่ายที่สูง ประชาชนจากประเทศใกล้เคียงเข้ามาให้ทำการรักษาจำนวนมาก และการเข้ามาของประชาชนประเทศใกล้เคียง บางครั้งก็นำโรคที่เคยสูญหายไปจากประเทศไทยเข้ามา ในขณะที่ประชาชนบางส่วนมีฐานะที่ค่อนข้างต่ำ ทำให้งานด้านสาธารณสุขของอำเภอทุ่งช้าง ต้องใช้งบประมาณที่สูงพอๆ กับอำเภอใหญ่ๆ หรือมากกว่า และเนื่องจากอำเภอทุ่งช้างเป็นอำเภอเล็กๆ บุคลากรด้านการแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญจึงมักขาดแคลน ขาดสิ่งจูงใจที่จะอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่อำเภอทุ่งช้าง จำนวนบุคลากรทางการแพทย์ต่อจำนวนประชากรยังห่างจากค่าความเหมาะสม ทำให้บุคลากรด้านการแพทย์ต้องรับภาระที่หนัก

หน่วยงานด้านสาธารณสุขในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลทุ่งช้าง

- โรงพยาบาลทุ่งช้าง ขนาด ๓๐ เตียง	จำนวน ๑ แห่ง
- สำนักงานสาธารณสุขอำเภอทุ่งช้าง	จำนวน ๑ แห่ง
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	จำนวน ๑ แห่ง
- ร้านขายยาแผนปัจจุบัน	จำนวน ๓ แห่ง
- ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน (ศสมช.)	จำนวน ๘ แห่ง

ปัญหาในพื้นที่

๑. ปัญหาจากเหตุรบกวนหรือเหตุรำคาญ
๒. ปัญหาด้านความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อ
๓. ปัญหาการจัดการขยะมูลฝอย
๔. ปัญหาด้านการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
๕. ประชาชนบางส่วนไม่ค่อยมีความรู้ด้านการสาธารณสุขในชุมชน
๖. ปัญหาการเคลื่อนไหลของประชาชนจากประเทศใกล้เคียงเข้ามา

ความต้องการของประชาชน

๑. ให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิในการใช้บัตรทอง
๒. ให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับโรคติดต่อ
๓. ออกเทศบัญญัติเพื่อป้องกันเหตุรบกวนหรือเหตุรำคาญ
๔. ให้ความรู้เกี่ยวกับการคัดแยกขยะและการจัดการขยะมูลฝอย
๕. ให้ความรู้ในเรื่องด้านสาธารณสุขให้กับราษฎรอย่างทั่วถึง
๖. ให้มีการส่งเสริมสุขภาพของประชาชนทุกวัยอย่างทั่วถึง
๗. ให้ครอบครัว โรงเรียน ชุมชน และส่วนราชการต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือใน ด้านสาธารณสุขชุมชนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
๘. ให้มีการป้องกันและระงับการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เทศบาลตำบลทุ่งช้างมีโรงเรียน แหล่งการศึกษาเรียนรู้ สถาบันและองค์กรทางศาสนา ดังนี้

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๒ แห่ง
- โรงเรียนระดับประถมศึกษา	จำนวน ๓ แห่ง
- โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา	จำนวน ๑ แห่ง
- โรงเรียนปริยัติธรรม	จำนวน ๑ แห่ง
- วัด	จำนวน ๘ แห่ง

ด้วยแนวนโยบายด้านการศึกษารัฐบาลที่เปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ทำให้สถาบันการศึกษาในพื้นที่ยังขาดมาตรฐานในหลายด้าน ทั้งอุปกรณ์การสอน และบุคลากร การศึกษาเป็นเชิงธุรกิจมากขึ้น เน้นการแข่งขันในเชิงองค์ความรู้สูง แต่ด้านคุณธรรมจริยธรรมขาดการพัฒนาไปพร้อมๆ กัน แม้ว่าพื้นที่เทศบาลตำบลทุ่งช้างมีวัดทุกหมู่บ้าน แต่บางวัดขาดการบำรุง ขาดพระสงฆ์ ธุรกิจแทรกซึมเข้าไปในวงการศาสนา สังคมที่เปลี่ยนไปจากเดิมและด้วยความที่ต้องแสวงหาปัจจัยด้านทรัพย์สินที่มากขึ้น ทำให้กิจกรรมทางด้านศาสนาที่เกิดจากจิตใจมีน้อยลง การทำกิจกรรมทางศาสนาเป็นไปในแบบของการปฏิบัติเพราะหน้าที่มีมากขึ้น การซึมซับของศาสนาและวัฒนธรรมของคนรุ่นหลังๆ จึงมีน้อยลง วัฒนธรรมที่ดีงามและที่ได้รับการถ่ายทอดมาจากคนรุ่นก่อนๆ หลายอย่างถูกละเลย และการอนุรักษ์ สืบทอด การดำเนินกิจกรรมทางด้านศาสนาและวัฒนธรรมต้องอิงกับด้านธุรกิจ และมักขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านงบประมาณ

ปัญหาในพื้นที่

๑. ปัญหาการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
๒. ปัญหาขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน
๓. ปัญหาการหาง่ายทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ปัญหาขาดเงินทุนในการศึกษาเล่าเรียน
๕. ปัญหาขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานหลัก

ความต้องการของประชาชน

๑. ให้การสนับสนุน/มอบทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์
๒. ส่งเสริมฟื้นฟูวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ให้ประชาชนร่วมอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่นและสืบสานพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ให้องค์กรสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ปลุกฝังความหวงแหน ความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมท้องถิ่น มีวิถีแห่งประชาธิปไตยโดยใช้หลักทางศาสนา กล้าคิด กล้าทำ มีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม
๖. ให้ใช้วัดเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาสืบสืบทอดศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น
๗. ให้มีการส่งเสริมการศึกษาในทุกระดับ
๘. ให้มีการจัดหาแหล่งข้อมูลข่าวสารที่มีคุณภาพ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง

จากการวิเคราะห์ภารกิจหน้าที่ของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน โดยพิจารณาจากสภาพพื้นที่ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดต่างๆ ดังนี้

๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน และให้เสนอร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ให้คณะรัฐมนตรีพิจารณา ให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานในระยะที่ ๒ ของรัฐบาล (ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๕๙) และกรอบการปฏิรูปในระยะที่ ๓ (ปี ๒๕๖๐ เป็นต้นไป)

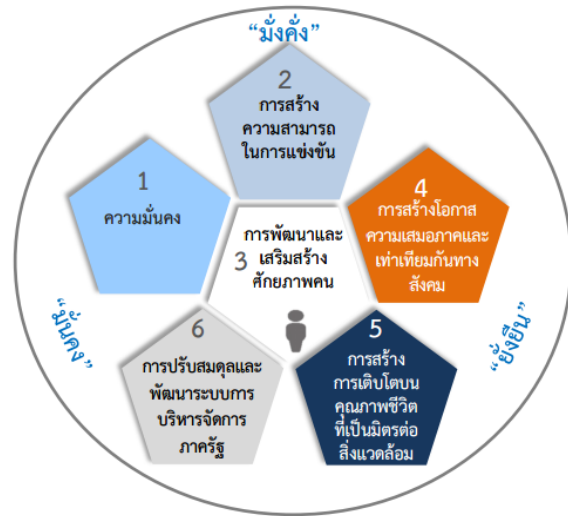
ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

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

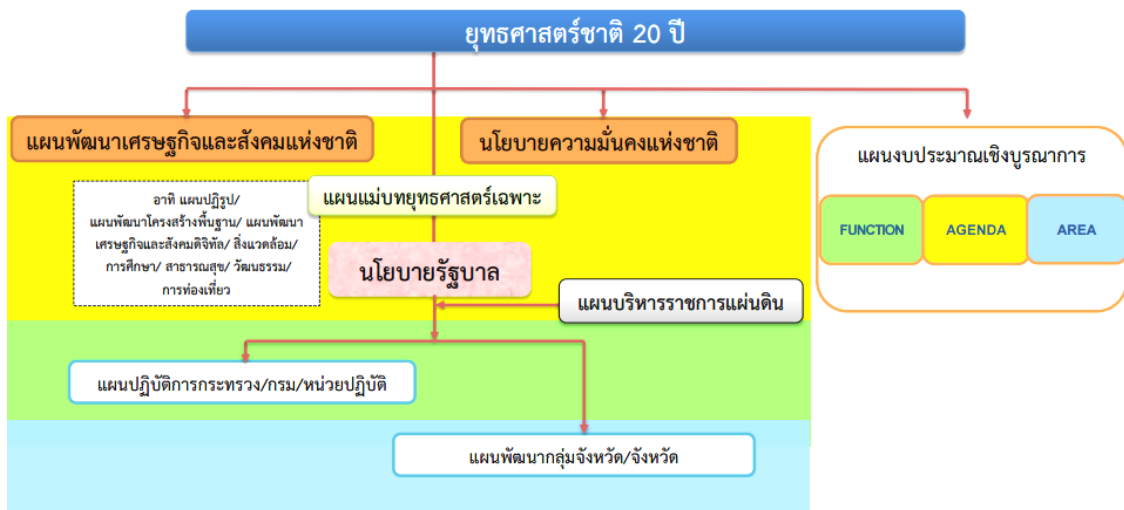
โดยกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) สรุปย่อได้ ดังนี้

กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์
 “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน
 เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนา
 ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”
 นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข
 และตอบสนองต่อการบรรลุ
 ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนา
 คุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง
 เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของ
 คนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและ
 เป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบ
 เศรษฐกิจ



ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ชาติกับแผนในระดับต่างๆ



๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ เป็นแผนพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ซึ่งแปลงยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น ทิศทางการพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงมุ่งเตรียมความพร้อมและวางรากฐานในการยกระดับประเทศไทยให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีกรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมายอนาคตประเทศไทยในปี ๒๕๗๙ ซึ่งกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี เป็นกรอบที่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ มุ่งตอบสนองวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดภายใต้ระยะเวลา ๕ ปีต่อจากนี้ไป พิจารณาจากการประเมินสภาพแวดล้อมการพัฒนาทั้งจากภายนอกและภายในประเทศที่บ่งชี้ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของประเทศ และการสะท้อนถึงโอกาสและความเสี่ยงในการที่จะผลักดันขับเคลื่อนให้การพัฒนาในด้านต่างๆ บรรลุผลได้ในระยะเวลา ๕ ปีแรกของยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ทั้งนี้โดยได้คำนึงถึงการต่อยอดให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างต่อเนื่องภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับต่อไป ดังนั้น การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงกำหนด วัตถุประสงค์และเป้าหมายรวมของการพัฒนาได้ดังนี้

๑. เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะและมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวยุบอุ่น ตลอดจน เป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

๒. เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

๓. เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพและมีความยั่งยืน สร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากและสร้างความมั่นคงทางพลังงาน อาหาร และน้ำ

๔. เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

๕. เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันท่วงที และมีการทำงานเชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา

๖. เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคโดยการพัฒนากลุ่มและเมืองเพื่อรองรับการพัฒนายกระดับฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่

๗. เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยง (Connectivity) กับประเทศต่างๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพรวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทนำและสร้างสรรค์ในด้านการค้า การบริการ และการลงทุนภายใต้กรอบความร่วมมือต่างๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ได้กำหนดเป้าหมายรวมการพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย

๑. คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์มีวินัย มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดี ของสังคมมีความเป็นพลเมืองตื่นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบ และทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีสุขภาพกายและใจที่ดีมีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณ มีวิถีชีวิตที่พอเพียง และมีความเป็นไทย

๒. ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง เศรษฐกิจฐานรากมีความเข้มแข็ง ประชาชนทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร การประกอบอาชีพ และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม กลุ่มที่มีรายได้ต่ำสุดร้อยละ ๔๐ มีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๑๕

๓. ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้โครงสร้างเศรษฐกิจปรับสู่เศรษฐกิจฐานบริการและดิจิทัลมีผู้ประกอบการรุ่นใหม่และเป็นสังคมผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กที่เข้มแข็งสามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างสรรค์คุณค่าสินค้าและบริการ มีระบบการผลิตและให้บริการจากฐานรายได้เดิมที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น และมีการลงทุนในการผลิตและบริการฐานความรู้ขั้นสูงใหม่ๆ ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและชุมชนรวมทั้งกระจายฐานการผลิตและการให้บริการสู่ภูมิภาคเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ โดยเศรษฐกิจไทยมีเสถียรภาพและมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๕ ต่อปี และมีปัจจัยสนับสนุน อาทิ ระบบโลจิสติกส์ พลังงาน และการลงทุนวิจัยและพัฒนา ที่เอื้อต่อการขยายตัวของภาคการผลิตและบริการ

๔. ทุนทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ โดยเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ร้อยละ ๔๐ ของพื้นที่ประเทศเพื่อรักษาความสมดุลของระบบนิเวศน์ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาคพลังงานและขนส่งไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗ ภายในปี ๒๕๖๓ เทียบกับการปล่อยในกรณีปกติ มีปริมาณหรือสัดส่วนของขยะมูลฝอยที่ได้รับการจัดการอย่างถูกหลักสุขาภิบาลเพิ่มขึ้น และรักษาคุณภาพน้ำและคุณภาพอากาศในพื้นที่วิกฤตให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

๕. มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ดี และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย ความขัดแย้งทางอุดมการณ์และความคิดในสังคมลดลง ปัญหาอาชญากรรมลดลงปริมาณความสูญเสียจากภัยโจรสลัดและการลักลอบขนส่งสินค้าและค่านิยมลดลง มีความพร้อมที่ปกป้องประชาชนจากการก่อการร้ายและภัยพิบัติทางธรรมชาติ ประเทศไทยมีส่วนร่วมในการกำหนดบรรทัดฐานระหว่างประเทศ เกิดความเชื่อมโยงการขนส่ง โลจิสติกส์ ท่วงโซ่มูลค่าเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก อัตราการเติบโตของมูลค่าการลงทุนและการส่งออกของไทยในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และอาเซียนสูงขึ้น

๖. มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจและมีส่วนร่วมจากประชาชน บทบาทภาครัฐในการให้บริการซึ่งภาคเอกชนดำเนินการแทนได้ดีกว่าลดลง เพิ่มการใช้ระบบดิจิทัลในการให้บริการ ปัญหาคอร์รัปชันลดลง และการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอิสระมากขึ้นโดยอันดับประสิทธิภาพภาครัฐที่จัดทำโดยสถาบันการศึกษานานาชาติและอันดับความยากง่ายในการดำเนินธุรกิจในประเทศดีขึ้น การใช้จ่ายภาครัฐและระบบงบประมาณมีประสิทธิภาพสูง ฐานภาษีกว้างขึ้น และดีขึ้น การรับรู้การทุจริตดีขึ้น รวมถึงมีบุคลากรภาครัฐที่มีความรู้ความสามารถและปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัลเพิ่มขึ้น

๓. แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

(๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเหนือ

(๑) ปรับโครงสร้างการผลิตสู่การพึ่งตนเองตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และปรับระบบการผลิตที่สร้างมูลค่าเพิ่มอย่างสมดุลเพื่อคงความเป็นฐานเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน เช่น การพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร

(๒) ยกระดับการค้าและบริการให้ได้มาตรฐาน ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสตลาด เน้นการพัฒนาบุคลากร โครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น ระบบโลจิสติกส์เพื่อสนับสนุนการค้า การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

(๓) พัฒนาเมืองศูนย์กลางความเจริญและเมืองชายแดนเพื่อรองรับการเชื่อมโยงในระดับนานาชาติ

(๔) พัฒนาคมนาคมให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความมั่นคงและอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน เช่น ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา แรงงาน ฯลฯ

(๕) พัฒนาศักยภาพของสถาบันครอบครัวและชุมชนให้มีความเข้มแข็งในการพัฒนาที่นำไปสู่การพึ่งตนเอง มีภูมิคุ้มกันตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

(๖) บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เน้นการอนุรักษ์ฟื้นฟูและใช้ประโยชน์ อย่างสมดุล และเตรียมการป้องกันและรับมือภัยธรรมชาติ

(๒) ยุทธศาสตร์และทิศทางการพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๒

(น่าน แพร่ พะเยา เชียงราย)

วิสัยทัศน์

“ประตูการค้าสู่สากล โดดเด่นวัฒนธรรมล้านนา ดิน น้ำ ป่า สมบูรณ์ ประชาชนอยู่ดีมีสุข”

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการค้าการลงทุนและโลจิสติกส์เชื่อมโยงสู่สากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเข้มแข็งให้ภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรมเพื่อเพิ่มมูลค่า

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ วัฒนธรรม และสุขภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ดำรงฐานทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์และการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดีมุ่งพัฒนาให้เป็นประตูการค้า การลงทุน พัฒนาการเกษตรอินทรีย์ พัฒนาการท่องเที่ยวชายแดนและการท่องเที่ยว อนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรมล้านนาและภูมิปัญญาท้องถิ่น และเร่งฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดน่าน

วิสัยทัศน์จังหวัดน่าน (Vision)

“เมืองแห่งความสุข เศรษฐกิจสร้างสรรค์ ธรรมชาติสมบูรณ์
การเกษตรมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง ท่องเที่ยวยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดน่าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยองค์ความรู้เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมในลักษณะประชารัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพการผลิตการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการท่องเที่ยวให้เจริญเติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม

พันธกิจ (Mission)

๑. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นเมืองอุทยานแห่งชาติ เมืองแห่งชุมชนคนต้นน้ำที่คงความสมบูรณ์อย่างยั่งยืน ตลอดจนพัฒนาทรัพยากรการผลิตทางการเกษตรเพื่อบริโภคภายในจังหวัดเพื่อทดแทนการนำเข้า การพัฒนาอุตสาหกรรมเกษตร โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนที่คงความสมดุลของระบบนิเวศ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสีเขียว

๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและเสริมสร้างศักยภาพเศรษฐกิจการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน กระจายความเจริญทางด้านเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างสมดุล ตลอดจนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

๓. พัฒนาและส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการดูแลด้านสุขภาพขั้นพื้นฐานอย่างมีมาตรฐานที่เสมอภาคและทั่วถึง มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีการศึกษาและสุขอนามัยที่ดี ลดความเหลื่อมล้ำ พัฒนาให้มีความเป็นอยู่ที่ดียิ่งขึ้นสอดคล้องกับวิถีชีวิตชุมชนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และแนวทางประชารัฐ

๔. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ด้วยองค์ความรู้ การมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่ายความมือของทุกภาคส่วน

๕. พัฒนาการท่องเที่ยวให้เกิดความยั่งยืนตามศักยภาพของพื้นที่และความพร้อมของประชาชน

๖. พัฒนาด้านการศึกษา สุขภาวะและคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนให้เกินค่าเฉลี่ยของประเทศ เด็กและเยาวชนต้องได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐาน เข้าศึกษาต่อได้อย่างเสมอภาคและทั่วถึง

๗. เสริมสร้างความมั่นคงและความสัมพันธ์ชายแดน ตลอดจนวางระบบบริหารจัดการที่ดีเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

สรุปแผนยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัดน่าน

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
เมืองแห่งความสุข เศรษฐกิจสร้างสรรค์ ธรรมชาติสมบูรณ์ การเกษตรมั่นคง ชุมชน เข้มแข็ง ท่องเที่ยวยั่งยืน	ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ด้วยองค์ความรู้เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม ทางเศรษฐกิจในลักษณะประชารัฐ	1. มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ใช้องค์ ความรู้และผลิตภัณฑ์ที่มีชื่อเสียงมาต่อ ยอดเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่เศรษฐกิจ ได้	1. การค้นหาองค์ความรู้ของผลิตภัณฑ์และผลิตภัณฑ์ 2. การสร้างสรรค์ นวัตกรรมและ การต่อยอดองค์ความรู้ 3. การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ 4. สนับสนุนผลิตภัณฑ์สร้างสรรค์และสินค้าบริการ 5. พัฒนาเขตการค้าชายแดนและระหว่างแดน
	ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของภาคประชา สังคม	2. เป็นชุมชนต้นน้ำที่มีจิตสำนึกในการ อนุรักษ์สมาชิกชุมชนตระหนักในคุณค่า ทรัพยากร	1. การป้องกันและแก้ไขปัญหาการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 2. การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 3. การส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในภาคประชาสังคมในการ จัดการทรัพยากรธรรมชาติในลักษณะประชารัฐ 4. การพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
	ยุทธศาสตร์เพิ่มประสิทธิภาพและ ศักยภาพการผลิตการเกษตร	3. ผลผลิตทางการเกษตรมีความเพียงพอ ต่อการบริโภค และใช้ทรัพยากรการเกษตร อย่างมีประสิทธิภาพ	1. การป้องกันและแก้ไขปัญหาการบุกรุกและขยายพื้นที่เพื่อเพิ่มผลผลิตทาง การเกษตร 2. การพัฒนาศักยภาพด้านการเกษตร 3. การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าแปรรูปการเกษตร 4. การพัฒนาระบบตลาดกลางสินค้าการเกษตรและโลจิสติกส์
	ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยว ให้เจริญเติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืน	4. เพื่อให้เป็นเมืองที่สามารถรองรับ นักท่องเที่ยวได้อย่างยั่งยืน	1. การค้นหา พัฒนาและฟื้นฟูทรัพยากรท่องเที่ยวอย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน 2. การบริหารจัดการภาครัฐและชุมชนท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างมี ประสิทธิภาพ 3. การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ด้านการท่องเที่ยว 4. การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่การท่องเที่ยวหนาแน่น(Intensive tourism) 5. การยกระดับแหล่งท่องเที่ยวให้มีความเป็นสากลและยั่งยืน
	ยุทธศาสตร์การสร้างเสริมความเข้มแข็ง ของชุมชนและสังคม	5. การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และสังคม	1. การพัฒนาเพื่อเสริมความมั่นคงภายในประเทศและเสริมสร้างความสัมพันธ์ชายแดน 2. การสร้างและพัฒนาภาคีเครือข่ายเพื่อสร้างความเข้มแข็ง 3. การเสริมสร้างสุขภาวะชุมชน 4. การพัฒนาเพื่อเสริมความมั่นคงภายในประเทศและเสริมสร้างความสัมพันธ์ชายแดน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดน่าน วิสัยทัศน์

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน เป็นองค์กรพัฒนาที่มีคุณภาพ
มุ่งสร้างความอยู่เย็นเป็นสุขของคนน่าน ด้วยนวัตกรรมและการบริการ
เพื่อสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม”

พันธกิจ

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของจังหวัดให้เป็นชุมชนต้นน้ำที่คงความสมบูรณ์อย่างยั่งยืน ตลอดจนพัฒนาทรัพยากรการผลิตทางการเกษตร อุตสาหกรรมเกษตร โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน
๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และเสริมสร้างศักยภาพเศรษฐกิจการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๓. พัฒนาและส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิต การศึกษา และสุขอนามัยที่ดี มีความเป็นอยู่ที่ดียิ่งขึ้น ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตชุมชนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาครัฐและเอกชน ในการอนุรักษ์ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม อัตลักษณ์ คุณค่าของภูมิปัญญาท้องถิ่นในประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มีแนวทางการพัฒนาได้แก่

- ๑.๑ พัฒนาเส้นทางคมนาคมในจังหวัดให้ได้มาตรฐาน ครอบคลุม และทั่วถึง
- ๑.๒ พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการอย่างทั่วถึง
- ๑.๓ พัฒนาระบบผังเมืองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๑.๔ ส่งเสริมสร้างและพัฒนาระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ มีแนวทางการพัฒนาได้แก่

- ๒.๑ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ๒.๒ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของประชาชนให้มีรายได้เพิ่มขึ้น พัฒนาความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชนที่เหมาะสมกับพื้นที่
- ๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีทักษะ มีงานทำ
- ๒.๔ ส่งเสริมการตลาดและพัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์
- ๒.๕ พัฒนาและปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว
- ๒.๖ พัฒนาบุคลากร การบริการ และการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว
- ๒.๗ การแก้ไขปัญหาความยากจน และการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม
- ๒.๘ ส่งเสริมและสนับสนุนเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรอินทรีย์
- ๒.๙ ส่งเสริมการเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม “ประเทศไทย ๔.๐”
- ๒.๑๐ ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจการค้าระหว่างประเทศการค้าชายแดน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ด้านการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ มีแนวทางการพัฒนาได้แก่

- ๓.๑ สนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษา
- ๓.๒ สนับสนุนและส่งเสริมกิจการด้านสาธารณสุข
- ๓.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการ การกีฬาและนันทนาการแก่ประชาชน
- ๓.๔ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม และจริยธรรม
- ๓.๕ สนับสนุนการเฝ้าระวังและแก้ไขปัญหายาเสพติดต่อเนื่อง
- ๓.๖ สนับสนุนส่งเสริมประชาคมและการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๓.๗ การพัฒนาความมั่นคงและดูแลพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนตามกลุ่มวัย/ทุกช่วงวัย
- ๓.๘ สนับสนุนส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง
- ๓.๙ การคุ้มครองพัฒนาเด็กเยาวชน สตรี และผู้สูงอายุ
- ๓.๑๐ การส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองสิทธิผู้พิการ/ผู้ด้อยโอกาส

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น มีแนวทางการพัฒนาได้แก่

- ๔.๑ อนุรักษ์ ปั้นฟู สนับสนุน ส่งเสริมและบูรณาการด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสศึกษา ค้นคว้า วิจัยมรดกทางศิลปวัฒนธรรม จังหวัดน่าน
- ๔.๓ พัฒนาแหล่งวัฒนธรรม ศิลปวัตถุ และโบราณสถานในจังหวัดน่าน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มีแนวทางการพัฒนาได้แก่

- ๕.๑ ส่งเสริม สนับสนุน สร้างจิตสำนึก ในการอนุรักษ์ จัดการทรัพยากรธรรมชาติแลสิ่งแวดล้อม เพิ่มพื้นที่ต้นน้ำ ฝายชะลอน้ำ
- ๕.๒ ส่งเสริม สนับสนุน เฝ้าระวัง และฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ ป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยพิบัติอันเกิดจากธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๔ ส่งเสริมการใช้พลังงานอย่างประหยัด
- ๕.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติว่าด้วยการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ ด้านการบริหารจัดการและการบริการ มีแนวทางการพัฒนาได้แก่

- ๖.๑ สนับสนุนให้มีการประสานงานพัฒนาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบูรณาการกับหน่วยงานอื่น
- ๖.๒ สนับสนุน ส่งเสริมงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ
- ๖.๓ พัฒนาสมรรถนะขององค์กรให้มีความเหมาะสมตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ๖.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาการเมือง การบริหาร และด้านบุคลากร
- ๖.๕ จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ และเครื่องจักรกลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของท้องถิ่น
- ๖.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรภาคเอกชน องค์กรชุมชนและเครือข่ายภาคประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่การพัฒนา ๗ ด้านการจัดการวิถีชีวิตชุมชนพื้นที่ต้นน้ำ มีแนวทางการพัฒนาได้แก่

๗.๑ สนับสนุนให้ใช้แผนที่ชุมชนท้องถิ่นในการวางแผนจัดการชุมชน

๗.๒ สนับสนุนให้มีการจัดการพื้นที่ทำการเกษตร พื้นที่อยู่อาศัย และการถือครองที่ดินที่เหมาะสม กับพื้นที่ป่าต้นน้ำ

๗.๓ สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือแบบสหการเพื่อสร้างความร่วมมือในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติของพื้นที่ลุ่มน้ำน่าน

๕. วิสัยทัศน์เทศบาลตำบลทุ่งช้าง

“เทศบาลตำบลทุ่งช้างน่าอยู่ พัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง อนุรักษ์และสืบสานศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งช้าง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และสืบสานภูมิปัญญา

ท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และ

พลังงาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ ด้านการบริหารจัดการและการบริการ

พันธกิจ

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐาน ครอบคลุม และทั่วถึง

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างอาชีพ สร้างรายได้เศรษฐกิจชุมชน การค้า การลงทุน และการบริการให้เข้มแข็ง ส่งเสริมและสนับสนุนผลิตภัณฑ์สินค้าโอท็อปและผลผลิตทางการเกษตร

๓. เสริมสร้างชุมชนและสังคมให้น่าอยู่ มีความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตลอดจนการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เพิ่มพื้นที่สีเขียวลดการใช้สารเคมี โดยประชาชนมีส่วนร่วม

๕. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกช่วงวัย ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา/ สุขอนามัยที่ดี/สวัสดิการและความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้นสอดคล้องกับวิถีชุมชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์และสืบสานศิลปวัฒนธรรมประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และส่งเสริมการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม

๗. เสริมสร้างกระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชน สร้างความเข้มแข็งของประชาชนให้มีบทบาทร่วมกันพัฒนาท้องถิ่น

๘. เสริมสร้างประชาธิปไตยและยึดมั่นแนวทางการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

กลยุทธ์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ พัฒนาระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการอย่างทั่วถึง
- ๑.๒ ส่งเสริมการค้าและการลงทุน พัฒนาเศรษฐกิจในเขตเทศบาลตำบลทุ่งช้าง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ พัฒนาแหล่งน้ำและระบบสาธารณูปโภคเพื่อการเกษตร
- ๒.๒ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของประชาชนให้มีรายได้เพิ่มขึ้น พัฒนาความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชน
- ๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความรู้ ทักษะ มีงานทำ
- ๒.๔ ส่งเสริมการตลาดและพัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์
- ๒.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรอินทรีย์
- ๒.๖ ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- ๒.๗ ส่งเสริมการท่องเที่ยวและพัฒนาบุคลากรการบริการและการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา
- ๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจการด้านสาธารณสุข
- ๓.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการ การกีฬาและนันทนาการแก่ประชาชน
- ๓.๔ สนับสนุนการเฝ้าระวัง และแก้ไขปัญหาเสพติดอย่างต่อเนื่อง
- ๓.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนประชาคมและการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๓.๖ การพัฒนาความมั่นคง ปลอดภัย และคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกช่วงวัย
- ๓.๗ ส่งเสริมสนับสนุนสถาบันครอบครัวให้เข้มแข็ง พัฒนาและคุ้มครองสิทธิเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และสืบสาน

ภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ ส่งเสริม สนับสนุน การอนุรักษ์ พื้นฟู สืบสาน และบูรณาการด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔.๒ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมแก่ประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และพลังงาน

แนวทางการพัฒนา

- ๕.๑ ส่งเสริม สนับสนุน และสร้างจิตสำนึกในการพัฒนา ฟื้นฟูและอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ ส่งเสริม สนับสนุน การบริหารจัดการปัญหาขยะมูลฝอย
- ๕.๓ ป้องกันและแก้ไขปัญหาเกิดจากสาธารณภัยหรือภัยพิบัติอันเกิดจากธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการใช้พลังงานอย่างประหยัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ ด้านการบริหารจัดการและการบริการ

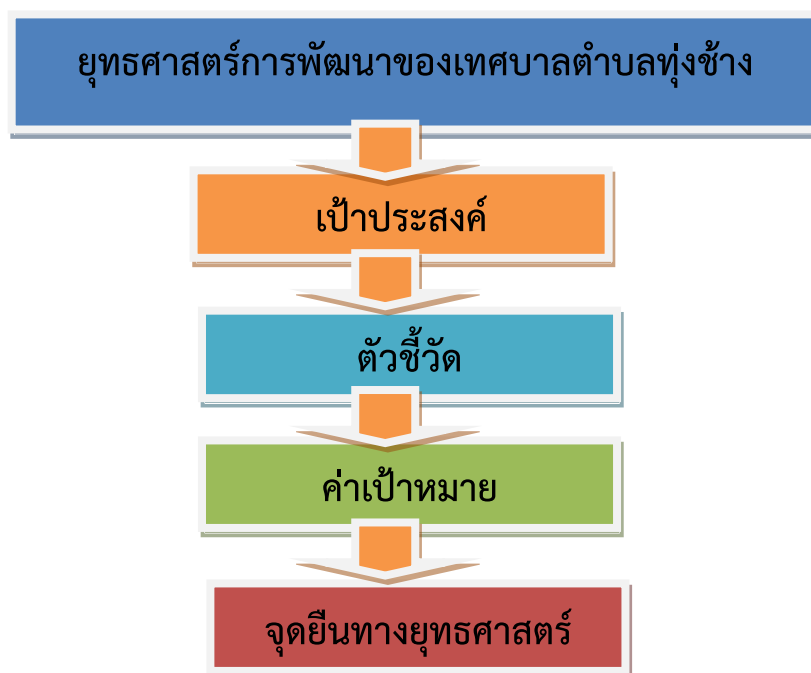
แนวทางการพัฒนา

- ๖.๑ ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงาน ประสานงานและบูรณาการระหว่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับหน่วยงานอื่น
- ๖.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ
- ๖.๓ พัฒนาสมรรถนะขององค์กรตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ๖.๔ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานขององค์กร
- ๖.๕ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรขององค์กร
- ๖.๖ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาการเมือง การบริหาร

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง

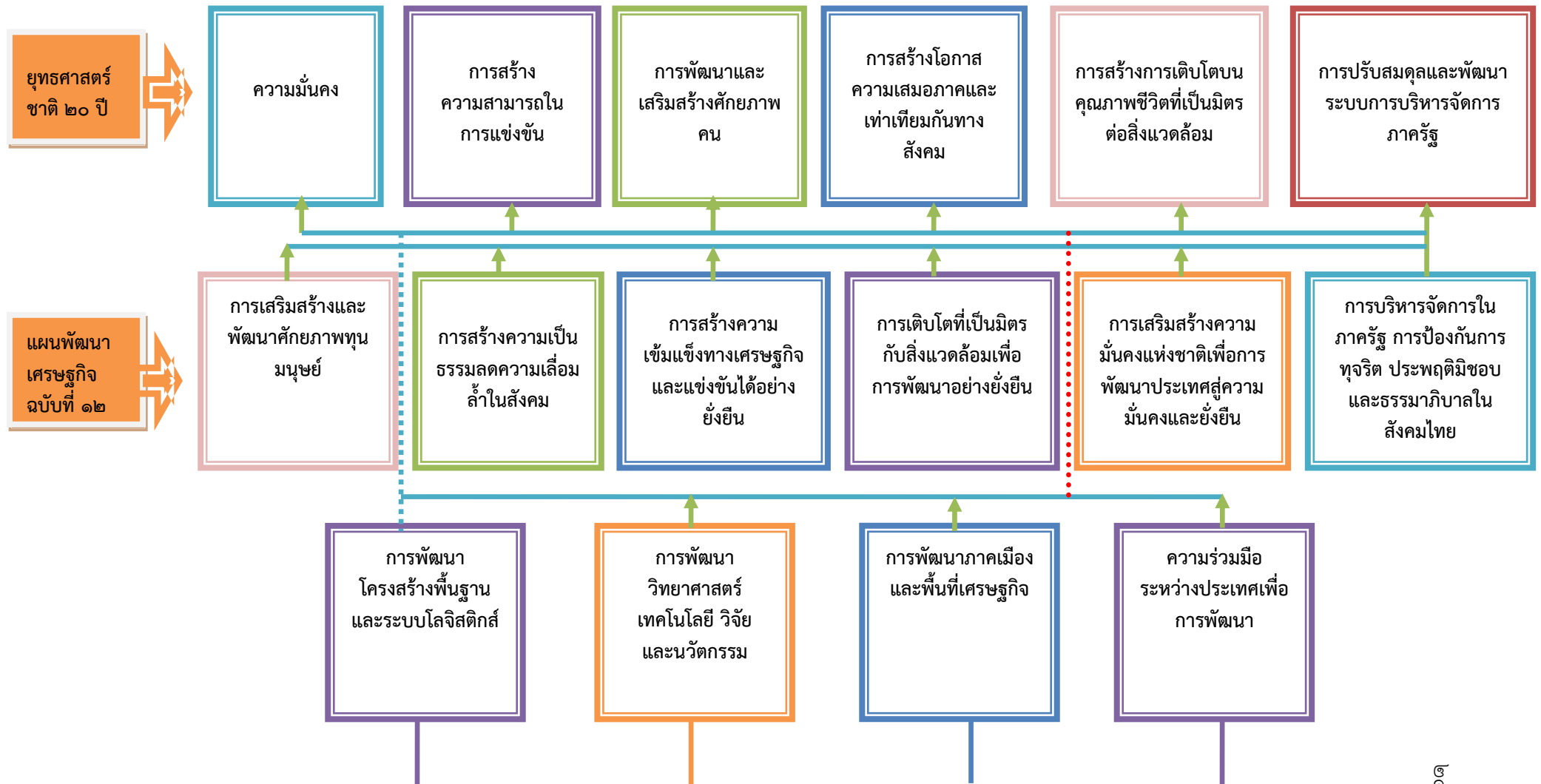


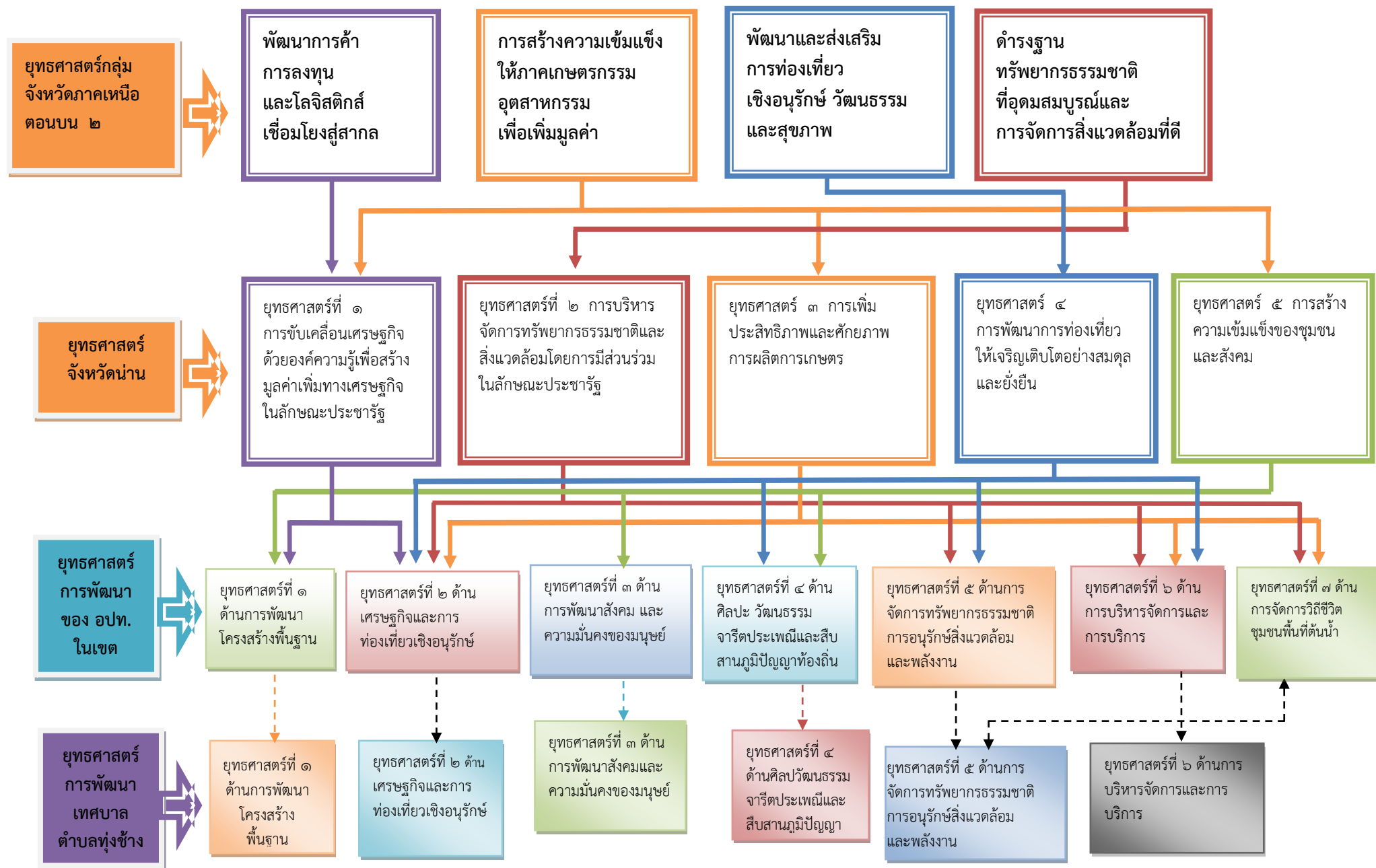
ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม
การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของเทศบาลตำบลทุ่งช้างและมีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์
ในภาพรวม ดังนี้



จะเห็นได้ว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง ทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์ มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดน่าน และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดน่านทุกยุทธศาสตร์การพัฒนา และจะเห็นได้ว่ายุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง จำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ ได้ตอบสนองวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับพันธกิจ หรือภารกิจ เป็นสิ่งที่ต้องทำตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลทุ่งช้างได้

ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์จังหวัดกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
โครงการความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งช้าง พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔







ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง
(Strategy Map)

“เทศบาลตำบลทุ่งช้างนำอยู่ พัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง
อนุรักษ์และสืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”

วิสัยทัศน์

ยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์

คำเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑
ด้านการพัฒนา
โครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์ที่ ๑
เพื่อพัฒนาระบบคมนาคม
ไฟฟ้า ประปา ให้ได้
มาตรฐานและทั่วถึง อำนวย
ความสะดวกในการสัญจร
สนับสนุนการพัฒนาการค้า
การขนส่ง

๑) จำนวนโครงสร้างพื้นฐาน เช่น
ถนนในหมู่บ้านและถนนเข้าสู่
พื้นที่การเกษตรเพิ่มขึ้น และ
รวมถึงระบบประปาภูเขา
ประปาผิวดิน ไฟฟ้า ฯลฯ ในเขต
เทศบาลมีเพิ่มขึ้นครบทุกด้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒. ด้าน
เศรษฐกิจและการ
ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

เป้าประสงค์ที่ ๒
เพื่อพัฒนาแหล่งน้ำให้ เพียงพอ
ในการเกษตร ส่งเสริมการ
ท่องเที่ยว ประชาชนมีอาชีพและ
มีรายได้เพิ่มขึ้นมีความมั่นคงทาง
เศรษฐกิจและ ผลผลิตการเกษตร
ที่อุดมสมบูรณ์ ปลอดภัย

๒) ประชาชนมีอาชีพและมี
รายได้เพิ่มขึ้นมีความมั่นคง
ทางเศรษฐกิจและ มีคุณภาพ
ชีวิตที่ดีขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓
ด้านการพัฒนา
สังคมและความ
มั่นคงของมนุษย์

เป้าประสงค์ที่ ๓
ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนมี
ความ พอเพียงมีความก้าวหน้า
ทางการศึกษาและมี ความเข้มแข็ง
ด้านชุมชนครอบครัว อบอุ่น
สอดคล้องกับ บริบทของชุมชน
ตาม หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓) จำนวนเด็ก เยาวชน ได้รับการ
พัฒนาด้านการศึกษาเพิ่มขึ้น
ประชาชนมีสุขภาพดี และ ประชาชน
ในเขตเทศบาลตำบลทุ่งช้างมีคุณภาพ
ชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและ
ทรัพย์สิน และมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นใน
ทุกด้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้าน
ศิลปะ วัฒนธรรมจารีต
ประเพณีและสืบสานภูมิ
ปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์ที่ ๔
ประสานร่วมกันอนุรักษ์
ฟื้นฟู สืบสานวัฒนธรรม
จารีตประเพณีภูมิปัญญา
ท้องถิ่นได้รับการส่งเสริม
ศิลปะพัฒนาคุณธรรม
จริยธรรม

๔) จำนวนประชาชนได้
สืบสานงานประเพณี
วัฒนธรรมท้องถิ่นอย่าง
ต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการ
จัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ
การอนุรักษ์
สิ่งแวดล้อม และพลังงาน

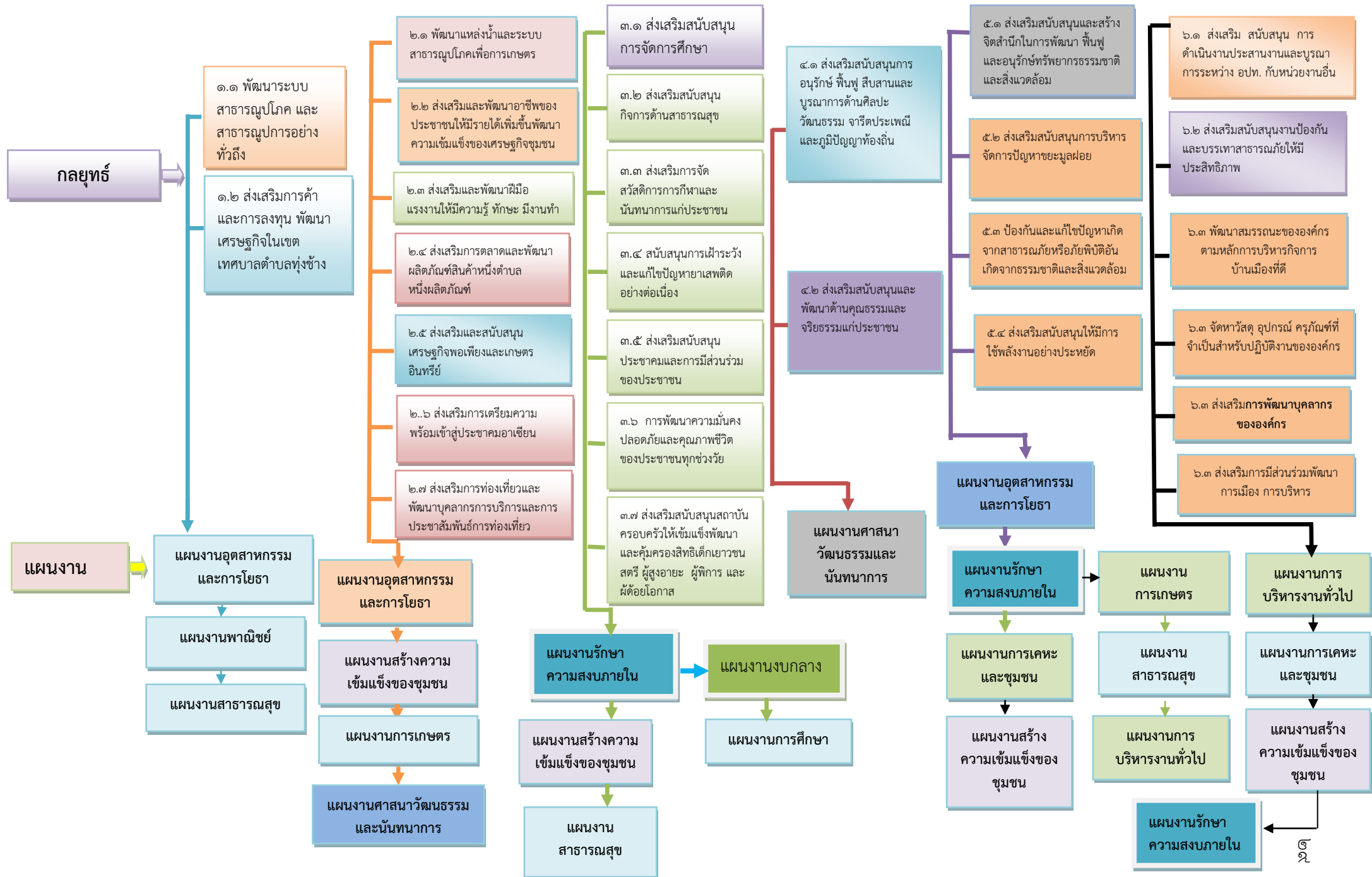
เป้าประสงค์ที่ ๕
ประชาชนมีจิตสำนึกในการ
อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ
และสิ่งแวดล้อมการบริหารจัดการ
ขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบโดย
การมีส่วนร่วมของประชาชน

๕) ประชาชนทุกคนในเขต
เทศบาลตำบลทุ่งช้าง มีจิตสำนึก
ตระหนักถึงความสำคัญของการ
อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการ
บริหารจัดการและการบริการ

เป้าประสงค์ที่ ๖
มีระบบการบริหารจัดการองค์กร
ตามหลักการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดีพัฒนาสมรรถนะของ
ชุมชนพัฒนาบุคลากรในการ
ปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนและ
เตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๖) การพัฒนาบุคลากรในการ
ปฏิบัติงานเพื่อบริการ
ประชาชนเพิ่มขึ้นทุกด้าน



การวิเคราะห์สภาพการณ์ของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง

จุดแข็ง (Strengths)

- (๑) เทศบาลตำบลทุ่งช้างเป็นศูนย์กลางของอำเภอทุ่งช้างในด้านต่างๆ เช่น ด้านเศรษฐกิจ การค้าขาย การลงทุน ด้านคมนาคมขนส่ง รวมทั้งการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานราชการ/รัฐวิสาหกิจ และเอกชนต่างๆ
- (๒) เมืองครุฑชุมชน และภาคประชาสังคม เชื่อมโยงเป็นเครือข่ายต้นทุนการทำงานของเทศบาล เช่น กลุ่มอนุรักษ์ป่าชุมชน/ชมรมผู้สูงอายุ/สภาเด็กและเยาวชน เป็นต้น
- (๓) มีการปรับปรุงเส้นทางการคมนาคมโครงสร้างพื้นฐานในพื้นที่เชื่อมโยงการเดินทางโดยรถยนต์
- (๔) โครงสร้างเศรษฐกิจขยายตัวทั้งด้านการเกษตร การค้า
- (๕) มีการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ประเพณี เช่น วัด/บ้านเก่า
- (๖) มีวัฒนธรรมประเพณีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นเอกลักษณ์โดดเด่น เรียบง่าย อ่อนโยน สุภาพ สังคมมีความสุขสงบ มีความเชื่อมโยงในระบบเครือข่าย วัฒนธรรมประเพณี ชนเผ่าและชาวพื้นเมืองดั้งเดิม

จุดอ่อน (Weakness)

- (๑) การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็ว ประชากรวัยเด็กลดลง ต้องปรับโครงสร้างการบริการสาธารณะแก่ประชาชนในพื้นที่
- (๒) ปัญหาด้านสุขภาพ การป้องกันรักษาและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน ในบางชุมชนประชาชนไม่เข้าใจและไม่ให้ความสำคัญดูแลสุขภาพ
- (๓) แรงงานขาดทักษะฝีมือ มีแรงงานจำนวนน้อยที่ได้รับการคุ้มครองตามระบบประกันสังคม เพราะประชากรส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกระบบ ทำงานในภาคเกษตรกรรม และกิจกรรมต่างๆ
- (๔) ความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัวและชุมชนลดลง เพราะวิถีชีวิตต้องทำมาหากินไปทำงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ มีการอพยพย้ายถิ่นไปประกอบอาชีพต่างจังหวัด ขาดช่องทางการประกอบอาชีพอื่นๆ ทดแทน
- (๕) ข้อจำกัดทางภูมิรัฐศาสตร์ และปัญหาความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพราะลักษณะภูมิประเทศเป็นพื้นที่ป่าเขา ป่าไม้ถูกบุกรุกทำลายแหล่งกักเก็บน้ำไม่เพียงพอ ขาดการจัดการทรัพยากรน้ำอย่างเป็นระบบ การเผาป่าเกิดมลพิษ
- (๖) ปัญหาการขาดแคลนแหล่งน้ำอุปโภคบริโภค ยังมีสาเหตุมาจากการขาดแหล่งน้ำที่ใช้ในการเกษตร อุปโภค - บริโภค บางหมู่บ้านยังใช้น้ำประปาภูเขาซึ่งถ้าหน้าแล้งก็จะมีปัญหาน้ำไม่เพียงพอ
- (๗) ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ผลิตภัณฑ์ชุมชน การบริการ ขาดการส่งเสริมและพัฒนากองทุนท่องเที่ยว เกษตรกรปลูกข้าวโพด ลดการเพาะปลูกพืชชนิดอื่นๆ ลดการเลี้ยงสัตว์ ส่วนผลิตภัณฑ์ชุมชนประสบปัญหาจากผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนขาดแคลนงบประมาณและองค์ความรู้ทักษะในการพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อการแข่งขันทำให้การขยายธุรกิจและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนของผู้ประกอบการขาดประสิทธิภาพ

โอกาส (opportunities)

(๑) ท่าเลที่ตั้งเอื้อต่อการพัฒนาความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน (สปป.ลาว เวียดนาม จีน) และเป็นทางผ่านของการเดินทางไปสู่จุดผ่านแดนสากลชายแดน ไทย – สปป.ลาว (ด่านบ้านห้วยโก๋น)

(๒) กระแสความต้องการของตลาดโลก/ตลาด AEC และนโยบายสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ทำให้มีโอกาสนในการพัฒนาฐานเศรษฐกิจใหม่ การค้าชายแดน การบริการต่างๆ ทั้งที่ใช้ความรู้และทุนทางวัฒนธรรมท้องถิ่น การท่องเที่ยว ธุรกิจ ICT ธุรกิจสุขภาพ เป็นต้น

(๓) ความก้าวหน้าการดำเนินนโยบายความร่วมมือทางเศรษฐกิจ การขยายตัว การค้าชายแดนไทย-ลาวและประเทศเพื่อนบ้าน (AEC) นโยบายขยายเส้นทางเชื่อมโยงการค้า การลงทุน การคมนาคมกับประเทศเพื่อนบ้านใกล้เคียง

(๔) ความต้องการด้านพลังงานทดแทน รวมทั้งกระแสอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นโอกาสในการพัฒนาวัตถุดิบ/วัสดุเพื่อใช้ในทางการเกษตรไปสู่อุตสาหกรรมด้านพลังงานชีวภาพ และวัสดุที่ย่อยสลายง่าย ทำให้เกิดความต้องการพืชพลังงาน เป็นช่องทางทำธุรกิจการเกษตรใหม่ในอนาคต ทำให้เกิดกระแสการให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประชาชนตื่นตัวในการให้ความร่วมมือกับเทศบาลประหยัดใช้พลังงาน ลดการเผาป่า ปลูกต้นไม้เพิ่มป่าชุมชน คัดแยกขยะ ลดปริมาณขยะในครัวเรือนและชุมชน การบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบมากขึ้น

(๕) กระแสการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ประชาชนและนักท่องเที่ยวสนใจช่วยกันรักษาธรรมชาติ ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมส่งผลให้ในพื้นที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและทางวัฒนธรรม มีโอกาสพัฒนาขยายธุรกิจด้านการท่องเที่ยว การทำฝายกักเก็บน้ำกลายเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ

(๖) กระแสด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณี ในท้องถิ่นมีการตอบสนองนโยบายของจังหวัดและของชาติในการอนุรักษ์สืบสานประเพณี มรดกศิลปวัฒนธรรมประเพณี วิถีชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เป็นการส่งเสริมและสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและคงอยู่สืบไป

(๗) เป็นชุมชนที่ประชาชนยึดมั่นในขนบธรรมเนียม ประเพณีไทยและประชาชนมีชีวิต ความเป็นอยู่ ที่เรียบง่าย ปลอดภัยจากความรุนแรงและอาชญากรรม

(๘) เทศบาลตำบลทุ่งช้างเป็นชุมชนเมืองขนาดเล็ก ที่สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนา โดยการสนับสนุนการพัฒนาที่เหมาะสม

อุปสรรค (Threat)

(๑) สภาวะตลาดภายนอกมีการแข่งขันสูง ด้านคุณภาพ และมาตรฐานใหม่ๆ รูปแบบเทคโนโลยี ที่เปลี่ยนแปลงเร็ว วงจรสินค้าสั้นลง กฎระเบียบการค้าซับซ้อนกดดันให้ผู้ประกอบการ ท้องถิ่นต้องปรับตัวให้ทัน กับสถานการณ์

(๒) วัฒนธรรมบริโภคนิยมเข้ามาตามกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดค่านิยมที่ไม่พึงประสงค์ การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารรวดเร็ว ไม่สามารถควบคุมได้ ทำให้กลุ่มเด็กและเยาวชน ประชาชน มีพฤติกรรมการบริโภคนิยม

(๓) นโยบายรัฐ ในการแก้ไขปัญหาที่ดินทำกินยังไม่ชัดเจนและต่อเนื่อง ปัญหาที่ดินทำกินของประชาชน ยังมีปัญหาและอุปสรรค เกษตรกรยังไม่เข้าใจถึงสิทธิที่จะได้รับตามกฎหมายการปฏิรูปที่ดิน

(๔) แรงงานต่างชาติลักลอบเข้าเมืองมากขึ้น เกิดปัญหาระบบ การบริหารจัดการแรงงานไม่มีประสิทธิภาพ เกิดผลกระทบ เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อุบัติการณ์โรคที่เคยหายไปจากสังคมไทย

(๕) ความเสี่ยงจากภัยพิบัติธรรมชาติและความแปรปรวนของสภาพอากาศเกิดขึ้นบ่อยครั้ง ช้ำซาก ปัญหาไฟป่า ปัญหาภัยแล้ง ปัญหาอุทกภัย ปัญหาวาตภัย ปัญหาภัยหนาว ปัญหาอัคคีภัย ปัญหาแผ่นดินไหว ฯลฯ

(๖) ขาดแรงจูงใจและส่งเสริมการลงทุนของภาคเอกชน เพราะเอกชนเน้นการลงทุนมากในจังหวัดขนาดใหญ่ หรือจังหวัดที่มีนิคมอุตสาหกรรมตั้งอยู่ ส่วนอำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน เป็นพื้นที่ ต้นน้ำ เป็นภูเขาลาดชัน ๘๕% เป็นอำเภอและจังหวัดขนาดเล็กอยู่ห่างไกล มักถูกละเลยและขาดความสนใจจากภาคเอกชนเข้ามาลงทุน

(๗) ข้อจำกัดด้านงบประมาณที่เทศบาลได้รับจัดสรรและจัดเก็บรายได้เอง ไม่เพียงพอและเหมาะสมต่อการแก้ปัญหาให้ประชาชน ในพื้นที่และเป็นอุปสรรคต่อการขับเคลื่อนพัฒนา โครงการสำคัญตามยุทธศาสตร์พัฒนาเทศบาล

(๘) ปัญหาด้านเศรษฐกิจภายในประเทศเกิดการชะลอตัว ปัญหาการส่งเสริมด้านการตลาดสินค้าการเกษตร

จากการผลวิเคราะห์ข้างต้น เทศบาลตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน มีภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๒) มาตรา ๕๐ และ ๕๑, พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ และตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยมีภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและการบำรุงทางบก
- (๒) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๕) การจัดให้มีตลาดและบำรุงรักษาตลาด
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๙) การสาธารณสุขการ
- (๑๐) การขนส่ง
- (๑๑) จัดให้มีการควบคุมอาคาร

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา และให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๒) จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อรับเลี้ยงเด็กก่อนเกณฑ์หรือเด็กปฐมวัย เพื่อให้เด็กได้เรียนรู้พัฒนาการขั้นพื้นฐานก่อนเข้าเรียน

(๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(๔) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๕) การส่งเสริม การฝึกอาชีพ และทักษะงานฝีมือ ให้แก่ประชาชนในพื้นที่

(๖) ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า ไม่ให้เด็กขาดสารอาหาร พร้อมอบรมให้ความรู้

หญิงตั้งครรภ์

- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๘) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๙) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๑๑) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๑๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๑๓) จัดให้มีและบำรุงรักษาโรงฆ่าสัตว์
- (๑๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๑๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ
- (๑๖) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๑๗) การส่งเสริมกีฬา

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) การผังเมือง
- (๗) การควบคุมอาคาร
- (๘) การจัดให้มีที่จอดรถ
- (๙) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ

ปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน

(๑๐) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ
และสาธารณสถานอื่นๆ

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง
ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๓) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๕) เทศพาณิชย์
- (๖) การจัดให้มีตลาด
- (๗) การขนส่ง

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- (๒) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๔) ให้มีการจัดระบบกำจัดขยะหรือเก็บขยะที่ถูกต้อง เพื่อลดปริมาณขยะที่มีให้น้อยลง พร้อมทำให้ประชาชนมีจิตสำนึกรับผิดชอบเกี่ยวกับขยะ
- (๕) ให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้สารพิษ สารเคมี พร้อมทั้งการลดปริมาณการใช้สารพิษ สารเคมี พร้อมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีชีวภาพ เพื่อให้ปลอดจากสารพิษ
- (๖) เพิ่มปริมาณป่าไม้ในที่สาธารณะประโยชน์ให้มากขึ้น พร้อมทั้งให้ประชาชนในท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลและจัดการทรัพยากรธรรมชาติของตนเอง
- (๗) จัดหาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและนันทนาการ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๔) ส่งเสริมให้พัฒนาผลิตภัณฑ์ประจำท้องถิ่น (หนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล)
- (๕) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๖) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
- (๗) จัดตั้งศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร พร้อมเป็นการสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาเกษตรแบบยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจแบบพอเพียง

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมรณรงค์ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๓) ให้ความรู้เกี่ยวกับการภารกิจ หลักเกณฑ์และวิธีสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น
- (๔) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๕) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๖) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่ส่วนราชการ สภาท้องถิ่นหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง ได้พิจารณาจากภารกิจในข้อ ๕ สามารถแยกภารกิจหลัก และภารกิจรอง เพื่อให้การพัฒนามีความเหมาะสมกับพื้นที่และงบประมาณได้ดังนี้

ภารกิจหลักของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

ภารกิจรองของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง

- (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด และดูแลตลาด
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

จากภารกิจหลักและภารกิจรองเบื้องต้น สามารถกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งช้าง แยกเป็นด้านๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ พัฒนาระบบไฟฟ้า ไฟสาธารณะให้ครบทุกพื้นที่ ซ่อมแซมไฟฟ้าที่ชำรุดบกพร่องให้อยู่ในสภาพดี ใช้การได้ และขอขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ

๑.๒ พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ทั่วถึง จัดให้มีการพัฒนาปรับปรุงระบบประปา ที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ มีแหล่งน้ำใช้เพื่อการเกษตร การอุปโภคบริโภคให้ครบทุกที่

๑.๓ พัฒนาพื้นที่ต้นน้ำและลุ่มน้ำแหล่งกักเก็บน้ำ ห้วย หนอง คลอง บึง ให้สามารถเอื้อประโยชน์ต่อการเกษตรอย่างสูงสุด พัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ในพื้นที่ชุมชนต่าง ๆ ให้เกิดความเหมาะสมต่อการเก็บน้ำเพื่อการเกษตรและการอุปโภคบริโภค

๑.๔ พัฒนาด้านคมนาคมให้เหมาะสมกับความจำเป็นของประชาชน

๑.๕ ส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษา สร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละชุมชน ให้ได้มาตรฐาน สะอาด สะดวก ปลอดภัย

๑.๖ จัดสร้างเมรุ ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้ได้มาตรฐาน เหมาะสม สะดวก ปลอดภัย ในทุกๆ แห่ง

๑.๗ ด้านสาธารณสุข ปรับปรุงโรงฆ่าสัตว์ สามารถดำเนินการได้ตามมาตรฐานถูกต้องตามกฎหมาย สามารถดำเนินการบริการได้จริงตามสุขาภิบาลโรงฆ่าสัตว์กำหนด

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ สนับสนุนให้มีตลาดประจำอำเภอ มีการดำเนินการซื้อ-ขาย แลกเปลี่ยนสินค้าทางการเกษตร และค้าขายสินค้าแปรรูปการเกษตร คหกรรมทั้งสดและแห้งตลอดวัน

๒.๒ ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆ ให้เป็นผลิตภัณฑ์ชุมชน และจัดให้มีสวัสดิการช่วยเหลือกลุ่มอาชีพ

๒.๓ ส่งเสริมสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนหมู่บ้าน เพื่อการเกษตรและ/หรืออาชีพๆ ทุกหมู่บ้าน

๒.๔ สนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มเกษตรกรในการกำหนดพื้นที่ปลูกพืชเลี้ยงสัตว์และกำหนดราคาเพื่อจำหน่ายสินค้าเกษตร

๒.๕ ส่งเสริมสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการผลิตด้านการเกษตร การแปรรูปทางการเกษตร หรืออาชีพอื่นที่ต้องการ

๒.๖ ส่งเสริมเกษตรกรบริหารงานเกษตรแบบผสมผสาน สนับสนุนให้ใช้ปุ๋ยอินทรีย์ งดเว้นสารเคมีปลอดสารพิษเพื่อชีวิตมีสุข ตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ หลักเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๗ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์รวมสินค้าหัตถกรรมและอุตสาหกรรมพื้นเมืองที่เกิดจากภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.๘ ส่งเสริมการมีบทบาทของประชาชนในการรวมกลุ่มจัดตั้งศูนย์การบรรจุผลผลิต ผลิตภัณฑ์ชุมชนเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์ชุมชน โดยให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบโดยตรง

๒.๙ ส่งเสริมการมีบทบาทของกลุ่ม เกษตรกรชาวสวน ผลไม้ ยางพารา ให้มีการพัฒนาผลิตผลการเกษตรและสามารถกำหนดราคาและมีอำนาจการต่อรองสินค้าการเกษตรได้อย่างยุติธรรม

๒.๑๐ ก่อสร้างต่อเติมตลาดสดให้ได้มาตรฐาน จัดระเบียบกำหนดโซนการจัดจำหน่ายให้มีมาตรฐาน สะอาด สะดวก ปลอดภัยตามสุขลักษณะ

๓. ด้านการสาธารณสุข

๓.๑ ส่งเสริมสนับสนุนนม อาหารกลางวัน วัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอในการพัฒนาด้านการเรียนรู้ ด้านสมอง และร่างกายของเด็กให้สมกับวัย

๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุนสาธารณสุขและอนามัย ชุมชนป้องกันไม่ให้เกิดโรคระบาด เช่น ไข้เลือดออก ไข้มาลาเรีย โรคพิษสุนัขบ้า มิให้มีสารเสพติดในชุมชน ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการ อบสมุนไพร และกิจกรรมอื่นๆ เพื่อสุขภาพดีถ้วนหน้า

๓.๓ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมชมรมสาธารณสุข และให้การฝึกอบรมศึกษาพัฒนาศักยภาพ ของอาสาสมัครสาธารณสุขในเขตเทศบาล

๓.๔ ส่งเสริมสนับสนุนสุขภาพของผู้สูงอายุ โดยจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมการออกกำลังกายและ การอบสมุนไพร จัดหาอาชีพเสริม ตลอดจนไปศึกษาดูงานผู้สูงอายุในเขตเทศบาล กิจกรรมของผู้พิการ/ ผู้ด้อยโอกาส

๓.๕ ส่งเสริมสนับสนุนให้เยาวชนหันมาออกกำลังกาย เล่นกีฬา หรือกิจกรรมอื่นที่พัฒนาศักยภาพของตนเองให้ห่างไกลสิ่งเสพติด เพื่อเป็นตัวแทนเทศบาลในการประกวดหรือแข่งขันในระดับสูงต่อไป

๓.๖ ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมลดโลกร้อน ลดปริมาณขยะ ทำให้มีความเข้มแข็ง ก่อให้เกิดความสามัคคีจากโครงการคัดแยกขยะก่อนทิ้ง โดยการนำขยะที่สามารถกลับไปใช้ทำปุ๋ย หรือแยกขาย โดยจะจัดหาแหล่งหมักปุ๋ยประจำหมู่บ้าน/ครัวเรือน และฝึกอบรมให้สามารถดำเนินการ ได้ เพื่อประหยัดและไม่ต้องเสียเงินซื้อปุ๋ยในอนาคตได้

๓.๗ จัดให้มีศูนย์การเรียนรู้แพทย์พื้นบ้านและแพทย์แผนไทย โดยส่งเสริมให้มีการปลูกพืชสมุนไพร และให้ความรู้การนำไปใช้ให้ได้คุณประโยชน์ เพื่อเป็นการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นทุกหมู่บ้าน

๓.๘ ส่งเสริมสนับสนุนการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์ เพื่อช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ยากจน ขาดการอุปการะ ได้รับการดูแลด้านการเงินเบี้ยยังชีพตลอดจนสนับสนุนเงินชมรมผู้สูงอายุ สงเคราะห์ผู้ป่วยโรคเอดส์และผู้พิการและครอบครัวให้การอุปการะเลี้ยงดูและส่งเสริมอาชีพ ส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

๔. ด้านการศึกษาและวัฒนธรรม

๔.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาโรงเรียนให้มีศักยภาพและคุณภาพด้วยการที่ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการ

๔.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้กับเด็กปฐมวัย ได้รับความเอาใจใส่จากบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ตรงสายงานเพื่อพัฒนาการด้านสมอง สติปัญญา และร่างกาย และเป็นตัวแทนของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง ในการแข่งขันทักษะความรู้ความสามารถนำชื่อเสียงสู่อำเภอทุ่งช้างต่อไป

๔.๓ ส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียน นักศึกษา มีโอกาสศึกษาเรื่องราวมรดกทางศิลปวัฒนธรรม เป็นภูมิปัญญาของอำเภอให้การอนุรักษ์เผยแพร่และสืบสานศิลปวัฒนธรรมล้านนาประจำอำเภอต่อไป

๔.๔ ส่งเสริมสนับสนุนนักเรียนในเขตเทศบาล ให้มีความรู้ความสามารถและเป็นตัวแทน ในการแข่งขัน เพื่อเพิ่มศักยภาพทุกด้านให้เป็นที่รู้จักและได้รับการยกย่องยอมรับต่อไป

๔.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์สืบสานและฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมล้านนา แหล่งอารยธรรม ประเพณีที่ดึกดำบรรพ์และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สำคัญของอำเภอทุ่งช้าง ส่งเสริมการท่องเที่ยววัฒนธรรม

๔.๖ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา

๔.๗ ส่งเสริมสนับสนุนจัดให้มีศูนย์สุขภาพการกีฬา พัฒนาสนามกีฬา เพื่อฝึกฝนการกีฬา การออกกำลังกายของชุมชนและส่งเสริมให้มีการแข่งขันกีฬาประเภทต่างๆ ภายในชุมชน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ส่งเสริมสนับสนุนฟื้นฟูเร่งรัดพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนและต่อเนื่อง ให้มีความสำคัญกับการท่องเที่ยวทางธรรมชาติในเชิงนิเวศน์เชิงอนุรักษ์และเชิงเกษตรกรรม ให้มีความโดดเด่นเป็นเอกลักษณ์ เป็นการพัฒนาการท่องเที่ยวในอำเภอทุ่งช้างต่อไป

๕.๒ จัดให้มีพื้นที่สวนสาธารณะ สวนหย่อม สวนสุขภาพ สำหรับการพักผ่อนและออกกำลังกาย รวมถึงการจัดกิจกรรมนันทนาการต่างๆ ในชุมชน

๕.๓ ให้มีความสำคัญกับการปลูกป่าทดแทน การปลูกต้นไม้ตามที่สาธารณะ ให้การสนับสนุนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรธรรมชาติป่าไม้ การรักษาแหล่งต้นน้ำ การฟื้นฟูสภาพป่าไม้เสื่อมโทรม

๕.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชนในการควบคุมและกำจัดการมลภาวะ ที่มีผลต่อสุขภาพอนามัย สวัสดิภาพ และคุณภาพชีวิตของประชาชน

๕.๕ ส่งเสริมเกษตรกรประกอบอาชีพแบบผสมผสานเกษตรกรรม หรือแบบทางเลือกตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ให้สอดคล้องกับศักยภาพของเกษตรกรในชุมชนระดับรากหญ้า โดยเฉพาะเกษตรปลอดสารพิษ ฟื้นฟูเศรษฐกิจให้ยั่งยืน

๖. ด้านบริหารจัดการ

๖.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนและสร้างความเข้มแข็งภาคประชาชน โดยเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้นในการจัดทำแผนพัฒนาจนกระทั่งการจัดซื้อ จัดจ้างการตรวจสอบ จนถึงสิ้นสุดโครงการและให้ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดและนำความสุ่มมาสู่ประชาชนต่อไป

๖.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนในการจัดตั้งกลุ่มชุมชนหรือองค์การ ในชุมชน ให้เป็นแนวทางการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาชุมชนให้มีความเจริญเข้มแข็งมั่นคงยั่งยืน เป็นพื้นฐานในการพัฒนาชุมชน ให้ประสบความสำเร็จ โดยการนำผู้นำชุมชนเข้ารับการอบรมการเป็นผู้นำ การบริหารจัดการ อย่างเป็นระบบเพื่อนำศักยภาพมาใช้ให้มีประสิทธิภาพ มีความพร้อมมาพัฒนากลุ่มให้เกิดประสิทธิผลให้มีความสุขของกลุ่มมากที่สุด

๖.๓ ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพบุคลากรในเทศบาล ได้มีโอกาสในการศึกษาอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ เป็นขวัญกำลังใจในการพัฒนาตนเอง และส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาองค์กร เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้วยหัวใจบริการประชาชน เพื่อความพึงพอใจ ในการให้บริการเกิดประสิทธิผลสูงสุดในการพัฒนานำมาซึ่งความสุข ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลทุ่งช้าง

๖.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพสมาชิกสภาเทศบาลและผู้บริหารเทศบาล ได้มีโอกาสศึกษาอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองตามพระราชบัญญัติเทศบาลฯ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ตรงตามบทบาทตามกฎหมายที่กำหนด เพื่อเป็นแรงผลักดัน ทำให้เทศบาลพัฒนาเจริญรุ่งเรืองมั่นคงยั่งยืนต่อไป

๖.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) กลุ่มสตรีอำเภอทุ่งช้าง ให้มีความรู้ความสามารถและจิตอาสาที่บริสุทธิ์เพื่อบรรเทาทุกข์บำรุงสุข ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลทุ่งช้าง

๖.๖ ส่งเสริมสนับสนุนการบริการบ้านเมืองที่ดีในการดำเนินการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน มิให้เกิดช่องว่างระหว่างองค์กร ชุมชน และส่วนราชการขึ้น ในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งช้าง การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ซึ่งถือปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ เทศบัญญัติ หนังสือสั่งการ และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด และยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๖.๗ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีความสามัคคีระหว่างกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน และสมาชิกสภาเทศบาลตำบลทุ่งช้าง ให้มีส่วนร่วมการพัฒนาและทำกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง

๖.๘ สรรหางบประมาณจากหน่วยงานอื่น เช่น อบจ. ส.ส. และสำนักปลัดนายกรัฐมนตรี หรืออื่นๆ เพื่อเสริมศักยภาพของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง ในการพัฒนาสาธารณูปโภค สาธารณูปการต่างๆ ฯลฯ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพทั้งภายนอกและภายในขององค์กร ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดโครงสร้าง ตำแหน่ง อัตรากำลัง

จุดแข็ง (Strengths)

๑. เทศบาลตำบลทุ่งช้างมีโครงสร้างของหน่วยงานที่ชัดเจน รวมถึงมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรที่ชัดเจน

๒. มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามหลักการบริหารงานบุคคลไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

๓. มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ กำหนดไว้ชัดเจน (ตาม พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อปท.)

๔. มีเครื่องมือ เครื่องใช้ และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๕. มีรายได้จากการจัดเก็บเองและจากเงินอุดหนุนเข้าเทศบาลโดยตรง แม้จะไม่มากนัก

๖. ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถจัดงบประมาณแก้ไขปัญหาของประชาชนได้โดยตรง

๗. มีตัวแทนของประชาชนซึ่งทราบปัญหาในท้องถิ่นได้ดี เข้าร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น

๘. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนา มีวิสัยทัศน์ ให้บุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๙. ฝ่ายบริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้นำชุมชนได้ ประชาคมท้องถิ่นให้ความร่วมมือมีส่วนร่วมพัฒนาท้องถิ่น

๑๐. ฝ่ายบริหารและฝ่ายนิติบัญญัติ สามารถทำงานตามหน้าที่ได้ ไม่มีปัญหาขัดแย้งรุนแรง ทำให้การทำงานและการตรวจสอบการทำงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เหมาะสม

๑๑. มีการประชุมสภาอย่างสม่ำเสมอ ก่อให้เกิดการทำงานและการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

๑๒. การบริหารการเงินการคลังและการเบิกจ่ายงบประมาณต่าง ๆ เป็นไปอย่างรอบคอบ

๑๓. พนักงานเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่จึงทำให้ทราบสภาพพื้นที่ ปัญหา ความต้องการตลอดจนสะดวกในการติดต่อประสานงานได้เป็นอย่างดี

๑๔. บุคลากรมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาลตำบลทุ่งช้าง และพื้นที่ภายในจังหวัดน่าน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา และสามารถทำงานเกินเวลาได้

๑๕. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย

๑๖. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

จุดอ่อน (Weakness)

๑. มีงบประมาณอย่างจำกัดไม่สอดคล้องกับภารกิจที่มีมากขึ้น ทั้งภารกิจที่ถ่ายโอนอื่นๆ

๒. รายได้ของเทศบาลยังต้องพึ่งพาจากรายได้ที่รัฐบาลจัดสรรให้เป็นหลัก

๓. พื้นที่ตั้งอาคารสำนักงานคับแคบ

๔. บุคลากรบางส่วนยังไม่เข้าใจในภารกิจของเทศบาลที่มีความหลากหลายอย่างดีพอ

๕. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ

๖. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ

โอกาสและแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง (Opportunities)

๑. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ โดยความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรีถึงปริญญาโท
๒. พนักงานมีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๓. พนักงานส่วนใหญ่มีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี
๔. พนักงานมีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา
๕. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายส่งผลให้การทำงานมีความละเอียดรอบคอบมีโอกาสน้อยต่อการทุจริตน้อย
๖. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน

อุปสรรค (Threat)

๑. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากภาครัฐไม่เพียงพอต่อความต้องการในการพัฒนา
๒. รัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการพัฒนาประเทศบ่อย ส่งผลให้ท้องถิ่นต้องมีการปรับเปลี่ยน นโยบายตามไปด้วย
๓. การเมืองเข้ามามีบทบาทต่อการบริหารจัดการมากขึ้น
๔. ระเบียบฯ ข้อกฎหมาย บางตัวจำกัดอำนาจหน้าที่บางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๕. ระบบฐานข้อมูลไม่ตรงความจริง เช่น จำนวนประชากรแฝงไม่ตรงกับฐานข้อมูลทำให้การได้รับ การจัดสรรงบประมาณบางอย่างไม่ตรงกับความเป็นจริง
๖. ปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองระดับประเทศยังไม่มีเสถียรภาพ ยังมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้นโยบายการพัฒนาไม่ชัดเจน
๗. พนักงานมีความก้าวหน้าในวงแคบ
๘. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง

สามารถสรุปการวิเคราะห์ทางด้านงานบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดังนี้

จุดแข็ง เทศบาลตำบลทุ่งช้างมีโครงสร้างของหน่วยงานที่ชัดเจน รวมถึงมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรที่ชัดเจน ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากรอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ระเบียบกฎหมายกำหนดไว้ รวมถึงมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามหลักการบริหารงานบุคคลไว้เป็นลายลักษณ์อักษร มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ กำหนดไว้ชัดเจน (ตาม พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบต.) มีเครื่องมือเครื่องใช้ และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และเทศบาลตำบลทุ่งช้างมีบุคลากรเกือบครบทุกตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง มีผู้ปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่ง ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งสามารถสนองตอบนโยบายของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ในการฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนาด้านการศึกษา กองการศึกษาได้มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรครู เป็นต้น

จุดอ่อน มีงบประมาณอย่างจำกัดไม่สอดคล้องกับภารกิจที่มีมากขึ้น ทั้งภารกิจที่ถ่ายโอนอื่นๆ บางสายงานยังขาดการพัฒนาเฉพาะด้าน ซึ่งจำเป็นเพื่อให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ และเนื่องจากมีการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางแต่ไม่มีบุคลากรและงบประมาณมาด้วยทำให้เกิดปัญหา

โอกาส มีโอกาสได้รับการอบรมจากหน่วยงานต่างๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากร

อุปสรรค ภาระค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากรตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งปัจจุบันมีการปรับฐานเงินเดือนขึ้นแต่หลักเกณฑ์ภาระค่าใช้จ่ายยังคงอยู่ที่ร้อยละ ๔๐ ทำให้เกิดปัญหาด้านภาระค่าใช้จ่าย อีกทั้งระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติที่ยังคงมีอยู่ในองค์กร

สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรกลุ่มต่างๆ

การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานนั้น ควรประกอบด้วย องค์ประกอบ ๓ ประการ ได้แก่

๑. ความรู้ (Knowledge) คือ ความสามารถอธิบายเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้อง ชัดเจน
๒. ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลลัพธ์อันพึง

ประสงค์

๓. อุปนิสัยในการทำงาน (Attribute) คือ รูปแบบการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคล ที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัย ๓ ประการ คือ ค่านิยม แนวโน้มการแสดงออก และแรงจูงใจของบุคลากรแต่ละกลุ่ม ไว้ดังนี้

๓.๑ สมรรถนะหลักที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายปฏิบัติ

- ความรู้ความสามารถในงาน
- ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการบริหารจัดการสารสนเทศได้
- การใช้รูปแบบในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการวางแผนและการวิเคราะห์งานที่ได้รับมอบหมาย
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ
- การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

๓.๒ สมรรถนะหลักที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายบริหารระดับต้น

- ความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่สูงขึ้น
- การใช้สารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการปฏิบัติงานแบบเน้นความถูกต้องและเป็นกลาง
- ทักษะในการพัฒนาการปฏิบัติงานและมีความเชี่ยวชาญ
- มีทักษะการแก้ปัญหา
- การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- การทำงานกับคนที่หลากหลาย/การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ
- มีหลักการบริหารที่ดีในการบริหารองค์กร
- การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

๓.๓ สมรรถนะที่ต้องการสำหรับผู้บริหาร

- ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและกำหนดแนวทางในการ

ดำเนินงานอย่างเหมาะสม

- มีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างมี

ประสิทธิภาพ

- ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
- ความสามารถในการตัดสินใจ บนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้อง
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสม กับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลทุ่งช้าง ดังนี้

พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย

- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่งหากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออกหรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

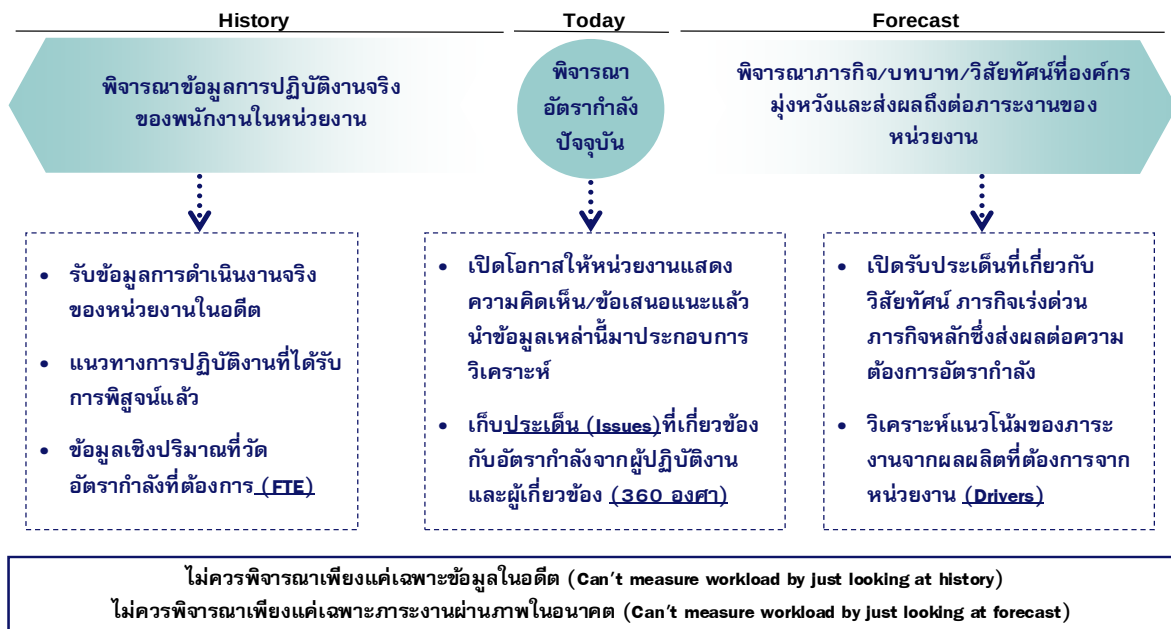
- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภท แต่เทศบาลตำบลทุ่งช้าง เป็นเทศบาลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
 - * ประเภทผู้มีคุณวุฒิ
 - * ประเภทผู้มีทักษะ

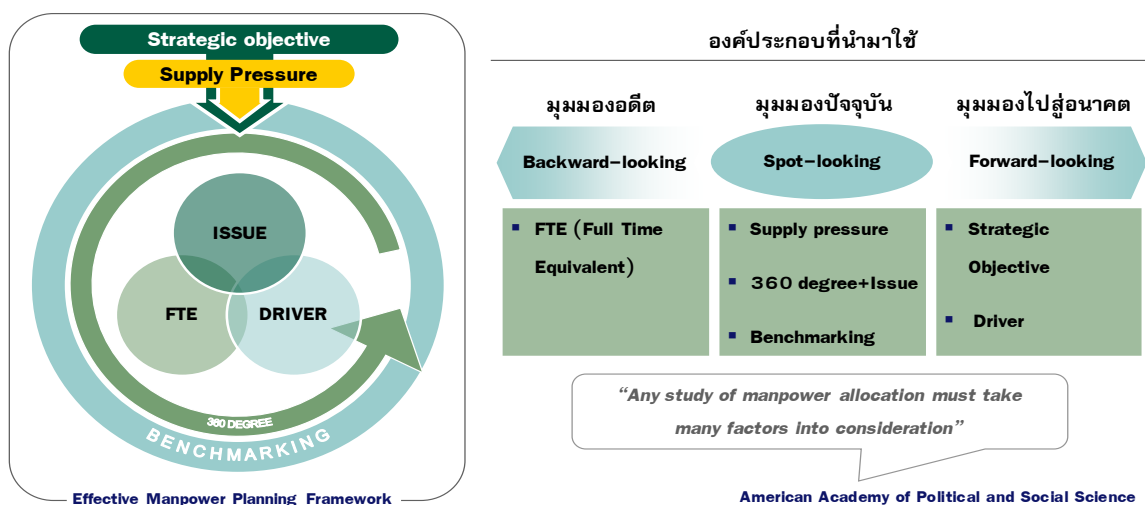
แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังในเทศบาลตำบลทุ่งช้าง ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลทุ่งช้าง จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีคุณวุฒิ การศึกษาด้านการพยาบาล สาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วนของการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหาและบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลทุ่งช้าง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ซึ่งจะรับผิดชอบงาน แต่ละงานที่ผู้อำนวยการกองมอบหมาย ต่อมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชา และผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

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

วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการปีหนึ่ง มี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานราชการทั้งสิ้น ๖ ชั่วโมง (หักเวลาพักกลางวัน และธุระส่วนตัว ๑ ชั่วโมง)

ดังนั้น เวลาการทำงานทั้งหมดต่อหนึ่งปี คือ

$$(๒๓๐ \text{ วัน} \times ๖ \text{ ชั่วโมง} \times ๖๐ \text{ นาที}) = ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที}$$

ดังนั้น การประเมินความต้องการกำลังคน

$$= \frac{\text{ปริมาณงาน (ทั้งปี)} \times \text{เวลาที่ใช้ (นาที)}}{๘๒,๘๐๐ \text{ นาที}}$$

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลทุ่งช้าง พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองวิชาการและแผนงาน และกองการศึกษา และ ๑ หน่วยงาน คือ หน่วยตรวจสอบภายใน

■ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลทุ่งช้างเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วยนายกเทศมนตรีตำบลทุ่งช้าง รองนายกเทศมนตรีตำบลทุ่งช้าง ปลัดเทศบาลตำบลทุ่งช้าง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: การเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับ อปท. ข้างเคียงที่มีขนาดเดียวกัน บริบทและลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน ได้แก่ เทศบาลตำบลงอบและเทศบาลตำบลเชียงกลาง ผลปรากฏดังนี้

รายการ	เทศบาลตำบลอบ (ตามแผน/ที่มีอยู่)	เทศบาลตำบลทุ่งช้าง (ตามแผน/ที่มีอยู่)	เทศบาลตำบลเชียงกลาง (ตามแผน/ที่มีอยู่)
พื้นที่	๒๐๐ ตร.กม.	๔.๓ ตร.กม.	๒๖ ตร.กม.
งบประมาณที่ตั้งไว้	๓๕,๕๐๐,๐๐๐	๔๙,๘๕๐,๐๐๐	๘๕,๐๐๐,๐๐๐
ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร	๒๖.๔๒*	๓๓.๐๖*	๒๒.๙๓*
พนักงานเทศบาล	๒๐/๑๕	๓๖/๓๓	๓๘/๓๔
ลูกจ้างประจำ	-/-	๒/๒	๒/๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๙/๘	๕/๕	๗/๗
พนักงานจ้างทั่วไป	๔/๔	-/-	๗/๖
ครู	๔/๓	๔/๔	๗/๗
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓/๓	๒/๑	๙/๙

จากตารางข้างต้น จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของ อบท. ทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเทศบาลตำบลทุ่งช้าง ได้พิจารณาจากภารกิจ สภาพพื้นที่ ผลสรุปจากการวิเคราะห์ (SWOT) และงบประมาณขององค์กร และปัญหาต่างๆ แล้ว จึงกำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง ออกเป็น ๖ กอง ๑ หน่วยงาน ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล

ในโครงสร้างมี ๗ งาน มีอัตรากำลังที่ไม่รวมปลัดเทศบาล ทั้งหมด ๑๑ อัตรา ตำแหน่งที่มีคนครอง ดังนี้ ประเภทอำนวยการ ๒ อัตรา ประเภทวิชาการ ๖ อัตรา ประเภททั่วไป ๓ อัตรา

๒. กองคลัง

ในโครงสร้างมี ๖ งาน มีอัตรากำลังที่ทั้งหมด ๗ อัตรา ตำแหน่งที่มีคนครอง ดังนี้ ประเภทอำนวยการ ๒ อัตรา ประเภทวิชาการ ๓ อัตรา ประเภททั่วไป ๑ อัตรา และพนักงานจ้าง ๑ อัตรา

๓. กองช่าง

ในโครงสร้างมี ๕ งาน มีอัตรากำลังที่ทั้งหมด ๘ อัตรา ว่าง ๒ อัตรา ตำแหน่งที่มีคนครอง ดังนี้ ประเภทอำนวยการ - อัตรา ประเภทวิชาการ ๑ อัตรา ประเภททั่วไป ๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา และพนักงานจ้าง ๓ อัตรา

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ในโครงสร้างมี ๖ งาน มีอัตรากำลังที่ทั้งหมด ๕ อัตรา ตำแหน่งที่มีคนครอง ดังนี้ ประเภทอำนวยการ ๒ อัตรา ประเภทวิชาการ ๒ อัตรา และลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา

๕. กองวิชาการและแผนงาน

ในโครงสร้างมี ๕ งาน มีอัตรากำลังทั้งหมด ๕ อัตรา ตำแหน่งที่มีคนครอง ดังนี้ ประเภทอำนวยการ ๒ อัตรา ประเภทวิชาการ ๓ อัตรา

๖. กองการศึกษา

ในโครงสร้างมี ๖ งาน มีอัตรากำลังทั้งหมด ๑๐ อัตรา ว่าง ๒ อัตรา ตำแหน่งที่มีคนครอง ดังนี้ ประเภทอำนวยการ ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ ๑ อัตรา ประเภททั่วไป ๑ อัตรา สายงานการสอน ๔ อัตรา และพนักงานจ้าง ๑ อัตรา

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

ในโครงสร้างมี ๑ งาน มีอัตรากำลังทั้งหมด ๑ อัตรา ตำแหน่งที่มีคนครอง ดังนี้ ประเภทวิชาการ ๑ อัตรา

ตารางแสดงปริมาณงานแยกตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง

งานตามโครงสร้าง	ปริมาณงาน	จำนวนผู้ปฏิบัติงาน ในปัจจุบัน	หมายเหตุ
<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>			
๑. ฝ่ายอำนวยการ	๑.๔๘	๑	- รวมสายงาน บริหาร เป็น ๑๑ อัตรา
๑.๑ งานธุรการ	๑.๕๓	๑	
๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	๒.๔๓	๑	
๑.๓ งานพัฒนาชุมชน	๒.๓๔	๑	
๑.๔ งานเลขานุการ	๑.๐๓	๑	
๒. งานทะเบียนราษฎร	๒.๕๙	๒	
๓. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓.๖๓	๒	
๔. งานเทศกิจ	๑.๑๐	๑	
รวม ๗ งาน		๙	
<u>กองคลัง</u>			
๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง			- รวมสายงาน บริหาร เป็น ๗ อัตรา
๑.๑ งานการเงินและบัญชี	๒.๒๔	๑	
๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑.๕๒	๑	
๑.๓ งานสถิติการคลัง	๑.๒๖	๑	
๑.๔ งานธุรการ	๑.๓๒	๑	
๒. งานผลประโยชน์	๔.๑๔	๑	
๓. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑.๘๔	-	
รวม ๖ งาน		๕	
<u>กองช่าง</u>			
๑. ฝ่ายการโยธา			-
๑.๑ งานสาธารณูปโภค	๒.๖๗	๒	
๑.๒ งานไฟฟ้าสาธารณะ	๒.๖๒	๑	
๑.๓ งานสวนสาธารณะ	๒.๐๔	-	
๒. งานวิศวกรรม	๗.๐๒	๒	
๓. งานธุรการ	๑.๔๐	๑	
รวม ๕ งาน		๖	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>			
๑. ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข			- รวมสายงาน บริหาร เป็น ๕ อัตรา
๑.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัย	๑.๐๘	-	
สิ่งแวดล้อม			
๑.๒ งานธุรการ	๓.๐๖	๑	
๑.๓ งานกำจัดขยะมูลฝอยและ	๐.๘๘	๑	
สิ่งปฏิกูล			
๑.๔ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	๐.๙๖	-	
๒. งานส่งเสริมสุขภาพ	๑.๓๐	๑	
๓. งานสัตว์แพทย์	๑.๙๐	-	
รวม ๖ งาน		๓	

งานตามโครงสร้าง	ปริมาณงาน	จำนวนผู้ปฏิบัติงาน ในปัจจุบัน	หมายเหตุ
กองวิชาการและแผนงาน			
๑. ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ			- รวมสายงาน บริหาร เป็น ๕ อัตรา
๑.๑ งานจัดทำงบประมาณ	๑.๑๒	-	
๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒.๒๙	๑	
๒. งานประชาสัมพันธ์	๐.๓๕	-	
๓. งานนิติการ	๓.๗๔	๑	
๔. งานธุรการ	๑.๒๓	๑	
รวม ๕ งาน		๓	
กองการศึกษา			
๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา			- รวมสายงาน บริหาร เป็น ๘ อัตรา
๑.๑ งานบริหารการศึกษา	๓.๐๐	-	
๑.๒ งานการศึกษาปฐมวัย			
- ศพด.ทต.ทช. ๑ (บ้านแพะกลาง)	๓.๒๘	๓	
- ศพด.ทต.ทช. ๒ (บ้านเพื่อยลู่)	๓.๘๙	๒	
๑.๓ งานการเงินและบัญชี	๐.๗๕	๑	
๑.๔ งานธุรการ	๐.๘๑	๑	
๒. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	๑.๑๔	-	
๓. งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	๑.๖๑	-	
รวม ๖ งาน		๗	
หน่วยตรวจสอบภายใน			
๑. งานตรวจสอบภายใน	๑.๖๑	๑	
รวม ๑ งาน	๑	๑	

เนื่องจากที่ผ่านมาในส่วนของการจัดเก็บรายได้ กองคลัง มีกฎหมายระเบียบหลักเกณฑ์ในการจัดเก็บรายได้เพิ่มมาใหม่ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานเชิงรุกในการจัดเก็บรายได้ในพื้นที่ และแก้ไขปัญหาการบริหารภายในส่วนของกองคลังต่อไป

เทศบาลตำบลทุ่งช้าง มีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารภายในส่วนของกองคลัง ดังนี้

กองคลัง

๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา

และเพื่อเป็นการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร จึงขอยุบตำแหน่งว่าง ดังนี้

กองการศึกษา

๑. พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๒) และ พ.ร.บ.กำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้ตรงกับภารกิจ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาล ตามความต้องการและความเหมาะสมของเทศบาล โดยให้มีการแบ่งส่วนราชการดังต่อไปนี้

(๑) สำนักปลัดเทศบาล

(๒) กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานกิจการสภา - งานรับเรื่องร้องทุกข์ และร้องเรียน - งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคล - งานบรรจุแต่งตั้ง โอน(ย้าย) - งานทะเบียนประวัติ - งานพัฒนาบุคลากร - งานเลขานุการ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบ ส่วนใด - งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ประสบปัญหา ความยากจน - งานปัญหาแรงงานในพื้นที่ - งานส่งเสริมการเกษตร	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานกิจการสภา - งานรับเรื่องร้องทุกข์ และร้องเรียน - งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคล - งานบรรจุแต่งตั้ง โอน(ย้าย) - งานทะเบียนประวัติ - งานพัฒนาบุคลากร - งานเลขานุการ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบ ส่วนใด - งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ประสบปัญหา ความยากจน - งานปัญหาแรงงานในพื้นที่ - งานส่งเสริมการเกษตร	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย ๑.๓ งานเทศกิจ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานรักษากฎระเบียบ - งานตรวจสอบ จักรเย็บ ๑.๔ งานทะเบียนราษฎร - งานเลือกตั้ง - งานทะเบียนราษฎร	๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย ๑.๓ งานเทศกิจ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานรักษากฎระเบียบ - งานตรวจสอบ จักรเย็บ ๑.๔ งานทะเบียนราษฎร - งานเลือกตั้ง - งานทะเบียนราษฎร	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะการเงิน - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานธุรการ - งานสารบรรณในกอง - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบ - งานสถิติการคลัง - งานสถิติ ๒.๒ งานผลประโยชน์ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - การจัดเก็บค่าน้ำประปา - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะการเงิน - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานธุรการ - งานสารบรรณในกอง - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบ - งานสถิติการคลัง - งานจัดทำสถิติ ๒.๒ งานผลประโยชน์ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - การจัดเก็บค่าน้ำประปา - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานสาธารณูปโภค - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานไฟฟ้า - งานซ่อมแซม - งานบำรุง - งานสวนสาธารณะ - งานจัดตกแต่งสถานที่ ๓.๒ งานวิศวกรรม - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์ - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม ๓.๓ งานธุรการ - งานสารบรรณในกอง - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานสาธารณูปโภค - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานไฟฟ้า - งานซ่อมแซม - งานบำรุง - งานสวนสาธารณะ - งานจัดตกแต่งสถานที่ ๓.๒ งานวิศวกรรม - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์ - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม ๓.๓ งานธุรการ - งานสารบรรณในกอง - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานอาชีวอนามัย - งานบริการสาธารณสุข - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันยาเสพติด - งานธุรการ - งานสารบรรณในกอง - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด - งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานกำจัดมูลฝอย - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานระบาดวิทยาและเฝ้าระวังโรค ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ ๔.๓ งานสัตว์แพทย์	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานอาชีวอนามัย - งานบริการสาธารณสุข - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันยาเสพติด - งานธุรการ - งานสารบรรณในกอง - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด - งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานกำจัดมูลฝอย - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานระบาดวิทยาและเฝ้าระวังโรค ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ ๔.๓ งานสัตว์แพทย์	
๕. กองวิชาการและแผน ๕.๑ ฝ่ายแผนและงบประมาณ - งานจัดทำงบประมาณ - งานจัดทำงบประมาณ - งานเทศบัญญัติ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวางแผน - งานวิชาการ	๕. กองวิชาการและแผน ๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานจัดทำงบประมาณ - งานจัดทำงบประมาณ - งานเทศบัญญัติ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวางแผน - งานวิชาการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕.๒ งานประชาสัมพันธ์ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานบริการนักท่องเที่ยว - งานสำรวจแหล่งท่องเที่ยว - งานพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว - งานข้อมูลแหล่งท่องเที่ยว - งานประชาสัมพันธ์ - งานผลิตสื่อการประชาสัมพันธ์ ๕.๓ งานนิติการ - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนและร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานทะเบียนพาณิชย์ ๕.๕ งานธุรการ - งานสารบรรณในกอง - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด	๕.๒ งานประชาสัมพันธ์ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานบริการนักท่องเที่ยว - งานสำรวจแหล่งท่องเที่ยว - งานพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว - งานข้อมูลแหล่งท่องเที่ยว - งานประชาสัมพันธ์ - งานผลิตสื่อการประชาสัมพันธ์ ๕.๓ งานนิติการ - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนและร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานทะเบียนพาณิชย์ ๕.๕ งานธุรการ - งานสารบรรณในกอง - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด	
๖. กองการศึกษา ๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานแผนและโครงการ - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานนิเทศการศึกษา - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาปฐมวัย - งานพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก - งานการเงินและบัญชี - งานรับ – เบิกจ่ายเงินในกอง - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินในกอง - งานการบัญชีในกอง - งานธุรการ - งานสารบรรณในกอง - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด	๖. กองการศึกษา ๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานแผนและโครงการ - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานนิเทศการศึกษา - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาปฐมวัย - งานพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก - งานการเงินและบัญชี - งานรับ – เบิกจ่ายเงินในกอง - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินในกอง - งานการบัญชีในกอง - งานธุรการ - งานสารบรรณในกอง - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๖.๒ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ ๖.๓ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะวัฒนธรรม - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะวัฒนธรรม - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่าย ทางการศึกษา - งานการศึกษานอกระบบ และส่งเสริมอาชีพ	๖.๒ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ ๖.๓ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะวัฒนธรรม - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะวัฒนธรรม - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่าย ทางการศึกษา - งานการศึกษานอกระบบ และส่งเสริมอาชีพ	
<u>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> - งานตรวจสอบภายใน	<u>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลทุ่งช้าง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ทั้งจากภารกิจหลัก ภารกิจรอง ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่า ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลทุ่งช้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์ต่อเทศบาลเป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ในแต่ละส่วนราชการต่างๆ ดังต่อไปนี้

(๑) สำนักปลัดเทศบาล

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

๑. ฝ่ายอำนวยการ

- ๑.๑ งานธุรการ
- ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๓ งานพัฒนาชุมชน
- ๑.๔ งานเลขานุการ

๒. งานทะเบียนราษฎร

๓. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔. งานเทศกิจ

จากการวิเคราะห์ภารกิจ ปริมาณงาน ค่างานแล้ว จึงกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นดังนี้

(๑.๑) นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	จำนวน ๑ อัตรา
(๑.๒) นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	จำนวน ๒ อัตรา
(๑.๓) นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	จำนวน ๒ อัตรา
(๑.๔) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
(๑.๕) นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
(๑.๖) นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
(๑.๗) นักจัดการงานเทศกิจชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
(๑.๘) เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
(๑.๙) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	จำนวน ๒ อัตรา
(๑.๑๐) พนักงานขับรถยนต์ (ภ)	จำนวน ๑ อัตรา
รวมพนักงาน	จำนวน ๑๓ อัตรา

(๒) กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง

- ๑.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๑.๓ งานสถิติการคลัง
- ๑.๔ งานธุรการ

๒. งานผลประโยชน์

๓. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

จากการวิเคราะห์ภารกิจ ปริมาณงาน ค่างานแล้ว จึงกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นดังนี้

(๒.๑) นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	จำนวน	๒	อัตรา
(๒.๒) นักวิชาการคลังปฏิบัติการ	จำนวน	๑	อัตรา
(๒.๓) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
(๒.๔) นักวิชาการพัสดุนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
(๒.๕) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	จำนวน	๑	อัตรา
(๒.๖) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ก)	จำนวน	๑	อัตรา
(๒.๗) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ก)	จำนวน	๑	อัตรา

รวมพนักงาน

จำนวน ๘ อัตรา

(๓) กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม บำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ด้านงานการประปา มีหน้าที่เกี่ยวกับการดูแลรักษา จัดเตรียม ให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ การติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ การควบคุมดูแลและรับผิดชอบงานผลิต งานจำหน่ายและบริการ งานมาตรวัดน้ำ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๑. ฝ่ายการโยธา

- ๑.๑ งานสาธารณูปโภค
- ๑.๒ งานไฟฟ้าสาธารณะ
- ๑.๓ งานสวนสาธารณะ

๒. งานวิศวกรรม

๓. งานธุรการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจ ปริมาณงาน ค่างานแล้ว จึงกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นดังนี้

(๓.๑) นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	จำนวน	๒	อัตรา
(๓.๒) วิศวกรโยธาปฏิบัติการ	จำนวน	๑	อัตรา
(๓.๓) เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	อัตรา
(๓.๔) พนักงานผลิตน้ำประปา (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน	๑	อัตรา
(๓.๕) พนักงานผลิตน้ำประปา (ก)	จำนวน	๑	อัตรา
(๓.๖) ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ก)	จำนวน	๑	อัตรา
(๓.๗) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ก)	จำนวน	๑	อัตรา
รวมพนักงาน	จำนวน	๘	อัตรา

(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาล สิ่งแวดล้อม และงานอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๑. ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- ๑.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม
- ๑.๒ งานธุรการ
- ๑.๓ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๑.๔ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

๒. งานส่งเสริมสุขภาพ

๓. งานสัตวแพทย์

จากการวิเคราะห์ภารกิจ ปริมาณงาน ค่างานแล้ว จึงกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นดังนี้

(๔.๑) นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น	จำนวน	๒	อัตรา
(๔.๒) นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
(๔.๓) นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	จำนวน	๑	อัตรา
(๔.๔) พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน	๑	อัตรา
รวมพนักงาน	จำนวน	๕	อัตรา

(๕) กองวิชาการและแผนงาน

มีหน้าที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผน ซึ่งมีลักษณะเพื่อประกอบการกำหนดนโยบายจัดทำแผนหรือโครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่างๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบายแผนงานและโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหารหรือความมั่นคงของเทศบาล และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๑. ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

- ๑.๑ งานจัดทำงบประมาณ
- ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

๒. งานประชาสัมพันธ์

๓. งานนิติการ

๔. งานธุรการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจ ปริมาณงาน ค่างานแล้ว จึงกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นดังนี้

(๓.๑) นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	จำนวน ๒ อัตรา
(๓.๒) นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
(๑.๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
(๑.๔) นิติกรชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
รวมพนักงาน	จำนวน ๕ อัตรา

(๖) กองการศึกษา

มีภารกิจ/หน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษา การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาจัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรมด้าน ภาษา การดำเนินชีวิต ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ฯลฯ โดยให้มีงาน ธุรการ งานบริหารวิชาการ งานการศึกษาปฐมวัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับ มอบหมาย

๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา

- ๑.๑ งานบริหารการศึกษา
- ๑.๒ งานการศึกษาปฐมวัย
- ๑.๓ งานการเงินและบัญชี
- ๑.๔ งานธุรการ

๒. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

๓. งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะวัฒนธรรม

จากการวิเคราะห์ภารกิจ ปริมาณงาน ค่างานแล้ว จึงกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นดังนี้

(๕.๑) นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	จำนวน ๒ อัตรา
(๕.๒) นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
(๕.๓) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ อัตรา
(๕.๔) ครู	จำนวน ๔ อัตรา
(๕.๕) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จำนวน ๑ อัตรา
รวมพนักงาน	จำนวน ๙ อัตรา

(๗) หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานการตรวจสอบบัญชี เอกสาร การเบิกจ่ายเอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการ ทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยบุคลากรที่ต้อง ปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

(๗.๑) นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
รวมพนักงาน	จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานเทศกิจชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ ปวช.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๗	๘	๘	๘	+๑	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
พนักงานผลิตน้ำประปา (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานผลิตน้ำประปา ผู้ช่วยนายช่างโยธา ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	- - -	- - -	- - -	
รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข) นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ลูกจ้างประจำ)	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	- - - - - -	- - - - - -	- - - - - -	ว่างให้ยุบ
รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
กองวิชาการและแผนงาน (๐๗) นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน) นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ) นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ นิติกรชำนาญการ	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	- - - - - -	- - - - - -	- - - - - -	
รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘) นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา) นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา) นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน ครู พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๔ ๒	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๔ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๔ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๔ ๑	- - - - - - -๑	- - - - - - -	- - - - - - -	ว่าง ยุบ ๑ ตำแหน่ง
รวม	๑๐	๙	๙	๙	-๑	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	-	-	-	

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตราค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น(รวม)

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง

อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	486,720	168,000	1	1	1	-	-	-	16,440	16,440	19,560	671,160	687,600	707,160	(40,560)
	สำนักปลัดเทศบาล (01)																		
2	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	402,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	458,160	471,240	484,320	(33,560)
3	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	362,640	18,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	394,080	407,400	420,720	(30,220)
4	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1	329,760	-	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,320	342,720	356,160	369,480	(27,480)
5	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1	317,520	-	1	1	1	-	-	-	12,240	12,960	13,440	329,760	342,720	356,160	(26,460)
6	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	362,640	-	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	376,080	389,400	402,720	(30,220)
7	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	1	1	323,760	-	1	1	1	-	-	-	12,600	12,960	13,320	336,360	349,320	362,640	(26,980)
8	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	329,760	-	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,320	342,720	356,160	369,480	(27,480)
9	นักจัดการงานเทคนิค	ชก.	1	1	369,480	-	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	382,560	396,000	409,320	(30,790)
10	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	1	1	254,280	-	1	1	1	-	-	-	10,200	10,560	10,800	264,480	275,040	285,840	(21,190)
11	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	1	1	346,560	-	1	1	1	-	-	-	11,160	11,520	11,880	357,720	369,240	381,120	(28,880)
12	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	1	1	269,880	-	1	1	1	-	-	-	10,560	10,800	11,040	280,440	291,240	302,280	(22,490)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
13	พนักงานขับรถยนต์		1	1	117,960	-	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	122,760	127,680	132,840	(9,830)
	กองคลัง (04)																		
14	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	376,080	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	431,400	444,720	458,160	(31,340)
15	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	336,360	18,000	1	1	1	-	-	-	12,960	13,320	13,440	367,320	380,640	394,080	(28,030)

[illegible]

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ													
32	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1	305,640	-	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	317,520	329,760	342,720	(25,470)
33	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	1	1	229,920	-	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	8,400	237,600	245,280	253,680	(19,160)
34	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ลูกจ้างประจำ)		1	1	275,760	-	1	1	1	-	-	-	8,760	8,880	9,600	284,520	293,400	303,000	(22,980)
	กองวิชาการและแผนงาน (07)																		
35	ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน	ต้น	1	1	409,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920	(34,110)
	(นักบริหารงานทั่วไป)																		
36	หัวหน้าฝ่ายแผนและงบประมาณ	ต้น	1	1	349,320	18,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	380,640	394,080	407,400	(29,110)
	(นักบริหารงานทั่วไป)																		
37	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1	305,640	-	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	317,520	329,760	342,720	(25,470)
38	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	356,160	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	(29,680)
39	นิติกร	ชก.	1	1	376,080	54,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	443,400	456,720	470,160	(31,340)
	กองการศึกษา (08)																		
40	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	1	1	389,400	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	444,720	458,160	471,240	(32,450)
	(นักบริหารงานการศึกษา)																		
41	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม
	(นักบริหารงานการศึกษา)																		
42	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1	260,520	-	1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,280	271,440	282,600	293,880	(21,710)
43	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	1	1	158,760	-	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,480	165,120	171,720	178,200	(13,230)
44	ครู	คศ.1	1	1	210,600	-	1	1	1	-	-	-	หมายเหตุ ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น					(17,550)	
45	ครู	คศ.2	1	1	344,760	42,000	1	1	1	-	-	-	หมายเหตุ ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น					(28,730)	
46	ครู	คศ.2	1	1	311,280	42,000	1	1	1	-	-	-	หมายเหตุ ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น					(25,940)	
47	ครู	คศ.1	1	1	243,600	-	1	1	1	-	-	-	หมายเหตุ ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น					(20,300)	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ													
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
48	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		2	1	150,600	-	1	1	1	-1	-	-	หมายเหตุ ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
	<u>หน่วยงานตรวจสอบภายใน (12)</u>															-	-	-	
49	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	1	1	210,840	-	1	1	1	-	-	-	7,560	7,680	7,680	218,400	226,080	233,760	(17,570)
รวม			49	45	13,194,000	582,000				+1	-	-	588,900	487,380	498,540	14,364,900	14,852,280	15,350,820	
ประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%																2,154,735	2,227,842	2,302,623	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																16,519,635	17,080,122	17,653,443	
รวมไม่เกินร้อยละ 40																33.05	32.55	32.04	
งบประมาณประจำปี																49,980,000	52,479,000	55,102,950	

หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 = 47,600,000 บาท

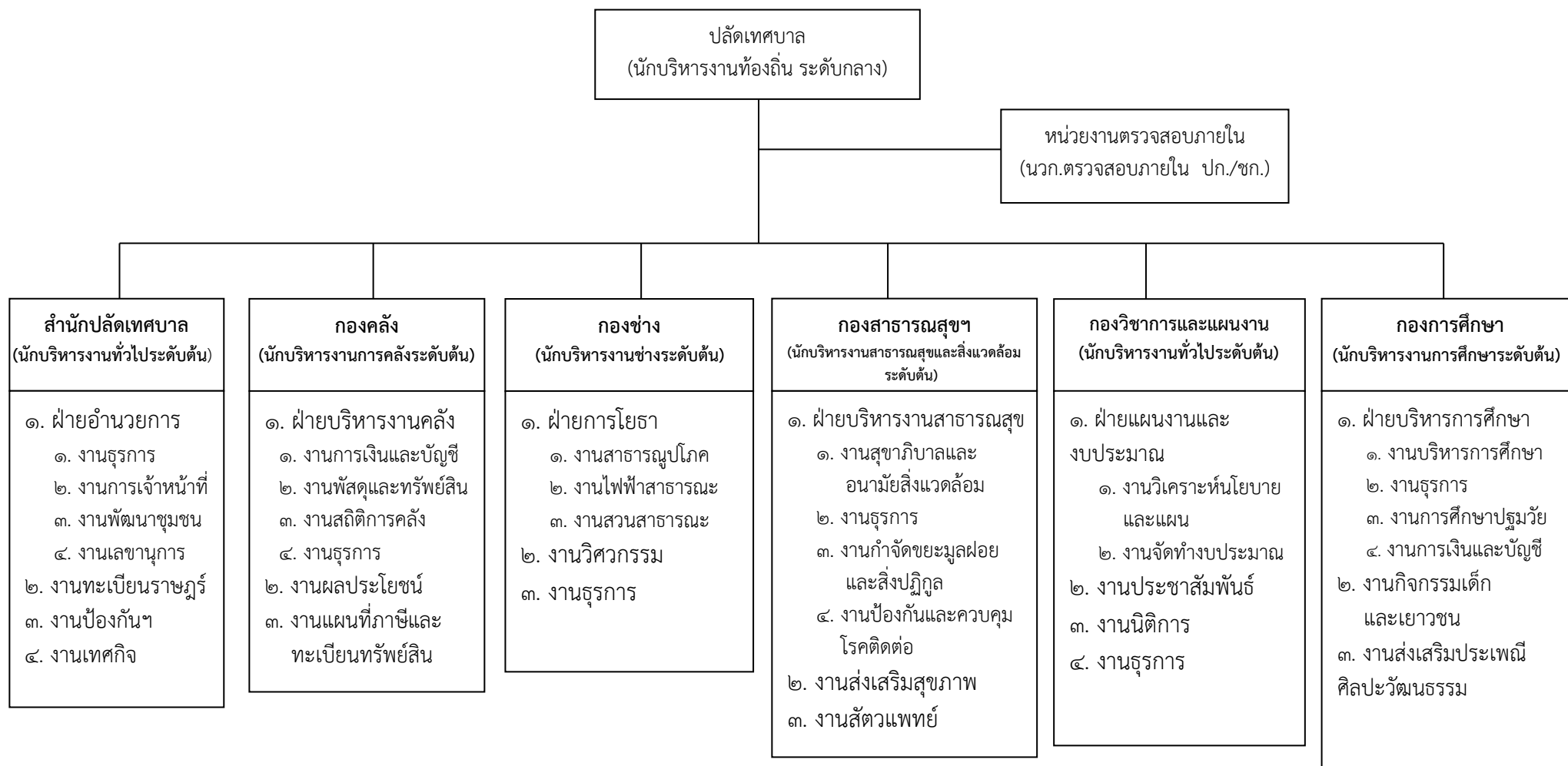
ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 = 49,980,000 บาท ภาระค่าใช้จ่าย ปี พ.ศ. 2564 = 33.05%

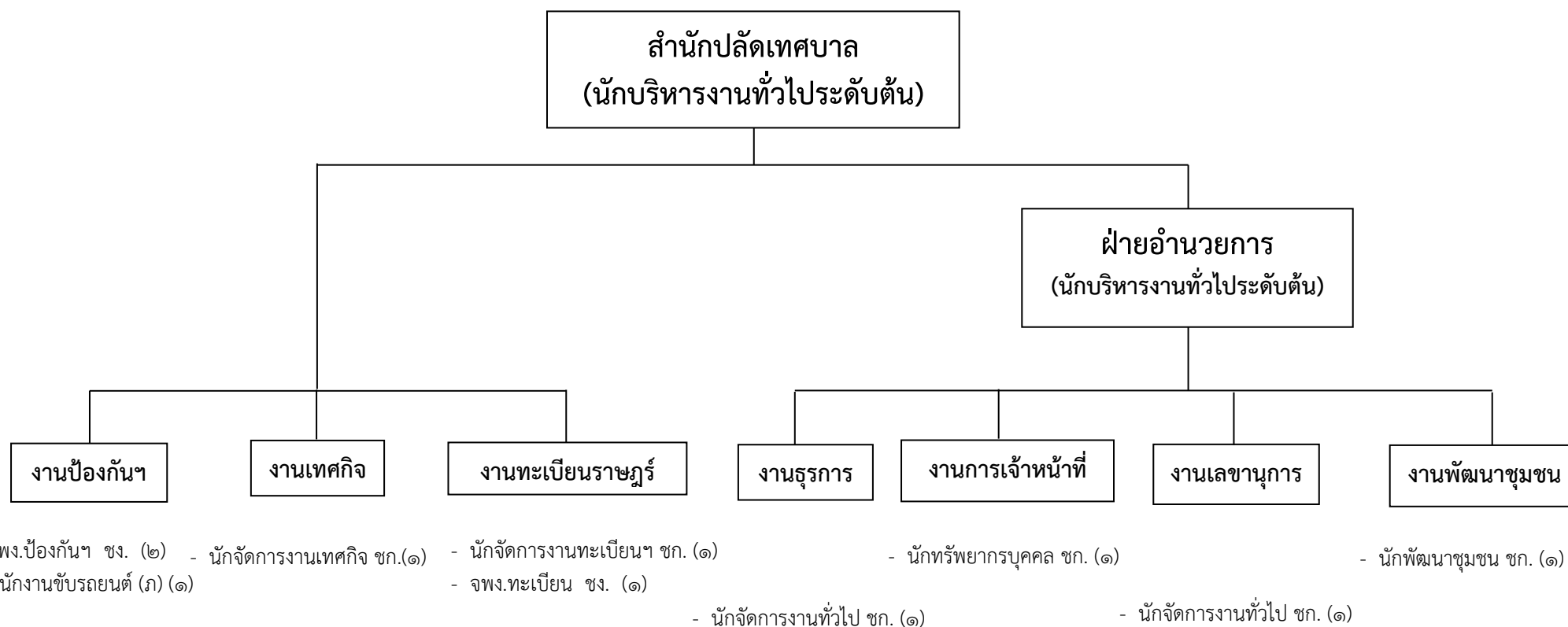
ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 = 52,479,000 บาท ภาระค่าใช้จ่าย ปี พ.ศ. 2565 = 32.55%

ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 = 55,102,950 บาท ภาระค่าใช้จ่าย ปี พ.ศ. 2566 = 32.04%

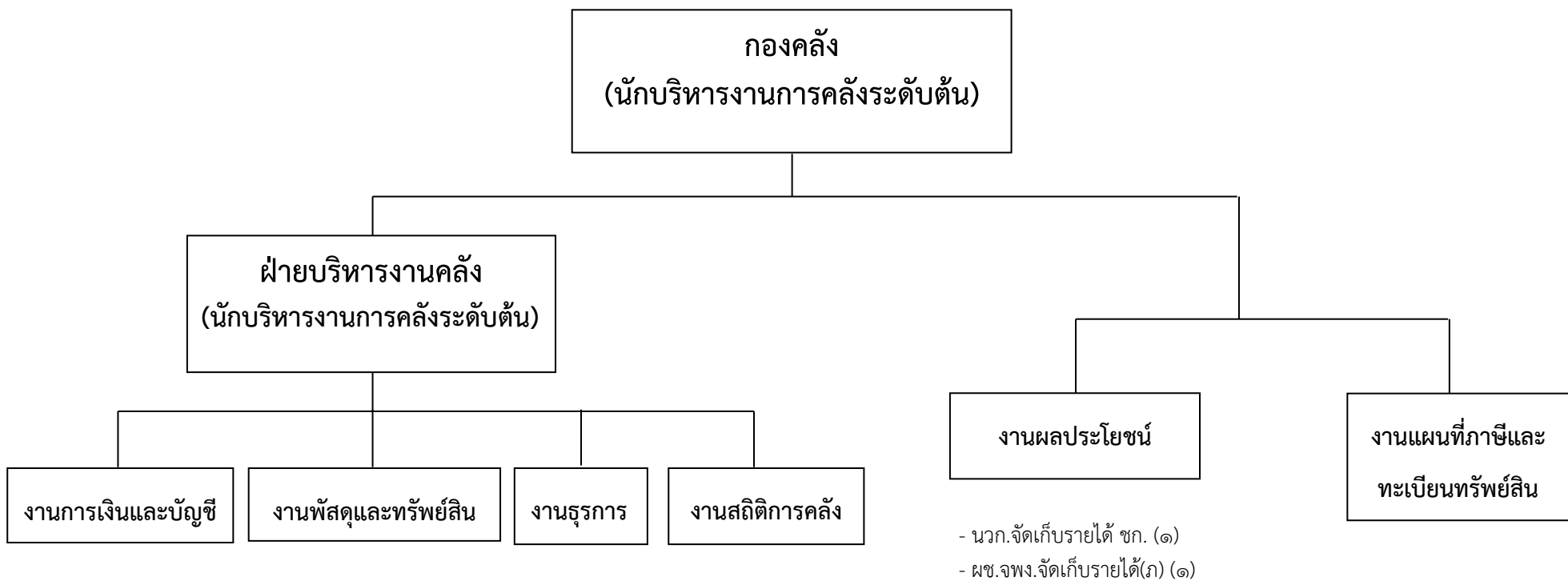
ยุบตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ) และเพิ่มตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จะมีภาระค่าใช้จ่ายอยู่ที่ 33.05%

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
เทศบาลตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน



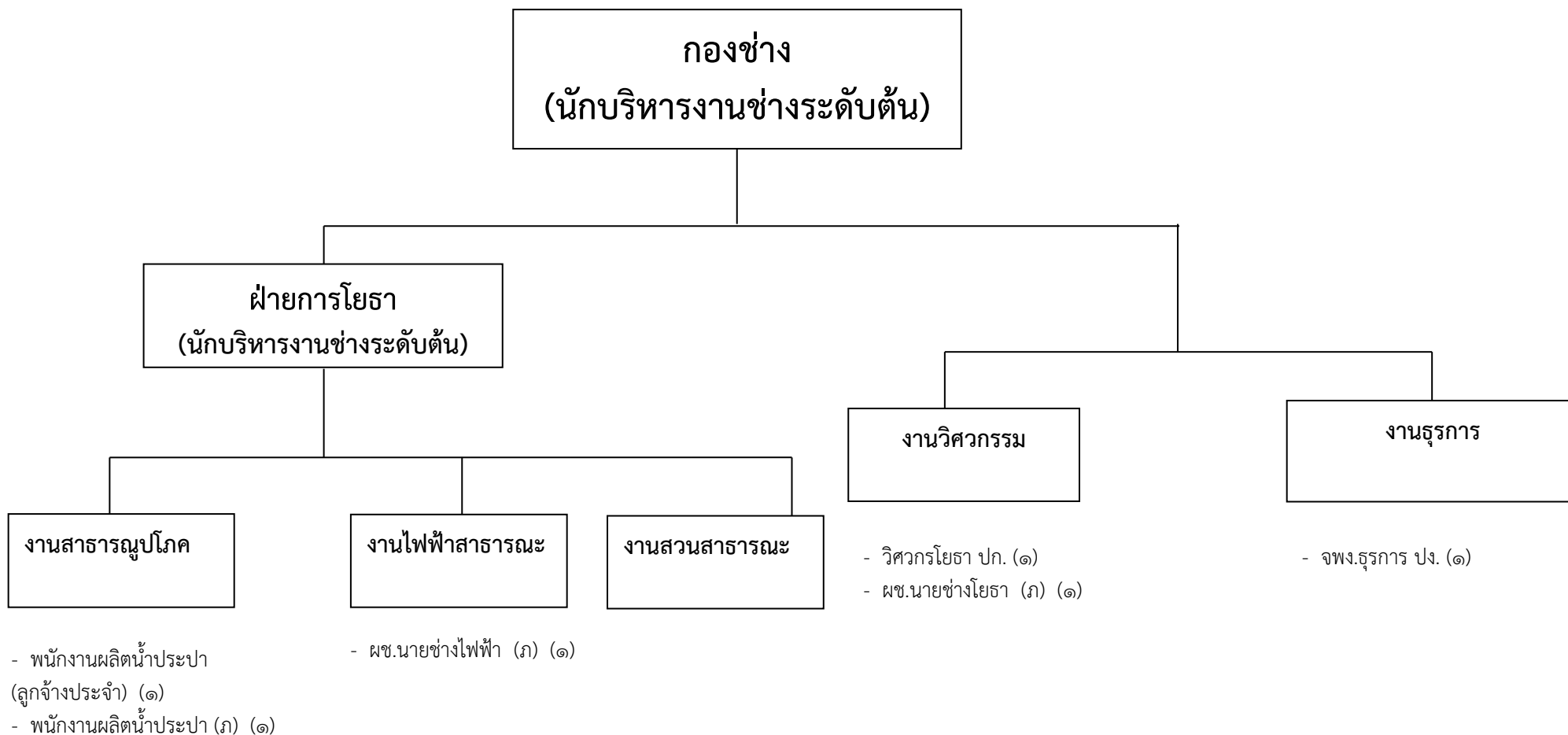


ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ
	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		
จำนวน	-	๒	๖	-	๓	-	-	๑

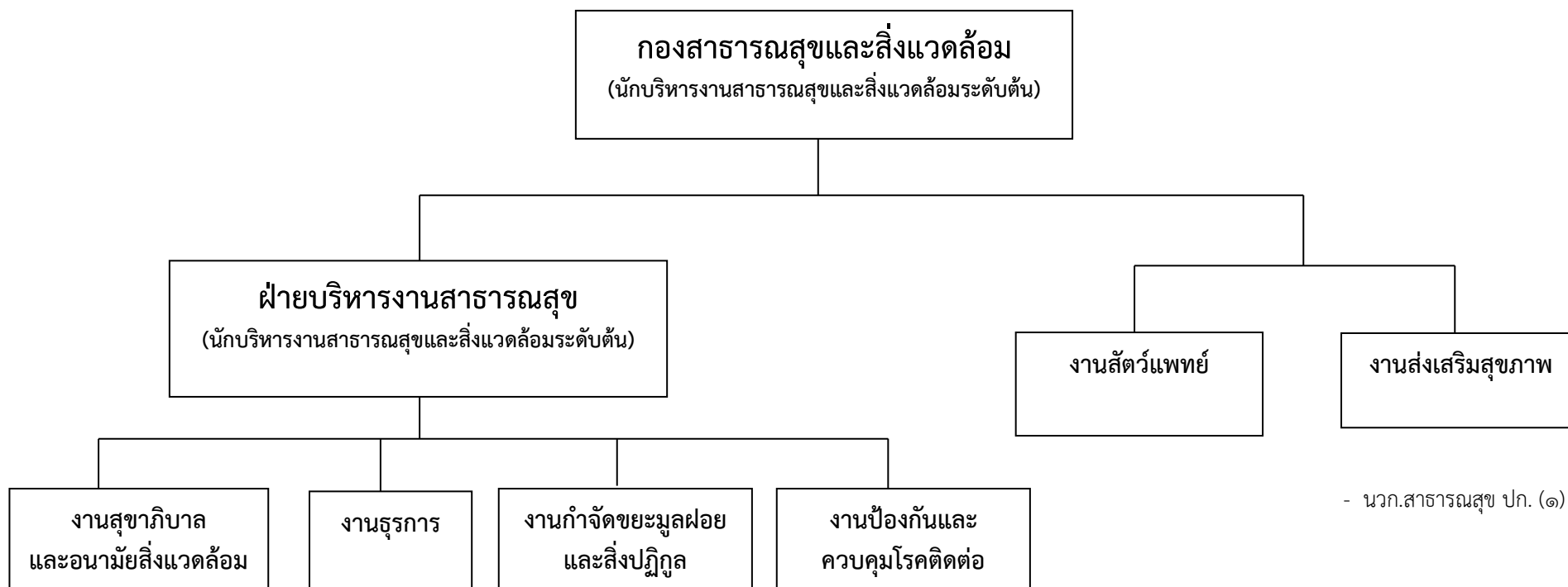


- จพง.การเงินและบัญชี ชง. (๑) - นวก.พัสดุ ชก. (๑) - ผช.จพง.ธุรการ (ภ) (๑) - นวก.คลัง ปก. (๑)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ
	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		
จำนวน	-	๒	๒	๑	๑	-	-	๒



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ
	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		
จำนวน	-	๒	-	๑	-	๑	๑	๓

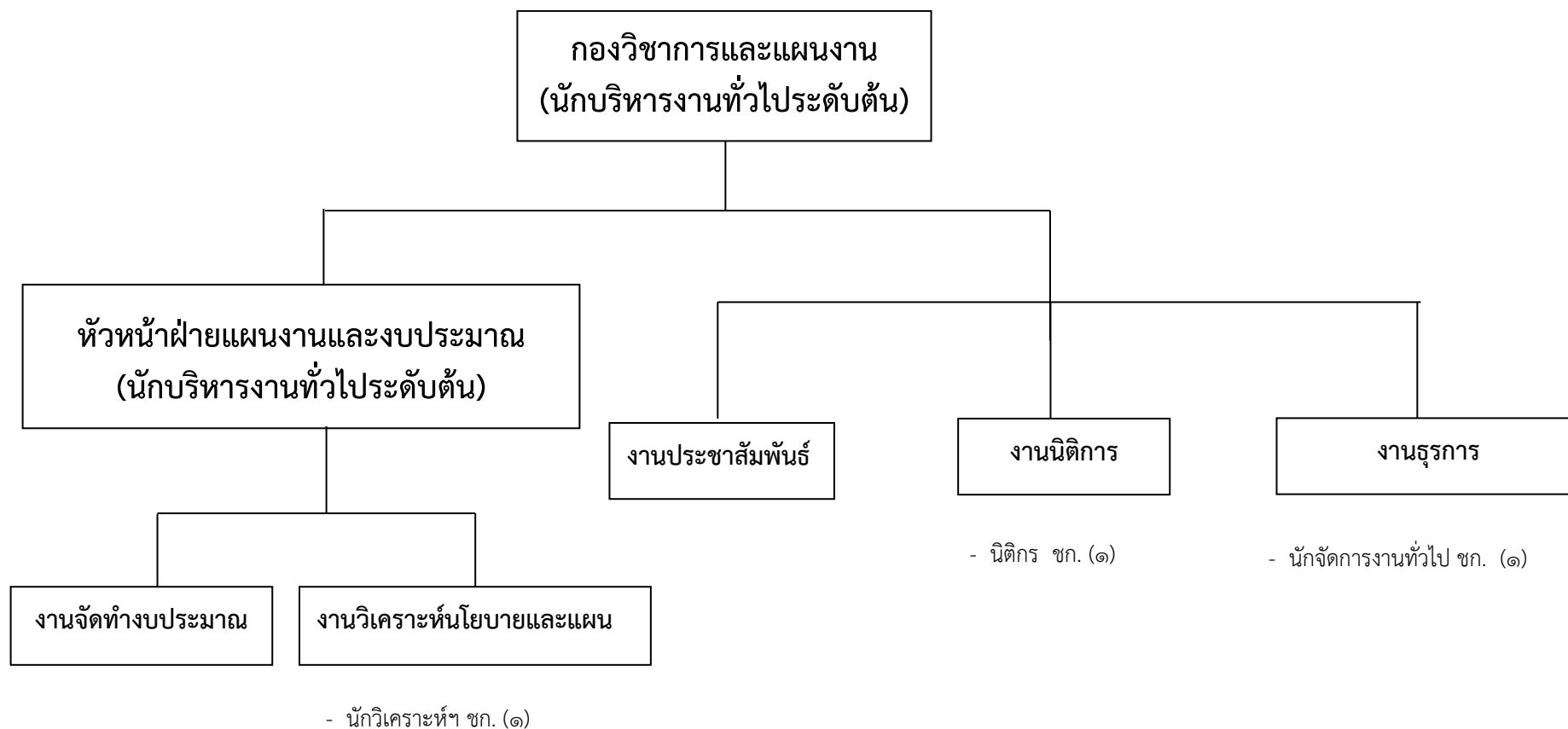


- นวก.สาธารณสุข ปก. (๑)

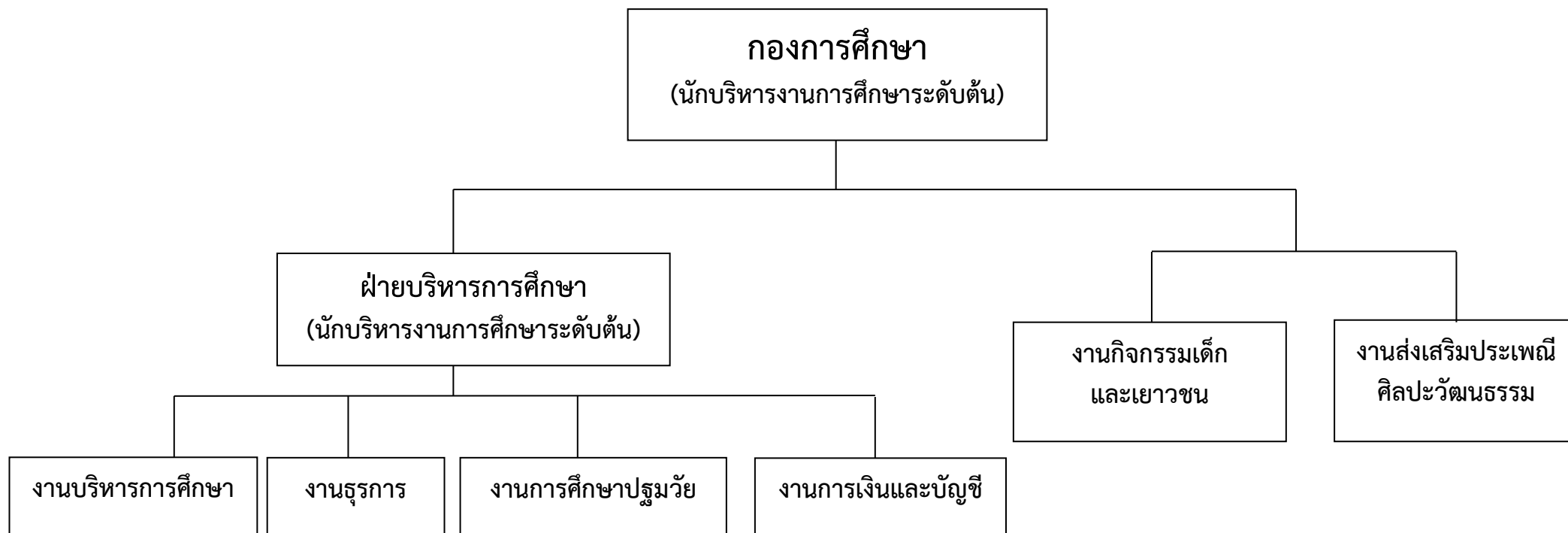
- นักจัดการงานทั่วไป ชก. (๑)

- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา
(ลูกจ้างประจำ) (๑)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ
ระดับ	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		
จำนวน	-	๒	๑	๑	-	-	๑	-



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ
	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		
จำนวน	-	๒	๓	-	-	-	-	-



- นักจัดการงานทั่วไป ชก. (๑)
- ครู (๔)
- จพง.การเงินฯ ปง. (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ครู			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ
	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	คศ.๒	คศ.๑	คผช.		
จำนวน	-	๒	๑	-	-	๑	๒	๒	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	จ.ส.อ.บัณฑิต พรหมรักษ์	รปม.	๒๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๘๖,๗๒๐ (๔๐,๕๖๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๖๕๔,๗๒๐

สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายธนุทัศน์ วัดคำ	ร.ม.	๒๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๕-๕-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
๒	นางสาวติยาภ สัจจา	รปม.	๒๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๓๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐*๖)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	-	๓๘๐,๖๔๐
๓	นางสายรุ้ง นาคทั้ง	รปม.	๒๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐*๑๒)	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๔	นางสาวจาวรรณ นันทิยา	รปม.	๒๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐*๑๒)	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๕	นางสาวสุพรรณี มีสา	รปม.	๒๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐*๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๖	นางสาววาสนา ป้องสา	ร.ม.	๒๕-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและ บัตร	ชก.	๒๕-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและ บัตร	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐*๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๗	นางวรางคณา บริรักษ์ตั้งกุล	ร.ม.	๒๕-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๕-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐*๑๒)	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๘	นายโยธิน รัตนวงศ์	รปม.	๒๕-๒-๐๑-๓๘๐๙-๐๐๑	นักจัดการงานเทศกิจ	ชก.	๒๕-๒-๐๑-๓๘๐๙-๐๐๑	นักจัดการงานเทศกิจ	ชก.	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐*๑๒)	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๙	นางพลอยฉัตร มะลิสม	ปวส.	๒๕-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๒๕-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๒๕๔,๒๘๐ (๒๑,๑๙๐*๑๒)	-	-	๒๕๔,๒๘๐
๑๐	จำเอนแสน สอนใจ	ปวท.	๒๕-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย	ชง.	๒๕-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย	ชง.	๓๔๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐*๑๒)	-	-	๓๔๖,๕๖๐
๑๑	นายทนงศักดิ์ ปลอดโยน	ปวส.	๒๕-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย	ชง.	๒๕-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย	ชง.	๒๖๙,๘๘๐ (๒๒,๔๙๐*๑๒)	-	-	๒๖๙,๘๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๒	นายเอกชัย ใจน้อย	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๗,๙๖๐ (๙,๘๓๐*๑๒)	-	-	๑๑๗,๙๖๐

กองคลัง (๐๔)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสาวอำพร ปิณฑนทิพย์	บธ.ม.	๒๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๑๘,๐๘๐
๒	นางสุวารี จิตอารี	บธ.ม.	๒๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐*๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	-	๓๕๔,๓๖๐
๓	นางสายชล ปลอดโยน	บธ.บ.	๒๕-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก.	๒๕-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก.	๒๖๖,๗๖๐ (๒๒,๒๓๐*๑๒)	-	-	๒๖๖,๗๖๐
๔	นางสาวกรรณิการ์ ยอดสอน	บธ.ม.	๒๕-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๕-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐*๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๕	นางสาวเมย์วดี เขตกรรม	บธ.ม.	๒๕-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๕-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐*๑๒)	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๖	นายสุทธิสันต์ ปันขุน	ปวส.	๒๕-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ชง.	๒๕-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ชง.	๒๗๕,๐๕๐ (๒๒,๙๒๐*๑๒)	-	-	๒๗๕,๐๕๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๗	นายวินัย สมบูรณ์	วท.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๕,๕๒๐ (๑๒,๙๖๐*๑๒)	-	-	๑๕๕,๕๒๐
๘						-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	-	-	กำหนด เพิ่ม

กองช่าง (๐๕)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	-	-	๒๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๒	-	-	๒๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๓	นายแมน ปาละ	วศ.ป.	๒๕-๒-๐๕-๓๔๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๒๕-๒-๐๕-๓๔๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๒๙๘,๔๔๐ (๒๔,๘๗๐*๑๒)	-	-	๒๙๘,๔๔๐
๔	นางแสงเดือน อีสาน	ปวส.	๒๕-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๕-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๙๖,๐๘๐ (๑๖,๓๔๐*๑๒)	-	-	๑๙๖,๐๘๐
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>											
๕	นายบัญชา สายวงศ์	ม.ศ.๕	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๒๓๒,๙๒๐ (๑๙,๔๑๐*๑๒)	-	-	๒๓๒,๙๒๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๖	นายอุดม อุทธิยา	ม.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๖๕,๒๔๐ (๑๓,๗๗๐*๑๒)	-	-	๑๖๕,๒๔๐
๗	นายอภิชัย บริคุต	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐*๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๘	นายศรายุทธ โทบุรินทร์	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๑๙,๘๘๐ (๙,๙๙๐*๑๒)	-	-	๑๑๙,๘๘๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายวรพล ผลหอม	ส.ป.	๒๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๒๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๓๑,๔๐๐
๒	นางดาเรศ สีนสกุลวิวัฒน์	ส.ม.	๒๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๒๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐*๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	-	๔๗๓,๕๒๐
๓	นางปรียากร ณ น่าน	รปม.	๒๕-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๕-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐*๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๔	นางสาวชนนี โทปรินทร์	พย.บ.	๒๕-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๕-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๒๙,๙๒๐ (๑๙,๑๖๐*๑๒)	-	-	๒๒๙,๙๒๐
	ลูกจ้างประจำ											
๕.	นายชาติรี สมแสง	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๒๗๕,๗๖๐ (๒๒,๙๘๐*๑๒)	-	-	๒๗๕,๗๖๐

กองวิชาการและแผนงาน (๐๗)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลั้งเดิม			กรอบอัตรากำลั้งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นางวิษุตา วรรณภพ	รปม.	๒๕-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๓	ผอ.กองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๕-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๓	ผอ.กองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๕๑,๓๒๐
๒	นางจรรยพร กัตติยา	ศศ.บ.	๒๕-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๔	หน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๕-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๔	หน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐*๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	-	๓๖๗,๓๒๐
๓	นางขวัญฤดา วัตคำ	คศ.บ.	๒๕-๒-๐๗-๓๑๐๑-๐๐๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๕-๒-๐๗-๓๑๐๑-๐๐๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐*๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๔	นางสาวกัลยกร ตามัย	ศศ.บ.	๒๕-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๕-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐*๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๕	นายชยภฤต รัตนะ	น.บ.	๒๕-๒-๐๗-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๕-๒-๐๗-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐*๑๒)	-	๕๔,๐๐๐ (๔,๕๐๐*๑๒)	๔๓๐,๐๘๐

กองการศึกษา (๐๘)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นางบานเย็น ยาวีไชย	ศษ.ม.	๒๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๓๑,๔๐๐
๒	-	-	๒๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหาร การศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๓	นางสาวมธุริน อินต๊ะนาม	รปม.	๒๕-๒-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๕	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๕-๒-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๕	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๖๐,๕๒๐ (๒๑,๗๑๐*๑๒)	-	-	๒๖๐,๕๒๐
๔	น.ส.กัจจามาศ รัตนกมลชัย	ปวส.	๒๕-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ปง.	๒๕-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ปง.	๑๕๘,๗๖๐ (๑๓,๒๓๐*๑๒)	-	-	๑๕๘,๗๖๐
๕	นางน้ำผึ้ง ไชยอักษร	ค.บ.	๒๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๒	ครู	คศ.๑	๒๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๒	ครู	คศ.๑	๒๑๐,๖๐๐ (๑๗,๕๕๐*๑๒)	-	-	๒๑๐,๖๐๐
๖	-	-	๒๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๓	ครู	คศ.๑/ คศ.๒	๒๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๓	ครู	คศ.๑/ คศ.๒	๓๔๔,๗๖๐ (๒๘,๗๓๐*๑๒)	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	๓๘๖,๗๖๐ (ว่างเดิม)
๗	นางจิรวรรณ กำแก้ว	ศษ.ม.	๒๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๔	ครู	คศ.๒	๒๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๔	ครู	คศ.๒	๓๑๑,๒๘๐ (๒๕,๙๔๐*๑๒)	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	๓๕๓,๒๘๐
๘	นางสุภัทสรดา ดวงปัญญารัตน์	ศษ.บ.	๒๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๕	ครู	คศ.๑	๒๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๕	ครู	คศ.๑	๒๔๓,๖๐๐ (๒๐,๓๐๐*๑๒)	-	-	๒๔๓,๖๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๙	นางสาวชงโค คำเทพ	ศษ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๐,๖๐๐ (๑๒,๕๕๐*๑๒)	-	-	๑๕๐,๖๐๐
๑๐	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	-	-	ยุบ ตำแหน่ง

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลั้งเดิม			กรอบอัตรากำลั้งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสาวสุมาลี วิศรุตเวสสะภู	บธ.บ.	๒๕-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๕-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐*๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๔๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลทุ่งช้าง กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลทุ่งช้าง ต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลทุ่งช้าง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่น ไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกัน ก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลทุ่งช้าง ได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบกับนโยบายของคณะผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลทุ่งช้าง จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การฝึกอบรม เช่น จัดฝึกอบรมโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือองค์กรต่างๆ ที่จัดฝึกอบรมทั้งภาครัฐและเอกชน
๓. การศึกษาดูงาน
๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
๕. ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้โดยการศึกษาต่อในหลักสูตรต่างๆ ฯลฯ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลทุ่งช้าง พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

บทนำ

๑. ความสำคัญ

ทรัพยากรบุคคลขององค์กร เป็นปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่สำคัญยิ่งขององค์กร ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะในสภาวะการปัจจุบันที่บริบททางสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้วยกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้ความรู้ที่เกิดขึ้นได้รับการสื่อสารในหลายช่องทางองค์กรต่างๆ จำเป็นต้องมีการพัฒนา ปรับตัวตลอดเวลา เพื่อให้สามารถแข่งขันและตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ ก่อให้เกิดแนวทางการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการที่จะทำให้งานบุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับหลักเกณฑ์ของ ก.จังหวัด กำหนดให้ส่วนราชการต้นสังกัด มีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และสร้างเสริมแรงจูงใจ ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ซึ่งมีเจตนารมณ์ที่จะพัฒนาข้าราชการให้เป็นผู้กว้าง รอบรู้ รู้ลึก และรู้ทัน เพื่อเป็นแรงผลักดันที่สำคัญขององค์กร อีกทั้งทำให้งานบุคลากรมีค่านิยมการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้น ประโยชน์ของประชาชนและผลสัมฤทธิ์ของงาน

เทศบาลตำบลทุ่งช้าง จึงได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยให้สอดคล้องและ ประยุกต์ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. หลักการ

เพื่อเป็นการบ่มเพาะ ปลุกฝัง และสร้างเสริมให้พนักงานเทศบาลตำบลทุ่งช้าง เป็นข้าราชการ มีคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนการพัฒนา ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการบริหารงานที่ดีขึ้น มีความโปร่งใส ก่อให้เกิดประโยชน์กับพื้นที่และ ประชาชนโดยทั่วไป

ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหาร จัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบ ต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิด การพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายใน องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดน่าน

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๔ กิจการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ซึ่งกำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะ เวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล ซึ่งวิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายสำนักงาน ก.ท. สำนักงาน ก.ท.จ. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.ท. สำนักงาน ก.ท.จ. ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม เช่น

การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

และได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลทุ่งช้าง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น โดยให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรทุกสายงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล

คณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง เห็นสมควรให้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ให้พนักงานเทศบาลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง

๓. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ให้เทศบาลตำบลทุ่งช้างเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.ท.จ.น่าน หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม

๔. ขั้นตอนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลทุ่งช้าง ได้กำหนดขั้นตอนในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ดังนี้

๔.๑ การเตรียมและวางแผน

- ศึกษาหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน โดยการศึกษา วิเคราะห์ว่าพนักงานเทศบาลแต่ละคนสมควรที่จะได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติ งานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

- จัดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๔.๒ การดำเนินการพัฒนา

การเลือกวิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา การหาความจำเป็นในการพัฒนา แล้วนำข้อมูลที่ได้มาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และหัวข้อหรือประเด็นที่พนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา โดยเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การทัศนศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา ตลอดจนงบประมาณ เป็นต้น

บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้อง

ผู้ปฏิบัติงาน

๑. ระบุเป้าหมายการพัฒนาและกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย
๒. ระบุความรู้ ทักษะ ความสามารถที่ต้องการพัฒนา
๓. ปรึกษาผู้บังคับบัญชาระดับต้น หรือพี่เลี้ยง เพื่อหาข้อตกลงร่วมเกี่ยวกับเป้าหมาย

วัตถุประสงค์และกิจกรรมการพัฒนา

๔. ประสานงานกับหน่วยงานการเจ้าหน้าที่หรือหน่วยฝึกอบรม เพื่อกำหนดระยะเวลาหรือกิจกรรมการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้

๕. ดำเนินการพัฒนาตามแผน
๖. แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบเพื่อประเมินผลการพัฒนา และติดตามผลการปฏิบัติงาน

ผู้บังคับบัญชา

๑. ให้ข้อมูลย้อนกลับโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน จุดเด่น หรือเรื่องที่ควรปรับปรุง
๒. ให้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร หรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องตามความเห็นสมควร
๓. ประเมินหาความจำเป็นในการช่วยพัฒนาพนักงานเทศบาลในการวางแผนและดำเนิน

กิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

๔. ให้คำปรึกษาและให้การสนับสนุนในการพัฒนาแก่ผู้ปฏิบัติงาน
๕. พิจารณาว่ากิจกรรมการพัฒนาต่างๆ สอดคล้องหรือสนับสนุนตามเป้าหมายแผนพัฒนา

พนักงานเทศบาลหรือไม่

๖. ประเมินผลการพัฒนาของผู้ปฏิบัติงาน

๓. วิสัยทัศน์

พนักงานเทศบาลตำบลทุ่งช้างมีภูมิคุ้มกันต่อปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล และเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชนในพื้นที่ภายในปี พ.ศ.๒๕๖๖

๔. พันธกิจ

เสริมสร้างพัฒนาผู้นำและพนักงานเทศบาลทุกระดับ ไปพร้อมกับการปรับกลไกการบริหารงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๕. เป้าประสงค์

๕.๑ เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกลไกในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง โดยเฉพาะการยึดหลัก ธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น

๕.๒ ก่อให้เกิดความเข้มแข็งและมีจิตสำนึกในหน้าที่ของพนักงานเทศบาลเพื่อให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม

๕.๓ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี และวิธีการปฏิบัติงาน ตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

๕.๔ เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง

๕.๕ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๕.๖ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๕.๗ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในเทศบาลตำบล

๕.๘ เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

๖. ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลทุ่งช้าง ช่วง พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ได้รับการเสริมสร้างตามหลักธรรมาภิบาล

๒. ระดับความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในภาพรวมของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๑๐ เมื่อเทียบระหว่างปี ๒๕๖๖ กับปี ๒๕๖๓

๓. ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนผู้รับบริการ อยู่ในระดับไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๕

๔. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ อยู่ในระดับไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๕

๕. ร้อยละ ๘๕ ของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลทุ่งช้าง มีความพึงพอใจในแนวทางการพัฒนาบุคลากร

เป้าหมาย

๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลทุ่งช้าง ประกอบด้วย

- ๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
- ๑.๒ การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาเทศบาลตำบลทุ่งช้าง
- ๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ
- ๑.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
- ๑.๕ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลทุ่งช้างทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการกรมบ้านเมืองที่ดี

๗. ยุทธศาสตร์ในการพัฒนา

เทศบาลตำบลทุ่งช้าง มีพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทั้งสิ้น จำนวน ๔๔ คน มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ๑ หน่วยงาน โดยมีพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามส่วนราชการ ดังนี้

- สำนักปลัดเทศบาล	จำนวน	๑๒	คน
- กองคลัง	จำนวน	๗	คน
- กองช่าง	จำนวน	๖	คน
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวน	๕	คน
- กองวิชาการและแผนงาน	จำนวน	๕	คน
- กองการศึกษา	จำนวน	๘	คน
- หน่วยตรวจสอบภายใน	จำนวน	๑	คน

การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (Strengths)

๑. เทศบาลตำบลทุ่งช้างมีโครงสร้างของหน่วยงานที่ชัดเจน รวมถึงมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรที่ชัดเจน
๒. มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามหลักการบริหารงานบุคคลไว้เป็นลายลักษณ์อักษร
๓. มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ กำหนดไว้ชัดเจน (ตาม พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบต.)
๔. มีเครื่องมือ เครื่องใช้ และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๕. พนักงานเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่จึงทำให้ทราบสภาพพื้นที่ ปัญหา ความต้องการตลอดจน สอดคล้องในการติดต่อประสานงานได้เป็นอย่างดี
๖. พนักงานเจ้าหน้าที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาลตำบลทุ่งช้าง และพื้นที่ภายในจังหวัดน่าน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา และสามารถทำงานเกินเวลาได้
๗. พนักงานเจ้าหน้าที่มีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย
๘. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

จุดอ่อน (Weakness)

๑. พนักงานเจ้าหน้าที่บางส่วนยังไม่เข้าใจในการกิจของเทศบาลที่มีความหลากหลายอย่างดีพอ
๒. พนักงานผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

๓. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน

๔. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๕. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
๖. พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดความกระตือรือร้น
๗. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่

โอกาสและแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง (Opportunities)

๑. พนักงานเจ้าหน้าที่มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ โดยความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรีถึงปริญญาโท
๒. พนักงานเจ้าหน้าที่มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๓. พนักงานเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี
๔. พนักงานเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา
๕. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายส่งผลให้การทำงานมีความละเอียดรอบคอบมีโอกาสเสี่ยงต่อการทุจริตน้อย
๖. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน

อุปสรรค (Threat)

๑. การเมืองเข้ามามีบทบาทต่อการบริหารจัดการมากขึ้น
๒. ระเบียบฯ ข้อกฎหมาย บางตัวจำกัดอำนาจหน้าที่บางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๓. พนักงานเจ้าหน้าที่มีความก้าวหน้าในวงแคบ
๔. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล
๕. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยาก มักกระหน่ำญาติพี่น้อง

สามารถสรุปการวิเคราะห์ทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดังนี้

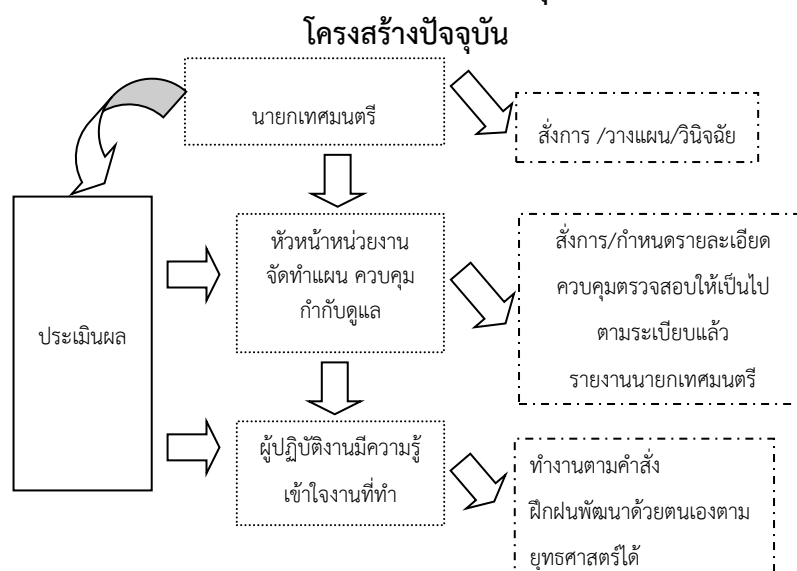
จุดแข็ง เทศบาลตำบลทุ่งช้างมีโครงสร้างของหน่วยงานที่ชัดเจน รวมถึงมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรที่ชัดเจน ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากรอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ระเบียบกฎหมายกำหนดไว้ รวมถึงมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามหลักการบริหารงานบุคคลไว้เป็นลายลักษณ์อักษร มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ กำหนดไว้ชัดเจน (ตาม พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบท.) มีเครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และเทศบาลตำบลทุ่งช้างมีบุคลากรเกือบครบทุกตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแผนอัตราจ้าง มีผู้ปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่ง ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งสามารถสนองตอบต่อนโยบายของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ในการฟื้นฟู วัฒนธรรม การพัฒนาทางการศึกษา กองการศึกษาได้มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรครู เป็นต้น

จุดอ่อน มีงบประมาณอย่างจำกัดไม่สอดคล้องกับภารกิจที่มีมากขึ้น ทั้งภารกิจที่ถ่ายโอนอื่นๆ บางสายงานยังขาดการพัฒนาเฉพาะด้าน ซึ่งจำเป็นเพื่อให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ และเนื่องจากการ ถ่าย โอนภารกิจจากส่วนกลางแต่ไม่มีบุคลากรและงบประมาณมาด้วยทำให้เกิดปัญหา

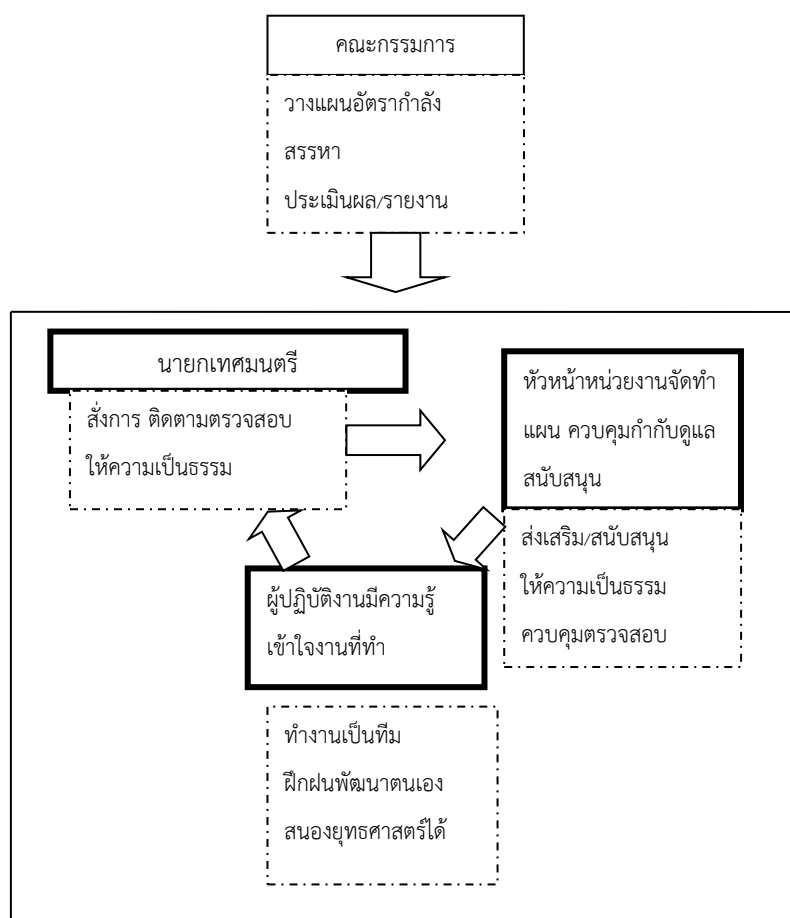
โอกาส มีโอกาสได้รับการอบรมจากหน่วยงานต่างๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากร

อุปสรรค ภาระค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากรตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งปัจจุบันมีการปรับฐานเงินเดือนขึ้นแต่หลักเกณฑ์ภาระค่าใช้จ่ายยังคงอยู่ที่ร้อยละ ๔๐ ทำให้เกิดปัญหาด้านภาระค่าใช้จ่าย อีกทั้งระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวก จากความสัมพันธ์แบบเครือญาติที่ยังคงมีอยู่ในองค์กร

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งช้างที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



เทศบาลตำบลทุ่งช้าง ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลทุ่งช้าง โดยกำหนดให้สอดคล้องและประยุกต์ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติให้กับข้าราชการและพนักงานจ้าง โดยมีกิจกรรมดังนี้

- ๑) จัดให้มีแนวทางและการดำเนินการยกย่องบุคลากร เพื่อเป็นต้นแบบ
- ๒) สร้างองค์กรให้มีความโปร่งใส และมีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)
- ๓) กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาข้าราชการ โดยมีกิจกรรมดังนี้

- ๑) ปลุกจิตสำนึกผ่านแนวทางต้นแบบ เช่น พระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท
- ๒) หลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาที่เหมาะสมของข้าราชการแต่ละตำแหน่งทั้งที่จัดเองและหน่วยราชการอื่นจัดทำ
- ๓) สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการจัดองค์ความรู้
- ๔) การกำหนดให้มีการปฐมนิเทศข้าราชการ และพนักงานจ้าง บรรจุใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล โดยมีกิจกรรมดังนี้

- ๑) สร้างกระบวนการการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ให้มีความโปร่งใส
- ๒) กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้บุคลากรทุกคน

ทราบล่วงหน้า

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมและความสามัคคี โดยมีกิจกรรมดังนี้

- ๑) เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น แนวทางการปฏิบัติงาน และการพัฒนา
- ๒) เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมการเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา

๘. รายละเอียดของกิจกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑. จัดให้มีแนวทางและการดำเนินการ ยกย่องบุคลากรเพื่อเป็นต้นแบบ	- กำหนดเกณฑ์และดำเนินการประกาศเกียรติคุณแก่ข้าราชการ พนักงานจ้างเพื่อเป็นต้นแบบในการยึดถือปฏิบัติ	- ในแต่ละปีงบประมาณมีการดำเนินการคัดเลือกบุคคลรต้นแบบจำนวน ๑ ครั้ง
๒. สร้างองค์กรให้มีความโปร่งใสและมีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)	- สร้างช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่หลากหลาย - เปิดเผยแพร่กระบวนการขั้นตอนต่างๆ โดยเฉพาะการประเมินผลการปฏิบัติงาน	- เทศบาลตำบลทุ่งช้างเปิดให้บุคคลทั่วไปในการเข้าถึงการปฏิบัติงานที่หลากหลายและสะดวก - บุคลากรในองค์กรได้รับทราบกระบวนการประเมินประสิทธิภาพล่วงหน้าการประเมินในรอบ
๓. กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	- สร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมให้บุคลากรทุกคนถือปฏิบัติ	- เทศบาลตำบลทุ่งช้าง มีมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างถือปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑. ปลุกจิตสำนึกผ่านแนวทางต้นแบบ เช่น พระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท ฯลฯ	- น้อมนำพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาทมาให้บุคลากรยึดถือในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต	- พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างได้นำแนวทางพระราชกรณียกิจ พระราชกิจวัตร พระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต
๒. หลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาที่เหมาะสมของพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่ง ทั้งที่จัดเองและหน่วยราชการอื่นจัดทำ	- วิเคราะห์สภาพปัญหาที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน - กำหนดโครงการอบรมเพื่อนำความรู้ไปแก้ปัญหา - สอบถามบุคลากรประสงค์จะต้องการพัฒนาในด้านใด	- โครงการอบรมของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง ตรงตามปัญหาที่เกิดขึ้น และตามความต้องการของพนักงานเทศบาล

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
		- พนักงานเทศบาล ได้รับการส่งเสริมเข้าอบรมตามความเหมาะสมของแต่ละตำแหน่ง
๓. สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการจัดองค์ความรู้	- ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาเพิ่มเติม - จัดองค์ความรู้ด้านต่างๆ ไว้ให้บุคลากรได้ทำการศึกษา	- พนักงานเทศบาลตำบลทุ่งช้าง เป็นบุคลากรที่มีความรู้ที่หลากหลาย - ภายในองค์กร มีสื่อความรู้ที่หลากหลายให้ข้าราชการได้ศึกษาสืบค้นในแต่ละด้าน
๔. การกำหนดให้มีการปฐมนิเทศข้าราชการ และพนักงานจ้างที่บรรจุใหม่	- ข้าราชการ , พนักงานจ้างที่บรรจุใหม่ ต้องได้รับการปฐมนิเทศทุกคน	- ข้าราชการ , พนักงานจ้างที่บรรจุใหม่ ได้รับการปฐมนิเทศก่อนเข้าปฏิบัติงานทุกคน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑. สร้างกระบวนการการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส	- ใช้ระบบการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระบบเปิด - มีการทำความเข้าใจระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ก่อนทำการประเมินในรอบ	- การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง เกิดจากข้อเสนอของผู้ถูกประเมิน และทำความเข้าใจกับผู้ประเมิน
๒. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้บุคลากรทุกคนทราบล่วงหน้า	- ประกาศหลักเกณฑ์ แนวทางการประเมินให้บุคลากรทุกคนทราบก่อนทำการประเมิน	- เทศบาลตำบลทุ่งช้าง มีการกำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆ เช่น การลา การมาสาย และหลักเกณฑ์อื่นๆ ที่จำเป็น ประกาศให้พนักงานและพนักงานจ้างได้รับทราบก่อนรอบการประเมินทุกครั้ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น แนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา	- เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้แสดงความคิดเห็นแนวทางการพัฒนาข้าราชการ เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารประกอบการบริหาร	- ผู้บริหารของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง นำข้อเสนอของบุคลากรภายในองค์กร ประกอบการบริหารงาน
๒. เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมการเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา	- เปิดโอกาสให้ประชาชนที่อยู่ในข่ายรับบริการ ได้แสดงความคิดเห็นถึงแนวทางที่ต้องการให้บุคลากรในเทศบาลให้บริการต่อประชาชน	- ผู้บริหารของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง นำข้อเสนอแนะของประชาชนมาปรับปรุงกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง

แผนปฏิบัติการการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปีงบประมาณ พ.ศ.2564

เทศบาลตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน

กิจกรรม	โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
ยุทธศาสตร์ที่ 1															
การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติให้กับ ข้าราชการและพนักงานจ้าง โดยมีกิจกรรมดังนี้ 1. จัดให้มีแนวทางและการดำเนินการ ยกย่องบุคลากรเพื่อเป็นต้นแบบ 2. สร้างองค์กรให้มีความโปร่งใส และมีศักดิ์ศรี 3. กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	- โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมนำพาชีวิตพอเพียง										↔		10,000	สำนักปลัดเทศบาล	
	- โครงการวันท้องถิ่นไทย						↔								สำนักปลัดเทศบาล
	- โครงการธรรมะม่วนใจ้อำเภอทุ่งช้าง										↔	↔		10,000	กองการศึกษา
	- โครงการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี		↔	↔										100,000	กองวิชาการฯ
	- การจัดทำประมวลคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	↔	↔	↔											สำนักปลัดเทศบาล
	- การจัดทำประมวลคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ การเมืองท้องถิ่น ฝ่ายสภาท้องถิ่น	↔	↔	↔											สำนักปลัดเทศบาล
	- การจัดทำประมวลคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ การเมืองท้องถิ่น ฝ่ายบริหาร	↔	↔	↔											สำนักปลัดเทศบาล
ยุทธศาสตร์ที่ 2															
1. ปลุกจิตสำนึกผ่านแนวทางต้นแบบ เช่น พระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และ พระบรมราโชวาท ฯลฯ 2. หลักสูตรฝึกอบรมและโครงการ พัฒนาที่เหมาะสมของพนักงานเทศบาล	- โครงการปกป้องสถาบันสำคัญของชาติ			↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔			10,000	สำนักปลัดเทศบาล	
	- โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างความปลอดภัยและ สมานฉันท์ของคนในชาติ		↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔		20,000	สำนักปลัดเทศบาล	
	- โครงการรับเสด็จฯ	↔											↔	10,000	สำนักปลัดเทศบาล
	- โครงการรัฐพิธีต่างๆ และวันสำคัญของชาติ	↔											↔	20,000	สำนักปลัดเทศบาล
	- โครงการเทศบาลร่วมใจลดใช้พลังงาน	↔											↔	20,000	สำนักปลัดเทศบาล

[illegible]

กิจกรรม	โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
ยุทธศาสตร์ที่ 3															
	1. สร้างกระบวนการการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส	- โครงการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของ ทต.ทุ่งช้าง	←	→										20,000	สำนักปลัดเทศบาล
		- โครงการตรวจสอบคุณภาพผู้บริหาร พนักงานเทศบาลสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลทุ่งช้าง	←										→	100,000	กองสาธารณสุขฯ
	2. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	- การตรวจมาตรฐานการปฏิบัติราชการของ อบท. (LPA)							←	→					สำนักปลัดเทศบาล
		- การจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการ	←	→					←	→					ทุกส่วนราชการ
ยุทธศาสตร์ที่ 4															
	1. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น	- โครงการจัดประชาคมระดับตำบล				←	→							30,000	กองวิชาการฯ
		- โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชน	←										→	10,000	สำนักปลัดเทศบาล
	แนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา	- โครงการส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น			←	→								30,000	สำนักปลัดเทศบาล
		- โครงการจัดทำ/ทบทวนแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของ ทต.ทุ่งช้าง						←	→					30,000	กองวิชาการฯ
	2. เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมการเสนอแนะ	และสนับสนุนการจัดทำ/ทบทวน/ปรับปรุงแผนชุมชน													
		- โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผนชุมชนสู่การพัฒนาท้องถิ่น				←	→							30,000	กองวิชาการฯ
	แนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา	- โครงการบูรณาการแผนชุมชนระดับเทศบาลตำบลทุ่งช้าง				←	→							20,000	กองวิชาการฯ
		- โครงการแข่งขันกีฬาต่อต้านยาเสพติด			←	→								50,000	สำนักปลัดเทศบาล
		- โครงการแข่งขันกีฬาเทศบาลสัมพันธ์จังหวัดน่าน		←	→									100,000	กองการศึกษา
		- โครงการแข่งขันกีฬาส่วนราชการในเขตอำเภอทุ่งช้าง			←	→								60,000	กองการศึกษา
		- โครงการแข่งขันกีฬาชุมชนสัมพันธ์			←	→								200,000	กองการศึกษา
		- โครงการสืบสานประเพณีวันเข้าพรรษา									←	→		20,000	กองการศึกษา
		- โครงการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีสงกรานต์							←	→				200,000	กองการศึกษา

กิจกรรม	โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
	- โครงการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีลอยกระทง		↔											200,000	กองการศึกษา
	- โครงการสนับสนุนการจัดงานนมัสการพระธาตุจอมสลีแก้วดวงดี					↔								5,000	กองการศึกษา
	- โครงการสนับสนุนการจัดงานนมัสการพระธาตุภูเพียง								↔					5,000	กองการศึกษา
	- โครงการสนับสนุนการจัดงานนมัสการพระธาตุสิบสองราศี โพธิ์พูกษามหาพุทธเจดีย์		↔											5,000	กองการศึกษา
	- โครงการสนับสนุนการจัดงานนมัสการและสงฆ์น้ำพระพุทธรูป มงคลสัมฤทธิ์ 700 ปี							↔						5,000	กองการศึกษา
	โครงการส่งเสริมสนับสนุนฟื้นฟู ประเพณี วัฒนธรรมศิลปะพื้นบ้าน และภูมิปัญญาท้องถิ่นประจำหมู่บ้านในเขตเทศบาล	←											→	30,000	กองการศึกษา
	- โครงการสนับสนุนการจัดงานอนุรักษ์สืบสานประเพณีชนเผ่า ของหมู่บ้าน (บ้านแพะกลาง)	←											→	5,000	กองการศึกษา
	- โครงการสนับสนุนการจัดงานนมัสการพระบรมสารีริกธาตุ และพระบรมธาตุมงคลวิสุทธิผล							↔						5,000	กองการศึกษา

แผนปฏิบัติการการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปีงบประมาณ พ.ศ.2565

เทศบาลตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน

กิจกรรม	โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
ยุทธศาสตร์ที่ 1																
การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติให้กับ ข้าราชการและพนักงานจ้าง โดยมีกิจกรรมดังนี้ 1. จัดให้มีแนวทางและการดำเนินการ ยกย่องบุคลากรเพื่อเป็นต้นแบบ 2. สร้างองค์กรให้มีความโปร่งใส และมีศักดิ์ศรี 3. กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	- โครงการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมนำพาชีวิตพอเพียงพร้อมประกวด พนักงานดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม										↔	↔		30,000	สำนักปลัดเทศบาล	
	- โครงการวันท้องถิ่นไทย						↔	↔								สำนักปลัดเทศบาล
	- โครงการธรรมะม่วนใจ่อำเภอทุ่งช้าง										↔	↔	↔		10,000	กองการศึกษา
	- โครงการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี		↔	↔											100,000	กองวิชาการฯ
	- การจัดทำประมวลคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	↔	↔	↔												สำนักปลัดเทศบาล
	- การจัดทำประมวลคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ การเมืองท้องถิ่น ฝ่ายสภาท้องถิ่น	↔	↔	↔												สำนักปลัดเทศบาล
	- การจัดทำประมวลคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ การเมืองท้องถิ่น ฝ่ายบริหาร	↔	↔	↔												สำนักปลัดเทศบาล
ยุทธศาสตร์ที่ 2																
1. ปลุกจิตสำนึกผ่านแนวทางต้นแบบ เช่น พระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และ พระบรมราโชวาท ฯลฯ 2. หลักสูตรฝึกอบรมและโครงการ พัฒนาที่เหมาะสมของพนักงานเทศบาล	- โครงการปกป้องสถาบันสำคัญของชาติ			↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔				10,000	สำนักปลัดเทศบาล	
	- โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างความปลอดภัยและ สมานฉันท์ของคนในชาติ		↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔			20,000	สำนักปลัดเทศบาล	
	- โครงการรับเสด็จฯ	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔			10,000	สำนักปลัดเทศบาล	
	- โครงการรัฐพิธีต่างๆ และวันสำคัญของชาติ	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔			20,000	สำนักปลัดเทศบาล	
	- โครงการเทศบาลร่วมใจลดใช้พลังงาน	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔			20,000	สำนักปลัดเทศบาล	

กิจกรรม	โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
แต่ละตำแหน่ง ทั้งที่จัดเองและ หน่วยราชการอื่นจัดทำ 3. สร้างองค์กรให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ และการจัดองค์ความรู้ 4. การกำหนดให้มีการปฐมนิเทศ ข้าราชการ และพนักงานจ้าง	- โครงการการป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนในช่วงเทศกาลสำคัญ			↔				↔						10,000	สำนักปลัดเทศบาล
	- โครงการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล (อบรมตามตำแหน่ง)	←											→	300,000	สำนักปลัดเทศบาล
	- โครงการเพิ่มประสิทธิภาพงานทะเบียนราษฎร	←											→	30,000	สำนักปลัดเทศบาล
	- โครงการซ่อมแผนกยพิบัติระดับอำเภอ	←											→	20,000	สำนักปลัดเทศบาล
	- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.ทุ่งช้าง	←											→	50,000	กองการศึกษา
	- โครงการอบรม/ทบทวนให้ความรู้เบื้องต้นในการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย							↔	↔					30,000	สำนักปลัดเทศบาล
	- โครงการฝึกอบรมให้ความรู้แก่สมาชิกสภา			↔	↔									20,000	สำนักปลัดเทศบาล
	- โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพและศึกษาดูงานสมาชิกสภา/ ผู้บริหาร/พนักงานและลูกจ้าง	←											→	300,000	สำนักปลัดเทศบาล
	- โครงการจัดทำแหล่งเรียนรู้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลทุ่งช้าง	←											→	30,000	กองการศึกษา
	- โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป/ พรบ.ข้อมูลข่าวสาร/กฎหมายอื่นๆที่ควรรู้									↔	↔			30,000	กองวิชาการฯ
	- การประชุมประจำเดือนพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	←											→		สำนักปลัดเทศบาล
	- การประชุมรับนโยบายของหัวหน้าส่วนราชการและผู้บริหาร	←											→		สำนักปลัดเทศบาล
	- การปฐมนิเทศพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่บรรจุใหม่ทุกราย	←											→		สำนักปลัดเทศบาล

กิจกรรม	โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
ยุทธศาสตร์ที่ 3															
1. สร้างกระบวนการการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส	- โครงการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของ ทต.ทุ่งช้าง	←	→											30,000	สำนักปลัดเทศบาล
	- โครงการตรวจสอบสุขภาพผู้บริหาร พนักงานเทศบาลสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลทุ่งช้าง	←											→	100,000	กองสาธารณสุขฯ
2. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ชัดเจนให้กับบุคลากรทุกคนทราบล่วงหน้า	- การตรวจมาตรฐานการปฏิบัติราชการของ อปท. (LPA)								←	→					สำนักปลัดเทศบาล
	- การจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการ	←	→					←	→						ทุกส่วนราชการ
ยุทธศาสตร์ที่ 4															
1. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น	- โครงการจัดประชาคมระดับตำบล				←	→								30,000	กองวิชาการฯ
แนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา	- โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชน	←											→	10,000	สำนักปลัดเทศบาล
	- โครงการส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น			←	→									30,000	สำนักปลัดเทศบาล
	- โครงการจัดทำ/ทบทวนแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของ ทต.ทุ่งช้าง และสนับสนุนการจัดทำ/ทบทวน/ปรับปรุงแผนชุมชน						←	→						30,000	กองวิชาการฯ
2. เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมการเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา	- โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผนชุมชนสู่การพัฒนาท้องถิ่น				←	→								30,000	กองวิชาการฯ
	- โครงการบูรณาการแผนชุมชนระดับเทศบาลตำบลทุ่งช้าง				←	→								20,000	กองวิชาการฯ
	- โครงการแข่งขันกีฬาต่อต้านยาเสพติด			←	→									50,000	สำนักปลัดเทศบาล
	- โครงการแข่งขันกีฬาเทศบาลสัมพันธ์จังหวัดน่าน	←	→											100,000	กองการศึกษา
	- โครงการแข่งขันกีฬาส่วนราชการในเขตอำเภอทุ่งช้าง			←	→									60,000	กองการศึกษา
	- โครงการแข่งขันกีฬาชุมชนสัมพันธ์			←	→									200,000	กองการศึกษา
	- โครงการสืบสานประเพณีวันเข้าพรรษา										←	→		20,000	กองการศึกษา
	- โครงการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีสงกรานต์							←	→					200,000	กองการศึกษา

กิจกรรม	โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
	- โครงการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีลอยกระทง		↔											200,000	กองการศึกษา
	- โครงการสนับสนุนการจัดงานนมัสการพระธาตุจอมสลีแก้ววงศ์					↔								5,000	กองการศึกษา
	- โครงการสนับสนุนการจัดงานนมัสการพระธาตุภูเพียง								↔					5,000	กองการศึกษา
	- โครงการสนับสนุนการจัดงานนมัสการพระธาตุสิบสองราศี โพธิ์พูกษามหาพุทธเจดีย์		↔											5,000	กองการศึกษา
	- โครงการสนับสนุนการจัดงานนมัสการและสรงน้ำพระพุทธรูป มงคลสัมฤทธิ์ 700 ปี							↔						5,000	กองการศึกษา
	โครงการส่งเสริมสนับสนุนฟื้นฟู ประเพณี วัฒนธรรมศิลปะพื้นบ้าน และภูมิปัญญาท้องถิ่นประจำหมู่บ้านในเขตเทศบาล	←											→	30,000	กองการศึกษา
	- โครงการสนับสนุนการจัดงานอนุรักษ์สืบสานประเพณีชนเผ่า ของหมู่บ้าน (บ้านแพะกลาง)	←											→	5,000	กองการศึกษา
	- โครงการสนับสนุนการจัดงานนมัสการพระบรมสารีริกธาตุ และพระบรมธาตุมงคลวิสุทธิผล							↔						5,000	กองการศึกษา

แผนปฏิบัติการการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปีงบประมาณ พ.ศ.2566

เทศบาลตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน

กิจกรรม	โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.				
ยุทธศาสตร์ที่ 1																	
การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติให้กับ ข้าราชการและพนักงานจ้าง โดยมีกิจกรรมดังนี้ 1. จัดให้มีแนวทางและการดำเนินการ ยกย่องบุคลากรเพื่อเป็นต้นแบบ 2. สร้างองค์กรให้มีความโปร่งใส และมีศักดิ์ศรี 3. กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	- โครงการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมนำพาชีวิตพอเพียงพร้อมประกวด พนักงานดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม										↔	↔		30,000	สำนักปลัดเทศบาล		
	- โครงการวันท้องถิ่นไทย						↔	↔								สำนักปลัดเทศบาล	
	- โครงการธรรมะม่วนใจ่อำเภอทุ่งช้าง										↔	↔	↔		10,000	กองการศึกษา	
	- โครงการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี		↔	↔											100,000	กองวิชาการฯ	
	- การจัดทำประมวลคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	↔	↔	↔												สำนักปลัดเทศบาล	
	- การจัดทำประมวลคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ การเมืองท้องถิ่น ฝ่ายสภาท้องถิ่น	↔	↔	↔												สำนักปลัดเทศบาล	
	- การจัดทำประมวลคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ การเมืองท้องถิ่น ฝ่ายบริหาร	↔	↔	↔												สำนักปลัดเทศบาล	
ยุทธศาสตร์ที่ 2																	
1. ปลุกจิตสำนึกผ่านแนวทางต้นแบบ เช่น พระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และ พระบรมราโชวาท ฯลฯ 2. หลักสูตรฝึกอบรมและโครงการ พัฒนาที่เหมาะสมของพนักงานเทศบาล	- โครงการปกป้องสถาบันสำคัญของชาติ			↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔				10,000	สำนักปลัดเทศบาล		
	- โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างความปลอดภัยและ สมานฉันท์ของคนในชาติ		↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔			20,000	สำนักปลัดเทศบาล		
	- โครงการรับเสด็จฯ	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔			10,000	สำนักปลัดเทศบาล		
	- โครงการรัฐพิธีต่างๆ และวันสำคัญของชาติ	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔			20,000	สำนักปลัดเทศบาล		
	- โครงการเทศบาลร่วมใจลดใช้พลังงาน	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔			20,000	สำนักปลัดเทศบาล		

กิจกรรม	โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
ยุทธศาสตร์ที่ 3															
1. สร้างกระบวนการการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส	- โครงการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของ ทต.ทุ่งช้าง	←	→											30,000	สำนักปลัดเทศบาล
	- โครงการตรวจสอบสุขภาพผู้บริหาร พนักงานเทศบาลสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลทุ่งช้าง	←											→	100,000	กองสาธารณสุขฯ
2. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ชัดเจนให้กับบุคลากรทุกคนทราบล่วงหน้า	- การตรวจมาตรฐานการปฏิบัติราชการของ อปท. (LPA)								←	→					สำนักปลัดเทศบาล
	- การจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการ	←	→					←	→						ทุกส่วนราชการ
ยุทธศาสตร์ที่ 4															
1. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นแนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา	- โครงการจัดประชาคมระดับตำบล				←	→								30,000	กองวิชาการฯ
	- โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชน	←											→	10,000	สำนักปลัดเทศบาล
	- โครงการส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น			←	→									30,000	สำนักปลัดเทศบาล
	- โครงการจัดทำ/ทบทวนแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของ ทต.ทุ่งช้าง และสนับสนุนการจัดทำ/ทบทวน/ปรับปรุงแผนชุมชน						←	→						30,000	กองวิชาการฯ
2. เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมการเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา	- โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผนชุมชนสู่การพัฒนาท้องถิ่น				←	→								30,000	กองวิชาการฯ
	- โครงการบูรณาการแผนชุมชนระดับเทศบาลตำบลทุ่งช้าง				←	→								20,000	กองวิชาการฯ
	- โครงการแข่งขันกีฬาต่อต้านยาเสพติด			←	→									50,000	สำนักปลัดเทศบาล
	- โครงการแข่งขันกีฬาเทศบาลสัมพันธ์จังหวัดน่าน		←	→										100,000	กองการศึกษา
	- โครงการแข่งขันกีฬาส่วนราชการในเขตอำเภอทุ่งช้าง			←	→									60,000	กองการศึกษา
	- โครงการแข่งขันกีฬาชุมชนสัมพันธ์			←	→									200,000	กองการศึกษา
	- โครงการสืบสานประเพณีวันเข้าพรรษา										←	→		20,000	กองการศึกษา
	- โครงการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีสงกรานต์							←	→					200,000	กองการศึกษา

กิจกรรม	โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
	- โครงการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีลอยกระทง		↔											200,000	กองการศึกษา
	- โครงการสนับสนุนการจัดงานนมัสการพระธาตุจอมสลีแก้วดวงดี					↔								5,000	กองการศึกษา
	- โครงการสนับสนุนการจัดงานนมัสการพระธาตุภูเพียง								↔					5,000	กองการศึกษา
	- โครงการสนับสนุนการจัดงานนมัสการพระธาตุสิบสองราศี โพธิ์พูกษามหาพุทธเจดีย์		↔											5,000	กองการศึกษา
	- โครงการสนับสนุนการจัดงานนมัสการและสรงน้ำพระพุทธรูป มงคลสัมฤทธิ์ 700 ปี							↔						5,000	กองการศึกษา
	โครงการส่งเสริมสนับสนุนฟื้นฟู ประเพณี วัฒนธรรมศิลปะพื้นบ้าน และภูมิปัญญาท้องถิ่นประจำหมู่บ้านในเขตเทศบาล	←											→	30,000	กองการศึกษา
	- โครงการสนับสนุนการจัดงานอนุรักษ์สืบสานประเพณีชนเผ่า ของหมู่บ้าน (บ้านแพะกลาง)	←											→	5,000	กองการศึกษา
	- โครงการสนับสนุนการจัดงานนมัสการพระบรมสารีริกธาตุ และพระบรมธาตุมงคลวิสุทธิผล							↔						5,000	กองการศึกษา

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
(แผนการพัฒนานักงานเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
เทศบาลตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน ท้องถิ่น หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ นักบริหารงานท้องถิ่น ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานท้องถิ่น ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงาน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับ ผู้อำนวยการกองคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงาน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองคลัง ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับ ผู้อำนวยการกองช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงาน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองช่าง ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	-	-	๑		/
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงาน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	-	-	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับ ผู้อำนวยการกองวิชาการและ แผนงาน หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงาน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองวิชาการและ แผนงาน ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	-	๑	๑		/
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับ ผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงาน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	-	-	๑		/
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงาน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงาน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับ หัวหน้าฝ่ายการโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงาน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าฝ่ายช่างสุขาภิบาล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	-	-	๑		/
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงาน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับ หัวหน้าฝ่ายแผนงานและ งบประมาณ หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงาน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าฝ่ายแผนและ งบประมาณ ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับ หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงาน ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักจัดการงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและที่มีการ เปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๕	๕	๕		/
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและที่มีการ เปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักจัดการงานทะเบียนและบัตร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและที่มีการ เปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและที่มีการ เปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักจัดการงานเทศกิจ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและที่มีการ เปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานทะเบียน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและที่มีการ เปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและที่มีการ เปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิชาการคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและที่มีการ เปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๒	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและที่มีการ เปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๓	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิชาการพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและที่มีการ เปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๒๔	หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและที่มีการ เปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๒๕	หลักสูตรเกี่ยวกับวิศวกรโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและที่มีการ เปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๖	หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและที่มีการ เปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๗	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิชาการสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและที่มีการ เปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและที่มีการ เปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๙	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและที่มีการ เปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๓๐	หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากรทางการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและที่มีการเปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๖	๖	๖		/
๓๑	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิชาการตรวจสอบภายใน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและที่มีการเปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓๒	หลักสูตรคอมพิวเตอร์สำหรับ บุคลากร (เหมาะสำหรับพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน)	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและที่มีการเปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๕	๕	๕		/
๓๓	หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	พนักงานเทศบาลสามารถ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้ครบทุกคน	๕๙	๕๙	๕๙	/	/
๓๔	การฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการบรรจุใหม่มีความรู้พื้นฐาน และความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน	บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ทุกราย ต้องได้รับการอบรม	ทุกราย	ทุกราย	ทุกราย	/	
๓๕	หลักสูตรนายกเทศมนตรี	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการบริหารงาน และการปฏิบัติหน้าที่ของนายกเทศมนตรี	นายกเทศมนตรี เข้ารับการอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๓๖	หลักสูตรรองนายกเทศมนตรี	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ของรองนายกเทศมนตรี	รองนายกเทศมนตรี เข้ารับการอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓๗	หลักสูตรประธาน/รองประธานสภาเทศบาล	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ของประธานสภา/รองประธานสภาเทศบาล	ประธานสภา/รองประธานสภาเทศบาล เข้ารับการอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๓๘	อบรมสัมมนาผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลตลอดจนผู้นำชุมชน	เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานของเทศบาล ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล ตลอดจนผู้นำชุมชน ได้เข้ารับการอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑๖	๑๖	๑๖	/	
๓๙	โครงการอบรมคุณธรรมนำพาชีวิตพอเพียง	เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรักองค์กร และมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของตนเองและหน่วยงาน	อบรมปฏิบัติธรรมนำพาชีวิตพอเพียง ๑ ครั้ง/ปีงบประมาณ	๕๙	๕๙	๕๙	/	
๔๐	ประชุมประจำเดือนพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง รวมถึงคณะผู้บริหาร	เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับทราบแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่างๆ พร้อมรายงานสิ่งที่ได้รับมอบหมาย	มีการประชุมประจำเดือนอย่างน้อย ๑ ครั้ง/เดือน	๕๙	๕๙	๕๙	/	
๔๒	การอบรมและทัศนศึกษาดูงานของพนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง	เพื่อให้พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้างได้ศึกษาและทราบถึงแนวทางการปฏิบัติงานด้านต่างๆ จากหน่วยงานที่ไปศึกษาดูงาน เพื่อนำมาปรับปรุงใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป	พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง เข้ารับการอบรม ๑ ครั้ง / ปีงบประมาณ	๕๙	๕๙	๕๙	/	

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง

โดยที่พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรปกครองท้องถิ่น ต้องมีจริยธรรมในตำแหน่งหน้าที่ เป็นพฤติกรรมทำงานเพื่องานและส่วนรวมเป็นสำคัญ รักษาระเบียบวินัยของพนักงานจ้าง มีจรรยาบรรณในหน้าที่ของตน สามารถปรับตัวให้อยู่ในระบบงานแบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง รวมทั้งการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่าย ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้น เพื่อรักษาไว้ซึ่งประเพณีที่เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป

นโยบายของผู้บริหารเห็นความสำคัญของประชาชนเป็นสิ่งแรก ดังนั้น จึงให้ความสำคัญกับการบริการและมีมาตรฐานพฤติกรรมส่วนตัวที่ดีที่สุด เพื่อให้เกิดความชัดเจนเรื่องมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม **เทศบาลตำบลทุ่งช้าง** จึงประกาศคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง ใช้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด และเพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อมูลข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณธรรมโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในในจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลทุ่งช้าง

ที่ ๗๒๒/๒๕๖๓

เรื่อง จัดกรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างใหม่ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง

.....

เพื่อให้การจัดกรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างใหม่ของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง เป็นไปตาม
ประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐาน
ของตำแหน่ง ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดน่าน ในคราวประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓
เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ ให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
- ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง จึงได้จัดกรอบอัตรากำลังของส่วนราชการของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง
ตามบัญชีการจัดกรอบอัตรากำลังฯ แบบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓

(นางทัศนีย์ ชัดสี)

นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งช้าง

บัญชีการจัดกรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างใหม่ของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง
แนบท้ายคำสั่งเทศบาลตำบลทุ่งช้าง ที่ ๗๒๒ /๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	จ.ส.อ.บัณฑิต พรหมรักษ์	รปม.	๒๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๘๖,๗๒๐ (๔๐,๕๖๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๖๕๔,๗๒๐
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)												
๒	นายธนุทัศน์ วัดคำ	ร.ม.	๒๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๕-๕-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
๓	นางสาวดิยาภา สัจจา	รปม.	๒๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐*๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	-	๓๘๐,๖๔๐
๔	นางสายรุ้ง นาคทั้ง	รปม.	๒๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐*๑๒)	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๕	นางสาวจาวรรณ นันทิยา	รปม.	๒๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐*๑๒)	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๖	นางสาวสุพรรณิ มีสา	รปม.	๒๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐*๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๗	นางสาววาสนา ป้องสา	ร.ม.	๒๕-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและ บัตร	ชก.	๒๕-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและ บัตร	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐*๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๘	นางวรางคณา บริรักษ์ตั้งกุล	ร.ม.	๒๕-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๕-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐*๑๒)	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๙	นายโยธิน รัตนวงศ์	รปม.	๒๕-๒-๐๑-๓๘๐๙-๐๐๑	นักจัดการงานเทศกิจ	ชก.	๒๕-๒-๐๑-๓๘๐๙-๐๐๑	นักจัดการงานเทศกิจ	ชก.	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐*๑๒)	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๑๐	นางพลอยฉัตร มะลิสม	ปวส.	๒๕-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๒๕-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๒๕๔,๒๘๐ (๒๑,๑๙๐*๑๒)	-	-	๒๕๔,๒๘๐
๑๑	จำเอนกเสน่ห์ สอนใจ	ปวท.	๒๕-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย	ชง.	๒๕-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย	ชง.	๓๔๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐*๑๒)	-	-	๓๔๖,๕๖๐
๑๒	นายทนงศักดิ์ ปลอดโยน	ปวส.	๒๕-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย	ชง.	๒๕-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย	ชง.	๒๖๙,๘๘๐ (๒๒,๔๙๐*๑๒)	-	-	๒๖๙,๘๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๓	นายเอกชัย ใจน้อย	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๗,๙๖๐ (๙,๘๓๐*๑๒)	-	-	๑๑๗,๙๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
กองคลัง (๐๔)													
๑๔	นางสาวอำพร ปิณฑน์ทิพย์	บธ.ม.	๒๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๓,๓๔๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๑๘,๐๘๐	
๑๕	นางสุวารี จิตอารี	บธ.ม.	๒๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐*๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	-	๓๕๔,๓๖๐	
๑๖	นางสายชล ปลอบโยน	บธ.บ.	๒๕-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก.	๒๕-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก.	๒๖๖,๗๖๐ (๒๒,๒๓๐*๑๒)	-	-	๒๖๖,๗๖๐	
๑๗	นางสาวกรรณิการ์ ยอดสอน	บธ.ม.	๒๕-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๕-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐*๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐	
๑๘	นางสาวเมย์วดี เขตกรรม	บธ.ม.	๒๕-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๕-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐*๑๒)	-	-	๓๖๙,๔๘๐	
๑๙	นายสุทธิสันต์ ปิ่นขุน	ปวส.	๒๕-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ชง.	๒๕-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ชง.	๒๗๕,๐๕๐ (๒๒,๙๒๐*๑๒)	-	-	๒๗๕,๐๕๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๐	นายวินัย สมบูรณ์	วท.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๕,๕๒๐ (๑๒,๙๖๐*๑๒)	-	-	๑๕๕,๕๒๐	
๒๑						-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	-	-	กำหนด เพิ่ม	
กองช่าง (๐๕)													
๒๒	-	-	๒๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)	
๒๓	-	-	๒๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ (ว่างเดิม)	
๒๔	นายแมน ปาละ	วศ.บ.	๒๕-๒-๐๕-๓๔๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๒๕-๒-๐๕-๓๔๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๒๙๘,๔๔๐ (๒๔,๘๗๐*๑๒)	-	-	๒๙๘,๔๔๐	
๒๕	นางแสงเดือน อีสาน	ปวส.	๒๕-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๕-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๙๖,๐๘๐ (๑๖,๓๔๐*๑๒)	-	-	๑๙๖,๐๘๐	
	ลูกจ้างประจำ												
๒๖	นายบัญชา สายวงศ์	ม.ศ.๕	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๒๓๒,๙๒๐ (๑๙,๔๑๐*๑๒)	-	-	๒๓๒,๙๒๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๗	นายอุดม อุทธิยา	ม.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๖๕,๒๔๐ (๑๓,๗๗๐*๑๒)	-	-	๑๖๕,๒๔๐
๒๘	นายอภิชัย บริคุต	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐*๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๒๙	นายศรายุทธ โทบุรินทร์	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๑๙,๘๘๐ (๙,๙๙๐*๑๒)	-	-	๑๑๙,๘๘๐
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)												
๓๐	นายวรพล ผลหอม	ส.บ.	๒๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๒๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๓๑,๔๐๐
๓๑	นางดาเรศ สีนสกุลวิวัฒน์	ส.ม.	๒๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๒๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐*๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	-	๔๗๓,๕๒๐
๓๒	นางปรียากร ญ น่าน	รปม.	๒๕-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๕-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐*๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๓๓	นางสาวชนนี โทบุรินทร์	พย.บ.	๒๕-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๕-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๒๙,๙๒๐ (๑๙,๑๖๐*๑๒)	-	-	๒๒๙,๙๒๐
	ลูกจ้างประจำ											
๓๔	นายชาตรี สมแสง	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๒๗๕,๗๖๐ (๒๒,๙๘๐*๑๒)	-	-	๒๗๕,๗๖๐
กองวิชาการและแผนงาน (๐๗)												
๓๕	นางวิชุดา วรรณภพ	รปม.	๒๕-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๓	ผอ.กองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๕-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๓	ผอ.กองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๕๑,๓๒๐
๓๖	นางจรรวยพร กัตติยา	ศศ.บ.	๒๕-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๔	หน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๕-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๔	หน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐*๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	-	๓๖๗,๓๒๐

[illegible]

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
๕๐	นางสาวสุมาลี วิศรุตเวสสะญ	บธ.บ.	๒๕-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๕-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐*๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๔๐


(นางทัศนีย์ ชัดลี)
นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งช้าง



ประกาศเทศบาลตำบลทุ่งช้าง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

.....

อาศัยอำนาจความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และข้อ ๒๔ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดน่าน ในคราวประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลทุ่งช้าง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้อัตรากำลัง รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายนี้

จึงประกาศเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางทัศนีย์ ชัดสี)

นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งช้าง

บัญชีการจ้ดกรอบ้ตราเก่าล้งตามโครงสร้างใหม่ของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง
แนบท้ายประกาศเทศบาลตำบลทุ่งช้าง ลงวันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบ้ตราเก่าล้งเดิม			กรอบ้ตราเก่าล้งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	จ.ส.อ.บัณฑิต พรหมรักษ์	ร.ป.ม.	๒๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๘๖,๗๒๐ (๔๐,๕๖๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๖๕๔,๗๒๐
ส้านักปลัดเทศบาล (๐๑)												
๒	นายดนุทัศน์ วัตคำ	ร.ม.	๒๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าส้านักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้ว้ไป)	ต้น	๒๕-๕-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าส้านักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้ว้ไป)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
๓	นางสาวติยภา สัจจา	ร.ป.ม.	๒๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอ้านวยการ (นักบริหารงานท้ว้ไป)	ต้น	๒๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอ้านวยการ (นักบริหารงานท้ว้ไป)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐*๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	-	๓๘๐,๖๔๐
๔	นางสายรุ้ง นาคท้ง	ร.ป.ม.	๒๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจ้ดการงานท้ว้ไป	ช.ก.	๒๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจ้ดการงานท้ว้ไป	ช.ก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐*๑๒)	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๕	นางสาวจาวรรณ นันทยา	ร.ป.ม.	๒๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจ้ดการงานท้ว้ไป	ช.ก.	๒๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจ้ดการงานท้ว้ไป	ช.ก.	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐*๑๒)	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๖	นางสาวสุพรรณี มีสา	ร.ป.ม.	๒๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรีพยากรบุคคล	ช.ก.	๒๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรีพยากรบุคคล	ช.ก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐*๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๗	นางสาววาสนา ป้องสา	ร.ม.	๒๕-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจ้ดการงานทะเบียนและบ้ตร	ช.ก.	๒๕-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจ้ดการงานทะเบียนและบ้ตร	ช.ก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐*๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๘	นางวรางคณา บรีรักษ์ด้งกุล	ร.ม.	๒๕-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๒๕-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐*๑๒)	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๙	นายโยธิน รัตนวงค์	ร.ป.ม.	๒๕-๒-๐๑-๓๘๐๙-๐๐๑	นักจ้ดการงานเทศกัจ	ช.ก.	๒๕-๒-๐๑-๓๘๐๙-๐๐๑	นักจ้ดการงานเทศกัจ	ช.ก.	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐*๑๒)	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๑๐	นางพลอยฉ้ดรี มะลิลม	ปว.ส.	๒๕-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพน้กงานทะเบียน	ช.ง.	๒๕-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพน้กงานทะเบียน	ช.ง.	๒๕๔,๒๘๐ (๒๑,๑๙๐*๑๒)	-	-	๒๕๔,๒๘๐
๑๑	จำเอกเสนห์ สอนใจ	ปว.ท.	๒๕-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพ.ง.บ้องกัันและบรรเทาสาธารณกัภัย	ช.ง.	๒๕-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพ.ง.บ้องกัันและบรรเทาสาธารณกัภัย	ช.ง.	๓๔๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐*๑๒)	-	-	๓๔๖,๕๖๐
๑๒	นายทงคัคค์ี ปลอบโยน	ปว.ส.	๒๕-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	จพ.ง.บ้องกัันและบรรเทาสาธารณกัภัย	ช.ง.	๒๕-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	จพ.ง.บ้องกัันและบรรเทาสาธารณกัภัย	ช.ง.	๒๖๙,๘๘๐ (๒๒,๔๙๐*๑๒)	-	-	๒๖๙,๘๘๐
	พน้กงานจ้้างตามการกัจ											
๑๓	นายเอกชัย ใจน้อย	ม.๖	-	พน้กงานขับรยยนต์	-	-	พน้กงานขับรยยนต์	-	๑๑๗,๙๖๐ (๙,๘๓๐*๑๒)	-	-	๑๑๗,๙๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
กองคลัง (๐๔)												
๑๔	นางสาวอำพร ปิณฑน์ทิพย์	บธ.ม.	๒๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๑๘,๐๘๐
๑๕	นางสุวารี จิตอารี	บธ.ม.	๒๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐*๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	-	๓๕๔,๓๖๐
๑๖	นางสายชล ปลอดโยน	บธ.บ.	๒๕-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก.	๒๕-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก.	๒๖๖,๗๖๐ (๒๒,๒๓๐*๑๒)	-	-	๒๖๖,๗๖๐
๑๗	นางสาวกรรณิการ์ ยอดสอน	บธ.ม.	๒๕-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๕-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐*๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๑๘	นางสาวเมย์วดี เขตกรรม	บธ.ม.	๒๕-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๕-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐*๑๒)	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๑๙	นายสุทธิสันต์ ปันขุน	ปวส.	๒๕-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ชง.	๒๕-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ชง.	๒๗๕,๐๕๐ (๒๒,๙๒๐*๑๒)	-	-	๒๗๕,๐๕๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๐	นายวินัย สมบูรณ์	วท.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๕,๕๒๐ (๑๒,๙๖๐*๑๒)	-	-	๑๕๕,๕๒๐
๒๑						-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	-	-	กำหนด เพิ่ม
กองช่าง (๐๕)												
๒๒	-	-	๒๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๒๓	-	-	๒๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๒๔	นายแมน ปาละ	วศ.บ.	๒๕-๒-๐๕-๓๔๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๒๕-๒-๐๕-๓๔๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๒๙๘,๔๔๐ (๒๔,๘๗๐*๑๒)	-	-	๒๙๘,๔๔๐
๒๕	นางแสงเดือน อีสาน	ปวส.	๒๕-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๕-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๙๖,๐๘๐ (๑๖,๓๔๐*๑๒)	-	-	๑๙๖,๐๘๐
	ลูกจ้างประจำ											
๒๖	นายบัญชา สายวงศ์	ม.ศ.๕	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๒๓๒,๙๒๐ (๑๙,๔๑๐*๑๒)	-	-	๒๓๒,๙๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๗	นายอุดม อุทธียา	ม.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๖๕,๒๔๐ (๑๓,๗๗๐*๑๒)	-	-	๑๖๕,๒๔๐
๒๘	นายอภิชัย บริคุต	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐*๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๒๙	นายศรายุทธ โทปุรินทร์	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๑๙,๘๘๐ (๙,๙๙๐*๑๒)	-	-	๑๑๙,๘๘๐
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)												
๓๐	นายวรพล ผลหอม	ส.บ.	๒๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๒๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๓๑,๔๐๐
๓๑	นางดาเรศ สีนสกุลวิวัฒน์	ส.ม.	๒๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๒๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐*๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	-	๔๗๓,๕๒๐
๓๒	นางปริยากร ณ น่าน	รปม.	๒๕-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๕-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐*๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๓๓	นางสาวชนนี โทปุรินทร์	พย.บ.	๒๕-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๕-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๒๙,๙๒๐ (๑๙,๑๖๐*๑๒)	-	-	๒๒๙,๙๒๐
	ลูกจ้างประจำ											
๓๔	นายชาตรี สมแสง	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๒๗๕,๗๖๐ (๒๒,๙๘๐*๑๒)	-	-	๒๗๕,๗๖๐
กองวิชาการและแผนงาน (๐๗)												
๓๕	นางวิษุตา วรรณภพ	รปม.	๒๕-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๓	ผอ.กองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๕-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๓	ผอ.กองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๕๑,๓๒๐
๓๖	นางจรรยาพร กัตติยา	ศศ.บ.	๒๕-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๔	หน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๕-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๔	หน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐*๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	-	๓๖๗,๓๒๐

[illegible]

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
๕๐	นางสาวสุมาลี วิศรุตเวสสะภู	บธ.บ.	๒๕-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๕-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐*๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๔๐


(นางทัศนีย์ ชัดสี)
นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งช้าง



ประกาศเทศบาลตำบลทุ่งช้าง เรื่อง กำหนดส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๑๒ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดน่าน ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓

จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลทุ่งช้าง ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ

- งานธุรการ
 - งานสารบรรณ
 - งานกิจการสภา
 - งานรับเรื่องร้องทุกข์ และร้องเรียน
- งานการเจ้าหน้าที่
 - งานบริหารงานบุคคล
 - งานบรรจุแต่งตั้ง โอน(ย้าย)
 - งานทะเบียนประวัติ
 - งานพัฒนาบุคลากร
- งานเลขานุการ
 - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร
 - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด
- งานพัฒนาชุมชน
 - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
 - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน
 - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
 - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์
 - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
 - งานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ประสบปัญหา ภัยทางธรรมชาติ
 - งานปัญหาแรงงานในพื้นที่
 - งานส่งเสริมการเกษตร

๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานอำนวยการ
- งานป้องกัน
- งานช่วยเหลือฟื้นฟู
- งานกู้ภัย

๑.๓ งานเทศกิจ

- งานรักษาความสงบเรียบร้อย
- งานรักษาภูมริต
- งานตรวจสอบ จัตรีต

๑.๔ งานทะเบียนราษฎร

- งานเลือกตั้ง
- งานทะเบียนราษฎร

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง

- **งานการเงินและบัญชี**
 - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน
 - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
 - งานเก็บรักษาเงิน
 - งานการบัญชี
 - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย
 - งานการเงินและงบทดลอง
 - งานงบแสดงฐานะการเงิน
- **งานพัสดุและทรัพย์สิน**
 - งานพัสดุ
 - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ
- **งานธุรการ**
 - งานสารบรรณในกอง
 - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด
- **งานสถิติการคลัง**
 - งานจัดทำสถิติ

๒.๒ งานผลประโยชน์

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- การจัดเก็บค่าน้ำประปา
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม บำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ด้านงานการประปา มีหน้าที่เกี่ยวกับการดูแลรักษา จัดเตรียม ให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ การติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ การควบคุมดูแลและรับผิดชอบงานผลิต งานจำหน่าย และบริการ งานมาตรวัดน้ำ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๑ ฝ่ายการโยธา

- งานสาธารณูปโภค
 - งานสาธารณูปโภค
 - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร
 - งานระบายน้ำ
 - งานประปา
- งานไฟฟ้าสาธารณะ
 - งานไฟฟ้า
 - งานซ่อมแซม
 - งานบำรุง
- งานสวนสาธารณะ
 - งานจัดตกแต่งสถานที่

๓.๒ งานวิศวกรรม

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ
- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม
- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ
- งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์
- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์
- งานออกแบบ
- งานสำรวจและแผนที่
- งานวางผังพัฒนาเมือง
- งานควบคุมทางผังเมือง
- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง
- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม

๓.๓ งานธุรการ

- งานสารบรรณในกอง
- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม งานสัตวแพทย์ และงานอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม
 - งานสุขาภิบาลทั่วไป
 - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ
 - งานอาชีวอนามัย
 - งานบริการสาธารณสุข
 - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
 - งานป้องกันยาเสพติด
- งานธุรการ
 - งานสารบรรณในกอง
 - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด
- งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 - งานรักษาความสะอาด
 - งานส่งเสริมและเผยแพร่
 - งานกำจัดมูลฝอย

- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
 - งานระบาดวิทยาและเฝ้าระวังโรค

๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ

- งานอนามัยชุมชน
- งานสาธารณสุขมูลฐาน
- งานสุขศึกษา
- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ

๔.๓ งานสัตวแพทย์

๕. กองวิชาการและแผนงาน มีหน้าที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผน ซึ่งมีลักษณะเพื่อประกอบการกำหนดนโยบายจัดทำแผนหรือโครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่างๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบายแผนงานและโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหารหรือความมั่นคงของเทศบาล และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

- งานจัดทำงบประมาณ
 - งานจัดทำงบประมาณ
 - งานเทศบัญญัติ
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
 - งานนโยบายและแผนพัฒนา
 - งานวางแผน
 - งานวิชาการ

๕.๒ งานประชาสัมพันธ์

- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์
- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานบริการนักท่องเที่ยว
- งานสำรวจแหล่งท่องเที่ยว
- งานพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- งานข้อมูลแหล่งท่องเที่ยว
- งานประชาสัมพันธ์
- งานผลิตสื่อการประชาสัมพันธ์

๕.๓ งานนิติการ

- งานกฎหมายและนิติกรรม
- งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง
- งานร้องเรียนและร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานทะเบียนพาณิชย์

๕.๔ งานธุรการ

- งานสารบรรณในกอง
- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด

๖. กองการศึกษา มีภารกิจ/หน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและพัฒนาศึกษา การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี อันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี ของท้องถิ่น วัฒนธรรมด้านภาษา การดำเนินชีวิต ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา การส่งเสริมและพัฒนา แหล่งท่องเที่ยว ฯลฯ โดยให้มีงานธุรการ งานบริหารวิชาการ งานการศึกษาปฐมวัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา

- **งานบริหารการศึกษา**
 - งานแผนและโครงการ
 - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร
 - งานนิเทศการศึกษา
 - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
- **งานการศึกษาปฐมวัย**
 - งานการศึกษาปฐมวัย
 - งานพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก
- **งานการเงินและบัญชี**
 - งานรับ – เบิกจ่ายเงินในกอง
 - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินในกอง
 - งานการบัญชีในกอง
- **งานธุรการ**
 - งานสารบรรณในกอง
 - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด

๖.๒ งานกิจกรรมเด็ก และเยาวชน

- งานกิจการเด็กและเยาวชน
- งานกีฬาและนันทนาการ

๖.๓ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม

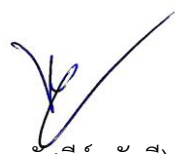
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม
- งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา
- งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานการตรวจสอบบัญชี เอกสาร การเบิกจ่ายเอกสาร การรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

โดยให้ปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง และรับผิดชอบควบคุมดูแลราชการประจำของเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓



(นางทัศนีย์ ชัดสี)

นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งช้าง