

ต้นฉบับ



แผนอัตรากำลังสามปี
(พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)



เทศบาลตำบลห้วยฉัตรแม่ताल
อำเภอห้วยฉัตร จังหวัดลำปาง

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนสามปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒
๖. ภารกิจหลัก ภารกิจรองที่เทศบาลตำบลห้วยฉัตรแม่ตาล	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยฉัตรแม่ตาล	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังสามปี	๓๓
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
ของเทศบาลตำบลห้วยฉัตรแม่ตาล
อำเภอห้วยฉัตร จังหวัดลำปาง

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล(ก.จังหวัด)พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลโดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล(ก.จังหวัด)ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล(ก.จังหวัด)กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.,ก.ท.หรือก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความ ต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒)พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒)พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓

๑.๕ ตามหนังสือสำนักงานก.จ.,ก.ท.จ.และก.อบต.ที่ มท๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

๑.๕ ตามหนังสือสำนักงานก.จ.,ก.ท.จ.และก.อบต.ที่ มท๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลห้วยฉัตรแม่ตาล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังสามปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น



/วัตถุประสงค์..

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยฉัตรแม่ตาล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยฉัตรแม่ตาล มีการกำหนดตำแหน่ง ประเภท สายงานและระดับตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลห้วยฉัตรแม่ตาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาลพ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน)พ.ศ.๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยฉัตรแม่ตาล

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยฉัตรแม่ตาล สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยฉัตรแม่ตาลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี ได้ประมวลแนวนโยบายแห่งรัฐในทุกระดับ สถานะทางการเงินรวมถึงนโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลห้วยฉัตรแม่ตาลมาเป็นกรอบร่วมกับการดำเนินดังนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลห้วยฉัตรแม่ตาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน)พ.ศ.๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลบรรลุตามภารกิจที่ตั้งไว้โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารและพัฒนาองค์กร



/กำหนด...

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดลำปางได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลังสามปีโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๖ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยจะคำนึงถึง

๓.๖.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๖.๒ การจัดสรรงบประมาณของพนักงานเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของ

๓.๗ วิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง ว่างานใดมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า ต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าซึ่งพิจารณาจากปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

๓.๘ วิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังโดยเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมาพิจารณาเป็นแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๙ วิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศาเป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆมาบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาดังนี้

๓.๙.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพิจารณาว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๙.๒ การเกษียณอายุราชการโดยพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป

๓.๙.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆโดยการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์



๓.๑๐ พิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังของเทศบาลอื่นเพื่อนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่ลักษณะงานใกล้เคียงกัน

๓.๑๑ เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาลมีแผนการพัฒนางานเทศบาลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

องค์กรที่มีหน้าที่ในการกำกับดูแลในการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) มีดังนี้

๑.องค์กรในการกำกับดูแลการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

๑.๑ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.จังหวัด) มีหน้าที่ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลโดยตรวจสอบว่าเทศบาลมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยกำหนดตำแหน่ง และใช้ตำแหน่งเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ และมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดหรือไม่

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) มีหน้าที่ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาแล้วเห็นว่าแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่เหมาะสม แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยืนยันว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดทำขึ้นมีความเหมาะสม และแจ้งยืนยันต่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ส่งเรื่องให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว เมื่อคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) มีมติเป็นประการใด ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติตามนั้น

๒.องค์กรในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลห้างฉัตรแม่ตาล เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกองคลัง และผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบความต้องการกำลังคนในระยะเวลาสามปีว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด รวมถึงจำนวนคนที่ขาดและต้องการเพิ่มในแต่ละปี และการจัดแบ่งโครงสร้างกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งใหม่รวมถึงลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรอบระยะเวลา ๓ ปี และเมื่อครบกำหนดแล้วให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรอบถัดไป



ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๑ วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ ภารกิจและความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เพื่อให้ทราบถึงลักษณะงานที่จะต้องดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้ามีอะไรบ้าง จำนวนภารกิจมีเพิ่มมากขึ้นหรือไม่ และมีลักษณะพิเศษที่มีความจำเป็นต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญ ชำนาญงานเฉพาะด้านหรือไม่ ประเภทใดบ้าง จำนวนเท่าใด และภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่จะดำเนินการได้หรือไม่ การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบล ห้างฉัตรแม่ตาล มีดังนี้

-ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

-ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

-ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคม

-ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาเศรษฐกิจ

-ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารและพัฒนาองค์กร

ซึ่งยุทธศาสตร์ทั้ง ๕ ยุทธศาสตร์นี้มีความสำคัญต่อองค์กรโดยจะต้องสอดคล้องกับกระบวนการดำเนินการกิจการของเทศบาล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีเป้าประสงค์แก้ไขปัญหามลพิษ ฝอยต้องได้รับการบำบัดและแก้ไข มีพื้นที่สีเขียวและแหล่งอากาศที่บริสุทธิ์เพิ่มขึ้น และประชาชนมีความรู้ความเข้าใจร่วมกันอนุรักษ์ธรรมชาติทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความเชื่อมโยงกับการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีของเทศบาลด้านการบริหารงานบุคคลแต่เนื่องจากมีความจำเป็นที่ปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล จึงขอปรับลดระดับตำแหน่งจากนักวิชาการสาธารณสุข เป็นเป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อให้มีไฟฟ้าและแสงสว่างตามถนนต่างๆ มีระบบประปาหมู่บ้านเพียงพอ มีการวางผังเมือง มีถนน สะพาน มีแหล่งน้ำสำหรับอุปโภคบริโภค และพัฒนาแหล่งน้ำในพื้นที่ได้รับการปรับปรุงดูแลให้สามารถใช้ประโยชน์ได้และเพียงพอ ซึ่งมีอัตรากำลังคนที่เพียงพอแล้ว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคม เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส ได้รับการจัดสวัสดิการรวมถึงการสังคมสงเคราะห์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ประชาชนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนทางด้านความเข้มแข็งของชุมชน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งมีอัตรากำลังคนที่เพียงพอแล้ว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาเศรษฐกิจ สนับสนุนงบประมาณมีอาชีพ มีรายได้เลี้ยงครอบครัวตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ลดหนี้สินภาคประชาชน สนับสนุนให้มีกลุ่มอาชีพ มีการปรับปรุงโบราณสถานและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ซึ่งมีอัตรากำลังคนเพียงพอแล้ว

/ยุทธศาสตร์...



ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารและพัฒนาองค์กร มีพันธกิจ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภายในองค์กร การให้บริการประชาชน และส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผนการพัฒนา โดยให้มีการพัฒนาบุคลากรได้เข้าร่วมการอบรม ศึกษา สัมมนาอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานให้เพียงพอต่อการบริการ โดยจะต้องมีตัวชี้วัดถึงร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ ต่อปี และร้อยละของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการปรับปรุง พัฒนาสถานที่และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒ ต่อปี เชื่อมโยงยุทธศาสตร์จังหวัดด้านที่ ๒,๗ ซึ่งมีอัตรากำลังคนที่เพียงพอแล้ว

๑.๒ วิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการกำลังคนว่า ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า มีความจำเป็นต้องใช้กำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถพิจารณาได้จากภารกิจ และปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีในอนาคต ๓ ปีข้างหน้า

จากการวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนโดยให้แต่ละส่วนราชการ หัวหน้างานได้วิเคราะห์ถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและงานที่ปฏิบัติจริงหรือตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาซึ่งเปรียบเทียบกับปริมาณงานต่อครั้ง/เวลาที่ปฏิบัติงานต่อครั้ง/จำนวนเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานต่อหน้าที่/จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ โดยคิดจากจำนวนวันทำงานทั้งหมดต่อปี ๒๓๐ วันๆละ ๖ ชั่วโมง

๑.๓ วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และตำแหน่ง เพื่อให้มีการใช้กำลังคนเกิดประโยชน์สูงสุด

๑.๔ สํารวจ ประเมินความรู้ ความสามารถของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตน เพื่อวางแผนการพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๑.๕ นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้น มาจัดทำกรอบอัตราโดยดำเนินการ ดังนี้

๑) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประจำในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม ๑) โดยพิจารณากำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งใด สายงานใด ระดับใด และมีจำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามความจำเป็น ความเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน และปริมาณงานในส่วนราชการนั้น

๓) ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่กำหนดในส่วนราชการตาม ๒) ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว สำหรับตำแหน่งโดยกำหนดให้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล มี ๔ ประเภท คือ ประเภทบริหารท้องถิ่น มี ๓ ระดับ คือระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี ๓ ระดับ คือ ระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง ประเภทวิชาการ มี ๔ ระดับ คือ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ประเภททั่วไป มี ๓ ระดับ คือระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโส

๔) การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลังให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระยะเวลา ๓ ปี ให้แสดงกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเป็นรอบปีที่หนึ่ง ปีที่สองและปีที่สาม

/ในการกำหนด...



๕) ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จัดทำขึ้นในครั้งแรกให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดเป็นประเภทใดระดับใด ในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดภายใต้หลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๖) การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้พิจารณากำหนดได้ตามความเหมาะสม ความจำเป็น ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน และปริมาณงาน และให้คำนึงถึงตำแหน่งสายงานของตัวข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีอยู่ในปัจจุบันประกอบด้วย

๑.๖ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ได้จัดทำขึ้น เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระยะเวลาที่กำหนด

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

๑.๗ ในการพิจารณาของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ตามข้อ ๑.๖ หากคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) เห็นว่า แผนอัตรากำลังให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำขึ้นยังไม่เหมาะสม ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามความเห็นของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) แต่หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นว่า แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ได้จัดทำขึ้นนั้นมีความเหมาะสมแล้ว ให้แจ้งยืนยันแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) เสนอเรื่องพร้อมความเห็นให้คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) พิจารณา ซึ่งผลการพิจารณาของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เป็นประการใดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการไปตามนั้น

๓.ระยะเวลาดำเนินการ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ (๒๕๖๔ -๒๕๖๖)



/สภาพปัญหา...

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

๑. ถนนภายในหมู่บ้าน และถนนเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน บางส่วนยังมีสภาพเป็นดินลูกรังเป็นหลุมเป็นบ่อ เฉอะแฉะอันตรายในช่วงฤดูฝน เกิดการชำรุดเสียหายเป็นบางส่วนหรือเสียหายตลอดสาย

๒. ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ทั่วถึง ถนนบางสายยังไม่มีไฟฟ้าสาธารณะ ให้บางสายมืดไม่สะดวก และไม่ปลอดภัยต่อการสัญจรไปมาในช่วงกลางคืน

๓. ขาดแคลนน้ำสำหรับการอุปโภค บริโภคและทำการเกษตรกรรมในช่วงฤดูแล้ง และประสบปัญหาน้ำท่วมและแหล่งเก็บกักน้ำชำรุดใช้การไม่ได้ ในช่วงฤดูฝน

๔. แหล่งกักเก็บน้ำ เช่น ตันเงิน ทำให้เก็บกักน้ำไว้ได้น้อยไม่เพียงพอสำหรับการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง

๕. ระบบประปายังไม่ทั่วถึงและมีไม่เพียงพอ บางหมู่บ้านบางครัวเรือนยังไม่มีน้ำประปาใช้

๖. ระบบการระบายน้ำไม่ดีเท่าที่ควร เวลาฝนตกน้ำหลากระบายไม่ทัน ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วม

ความต้องการ

๑. ต้องการให้ก่อสร้างและซ่อมแซมถนน ให้มีถนนที่สะดวก ปลอดภัยแก่สัญจรไปมา

๒. ต้องการให้ขยายเขตไฟฟ้า ให้มีไฟฟ้าสาธารณะใช้อย่างทั่วถึงทั้งหมู่บ้าน เพื่อความปลอดภัยในการสัญจรไปมาช่วงเวลากลางคืน

๓. ต้องการให้วางท่อระบายน้ำและสร้างรางระบายน้ำ เพื่อช่วยระบายน้ำและป้องกันน้ำท่วมในช่วงฤดูฝน

๔. ให้มีน้ำใช้อุปโภคและบริโภค และทำการเกษตรกรรมอย่างเพียงพอ

๕. ต้องการให้ก่อสร้าง และปรับปรุง ระบบประปาหมู่บ้าน ให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

๖. ต้องการให้ปรับปรุงแหล่งน้ำธรรมชาติและสร้างแหล่งกักเก็บน้ำไว้ใช้ในช่วงฤดูแล้ง

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

๑. ดำเนินการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ถนน ท่อระบายน้ำ รางระบายน้ำ ให้มีสภาพใช้ได้ เพื่อความสะดวก รวดเร็วและปลอดภัยในการคมนาคม

๒. ดำเนินการขยายเขตไฟฟ้า เข้าถึงทุกบริเวณพื้นที่ของหมู่บ้าน เพื่อให้ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้

๓. ดำเนินการปรับปรุงแหล่งน้ำตามธรรมชาติให้สามารถกักเก็บน้ำได้ และสร้างแหล่งเก็บกักน้ำให้เพียงพอต่อการบริโภค และใช้ในการเกษตร

๔. ดำเนินการก่อสร้าง และขยายระบบประปาหมู่บ้าน ให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

๑. ประชาชนมีรายได้น้อย ขาดรายได้เสริม ทำให้รายได้ไม่เพียงพอแก่ดำรงชีวิต

๒. ประชาชนบางส่วนประกอบอาชีพรับจ้าง ขาดแรงงานเพียงพออย่างเดียว บางช่วงมีงานไม่ต่อเนื่อง ทำให้เกิดปัญหาการว่างงาน ขาดรายได้

๓. การผลิตสินค้าในชุมชนขาดการสนับสนุนและตลาดรองรับมีน้อย ทำให้สมาชิกกลุ่มอาชีพขาดรายได้ที่แน่นอน

๔. ฤดูแล้ง ขาดแคลนน้ำ ทำให้เกษตรกรได้รับผลกระทบจากการเกษตรน้อย ราคาผลิตผลตกต่ำ

/ความต้องการ...



ความต้องการ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาความรู้ในการประกอบอาชีพ
๒. เงินทุนในการจัดตั้งกลุ่มอาชีพและเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพเสริม
๓. เพิ่มราคาดผลผลิตทางการเกษตร
๔. ตลาดจำหน่ายและรองรับสินค้าผลิตภัณฑ์ผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพ

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

๑. ดำเนินการอบรมให้ความรู้เพื่อพัฒนาฝีมือกลุ่มอาชีพภายในหมู่บ้าน
๒. ดำเนินการสนับสนุนกลุ่มอาชีพในหมู่บ้านและกลุ่มเกษตรกร
๓. หาดตลาดจำหน่ายและรองรับสินค้าผลิตภัณฑ์ผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพ

๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

๑. ประชากรบางส่วนยังมีคุณภาพชีวิตไม่ดีเท่าที่ควร สวัสดิการสังคมสงเคราะห์สำหรับผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้ป่วยโรคเอดส์ยังไม่เพียงพอ
๒. ปัญหายาเสพติดระบาดในกลุ่มเด็กและเยาวชน
๓. ขาดสถานที่สำหรับออกกำลังกายและประชาชนยังให้ความสนใจเรื่องสุขภาพน้อย
๔. เด็กและเยาวชนได้รับพัฒนาในด้านการศึกษาน้อย และอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน ที่มีคุณภาพ

๕. ศูนย์เด็กเล็กบางแห่งยังไม่มีอาคารศูนย์ที่มั่นคงถาวรและเป็นสัดส่วน

ความต้องการ

๑. สวัสดิการสังคมสงเคราะห์ขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตประจำวันเพียงพอทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
๒. จัดกิจกรรมป้องกันและบรรณรงค์ป้องกันยาเสพติด เสริมสร้างชุมชนแข็งแรง
๓. งบประมาณสนับสนุนสำหรับวัสดุ อุปกรณ์ ในการการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ และงบประมาณสนับสนุนในการจัดทำกิจกรรมบรรณรงค์ป้องกันยาเสพติด
๔. สนับสนุนให้มีการออกกำลังกายเพื่อเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง โดยการจัดหาสถานที่ และสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับออกกำลังกาย

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

๑. ดำเนินการส่งเสริม พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกเพศ ทุกวัย เพิ่มสวัสดิการสังคม สงเคราะห์ให้เพียงพอและทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนออกกำลังกายและจัดกิจกรรมบรรณรงค์เพื่อให้ประชาชนส่วนร่วม และมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง
๔. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมในชุมชนและหมู่บ้าน เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในชุมชนและ ป้องกันปัญหาเสพติดในเยาวชน



๔. ด้านการบริหารจัดการ

สภาพปัญหา

๑. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเมือง ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ทำให้เกิดปัญหาและเกิดความเข้าใจผิดในการบริหารพัฒนา
๒. ประชาชนขาดความสนใจ และมีส่วนร่วมในการพัฒนา บริหารจัดการน้อย
๓. วัสดุ อุปกรณ์มีไม่เพียงพอ และเครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย และขาดประสิทธิภาพทำให้เกิดความล่าช้า และไม่สะดวกในการบริการ
๔. บุคลากรขาดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
๕. งบประมาณไม่เพียงพอในการตอบสนองความต้องการของประชาชนและแก้ปัญหาในหมู่บ้าน

ความต้องการ

๑. เกิดความเข้าใจระหว่างประชาชนกับองค์กร และประชาชนมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ในการมีส่วนร่วมในการพัฒนา
๒. ประชาชนให้ความสนใจและมีส่วนร่วมในการพัฒนาและบริหารจัดการ
๓. วัสดุ อุปกรณ์ ที่เพียงพอ และเครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย
๔. อบรมให้ความรู้ให้แก่บุคลากร และพัฒนาทักษะความสามารถในการปฏิบัติอยู่เสมอ
๕. งบประมาณเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

๑. ดำเนินการให้ความรู้ และเสริมสร้างให้เกิดความร่วมมือระหว่างองค์กรกับประชากรในชุมชน
๒. พัฒนา ปรับปรุง เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย
๓. จัดอบรมพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยฉัตรแม่ตาล, ผู้บริหารท้องถิ่น, สมาชิกสภาเทศบาลฯ และผู้นำท้องถิ่น เป็นต้น

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

๑. ปริมาณขยะมูลฝอยที่มีปริมาณเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ทำให้ยากแก่การกำจัด
๒. ในชุมชนยังไม่มีระบบการกำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกสุขลักษณะ
๓. สวนสาธารณะมีสภาพรกร้างและทรุดโทรมขาดการดูแล
๔. ระบบการระบายน้ำเสียจากการฆ่าสัตว์ยังไม่ถูกต้อง ทำให้เกิดกลิ่นเหม็น

ความต้องการ

๑. หาวิธีการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหามลพิษและทำลายสิ่งแวดล้อม
๒. พื้นที่สำหรับรองรับจำนวนขยะที่มีเพิ่มมากขึ้น
๓. ปรับปรุงภูมิทัศน์และดูแลสวนสาธารณะให้สามารถใช้ประโยชน์ และนำพักผ่อน
๔. มีเจ้าหน้าที่เข้าไปจัดการระบบระบายน้ำเสียจากการฆ่าสัตว์ให้ถูกสุขลักษณะ ไม่ส่งกลิ่นเหม็น

รบกวน



/การคาดการณ์...

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

๑. ดำเนินการจัดหาพื้นที่รองรับขยะมูลฝอยอย่างเพียงพอและวิธีการกำจัดขยะอย่างถูกวิธี
๒. ดำเนินการส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากประชาชนในการอนุรักษ์และจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ดำเนินการปรับปรุงภูมิทัศน์พื้นที่สาธารณะให้เหมาะสมสำหรับเป็นที่พักผ่อน และออกกำลังกาย

๖.ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- ๑.เขตเทศบาลตำบลห้วยฉัตรแม่ตาล มีโรงพยาบาลเพื่อบริการประชาชน จำนวน ๑ แห่ง อาจไม่เพียงพอต่อการรับบริการของประชาชน
- ๒.เขตเทศบาลตำบลห้วยฉัตรแม่ตาล ไม่มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
๓. เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก

ความต้องการ

- ๑.ควรจัดให้มีสถานบริการเกี่ยวกับการสาธารณสุขเบื้องต้นในหมู่บ้าน เช่น อสม.ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการสาธารณสุขโดยตรงหรือของหน่วยงานอื่นๆเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการ
- ๒.ให้บุคลากรทางการแพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้านสาธารณสุขมาให้ความรู้ ทักษะ ในการดำรงชีวิตประจำวันให้มีสุขภาพดีและถูกสุขลักษณะ
- ๓.จัดกิจกรรมรณรงค์ป้องกันโรคติดต่อและมีเจ้าหน้าที่ให้ความสนใจดูแลป้องกันอย่างใกล้ชิด

การคาดการณ์แนวโน้มอนาคต

๑. ควรให้การสนับสนุนการดำเนินการด้านสุขภาพและอนามัยแก่ประชาชนในพื้นที่แก่อนุวัยงานสาธารณสุขในชุมชนโดยการสนับสนุนและอุดหนุนงบประมาณในด้านต่างๆตามความเหมาะสมความจำเป็น และทันต่อเหตุการณ์
๒. ส่งเสริมการตรวจสุขภาพประจำปีแก่กลุ่มเสี่ยง
๓. ดำเนินการป้องกันและควบคุมโรคอย่างมีประสิทธิภาพ จัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม

๗.ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

ด้านสภาพปัญหา

๑. ขาดสถานที่สำหรับออกกำลังกายและประชาชนยังให้ความสนใจเรื่องสุขภาพน้อย
๒. เด็กและเยาวชนได้รับพัฒนาในด้านการศึกษาน้อย และอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ
๓. ศูนย์เด็กเล็กบางแห่งยังไม่มีอาคารศูนย์ที่มั่นคงถาวรและเป็นสัดส่วน
๔. เยาวชนรุ่นใหม่ไม่ค่อยสนใจที่จะอนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรมประเพณี ทำให้วัฒนธรรมประเพณีพื้นบ้านขาดการสืบทอดและเลือนหายไปมากที่สุด
๕. เยาวชนรุ่นใหม่ไม่ค่อยสนใจที่จะอนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรมประเพณี ทำให้วัฒนธรรมประเพณีพื้นบ้านขาดการสืบทอดและเลือนหายไปมากที่สุด



ความต้องการ

๑. งบประมาณปรับปรุง สถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีสภาพมั่นคง แข็งแรง เป็น
สัดส่วน

๒. เพิ่มสวัสดิการสำหรับเด็กอย่างเพียงพอและทั่วถึง

๓. ส่งเสริมสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่นและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีพื้นบ้านให้คงอยู่
รวมทั้งส่งเสริมกิจกรรมพื้นบ้านในท้องถิ่น มีการสืบสานต่อไป

การคาดการณ์ในอนาคต

๑. ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่

๒. จัดให้มีสวัสดิการทางการศึกษาสำหรับเด็ก นักเรียน อย่างเพียงพอ

๓. อนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาของท้องถิ่น สืบทอดประเพณีท้องถิ่น

๕. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลห้วยฉัตรแม่ตาล มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้การวิเคราะห์ภารกิจ
อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลห้วยฉัตรแม่ตาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่
๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน)พ.ศ.๒๕๔๙ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การ
บริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไป
ดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง
จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลห้วยฉัตรแม่ตาล
กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด
แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถ
วิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้านซึ่งภารกิจดังกล่าวถูก
กำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตาม
พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไข
เพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน) พ.ศ.๒๕๔๙ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่ต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณูปการ
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
- (๙) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง



/ด้านการ....

๕.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- (๑) การจัดให้มีการรักษาพยาบาล การสาธารณสุข การอนามัย การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- (๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๓) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดินและที่สาธารณะ
- (๔) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๕) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะและสวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมสำหรับราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและการสนับสนุนการป้องกันและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- (๑)การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นท้องถิ่น
- (๒)การจัดตั้งและดูแลตลาด
- (๓)การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่น

๕.๕ ด้านการจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองดูแลและการบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดินและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑)การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒)การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓)การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- (๔)การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- (๑)การจัดการศึกษา
- (๒)การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี
- (๓)การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น



/ด้านการบริหาร...

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- (๑) สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ข. ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลห้วยฉัตรแม่ตาล ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strength)

๑. ด้านการบริหารจัดการ

- ๑.๑ มีโครงสร้างการบริหารงานที่เป็นสัดส่วนชัดเจน แบ่งส่วนการบริหารงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็น ๓ สำนัก ๑ ฝ่าย ได้แก่ สำนักปลัด, กองคลัง, กองช่างและฝ่ายอำนวยการ
- ๑.๒ เป็นหน่วยงานที่มีเอกภาพในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ
- ๑.๓ ผู้บริหารมีความสนใจที่จะมุ่งพัฒนาตำบลให้ก้าวหน้า มีศักยภาพ และเอาใจใส่ในการติดตามผลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด อีกทั้งมีพนักงานส่วนตำบลที่ร่วมรับผิดชอบงานตามภารกิจหน้าที่ ด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจ
- ๑.๔ มีนโยบายในการพัฒนาที่ชัดเจน ตามระเบียบกฎหมาย ต่าง ๆ เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนาตำบล
- ๑.๕ มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีจำนวนเหมาะสมเพียงพอสำหรับการดำเนินงานและให้บริการประชาชน

๒. ด้านการคมนาคม

- ๒.๑ มีทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ที่เหมาะสม เป็นเส้นทางในการคมนาคมขนส่ง และเป็นจุดเชื่อมโยงระหว่างเขตพื้นที่ระดับตำบล ระดับอำเภอ และระดับจังหวัด
- ๒.๒ เป็นพื้นที่ที่มีการคมนาคมขนส่งสะดวกรวดเร็ว เนื่องจากห่างจากตัวเมืองไม่มากระยะทางประมาณ ๑๗ กิโลเมตร และมีถนนสายหลัก สายเชียงใหม่ – ลำปาง ตัดผ่าน อีกทั้งยังมีถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้านในตำบลห้วยฉัตรและหมู่บ้านใกล้เคียงหลายเส้นทาง

๓. ด้านเศรษฐกิจ

- ๓.๑ เป็นแหล่งสินค้า OTOP ที่มีชื่อเสียง ได้แก่ ผลิตภัณฑ์จากกะลามะพร้าว และผลิตภัณฑ์จากไม้ยางพารา

๓.๒ มีการรวมกลุ่มอาชีพของประชาชนภายในหมู่บ้าน เพื่อสร้างรายได้ให้แก่ชุมชน

๓.๓ มีพื้นที่ที่เหมาะสมแก่การทำการเกษตรกรรมและการลงทุน

๔. ด้านสังคม และศิลปวัฒนธรรมประเพณี

- ๔.๑ ผู้นำชุมชนและประชาชนในท้องถิ่นให้ความสำคัญและสนใจการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

๔.๒ เป็นชุมชนที่เข้มแข็ง ประชาชนมีส่วนร่วมและให้ความสนใจในกิจกรรมท้องถิ่น

๔.๓ มีการสืบทอดประเพณีเก่าแก่ที่สำคัญและมีโบราณสถานที่ทรงคุณค่า



/จุดอ่อน...

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ด้านการบริหารจัดการ

- ๑.๑ ขาดเครื่องมือที่ทันสมัยและวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอสำหรับการพัฒนาและให้บริการประชาชน
- ๑.๒ เทศบาลตำบลห้วยฉัตรแม่ตาลมีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนา เมื่อเทียบกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่
- ๑.๓ ประชาชนยังไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทำให้เกิดปัญหาและเข้าใจผิดในการบริหารงาน
- ๑.๔ ขาดการประสานงานที่ดีภายในชุมชน ทำให้เป็นอุปสรรคในการพัฒนาและเกิดความล่าช้าในการพัฒนา

๒. ด้านคมนาคม

- ๒.๑ เส้นทางที่ใช้ในการคมนาคม บางแหล่งยังมีสภาพที่ชำรุดทรุดโทรม ไม่ปลอดภัยแก่การคมนาคม

๒.๒ ระบบไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ในหมู่บ้าน

๓. ด้านเศรษฐกิจ

- ๓.๑ พื้นที่บางส่วนติดภูเขาและแหล่งน้ำ ในช่วงฤดูฝน เกิดน้ำหลาก ทำให้พืชผลทางการเกษตรเสียหาย ประชาชนสูญเสียรายได้
- ๓.๒ ยังไม่สามารถนำทักษะงานด้านฝีมือของคนในชุมชน มาสร้างงาน สร้างรายได้ให้แก่ชุมชนได้อย่างเต็มที่

๔. ด้านสังคม และศิลปวัฒนธรรมประเพณี

- ๔.๑ โบราณสถานอันเก่าแก่ ยังขาดการบูรณะ ซ่อมแซม
- ๔.๒ มีบางหมู่บ้านที่ห่างไกลและอยู่บนพื้นที่สูงทำให้ไม่สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity)

๑. เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบจัดเก็บรายได้และจัดสรรงบประมาณในการบริหารงานเองจึงทำให้การบริหารงานเพื่อการพัฒนาสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้โดยตรง
๒. สามารถขอรับการสนับสนุนงบประมาณในโครงการที่ใช้งบประมาณสูงเกินศักยภาพจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด
๓. พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒
๔. ได้รับการจัดสรรเงินอุดหนุนเฉพาะกิจและเงินงบประมาณจากรัฐบาล เพื่อดำเนินการตามนโยบายของรัฐ

ภัยคุกคาม (Threats)

๑. มีข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณ โดยเฉพาะในด้านโครงสร้างพื้นฐาน เมื่อเทียบกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ทำให้ประชาชนเกิดความเข้าใจผิดว่าได้รับการพัฒนาและสนับสนุนน้อยกว่าที่ควร จะเป็น และเกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลห้วยฉัตรแม่ตาล

/ประชาชน...



๒. ประชาชนและผู้ดำเนินงานในชุมชนยังขาดการตระหนักและไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน ทำให้เกิดปัญหาในการประสานงาน ขาดการบูรณาการ เกิดความแตกแยก อีกทั้งชุมชนและหมู่บ้านมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นน้อย จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เทศบาลตำบลห้วยฉัตรแม่ตาลไม่สามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

๖.ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ **ภารกิจหลัก**

- ๑.การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒.การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางดิน และที่สาธารณะ
- ๓.การบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- ๔.ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม
- ๕.ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๖.ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ

ภารกิจรอง

เป็นภารกิจที่ต้องดำเนินการในส่วนของผู้ว่าราชการจังหวัดให้การสนับสนุนและบริการสาธารณะที่เพิ่มขึ้น

๑. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปาเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
๒. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่าง
๓. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๔. การคุ้มครอง ดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน
๕. การคุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๗. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๘. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๙. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๑๐.การกีฬาและนันทนาการ
- ๑๑.การท่องเที่ยวและผังเมือง

๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลห้วยฉัตรแม่ตาล เป็นเทศบาลที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้กำหนดให้เป็นเทศบาลตำบลห้วยฉัตรแม่ตาลเป็นเทศบาลขนาดกลาง โดยแบ่งโครงสร้างออกเป็น สำนักปลัดเทศบาล, กองคลัง ,กองช่าง และ ฝ่ายอำนวยการ มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น ๕๘ อัตรา ซึ่งเทศบาลตำบลห้วยฉัตรแม่ตาล มีภารกิจงานที่เพิ่มขึ้นในบางส่วนราชการแต่จำนวนบุคลากรที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่เพื่อปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล จึงได้ปรับลดระดับตำแหน่งของพนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ) ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา



โครงสร้าง...

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลห้วยฉัตรแม่ตาล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาลและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลห้วยฉัตรแม่ตาล เป็นเทศบาลสามัญมีปริมาณงานและภารกิจการที่เพิ่มขึ้นทุกปี แต่มีความเพียงพอในตำแหน่งจึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม และเพื่อให้เกิดความประหยัดในด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล จึงขอปรับลดระดับตำแหน่งของพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ตำแหน่ง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล - งานแผนและงบประมาณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานการศึกษา - งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ	๑.สำนักปลัดเทศบาล - งานแผนและงบประมาณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานการศึกษา - งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ	
๒. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒.กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
๓. กองช่าง - งานโยธา - งานควบคุมอาคารและผังเมือง - งานสาธารณสุขโรค - งานธุรการและพัสดุ	๓. กองช่าง - งานโยธา - งานควบคุมอาคารและผังเมือง - งานสาธารณสุขโรค - งานธุรการและพัสดุ	

๘.๑ โครงสร้างการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

สำนัก / กอง / ฝ่ายงาน	พนักงานเทศบาล (คน)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คน)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (คน)	รวม (คน)
๑. สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยการติดตาม ประเมินผล - งานรัฐพิธี - งานคุ้มครองและบำรุง รักษาทรัพย์สินของทาง ราชการและสถานที่ สาธารณะ - งานรักษาความสงบ เรียบร้อย ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคล - งานสวัสดิการ - งานเลือกตั้ง - งานฝึกอบรม ๑.๒ งานธุรการ - งานสภา - งานสารสนเทศ - งานสนับสนุนและบริการ ประชาชน - งานโครงการอินเทอร์เน็ต - งานประชาสัมพันธ์	๑๕ ๑. นักบริหารงานท้องถิ่น (บริหารท้องถิ่น) ๒. นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น) ๓. นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น) ๔. นักจัดการงานทั่วไป (วิชาการ) ๕. นักทรัพยากรบุคคล (วิชาการ) ๖. นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน (วิชาการ) ๗. นิติกร (วิชาการ) ๘. นักพัฒนาชุมชน (วิชาการ) ๙. นักวิชาการศึกษา (วิชาการ) ๑๐. นักป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย (วิชาการ) ๑๑. นักวิชาการสาธารณสุข (วิชาการ) ๑๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ทั่วไป) ๑๓. เจ้าพนักงานธุรการ(ทั่วไป) ๑๔. ครู ๑๕. ครู	๑๔	๑๓	๔๔



สำนัก / กอง / ฝ่ายงาน	พนักงานเทศบาล (คน)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คน)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (คน)	รวม (คน)
๑.๓ งานแผนและงบประมาณ - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานจัดทำเทศบัญญัติ/งปม. - งานถ่ายโอนภารกิจ - งานเทศบัญญัติและระเบียบของเทศบาล ๑.๔ งานนิติการ - งานกฎหมายและคดี - งานนิติกรรมและสัญญา - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานเทศบัญญัติและระเบียบของเทศบาล - งานให้คำปรึกษาทางกฎหมายและคดีแก่ประชาชน ๑.๕ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการกีฬา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเด็กอนุบาล - งานด้านสภาวัฒนธรรม - งานถ่ายโอนการศึกษา - งานโครงการโรงเรียนในเขต - งานถ่ายโอนหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน - งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและมัธยม				



สำนัก / กอง / ฝ่ายงาน	พนักงานเทศบาล (คน)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คน)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (คน)	รวม (คน)
- งานถ่ายโอนหนังสือพิมพ์ ประจำหมู่บ้าน - งานส่งเสริมและสนับสนุน ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน งานประสานและสนับสนุน โรงเรียนประถมและมัธยม - งานส่งเสริมและสนับสนุน ศิลปวัฒนธรรมและ ประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมและสนับสนุน กิจกรรมทางศาสนา - งานส่งเสริมและสนับสนุน กิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมและสนับสนุน ภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานเทคโนโลยีการศึกษา - งานดูแลบำรุงรักษาสนาม กีฬาและศูนย์กีฬาประจำ ตำบล - งานบริหารโครงการ ฝึกอบรม ฝึกซ้อม และ การแข่งขันกีฬาระดับตำบล อำเภอ จังหวัด - งานควบคุมและให้บริการ อุปกรณ์กีฬา - งานศูนย์เยาวชนประจำ ตำบลและหมู่บ้าน - งานจัดหาและดูแลวัสดุ อุปกรณ์กีฬา				



สำนัก / กอง / ฝ่ายงาน	พนักงานเทศบาล (คน)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คน)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (คน)	รวม (คน)
๑.๖ งานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม - งานสาธารณสุข - งานสิ่งแวดล้อม - งานอาชีวอนามัย - งานควบคุมและจัดการ คุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมและเผยแพร่ กิจการด้านการควบคุม มลพิษและคุณภาพ สิ่งแวดล้อม - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบ เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐาน อาหารและน้ำ - งานป้องกันรักษาและ บำบัดยาเสพติด - งานรักษาและพยาบาล - งานสัตวแพทย์และ โรงฆ่าสัตว์ - งานรักษาความสะอาด ของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล และมูลฝอย - งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูล และมูลฝอย - งานกำจัด มูลฝอย และน้ำเสีย				



สำนัก / กอง / ฝ่ายงาน	พนักงานเทศบาล (คน)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คน)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (คน)	รวม (คน)
- งานการเฝ้าระวังโรคระบาด - งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ นำโดยคนแมลง และสัตว์ - งานจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อและไม่ติดต่อ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๗ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานการพัฒนาชุมชน - งานเบี้ยยังชีพ - งานสุสานและฌาปนกิจ - งานจัดระเบียบชุมชน - งานพิทักษ์สิทธิเด็ก สตรี - งานศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ - งานประชาคมหมู่บ้าน				



สำนัก / กอง / ฝ่ายงาน	พนักงานเทศบาล (คน)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คน)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (คน)	รวม (คน)
๑.๘ งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย - งานป้องกันอัคคีภัย - งานป้องกันและบรรเทา อันตรายจากอุทกภัย วาตภัย - งานช่วยเหลือ สงเคราะห์ ผู้ประสบภัย - งานการอบรมอาสาสมัคร ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) - งานอพยพผู้ประสบภัย และทรัพย์สิน - งานฟื้นฟูบูรณะสิ่งชำรุด เสียหายที่เกิดจาก สาธารณภัย ภัยธรรมชาติ - งานกู้ชีพ-กู้ภัย - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย				



สำนัก / กอง / ฝ่ายงาน	พนักงานเทศบาล (คน)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คน)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (คน)	รวม (คน)
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานรับเงิน – เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่าย - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการ เบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงิน, งบทดลอง - งานแสดงฐานะทางกง. - งานรายงานทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บ รายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้า และค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุม และเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน และแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนคุมและ เบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ	๗ ๑. นักบริหารงานการคลัง (อำนวยการท้องถิ่น) ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (วิชาการ) ๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (วิชาการ) ๔. เจ้าพนักงานการเงินและ (ทั่วไป) ๕. เจ้าพนักงานการเงินและ (ทั่วไป) ๖. เจ้าพนักงานพัสดุ (ทั่วไป) ๗. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ทั่วไป)	๓	-	๑๐



สำนัก / กอง / ฝ่ายงาน	พนักงานเทศบาล (คน)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คน)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (คน)	รวม (คน)
๓. กองช่าง ๓.๑ งานโยธา - งานก่อสร้างและบูรณะ ถนน สะพาน ทางระบายน้ำ และ โครงสร้างพื้นฐานอื่น ๆ - งานก่อสร้างและบูรณะ โครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและ แผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษา เครื่องจักรกลและ ยานพาหนะ - งานควบคุมงานก่อสร้าง ถนน สะพาน รางระบาย น้ำ และโครงสร้างพื้นฐาน อื่น ๆ ๓.๒ งานสาธารณูปโภค - งานสาธารณูปโภคและ กิจการประปา - งานสวนสาธารณะ - งานขนส่งและวิศวกรรม จราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดสถานที่และการ ไฟฟ้าสาธารณะ	๓ ๑. นักบริหารงานช่าง (อำนวยการท้องถิ่น) ๒. นายช่างโยธา (ทั่วไป)	๓	-	๖



สำนัก / กอง / ฝ่ายงาน	พนักงานเทศบาล (คน)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คน)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (คน)	รวม (คน)
๓.๓ งานออกแบบ และควบคุม อาคาร - งานสถาปัตยกรรมและ มณฑปศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้าง อาคาร - งานออกแบบ ๓.๔ งานธุรการและพัสดุ - งานธุรการประจำกองช่าง - งานจัดทำฎีกาและพัสดุ ประจำกองช่าง				



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานเทศบาล บริหารท้องถิ่น สำนักงานปลัดเทศบาล พนักงานเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น(หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น(หน.ฝ่าย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่ฮาว								
ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขามแดง								
ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปันจ้าว								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผช.หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								ปรับลด ระดับ
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนตักแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิตคน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๔๒	๔๒	๔๒	๔๒	-	-	-	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง								
พนักงานเทศบาล								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น(ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
พนักงานเทศบาล								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น(ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖				



การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทน
เทศบาลตำบลห้วยฉัตรแม่ตาล อำเภอห้วยฉัตร จังหวัดลำปาง

ต่อ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม(+)/ ลด(-)			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๗๐,๒๕๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๘๐๐	๖๕๔,๗๒๐	๖๗๑,๑๖๐	๖๘๗,๕๖๐	(๓๙,๔๙๐)
						๑๔,๐๐๐													
๒	สำนักปลัดเทศบาล(๐๑) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	(๓๐,๒๒๐)
						๓,๕๐๐													
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๗,๔๘๐	๔๐๐,๕๖๐	๔๑๔,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
						๑,๕๐๐													
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	(๒๕,๙๗๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	(๓๑,๓๔๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๒๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	(๒๖,๙๘๐)
๗	นิติกร (ปก./ชก.)	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๕,๓๒๐	(ว่างเต็ม)
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๖๐๐	๓๓๗,๕๒๐	๓๕๐,๗๖๐	๓๖๓,๗๒๐	(๒๕,๔๗๐)
๙	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	(๓๐,๒๒๐)
๑๐	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
๑๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๑	๑	๒๓๘,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๘๐	๑๐,๙๒๐	๒๙๙,๔๘๐	๒๖๐,๕๒๐	๒๗๑,๔๔๐	(๑๙,๘๖๐)
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๕๔,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๔,๘๔๐	๒๗๕,๐๘๐	๒๘๕,๘๔๐	(๒๑,๑๔๐)
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๘๕,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๘๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๘๐๐	(๒๓,๘๘๐)
	พนักงานครูเทศบาล																		
๑๔	ครู (คศ.๑)		๑	๑	๒๘๙,๙๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๒๔,๑๖๐)
๑๕	ครู (คศ.๑)		๑	๑	๒๘๒,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๒๓,๕๖๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ																		
๑๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๒๖๙,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๖๔๐	๒๗๙,๙๖๐	๒๙๑,๒๘๐	๓๐๓,๐๐๐	(๒๒,๔๓๐)
๑๗	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๑	๒๖๓,๘๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๔,๔๔๐	๒๘๕,๘๘๐	๒๙๗,๐๐๐	(๒๑,๙๔๐)
๑๘	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๕๙,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๘๐	๒๗๐,๒๔๐	๒๘๑,๐๘๐	๒๘๒,๓๒๐	(๒๑,๕๖๐)
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข		๑	-	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐) ปรับลดระดับ
	ประเภทผู้มีทักษะ																		
๒๐	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๕๖,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๒,๖๐๐	๑๖๙,๒๐๐	๑๗๖,๐๔๐	(๑๓,๐๒๐)
๒๑	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๕๑,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๒๐๐	๑๖๓,๕๖๐	๑๗๐,๑๖๐	(๑๒,๕๔๐)
๒๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๒๐,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๙๒๐	๕,๐๘๐	๕,๒๘๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๓๐,๙๒๐	๑๓๖,๒๐๐	(๑๐,๐๘๐)
๒๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	-	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๖๖๐	ว่างเต็ม(๙,๔๐๐)
๒๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	-	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๖๖๐	ว่างเต็ม(๙,๔๐๐)
๒๕	คนคัดกรองสวน		๑	๑	๑๒๐,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๙๒๐	๕,๐๘๐	๕,๒๘๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๓๐,๙๒๐	๑๓๖,๒๐๐	(๑๐,๐๘๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ดูแลเด็ก)																		
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ																		
๒๖	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ้างจากเงินอุดหนุน
	ประเภทผู้มีทักษะ																		
๒๗	ผู้ดูแลเด็กเล็ก ม.๓		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ้างจากเงินอุดหนุน
๒๘	ผู้ดูแลเด็กเล็ก ม.๖		๑	๑	๑๖๕,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ้างจากเงินอุดหนุน
๒๙	ผู้ดูแลเด็กเล็ก ม.๗		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ้างจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๐	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๑	คนงาน		๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม(๙,๐๐๐)



การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
เทศบาลตำบลห้วยฉัตรแม่ลาว อำเภอห้วยฉัตร จังหวัดลำปาง

๒๒

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า	อัตรากำลังคน เพิ่ม(+)/ลด(-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๓๒-๓๕	คนงานประจำรถขยะ		๔	๔	๔๓๒,๐๐๐		๔	๔	๔	-	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๓๖-๓๗	คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐		๒	๒	๒	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๓๘-๔๐	พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิตคน		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐		๓	๓	๓	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๔๑-๔๒	พนักงานขับรถยนต์		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐		๒	๒	๒	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๔๓	กองคลัง(๐๔) ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๕,๑๖๐	๔๗๓,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)	
						๓,๕๐๐														
๔๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)	
๔๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๘๐	(๒๖,๙๘๐)	
๔๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๘๔๐	๒๖๙,๘๘๐	(๑๙,๙๗๐)	
๔๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ฝ่าย)	ชง.	๑	๑	๒๖๔,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๘๐	๑๐,๙๖๐	๒๗๔,๐๔๐	๒๘๔,๘๘๐	๒๙๖,๗๖๐	(๒๒,๐๔๐)	
๔๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๒๙๑,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๖๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๕,๓๖๐	(๒๕,๒๗๐)	
๔๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๘๐๐	(๑๙,๒๐๐)	
๕๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๘๗,๒๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๐,๗๒๐	(๑๕,๖๐๐)	
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๖๕,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๖๘๐	๑๗๙,๖๔๐	๑๘๖,๘๔๐	(๑๓,๘๓๐)	
๕๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๓๙,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๔,๗๒๐	๑๕๐,๖๐๐	๑๕๖,๗๒๐	(๑๑,๕๙๐)	
๕๓	กองช่าง(๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๕,๑๖๐	๔๗๓,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)	
						๓,๕๐๐														
๕๔	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๕๖,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๘๗,๒๔๐	(๒๙,๓๔๐)	
๕๕	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	(๒๕,๗๓๐)	
๕๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๒๑๐,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๖๐	๘,๘๘๐	๙,๑๒๐	๒๑๙,๓๖๐	๒๒๘,๒๔๐	๒๓๗,๓๖๐	(๑๗,๕๗๐)	
๕๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๑๗,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๖๐	๕,๑๒๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	(๙,๗๘๐)	
๕๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	-	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๗๒๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๙,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)ว่างเต็ม	
(๕)	รวม		๕๔	๕๒			๕๔	๕๔	๕๔	-	-	-	๑,๖๖๓,๕๖๐	๑,๗๙๖,๕๒๐	๑,๘๐๕,๑๖๐	๑๒,๓๑๒,๙๖๐	๑๒,๗๐๕,๘๘๐	๑๓,๐๖๖,๖๔๐		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕ %															๑,๘๔๖,๙๔๔	๑,๙๐๕,๘๒๒	๑,๙๖๔,๙๔๖		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๔,๑๕๙,๙๐๔	๑๔,๖๑๑,๗๐๒	๑๕,๐๖๖,๕๘๖		
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๙,๙๙๔	๒๙,๒๒๒	๒๙,๖๔๙		
ตามเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ = ๔๗,๖๑๙,๔๐๐ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ (๔๗,๖๑๙,๔๐๐*๕% = ๒,๓๘๐,๙๗๐) งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ (๕๐,๐๐๐,๓๗๐*๕% = ๒,๕๐๐,๐๑๗) งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๕๒,๕๐๐,๓๘๗) ทั้งนี้หักเงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรเป็นเงินเดือนข้าราชการครู/พนักงานครู งบประมาณรายจ่าย ปี พ.ศ.๒๕๖๔ ๔๗,๖๑๙,๔๐๐ ปี พ.ศ.๒๕๖๕ ๕๐,๐๐๐,๓๗๐ ปี พ.ศ.๒๕๖๖ ๕๒,๕๐๐,๓๘๗																				

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ = ๔๗,๖๑๙,๔๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔

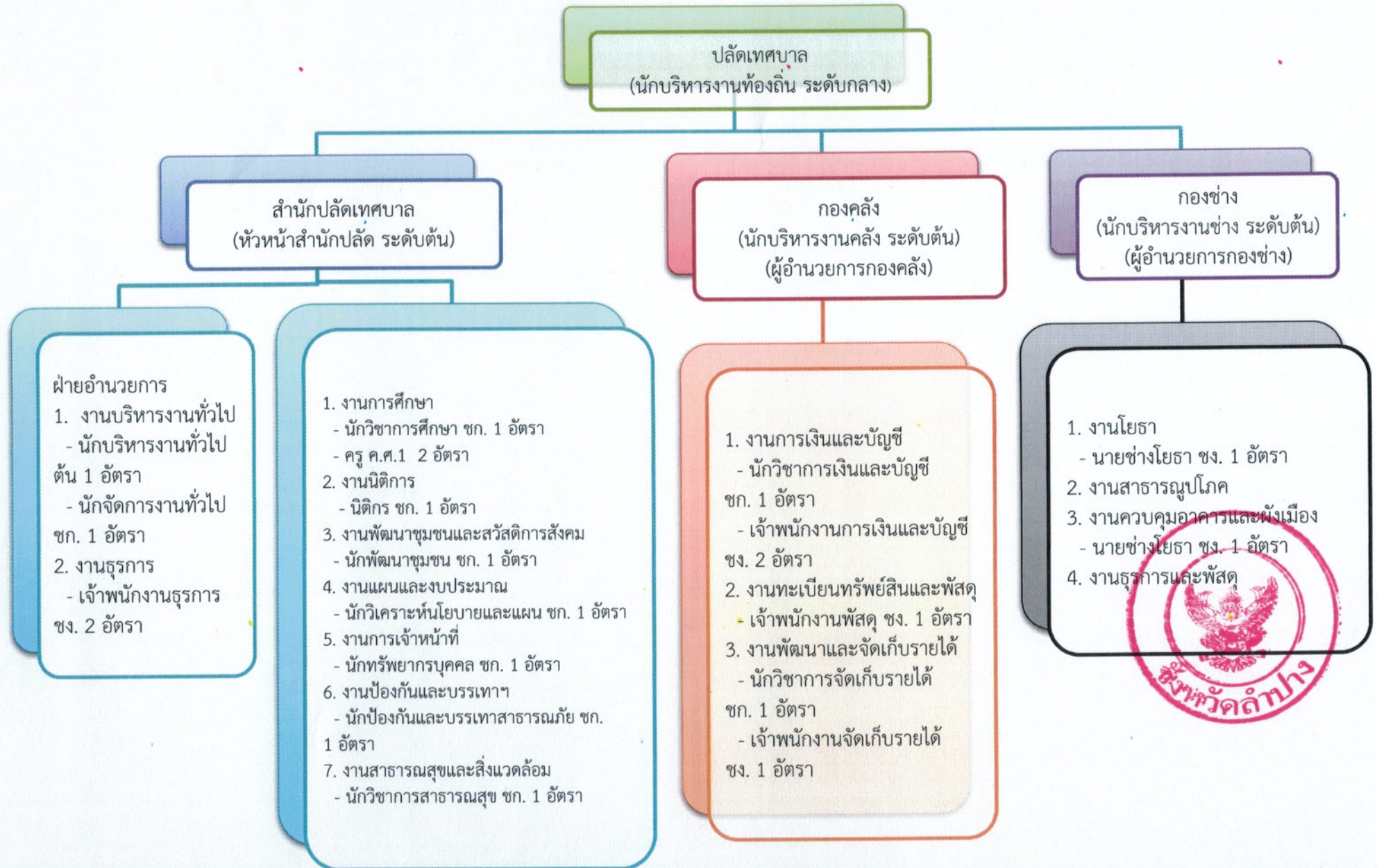
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ = ๔๗,๖๑๙,๔๐๐ + ๒,๓๘๐,๙๗๐ = ๕๐,๐๐๐,๓๗๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

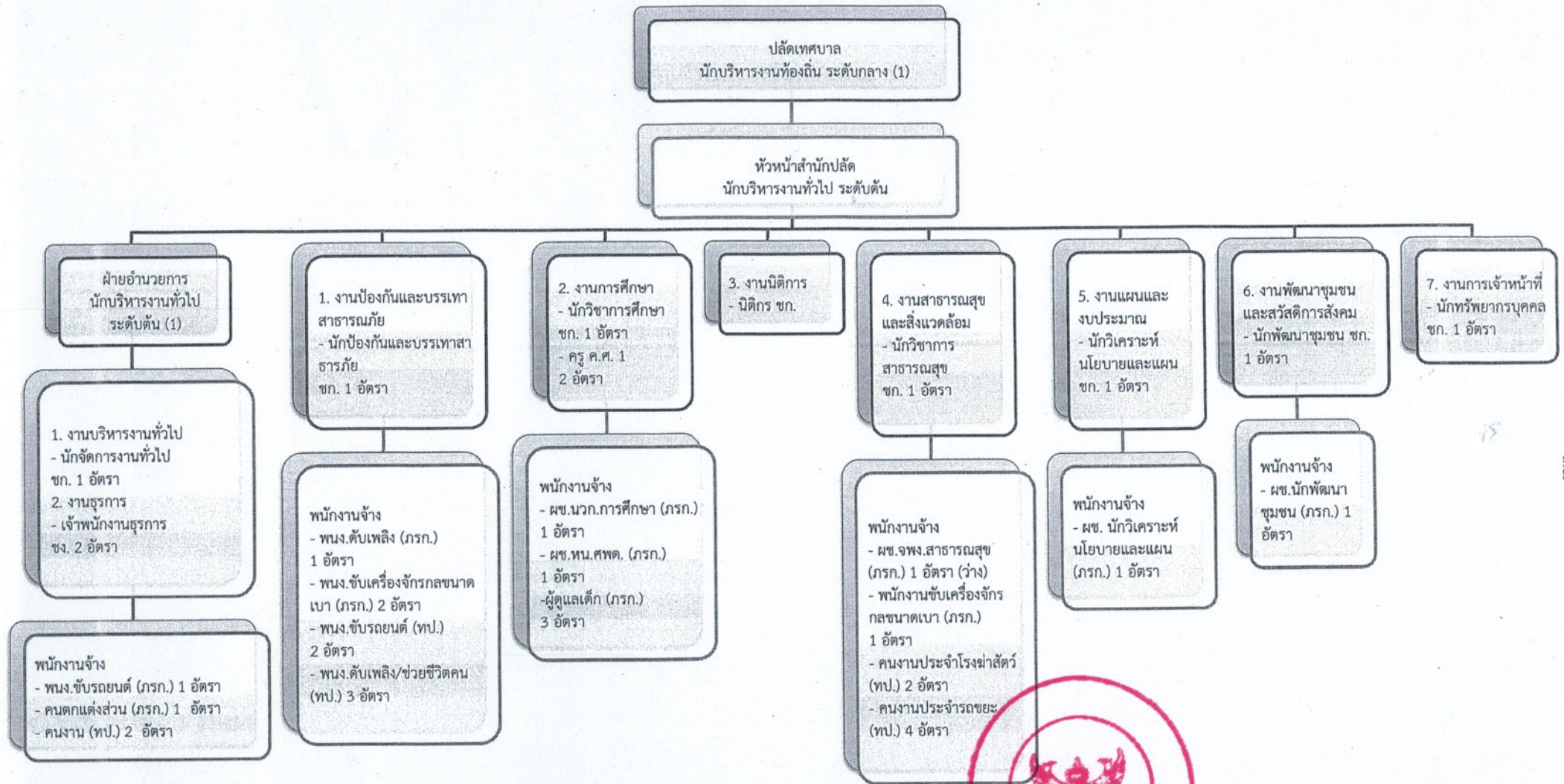
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = ๕๐,๐๐๐,๓๗๐ + ๒,๕๐๐,๐๑๙ = ๕๒,๕๐๐,๓๘๙



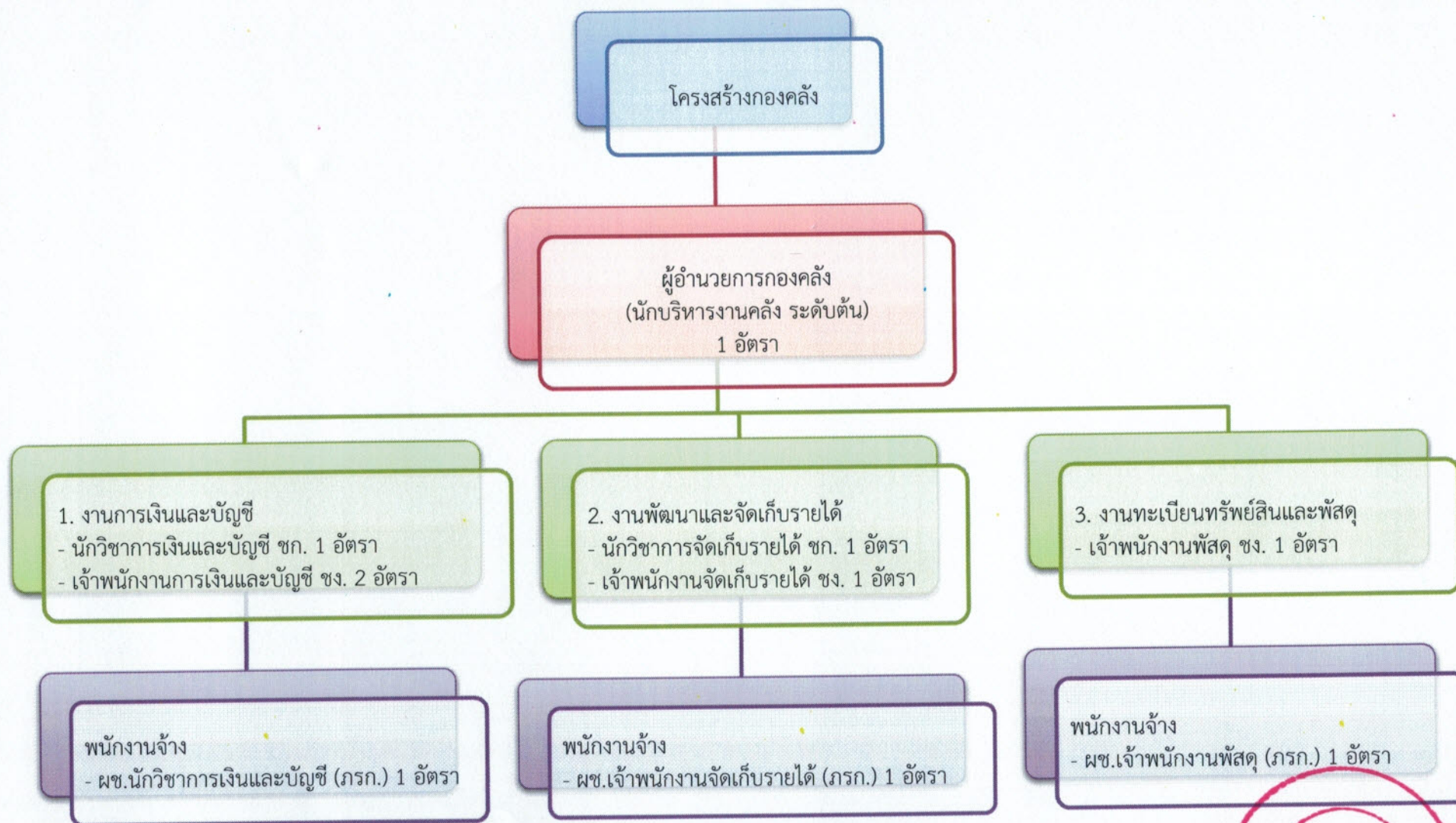
โครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลตำบลห้วยฉัตรแม่ตาล



โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

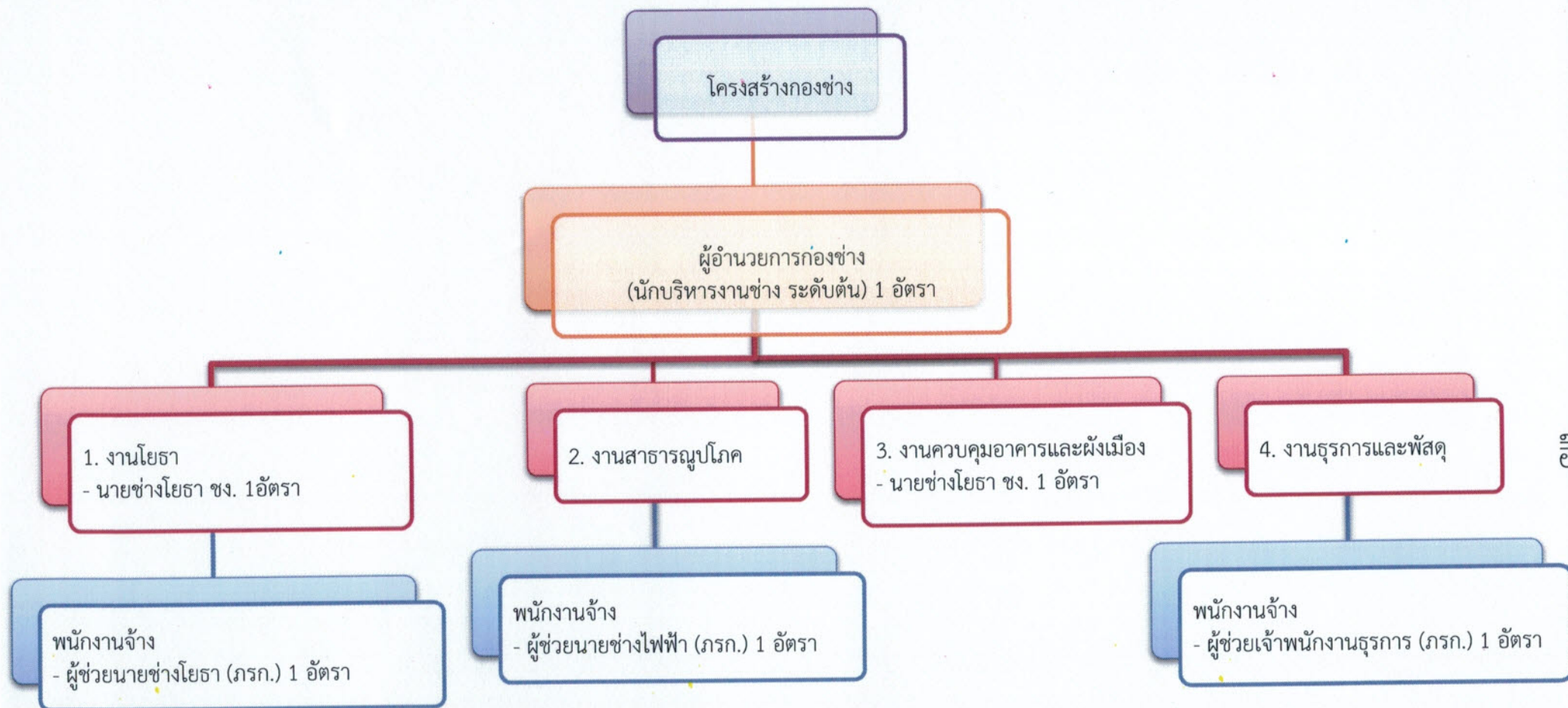


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง.	ชก.	อาวุโส	การคลัง	การคลัง	ทั่วไป
จำนวน	๒	-	-	-	๗	-	-	-	๒	-	-	๙	๑๑



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง.	ชง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๔	-	-	๓	-





ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปจ.	ชง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	๓	



บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	จำสีกเอกแตงชัย สันยาว	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการสาธารณะ)	๕๒-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๒-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๔๗๐,๒๘๐ (๓๔,๑๔๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๖๓๘,๒๘๐
๒	นายจิรวัฏ ยารังษี	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น)	๕๒-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)		๔๐๔,๖๔๐
๓	นายเกียรติศักดิ์ เดชเดชะ	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต วิทยาศาสตร์ทั่วไป	๕๒-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕๖,๓๖๐ (๒๙,๖๘๐*๑๒)	๓๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)		๓๙๔,๓๖๐
๔	นางวชิราภรณ์ คำคัมภ	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๕๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๓๓๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐*๑๒)	๐	๐	๓๓๑,๖๔๐
๕	นางนงนุช ภูแน	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๕๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๕๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๓๖,๐๘๐ (๓๓,๓๔๐*๑๒)	๐	๐	๓๓๖,๐๘๐
๖	นายสันทนา ปันทอง	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น)	๕๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๕๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐*๑๒)	๐	๐	๓๒๓,๗๖๐
๗	-	-	๕๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๓๔,๖๑๐*๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๘	นางสาววิไล ทรายแก่น	ปริญญาตรี พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๕๒-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	๕๒-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐*๑๒)	๐	๐	๓๐๕,๖๔๐
๙	นางศรินทร์ยา ยะหัวฝ่าย	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๕๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๕๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐*๑๒)	๐	๐	๓๖๒,๖๔๐
๑๐	นางศุภกาภรณ์ กาญจนพัชรกิจ	ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๕๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๕๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๔๐๒,๗๖๐ (๓๓,๕๖๐*๑๒)	๐	๐	๔๐๒,๗๖๐
๑๑	นายวีระ อธิทอง	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญการ	๕๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญการ	๒๓๘,๓๒๐ (๑๙,๘๖๐*๑๒)	๐	๐	๒๓๘,๓๒๐
๑๒	นายพิษณุ สุขคำเมือง	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๕๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๕๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๕๔,๘๘๐ (๒๑,๒๔๐*๑๒)	๐	๐	๒๕๔,๘๘๐
๑๓	นางพิชชาภา วงศ์คำ	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๕๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๘๕,๘๘๐ (๒๓,๘๒๐*๑๒)	๐	๐	๒๘๕,๘๘๐
๑๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่ฮาว นางนงนุช ทิพย์มณี	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	๕๒-๒-๐๑-๖๖๐๐-๒๙๒	ครู	ค.ศ.๑	๕๒-๒-๐๑-๖๖๐๐-๒๙๒	ครู	ค.ศ.๑	๒๘๖,๗๖๐ (๒๓,๕๖๐*๑๒)	๐	๐	๒๘๖,๗๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๒,๘๐๐	๐	๐	งบกรมจัดสรร
๑๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขามแดง นางอรพิน ทนายสมุทร	ปริญญาตรี (ครุศาสตรบัณฑิต)	๕๒-๒-๐๑-๖๖๐๐-๒๙๑	ครู	คศ.๑	๕๒-๒-๐๑-๖๖๐๐-๒๙๑	ครู	คศ.๑	๒๘๘,๙๒๐ (๒๔,๑๖๐*๑๒)	๐	๐	งบกรมจัดสรร
๑๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) นางชิ้นแก้ว นามะคำ	ปริญญาตรี (ศึกษาศาสตรบัณฑิต) การศึกษาศาสตร์	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๕,๙๖๐ (๑๓,๘๓๐*๑๒)	๐	๐	งบกรมจัดสรร
๑๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ้านจ้าว พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐*๑๒)	๐	๐	งบกรมจัดสรร
๑๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) นางศรียรรณา คำพิพย์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐*๑๒)	๐	๐	งบกรมจัดสรร
๒๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ นางรัชนิยา สุขประเสริฐ	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตรบัณฑิต) เศรษฐศาสตร์สหกรณ์	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย	-	๒๖๔,๑๖๐ (๒๒,๕๓๐*๑๒)	๐	๐	๒๖๔,๑๖๐
๒๑	นางรักชนก บิบ้านใหม่	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตรบัณฑิต)การจัดการทั่วไป ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู (ครุศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๖๓,๘๘๐ (๒๑,๙๙๐*๑๒)	๐	๐	๒๖๓,๘๘๐
๒๒	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	๐	๐	๑๓๘,๐๐๐ (ปรับระดับ)
๒๓	นางสาวศิริพรรณ สีเขียว	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตรบัณฑิต) การพัฒนารัฐ	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๕๙,๘๐๐ (๒๑,๖๕๐*๑๒)	๐	๐	๒๕๙,๘๐๐
๒๔	นายศุภฤกษ์ นันทพันธ์	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๖,๒๔๐ (๑๓,๐๒๐*๑๒)	๐	๐	๑๕๖,๒๔๐
๒๕	นายสมเจตน์ แสงบุญเรือง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๕๓,๐๘๐ (๑๒,๕๕๐*๑๒)	๐	๐	๑๕๓,๐๘๐
๒๖	นายอดิสร สุวรรณศรี	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๒๐,๙๖๐ (๑๐,๐๘๐*๑๒)	๐	๐	๑๒๐,๙๖๐
๒๗	-	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐*๑๒)	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐ (ว่างเดิม)
๒๘	-	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐*๑๒)	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐ (ว่างเดิม)
๒๙	นางชญาภา หมอคำมูล	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนตักแถมสวน	-	-	คนตักแถมสวน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๐	นางโหลิน แสงบุญเรือง	ประถมศึกษาปีที่ ๖		คนงาน	-	-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐)*๑๒	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐)*๑๒	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเดิม)
๓๒	นายปิยะพงษ์ ทองใจ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐)*๑๒	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นายพงศ์เดช ทองสุก	นักธรรมตรี	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐)*๑๒	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นายไพรัตน์ วงศ์แก้ว	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นายทศพร สุวรรณสร	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐)*๑๒	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นายปริญญา แสวงฤทธิ์	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สัตวศาสตร์)สัตวปึก	-	คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	-	-	คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐)*๑๒	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	นายสงกรานต์ โกษาวิ้ง	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สัตวศาสตร์)	-	คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	-	-	คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐)*๑๒	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๓๘	นายอนุสรณ์ สุภากุล	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิตคน	-	-	พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิตคน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐)*๑๒	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	นายธนิ สุวรรณสร	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิตคน	-	-	พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิตคน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐)*๑๒	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	นายฉัตรชัย สายคำฟู	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิตคน	-	-	พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิตคน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐)*๑๒	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	นายเกษมศักดิ์ ยาสีห์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐)*๑๒	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๔๒	นายอนุสรณ์ สัญญา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐)*๑๒	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๔๓	กองคลัง(๑๔) นางเพลินพิศ สองแคว	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐*๑๒)	๔๒๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	๐	๔๔๔,๗๒๐
๔๔	นางวลัยพร อิมทุก	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๕๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๕๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐*๑๒)	๐	๐	๓๕๖,๑๖๐
๔๕	นางสาวเพลินจิตร กันหา	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๕๒-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๕๒-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๔๐*๑๒)	๐	๐	๓๒๓,๗๖๐
๔๖	นางณัชชา เบียงใจ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๕๒-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๕๒-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๒๖๔,๘๘๐ (๒๒,๐๘๐*๑๒)	๐	๐	๒๖๔,๘๘๐
๔๗	นางฐิตาภา บุญเจริญ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๕๒-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๕๒-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๒๓๔,๖๔๐ (๑๙,๕๔๐*๑๒)	๐	๐	๒๓๔,๖๔๐



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน	เงินค่าตอบแทน/ ประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๘	นางนันทน์กัศ คำเมือง	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๕๒-๒-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๕๒-๒-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๒๓๐,๔๐๐ (๑๙,๒๐๐*๑๒)	๐	๐	๒๓๐,๔๐๐
๔๙	นางสาวกุลณี สุริวงษ์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๕๒-๒-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๕๒-๒-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๒๔๑,๒๔๐ (๒๔,๒๔๐*๑๒)	๐	๐	๒๔๑,๒๔๐
๕๐	นางปาริชาติ อินทะเสน	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑๘๗,๒๐๐ (๑๕,๖๐๐*๑๒)	๐	๐	๑๘๗,๒๐๐
๕๑	นางอติมาพรณ อุดราช	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๕,๙๖๐ (๑๓,๘๓๐*๑๒)	๐	๐	๑๖๕,๙๖๐
๕๒	นางสาววีรารณ ชัยลังกา	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิตและศิลปศาสตร ระบบสารสนเทศทางคอมพิวเตอร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๙,๐๘๐ (๑๑,๕๙๐*๑๒)	๐	๐	๑๓๙,๐๘๐
๕๓	กองช่าง (๐๕) นายทวี จ่าบ้าน	ปริญญาตรี เทคโนโลยีอุตสาหกรรม (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๕๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐*๑๒)	๔๒๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	๐	๔๔๔,๗๒๐
๕๔	นายจักริน ศิริวรรณ	ปริญญาตรี เทคโนโลยีบัณฑิต (การจัดการงานก่อสร้าง)	๕๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๕๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๓๕๒,๐๘๐ (๒๙,๓๔๐*๑๒)	๐	๐	๓๕๒,๐๘๐
๕๕	นายธนาวุฒิ ยวงห้า	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาช่างก่อสร้าง	๕๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๕๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๔๖,๗๖๐ (๒๔,๗๓๐*๑๒)	๐	๐	๒๔๖,๗๖๐
๕๖	นายสรันต์ อุดราช	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีอุตสาหกรรม (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐*๑๒)	๐	๐	๒๑๐,๘๔๐
๕๗	นางสาวภรพร ดั่งจันดา	ปริญญาตรี ศิลปศาสตร (นิเทศศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐*๑๒)	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐
๕๘	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	๐	๐	๑๓๘,๐๐๐ (ว่างเดิม)





ประกาศเทศบาลตำบลหางฉัตรแม่ตาล
เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
เทศบาลตำบลหางฉัตรแม่ตาล จังหวัดลำปาง
พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ ที่กำหนดให้มีการจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประกอบกับ คำสั่งคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่ ๖๔/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๗ เรื่องมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ โดยกำหนดให้ทุกส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐกำหนดมาตรการ หรือแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐโดยมุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงานและส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการตรวจสอบ เฝ้าระวัง เพื่อสกัดกั้นมิให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบได้ ประกอบกับเทศบาลตำบลหางฉัตรแม่ตาล ได้จัดทำระเบียบประมวลจริยธรรมของข้าราชการ

เพื่อให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ และคำสั่งคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่ ๖๔/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๗ เรื่องมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ

เทศบาลตำบลหางฉัตรแม่ตาล จึงได้จัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการเทศบาลตำบลหางฉัตรแม่ตาลเพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการในสังกัด ตามประมวลจริยธรรมแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ เดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายไพโรจน์ สุขคำเมือง)

นายกเทศมนตรีตำบลหางฉัตรแม่ตาล



ระเบียบประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
เทศบาลตำบลหางฉัตรแม่ตาล จังหวัดลำปาง
พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ และมาตรา ๒๕๘ และคำสั่งคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่ ๖๔/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๗ เรื่องมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ โดยกำหนดให้ทุกส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐกำหนดมาตรการ หรือแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐโดยมุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงานและส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการตรวจสอบ เฝ้าระวัง เพื่อสกัดกั้นมิให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบได้ ประกอบกับเทศบาลตำบลหางฉัตรแม่ตาล ได้จัดทำระเบียบประมวลจริยธรรมของข้าราชการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล
๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลหางฉัตรแม่ตาล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย
๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชาต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ
๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน
๖. เพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกให้ข้าราชการมีจริยธรรมมีคุณธรรม รังเกียจการทุจริต ถือประโยชน์ส่วนตนเป็นสำคัญ

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ต้องไม่ประพฤติตนอันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่่มเทศดีปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพเรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ / พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่สำคัญในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ส่วนที่ ๓

จรรยาวิชาชีพ

ข้อ ๑๕ เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง ได้กำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการเพื่อเป็นกรอบมาตรฐานในการประพฤติปฏิบัติตนของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ให้ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม อารังไว้ซึ่งศักดิ์ศรีของการเป็นข้าราชการและเกียรติภูมิของข้าราชการส่วนท้องถิ่น อันจะทำให้ได้รับการยอมรับ เชื่อถือและศรัทธาจากประชาชนทั่วไปไว้ดังนี้

๑) ข้าราชการของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

๒) ข้าราชการของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

๓) ข้าราชการของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๔) ข้าราชการของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ต้องไม่ประพฤติตนอันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

๕) ข้าราชการของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๖) ข้าราชการของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๗) ข้าราชการของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๘) ข้าราชการของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ / พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙) ข้าราชการของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

๑๐) ข้าราชการของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๑๑) ข้าราชการของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่สำคัญในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

หมวด ๓
กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑
กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้สำนักปลัดเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล มีหน้าที่ควบคุมกำกับทำให้มี การปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลุกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและ ติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้ นายกเทศมนตรีตำบลห้างฉัตรแม่ตาล หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจ ดำเนินการตามที่นายกเทศมนตรีตำบลห้างฉัตรแม่ตาลหรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายหรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่าง ตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่า นายกเทศมนตรีตำบลห้างฉัตร แม่ตาล หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่าน นายกเทศมนตรีตำบลห้างฉัตรแม่ตาล หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามีให้ถูกกลั่น แกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง หรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการ จริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด

(๗) ให้นายกเทศมนตรีตำบลห้างฉัตรแม่ตาล แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้น เพื่อ ควบคุม กำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

ข้อ ๑๗ คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารเลือกกันเองให้เหลือสอง คน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในเทศบาลตำบล ห้างฉัตรแม่ตาล ที่ได้รับเลือกจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล นั้น จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) - (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและ คัดเลือกให้เหลือสองคน

ให้พนักงาน...

ให้พนักงานเทศบาล ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมและอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

(๑๘) คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ในเทศบาลตำบลท่าบ่อ

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในเทศบาลตำบลท่าบ่อ
ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยาหรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายมีอำนาจหน้าที่ หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วนบริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหาหรือข้าราชการของหน่วยงานนั้นมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในเทศบาลตำบลท่าบ่อเมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่องให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตาม que ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมาย การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๙ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมให้ นายกเทศมนตรีตำบลท่าบ่อ เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๒๐ การดำเนินการตามข้อ ๑๙ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๑ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจริงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณีผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๒ หากการ...

ข้อ ๒๒ หากการดำเนินการตรวจสอบสวนตามข้อ ๒๐ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืน ประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สังเกตเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการ ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่ง ลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๕ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๓ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๒ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทาง วินัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๔ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๒ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะ ปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔

ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๕ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือ ความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือน หรือ นำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน หรือการ พิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๒ แล้ว ให้เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาลห้างฉัตรดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๗ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๕ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมของ เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาลห้างฉัตร ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๘ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ระดับจังหวัดภายในสามสิบวันนับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๘ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๙ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการ แผ่นดินทราบต่อไป

จำสิบเอก

(แดนชัย สันยาว)

ปลัดเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล

วันที่ ๒๒ เดือนธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๒