



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ของเทศบาลตำบลเวียงใหญ่
อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

.....

งานกาารเจ้าหน้าที่
ฝ่ายธุรการ
สำนักปลัดเทศบาล
www.wykklocal.go.th

คำนำ

เทศบาลตำบลแวงใหญ่ อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น ได้มีการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน
ที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่
ของเทศบาลตำบลแวงใหญ่ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง
ปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.
๒๕๔๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากร การพัฒนาบุคลากรของ
เทศบาลตำบลแวงใหญ่ให้เหมาะสม จึงได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-
๒๕๖๓) เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลแวงใหญ่เป็นไป
ด้วยความเรียบร้อย ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มี
ประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่
จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

งานการเจ้าหน้าที่
เทศบาลตำบลแวงใหญ่

สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|---|------|
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๒. วัตถุประสงค์ | ๑ |
| ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๒ |
| ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเวียงใหญ่ | ๑๐ |
| ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเวียงใหญ่ | ๒๗ |
| ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองของเทศบาลตำบลเวียงใหญ่ | ๓๓ |
| ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง | ๗๑ |
| ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ | ๗๒ |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น | ๗๘ |
| ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๘๓ |
| ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ | ๘๔ |
| ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | ๘๙ |
| ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | ๙๔ |

ภาคผนวก

๑. ประกาศโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการของเทศบาล
๒. ประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ แลพนักงานจ้างเทศบาล
๓. คำสั่งการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓
๔. เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐
๕. คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล



ประกาศเทศบาลตำบลเวียงใหญ่
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ด้วยเทศบาลตำบลเวียงใหญ่ ได้รายงานขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น

บัดนี้ ก.ท.จ.ขอนแก่น ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลเวียงใหญ่ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเทศบาล ซึ่งแจ้งให้เทศบาลทราบแล้วตามหนังสือจังหวัดขอนแก่น ที่ ขก ๐๐๒๓.๒/ว ๒๘๘๐๙ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคท้าย ประกอบกับมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๔, ๑๘, ๒๕๑, ๒๕๒, ๒๕๓ และ ๒๕๔ แห่งประกาศ ก.ท.จ.ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม เทศบาลตำบลเวียงใหญ่ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

นายสุรพล เวียงวงษ์
(นายสุรพล เวียงวงษ์)
นายกเทศมนตรีตำบลเวียงใหญ่

แผนอัตรากำลัง ๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ของเทศบาลตำบลแวงใหญ่ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นเทศบาลตำบลแวงใหญ่ จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ กำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผน อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้ กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลแวงใหญ่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลแวงใหญ่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้าง ที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลแวงใหญ่ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้ เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาลตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและ การใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภท ตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่ง พนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของให้ เทศบาลตำบลแวงใหญ่

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลแวงใหญ่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและ ยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลแวงใหญ่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

เทศบาลตำบลแวงใหญ่ ได้ดำเนินการกำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ดังนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนา อำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและเทศบาล รวมถึงสภาพปัญหา ของเทศบาล เพื่อให้ดำเนินการของเทศบาลตำบลแวงใหญ่บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้อาจเป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบัน ที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการ วางแผนการใช้อัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้อง ดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมของ องค์การ ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของ การวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนด กรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กร ต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของ การวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์ สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของ ความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กร บรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

● **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

● **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

● **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าจะต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์กร ดังนี้

● **พนักงานเทศบาล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนาจการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

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

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

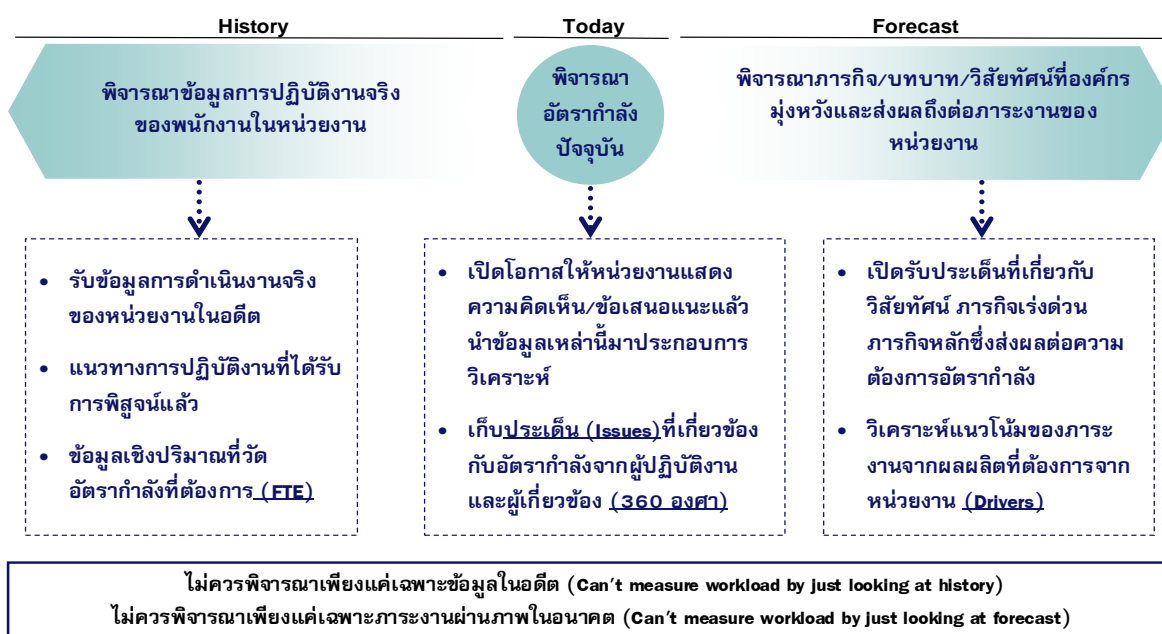
- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง

การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม

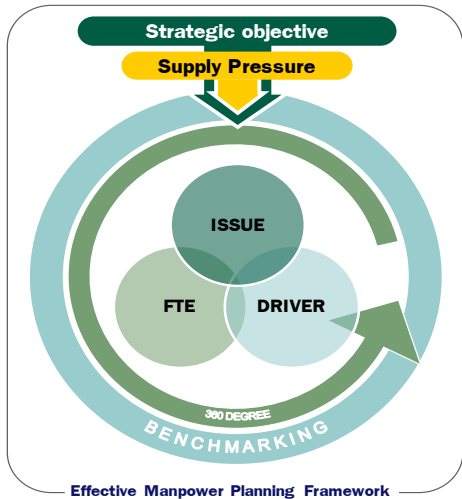
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการ รวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง ไม่อาจ ขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัว ในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์ อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้

| มุมมองอดีต | มุมมองปัจจุบัน | มุมมองไปสูอนาคต |
|--|---|---|
| Backward-looking | Spot-looking | Forward-looking |
| <ul style="list-style-type: none"> FTE (Full Time Equivalent) | <ul style="list-style-type: none"> Supply pressure 360 degree+Issue Benchmarking | <ul style="list-style-type: none"> Strategic Objective Driver |

"Any study of manpower allocation must take many factors into consideration"
 American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลเวียงใหญ่ ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเวียงใหญ่ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลเวียงใหญ่ จะพิจารณาคณะวุฒิกการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิ การศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในตอนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลเวียงใหญ่ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลเวียงใหญ่ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงาน

วิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

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

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลเวียงใหญ่ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลเวียงใหญ่ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาล) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลเวียงใหญ่

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

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนด

โครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลเวียงใหญ่ พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลเวียงใหญ่ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลและ พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลเวียงน้อย เทศบาลตำบลก้านเหลือง ซึ่งทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลเวียงใหญ่ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง เป็นกรรมการ มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเวียงใหญ่

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลเวียงใหญ่ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และ ลูกจ้างประจำ ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการ

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายตามการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การกำหนดอัตรากำลังคน อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาล สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลวางใหญ่ สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จาก การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี ทำให้สามารถวางแผนกำลังคนและ เตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่จะเผชิญในอนาคต เกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและในอนาคต จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อม ต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของ ปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์กรสามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้ เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้ง กำลังคนและบรรลุดัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้จะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์กร เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคล หน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มี ประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การ คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าใน สายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของเทศบาลตำบลเวียงใหญ่

เทศบาลตำบลเวียงใหญ่ ตั้งอยู่หลักกิโลเมตรที่ ๑๗ ของถนนสายชนบท - กุดจุก หมู่ที่ ๓ ตำบลเวียงใหญ่ อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น มีพื้นที่ ๒๖.๗๐ ตารางกิโลเมตร ห่างจากจังหวัดขอนแก่น ๗๒ กิโลเมตร และห่างจากกรุงเทพมหานคร ๓๗๒ กิโลเมตร

๑) อาณาเขตติดต่อ

| | |
|-------------|--|
| ทิศเหนือ | ติดต่อ เขตพื้นที่ตำบลวังแสงและตำบลห้วยแก อำเภอชนบท |
| ทิศใต้ | ติดต่อ เขตพื้นที่ตำบลคอนนิม อำเภอเวียงใหญ่ และตำบลหัวทุ่ง อำเภอพล |
| ทิศตะวันตก | ติดต่อ เขตพื้นที่ตำบลวังแสง อำเภอชนบท |
| ทิศตะวันออก | ติดต่อ เขตพื้นที่ ตำบลปอแดง อำเภอชนบท และตำบลหนองแวงนางบัว อำเภอพล |

๒) ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่โดยทั่วไปของเทศบาลตำบลเวียงใหญ่ น้ำท่วมไม่ถึง บริเวณทิศเหนือของชุมชนมีลำห้วยยางไหลผ่านจากทิศตะวันตกไปยังทิศตะวันออก และทางด้านตะวันออกของชุมชน มีลำห้วยหนองเอียนไหลผ่านพื้นที่จากทิศตะวันออกเฉียงเหนือไหลไปด้านทิศใต้ของชุมชน ซึ่งลำห้วยทั้งสองสายนี้เป็นแนวสันแบ่งเขตอำเภอชนบทกับอำเภอเวียงใหญ่ และเป็นแหล่งน้ำธรรมชาติที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร นอกจากนี้ในบริเวณใจกลางชุมชนมีสระหนองแวงเป็นสระน้ำขนาดใหญ่ใช้สำหรับอุปโภค บริโภคของประชาชนในเขตชุมชน

๓) เขตการปกครอง

เทศบาลตำบลเวียงใหญ่ แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๗ หมู่บ้าน/ชุมชน ได้แก่

- หมู่ที่ ๑ บ้านเวียงใหญ่
- หมู่ที่ ๒ บ้านดอนบาลไท
- หมู่ที่ ๓ บ้านหัวหนองแวง
- หมู่ที่ ๔ บ้านหนองกระรอก
- หมู่ที่ ๕ บ้านบะแค
- หมู่ที่ ๖ บ้านเวียงพัฒนา
- หมู่ที่ ๗ บ้านเมืองทอง

๔) จำนวนประชากร (ณ วันที่ ๓๐ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๕๙) ภายในเขตเทศบาลตำบล

เวียงใหญ่ มีประชากรทั้งหมด ๕,๑๖๒ คน แยกเป็นชาย ๒,๕๐๕ คน หญิง ๒,๖๕๗ คน จำนวนครัวเรือน ๑,๖๓๓ ครัวเรือน ความหนาแน่นประชากรเฉลี่ย ๑:๑๙๓ (ตารางกิโลเมตร/คน)

ข้อมูลประชากรย้อนหลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลเวียงใหญ่

| หมู่ที่ | ๒๕๕๖ | | | ๒๕๕๗ | | | ๒๕๕๘ | | | ๒๕๕๙ (ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน ๒๕๕๙) | | |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---|-------|-------|
| | ชาย | หญิง | รวม | ชาย | หญิง | รวม | ชาย | หญิง | รวม | ชาย | หญิง | รวม |
| ๑ | ๓๗๙ | ๔๔๐ | ๘๑๙ | ๓๗๖ | ๔๔๙ | ๘๒๕ | ๓๘๐ | ๔๓๑ | ๘๑๑ | ๓๘๑ | ๔๔๒ | ๘๒๓ |
| ๒ | ๓๘๓ | ๔๑๕ | ๗๙๘ | ๓๗๕ | ๔๑๙ | ๗๙๔ | ๓๗๐ | ๔๑๙ | ๗๘๙ | ๓๖๒ | ๔๒๘ | ๗๙๐ |
| ๓ | ๕๑๓ | ๕๕๕ | ๑,๐๖๘ | ๕๑๙ | ๕๕๑ | ๑,๐๗๐ | ๔๙๖ | ๕๖๑ | ๑,๐๕๗ | ๔๙๖ | ๕๔๗ | ๑,๐๔๓ |
| ๔ | ๓๘๔ | ๓๘๓ | ๗๖๗ | ๓๙๒ | ๓๘๘ | ๗๘๐ | ๔๐๘ | ๓๙๔ | ๘๐๒ | ๔๐๘ | ๓๘๙ | ๗๙๗ |
| ๕ | ๒๖๕ | ๒๘๙ | ๕๕๔ | ๒๖๑ | ๒๙๓ | ๕๕๔ | ๒๗๙ | ๒๘๕ | ๕๖๔ | ๒๗๒ | ๒๘๑ | ๕๕๓ |
| ๖ | ๒๘๙ | ๓๐๒ | ๕๙๑ | ๒๘๘ | ๒๙๙ | ๕๘๗ | ๓๐๕ | ๒๘๙ | ๕๙๔ | ๓๐๒ | ๒๘๖ | ๕๘๘ |
| ๗ | ๒๘๓ | ๒๗๖ | ๕๕๙ | ๒๘๗ | ๒๗๘ | ๕๖๕ | ๒๘๔ | ๒๘๓ | ๕๖๗ | ๒๘๔ | ๒๘๔ | ๕๖๘ |
| รวม ทั้งสิ้น | ๒,๔๙๖ | ๒,๖๖๐ | ๕,๑๕๖ | ๒,๔๙๘ | ๒,๖๗๗ | ๕,๑๗๕ | ๒,๕๒๔ | ๒,๖๖๔ | ๕,๑๘๘ | ๒,๕๐๕ | ๒,๖๕๗ | ๕,๑๖๒ |

๕ จำนวนครัวเรือนทั้งหมด (ณ วันที่ ๓๐ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๕๙) ๑,๖๓๑ ครัวเรือน

สถิติจำนวนครัวเรือนย้อนหลัง ๓ ปี

| หมู่ที่ | หน่วย | ข้อมูลครัวเรือนตำบลเวียงใหญ่ | | | |
|-------------|-----------|------------------------------|-------|-------|-------------------------------------|
| | | ๒๕๕๖ | ๒๕๕๗ | ๒๕๕๘ | ๒๕๕๙ (ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน) |
| ๑ | ครัวเรือน | ๒๑๓ | ๒๑๘ | ๒๑๗ | ๒๑๘ |
| ๒ | ครัวเรือน | ๑๙๙ | ๒๐๔ | ๒๐๕ | ๒๐๖ |
| ๓ | ครัวเรือน | ๔๑๒ | ๔๒๒ | ๔๕๐ | ๔๖๔ |
| ๔ | ครัวเรือน | ๑๖๗ | ๑๖๙ | ๑๗๐ | ๑๗๑ |
| ๕ | ครัวเรือน | ๑๔๗ | ๑๕๐ | ๑๕๒ | ๑๕๒ |
| ๖ | ครัวเรือน | ๑๕๔ | ๑๕๕ | ๑๕๗ | ๑๖๐ |
| ๗ | ครัวเรือน | ๒๑๕ | ๒๒๔ | ๒๕๖ | ๒๖๐ |
| รวมทั้งสิ้น | ครัวเรือน | ๑,๕๐๗ | ๑,๕๔๒ | ๑,๖๐๙ | ๑,๖๓๑ |

๖) ด้านการศึกษาและวัฒนธรรม

- สถานศึกษา นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา

| ระดับการศึกษา | จำนวนโรงเรียน (โรง) | จำนวนนักเรียน (คน) | จำนวนครู (คน) | จำนวนบุคลากรทาง การศึกษา (คน) |
|-------------------------|------------------------|-----------------------|------------------|----------------------------------|
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๒ | ๙๑ | ๕ | ๑ |
| ระดับอนุบาล (ร.ร.เอกชน) | ๑ | ๑๑๖ | ๕ | ๕ |
| ระดับประถม(รัฐบาล) | ๒ | ๓๘๐ | ๑๘ | ๘ |
| ระดับประถม(เอกชน) | ๑ | ๑๐๐ | ๘ | ๕ |
| ระดับมัธยม | ๑ | ๓๑๒ | ๔๙ | ๕ |
| ระดับอาชีวศึกษา | - | - | - | - |
| ระดับอุดมศึกษา | - | - | - | - |

-ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น

| ลำดับ | ชื่อประเพณี | เดือนที่จัด งาน (เดือนที่ ๑-๑๒) | รายละเอียด (จุดเด่น) |
|-------|--|---------------------------------------|---|
| ๑ | ประเพณีทอดกฐิน | ๑๐ , ๑๑ | ถวายผ้าพระกฐิน |
| ๒ | ประเพณีลอยกระทง | ๑๑ | ประกวดขบวนแห่ กระทง นางนพมาศ |
| ๓ | ประเพณีส่งท้ายปีเก่า-ต้อนรับปีใหม่ | ๑๒ , ๑ | แข่งขันกีฬาพื้นบ้าน ทำบุญตักบาตรวันขึ้น ปีใหม่ |
| ๔ | ประเพณีสงกรานต์ | ๔ | รดน้ำดำหัวขอพรผู้สูงอายุ |
| ๕ | ประเพณีจัดงานวันวิสาขบูชา | ๕ | ทำบุญตักบาตร เวียนเทียน |
| ๖ | ประเพณีแห่เทียนพรรษา | ๗ | ถวายเทียนพรรษา เวียนเทียน |
| ๗ | ประเพณีบุญบั้งไฟ | ๖ | แข่งขันจุดบั้งไฟ ประกวดขบวนแห่ |
| ๘ | งานฉลองศาลเจ้าพ่อหนองโบสถ์และศาล เจ้าพ่อปู่ตา | ๕ , ๖ | พิธีบวงสรวงขอฝน |

๗) สาธารณสุข – แพทย์และเจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุข

แพทย์และเจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุข

| | | |
|---------------------|-----|----|
| จำนวนแพทย์ | - | คน |
| จำนวนพยาบาล | ๒ | คน |
| จำนวนทันตแพทย์ | ๑ | คน |
| ทันตภิบาล | - | คน |
| จำนวนเภสัชกร | ๑ | คน |
| จำนวน อสม. | ๑๑๔ | คน |
| จำนวนสาธารณสุขชุมชน | ๑ | คน |

☛ สถานพยาบาล

| | | |
|---------------------------|---|------|
| จำนวนโรงพยาบาลรัฐ | - | แห่ง |
| จำนวนโรงพยาบาลเอกชน | - | แห่ง |
| จำนวนศูนย์บริการสาธารณสุข | ๑ | แห่ง |
| จำนวนคลินิกเอกชน | ๒ | แห่ง |
| จำนวนร้านขายยา | ๓ | แห่ง |

- โรคระบาด

| ที่ | ชื่อโรคระบาด | เดือนที่ระบาด (ระบุ ตัวเลขเดือน ๑-๑๒) |
|-----|--------------|--|
| | - | |

๘) ด้านสังคมและการสงเคราะห์

- คนชรา คนพิการ และ ผู้ป่วยเอดส์

☛ คนชรา คนพิการ และ ผู้ป่วยเอดส์

| | ปี ๒๕๕๗ | | ปี ๒๕๕๘ | | ปี ๒๕๕๙ | |
|--------------|--------------------------|--|--------------------------|--|--------------------------|--|
| | จำนวน ทั้งหมด (คน) | จำนวนที่ได้รับ การช่วยเหลือ (คน) | จำนวน ทั้งหมด (คน) | จำนวนที่ได้รับ การช่วยเหลือ (คน) | จำนวน ทั้งหมด (คน) | จำนวนที่ได้รับ การช่วยเหลือ (คน) |
| คนชรา | | | ๗๗๓ | ๗๗๓ | ๘๐๙ | ๘๐๙ |
| คนพิการ | | | ๘๒ | ๘๒ | ๙๐ | ๙๐ |
| ผู้ป่วยเอดส์ | | | ๖ | ๖ | ๖ | ๖ |

- ศาสนสถาน

| | | |
|----------------------|---|------|
| (๑) วัดหรือสำนักสงฆ์ | ๘ | แห่ง |
| (๒) โบสถ์ | ๑ | แห่ง |
| (๓) มัสยิด | - | แห่ง |
| (๔) ศาสนสถานอื่นๆ | - | แห่ง |

- ศาสนา และผู้นับถือศาสนา

- ผู้นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๙๙
- ผู้นับถือศาสนาคริสต์ ร้อยละ ๑

- สุสาน

| | | |
|---------------|---|------|
| (๑) เมรุเผาศพ | ๖ | แห่ง |
|---------------|---|------|

๙) คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตตำบลแวงใหญ่ปี ๒๕๕๙

การจัดเก็บข้อมูล จปฐ ปี ๒๕๕๙ จากครัวเรือนในเขตเทศบาล จำนวน ๑,๖๓๑ ครัวเรือน
จำนวน ๗ หมู่บ้าน

๑๐) ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

| | | |
|--|-----|------|
| - ตำรวจ | ๗๒ | นาย |
| - เจ้าหน้าที่ด้านการป้องกัน | ๖ | นาย |
| - สมาชิก อปพร. | ๑๒๒ | นาย |
| (๑) ศูนย์ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย | | |
| - สถานีดับเพลิง | ๑ | แห่ง |
| - พนักงานดับเพลิง | ๕ | คน |
| (๒) ยานพาหนะและอุปกรณ์ดับเพลิง | | |
| - รถดับเพลิง | ๒ | คัน |
| - รถยนต์บรรทุกน้ำ | ๑ | คัน |
| - รถกระเช้า | ๑ | คัน |
| - ถังดับเพลิง | ๓๐ | ถัง |
| (๓) เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | | |
| - ข้าราชการประจำ | ๑ | คน |
| - พนักงานประจำ | ๒ | คน |
| - ลูกจ้าง | ๓ | คน |
| - อปพร. | ๑๒๒ | คน |

๑๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
-ระบบโครงข่ายถนน

| ที่ | ประเภทถนน | ชื่อถนน | ความยาวถนน (กม) |
|-----|-------------------|--|--------------------|
| ๑ | ลาดยาง | ถนนแวงใหญ่ – ห้วยยาง | ๒๐.๘๕ |
| ๒ | ลาดยาง | ถนนรพช.หมายเลข ๔๐๕๒ | ๑.๖๖๑ |
| ๓ | ลาดยาง | ถนนพระราชราษฎร์บำรุง | ๐.๑๘ |
| ๔ | ลาดยาง | ถนนรพช.หมายเลข ๓๐๓๐ สายแวงใหญ่-ห้วยศรี | ๗.๒๗๖ |
| ๕ | ลาดยาง | ถนนสุขาภิบาล ๑ | ๑.๑๐ |
| ๖ | คอนกรีตเสริมเหล็ก | ถนนพูลสมหวัง | ๐.๓๕๐ |
| ๗ | คอนกรีตเสริมเหล็ก | ถนนสุริยราษฎร์บำรุง | ๐.๗๘๐ |
| ๘ | คอนกรีตเสริมเหล็ก | ถนนสารธรรมาภรณ์ | ๐.๓๖๐ |
| ๙ | คอนกรีตเสริมเหล็ก | ถนนชูเจริญ | ๐.๔๕๐ |
| ๑๐ | คอนกรีตเสริมเหล็ก | ถนนไผ่สีทอง | ๐.๔๑๐ |
| ๑๑ | คอนกรีตเสริมเหล็ก | ถนนอิสระ | ๐.๓๔๐ |
| ๑๒ | คอนกรีตเสริมเหล็ก | ถนนแกวมอพัฒนา | ๐.๓๒๐ |
| ๑๓ | คอนกรีตเสริมเหล็ก | ถนนวิเศษสิงห์ศรี | ๐.๔๐๐ |
| ๑๔ | คอนกรีตเสริมเหล็ก | ถนนร่วมมิตร | ๐.๓๗๐ |
| ๑๕ | คอนกรีตเสริมเหล็ก | ถนนราษฎร์บูรณะ | ๐.๔๑๐ |
| ๑๖ | คอนกรีตเสริมเหล็ก | ถนนประชาร่วมใจ | ๑.๑๕๐ |
| ๑๗ | คอนกรีตเสริมเหล็ก | ถนนประชานุสรณ์ | ๐.๒๖๐ |
| ๑๘ | คอนกรีตเสริมเหล็ก | ถนนพระราชราษฎร์บำรุง | ๑.๑๒๐ |
| ๑๙ | คอนกรีตเสริมเหล็ก | ถนนพรมราช | ๐.๓๘๐ |
| ๒๐ | คอนกรีตเสริมเหล็ก | ถนนรอบหมู่บ้านด้านทิศเหนือ | ๐.๕๔๐ |
| ๒๑ | คอนกรีตเสริมเหล็ก | ถนนรอบหมู่บ้านด้านทิศใต้ | ๐.๕๓๐ |
| ๒๒ | คอนกรีตเสริมเหล็ก | ถนนดงอานนท์ | ๐.๓๑๐ |
| ๒๓ | คอนกรีตเสริมเหล็ก | ถนนศิริราษฎร์บำรุง | ๐.๖๒๐ |
| ๒๔ | คอนกรีตเสริมเหล็ก | ถนนสารพัด | ๐.๔๔๐ |
| ๒๕ | คอนกรีตเสริมเหล็ก | ถนนประจักษ์ | ๐.๔๗๐ |
| ๒๖ | คอนกรีตเสริมเหล็ก | ถนนประชาอุทิศ | ๐.๕๓๐ |
| ๒๗ | ลูกรัง | ถนนแวงใหญ่-โคกสว่าง | ๓.๕๔๐ |
| ๒๘ | ลูกรัง | ถนนยุทธศาสตร์ | ๓.๖๐๐ |
| ๒๙ | ลูกรัง | ถนนโสกมูลหมา-ฝายหลวง | ๑.๕๖๐ |
| ๓๐ | ลูกรัง | ถนนศรีชูท | ๐.๙๙๐ |
| ๓๑ | ลูกรัง | ถนนแวงใหญ่-ทุ่งห้วย | ๑.๑๑๐ |
| ๓๒ | ลูกรัง | ถนนหนองอินทร์พัฒนา | ๐.๘๖๐ |
| ๓๓ | ลูกรัง | ถนนท่าเกวียนพัฒนา | ๒.๗๔๐ |

| | | | |
|----|--------|-------------------------|-------|
| ๓๔ | ลูกรัง | ถนนอนุราษฎร์ | ๐.๗๘๐ |
| ๓๕ | ลูกรัง | ถนนฝายราษฎร์-โนนตะกั่ว | ๑.๘๕๐ |
| ๓๖ | ลูกรัง | ถนนหนองเขียนพัฒนา | ๐.๗๖๐ |
| ๓๗ | ลูกรัง | ถนนท่าเกวียนพัฒนา ซอย ๑ | ๐.๕๒๐ |
| ๓๘ | ลูกรัง | ถนนบะแค-โนนสวรรค์ | ๒.๑๕๐ |
| ๓๙ | ลูกรัง | ถนนบะแค-หัวฝาย | ๐.๗๘๐ |
| ๔๐ | ลูกรัง | ถนนสระแดง | ๑.๑๙๐ |
| ๔๑ | ลูกรัง | ถนนหุบทุ่ง | ๓.๙๖๐ |
| ๔๒ | ลูกรัง | ถนนแวงประชา | ๑.๑๔๐ |
| ๔๓ | ลูกรัง | ถนนกัลยา | ๑.๐๔๐ |
| ๔๔ | ลูกรัง | ถนนรวมญาติ | ๐.๔๘๐ |

- ระบบโครงข่ายถนน สะพาน

| ที่ | ประเภทสะพาน | ชื่อสะพาน | ความยาวสะพาน (กม.) |
|-----|-------------|---------------------------|--------------------|
| ๑ | คอนกรีต | ลำห้วยหนองเอียน หมู่ที่ ๗ | ๐.๐๕ |
| ๒ | คอนกรีต | ลำห้วยหนองเอียน หมู่ที่ ๔ | ๐.๐๕ |

- ประปา

ปริมาณการใช้น้ำประปา ล้าน.ลบ.ม.

- ไฟฟ้า

จำนวนครัวเรือนที่ไม่มีไฟฟ้าใช้ หลัง

- การสื่อสารและโทรคมนาคม

จำนวนโทรศัพท์บ้าน หมายเลข

จำนวนโทรศัพท์สาธารณะ หมายเลข

๑๒) ด้านเศรษฐกิจ

- อุตสาหกรรม

จำนวนโรงงาน โรง

จำนวนแรงงาน คน

๑๓) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปริมาณน้ำกักเก็บ

| | | |
|---------------------------|------|------------|
| ปริมาณน้ำกักเก็บ | ๑.๕๐ | ล้าน ลบ.ม. |
| ปริมาณน้ำที่ใช้ในการเกษตร | ๑.๐๐ | ล้าน ลบ.ม. |

-ทรัพยากรป่าไม้

| ประเภทป่า | พื้นที่ป่าไม้ (ตร.กม.) |
|---|------------------------|
| ชื่อป่าชุมชน ป่าชุมชนบ้านบะแค หมู่ที่ ๕ | ๐.๒๑ |
| ชื่ออุทยานแห่งชาติ.....-..... | - |

-ทรัพยากรดิน ลักษณะการใช้ที่ดิน

| ประเภทพื้นที่ | จำนวนพื้นที่ | หน่วย |
|------------------------|--------------|--------|
| พื้นที่พักอาศัย | ๐.๙ | ตร.กม. |
| พื้นที่พาณิชยกรรม | ๐.๑๓ | ตร.กม. |
| พื้นที่เกษตรกรรม | ๑๓.๑๓ | ตร.กม. |
| พื้นที่ตั้งหน่วยงานรัฐ | ๐.๐๖ | ตร.กม. |
| พื้นที่สวนสาธารณะ | ๐.๐๑ | ตร.กม. |
| พื้นที่สถานศึกษา | ๐.๑๐ | ตร.กม. |
| พื้นที่ว่างสาธารณะ | ๐.๕๖ | ตร.กม. |
| พื้นที่อื่น ๆ | ๖.๐๔ | ตร.กม. |
| | | |

-ด้านสิ่งแวดล้อม

| ประเภทพื้นที่ | จำนวนพื้นที่ | หน่วย |
|----------------------|--------------|-------|
| จำนวนโรงบำบัดน้ำเสีย | - | แห่ง |
| จำนวนรถยนต์เก็บขยะ | ๒ | คัน |
| จำนวนสถานที่กำจัดขยะ | ๑ | แห่ง |

ข .ศักยภาพท้องถิ่น

๑) ศักยภาพโครงสร้างบุคลากรและกระบวนการบริหารงานบุคคล

เทศบาลตำบลเวียงใหญ่ มีการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีและสมาชิกสภาเทศบาลครั้งล่าสุดเมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ โดยผู้ได้รับการเลือกตั้งให้เป็นนายกเทศมนตรีคนปัจจุบัน คือ นายสุรพล เวียงวงษ์ โดยมีคณะบริหาร ประกอบด้วย

| ลำดับ | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่ง | เบอร์โทรศัพท์ |
|-------|------------------------|-----------------------|---------------|
| ๑ | นายสุรพล เวียงวงษ์ | นายกเทศมนตรี | ๐๘๕-๐๑๓๗๕๖๔ |
| ๒ | นางประภาวรรณ บุญตา | รองนายกเทศมนตรี | ๐๘๗-๔๓๗๕๐๔๕ |
| ๓ | นายสายัณห์ วงษ์ข้าง | รองนายกเทศมนตรี | ๐๘๙-๕๕๕๙๖๘๘ |
| ๔ | นายวิเชียร ศรีวัฒนพงศ์ | ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี | ๐๘๖-๖๓๘๑๔๕๑ |
| ๕ | นางรัตนาพร โคตรบรรเทา | เลขานุการนายกเทศมนตรี | ๐๘๖-๒๒๘๓๘๖๒ |

สมาชิกสภาเทศบาลตำบลเวียงใหญ่ ประกอบด้วย

| ลำดับ | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่ง | เบอร์โทรศัพท์ |
|-------|-------------------------|--------------------|---------------|
| ๑ | นายธิเวช ปลัดศรีช่วย | ประธานสภาเทศบาล | ๐๘๙-๘๔๑๑๗๕๐ |
| ๒ | นายวิเชษฐ บุพศิริ | รองประธานสภาเทศบาล | ๐๘๑-๐๔๘๐๖๗๘ |
| ๓ | นายบุญถิ่น ทุมภานนท์ | สมาชิกสภาเทศบาล | ๐๘๖-๒๒๒๑๙๑๙ |
| ๔ | นายอนันต์ โคสาคี | สมาชิกสภาเทศบาล | ๐๘๔-๐๓๒๕๔๐๑ |
| ๕ | นายเลิง สุโข | สมาชิกสภาเทศบาล | ๐๘๖-๒๓๑๙๗๓๐ |
| ๖ | นายนิพนธ์ จันทร์เล็ก | สมาชิกสภาเทศบาล | ๐๘๙-๗๐๙๔๙๙๕ |
| ๗ | นายสุทัศน์ บุคละ | สมาชิกสภาเทศบาล | ๐๘๙-๒๗๙๖๘๗๑ |
| ๘ | นายคมกฤษ โทอิน | สมาชิกสภาเทศบาล | ๐๘๐-๗๕๘๐๗๙๒ |
| ๙ | นายวสันต์ จันทร์หนองแวง | สมาชิกสภาเทศบาล | ๐๘๑-๑๘๗๙๕๖๔ |
| ๑๐ | นางไมตรี ดีสม | สมาชิกสภาเทศบาล | ๐๘๐-๗๖๔๓๐๒๔ |

๒) คักยภาพด้านการคลัง

สถิติรายรับย้อนหลัง ๓ ปี

| รายรับ | รหัส | รับจริงปี ๒๕๕๗ | รับจริงปี ๒๕๕๘ | รับจริงปี ๒๕๕๙ |
|---|------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| รายได้จัดเก็บเอง | | | | |
| หมวดภาษีอากร | ๑๐๐ | ๔๖๗,๕๐๖.๐๐ | ๕๕๗,๔๙๑.๑๐ | ๕๙๙,๔๖๓.๕๐ |
| (๑) ภาษีโรงเรือนและที่ดิน | ๑๐๑ | ๓๒๒,๗๓๘.๐๐ | ๓๘๒,๓๑๙.๕๐ | ๔๓๔,๑๓๙.๕๐ |
| (๒) ภาษีบำรุงท้องถิ่น | ๑๐๒ | ๕๐,๔๔๗.๐๐ | ๕๘,๗๔๘.๐๐ | ๔๗,๓๕๓.๐๐ |
| (๓) ภาษีป้าย | ๑๐๓ | ๙๔,๓๒๑.๐๐ | ๑๑๖,๔๒๓.๖๐ | ๑๑๗,๙๗๑.๐๐ |
| (๔) อากรการฆ่าสัตว์ | ๑๐๔ | - | - | - |
| หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต | ๑๒๐ | ๓๓๗,๘๕๒.๖๐ | ๒๙๑,๖๐๑.๐๐ | ๓๐๘,๗๓๙.๐๐ |
| (๑) ค่าธรรมเนียมเกี่ยวกับการควบคุมการฆ่าสัตว์และจำหน่ายเนื้อสัตว์ | ๑๒๑ | - | - | - |
| (๒) ค่าธรรมเนียมการพนันเพิ่ม | ๑๒๓ | - | - | - |
| (๓) ค่าธรรมเนียมเกี่ยวกับการควบคุมอาคาร | ๑๒๕ | ๓,๕๑๐.๐๐ | ๑,๒๒๒.๐๐ | ๓๖๐ |
| (๔) ค่าธรรมเนียมเก็บและขนขยะมูลฝอย | ๑๒๖ | ๒๑๑,๓๑๐.๐๐ | ๒๐๗,๔๑๐.๐๐ | ๒๐๗,๖๓๐.๐๐ |
| (๕) ค่าธรรมเนียมเก็บและขนอุจจาระหรือสิ่งปฏิกูล | ๑๒๗ | - | - | - |
| (๖) ค่าธรรมเนียมใช้สถานที่สะอาดอาหาร | ๑๒๘ | ๑๓,๒๕๐.๐๐ | ๘,๑๐๐.๐๐ | - |
| (๗) ค่าธรรมเนียมฌาปนสถาน | ๑๒๙ | - | - | - |
| (๘) ค่าธรรมเนียมเกี่ยวกับงานทะเบียนราษฎร | ๑๓๑ | ๒,๒๐๐.๐๐ | ๒,๔๒๐.๐๐ | ๑,๗๖๐.๐๐ |
| (๙) ค่าปรับผู้กระทำผิดกฎหมายจราจรทางบก | ๑๓๗ | ๑๖,๖๐๐.๐๐ | ๖,๙๐๐.๐๐ | ๗,๑๕๐.๐๐ |
| (๑๐) ค่าปรับผู้กระทำผิดกฎหมายและข้อบังคับท้องถิ่น | ๑๓๙ | - | - | - |
| (๑๑) ค่าปรับการผิดสัญญา | ๑๔๐ | ๓๖,๑๓๗.๖๐.๐๐ | - | ๓,๕๙๖.๐๐ |
| (๑๒) ค่าปรับอื่น ๆ | ๑๔๑ | - | - | - |
| (๑๓) ค่าใบอนุญาตรับทำการเก็บ ขน หรือกำจัดสิ่งปฏิกูลหรือมูลฝอย | ๑๔๒ | - | - | - |

| | | | | |
|---|------------|------------------------|----------------------|----------------------|
| (๑๕) ค่าใบอนุญาตจำหน่ายสินค้าในที่หรือทาง สาธารณะ | ๑๔๕ | - | - | - |
| (๑๖) ค่าใบอนุญาตเกี่ยวกับการควบคุมอาคาร | ๑๔๖ | ๕,๒๕๗.๐๐ | ๕,๕๓๒.๐๐ | ๘,๔๕๓.๐๐ |
| (๑๗) ค่าใบอนุญาตเกี่ยวกับการโฆษณาโดย ใช้เครื่องขยายเสียง | ๑๔๗ | ๒,๕๕๐.๐๐ | ๕,๖๙๘.๐๐ | ๓,๖๐๐.๐๐ |
| (๑๘) ค่าใบอนุญาตอื่น ๆ | ๑๔๘ | ๔๑,๗๗๐.๐๐ | ๗๖,๑๑๐.๐๐ | ๔๗,๐๑๐.๐๐ |
| หมวดรายได้จากทรัพย์สิน | ๒๐๐ | ๑,๑๖๕,๙๙๘.๓๐.๐๐ | ๑,๑๗๑,๓๕๘.๔๗ | ๑,๐๙๘,๘๐๙.๖๖ |
| (๑) ค่าเช่าหรือค่าบริการสถานที่ | ๒๐๒ | ๖๐๙,๕๖๐.๐๐ | ๖๒๒,๖๑๐.๐๐ | ๗๒๐,๐๘๐.๐๐ |
| (๒) ดอกเบี้ย | ๒๐๓ | ๕๕๖,๔๓๘.๓๐.๐๐ | ๕๔๘,๗๔๘.๔๗ | ๓๗๘,๗๒๙.๖๖ |
| (๓) เงินปันผลหรือเงินรางวัลต่าง ๆ | ๒๐๔ | - | - | - |
| หมวดรายได้จากสาธารณูปโภคและการ พาณิชย์ | | | | |
| (๑) เงินช่วยเหลือท้องถิ่นจากกิจการเฉพาะ การ | ๒๕๑ | - | - | - |
| หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด | ๓๐๐ | ๔๑๕,๓๓๔.๐๐ | ๒๙๐,๗๔๐.๘๘ | ๔๕๘,๘๙๙.๐๐ |
| (๑) เงินที่มีผู้อุทิศให้ | ๓๐๑ | - | - | - |
| (๒) ค่าขายแบบแปลน | ๓๐๒ | ๙๘,๒๐๐.๐๐ | ๔๘,๕๐๐.๐๐ | ๒๐๕,๑๐๐.๐๐ |
| (๓) ค่าเขียนแบบแปลน | ๓๐๓ | - | - | - |
| (๔) ค่าจำหน่ายแบบพิมพ์และคำร้อง | ๓๐๔ | ๑๒๒.๐๐ | ๑๔๘.๐๐ | ๑๒๒.๐๐ |
| (๕) รายได้เบ็ดเตล็ดอื่น ๆ | ๓๐๗ | ๓๑๗,๐๑๒.๐๐ | ๒๔๒,๐๙๒.๘๘ | ๒๕๓,๖๗๗.๐๐ |
| รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้ อปท. | | ๒๐,๙๙๙,๐๖๕.๖๖ | ๒๑,๙๙๗,๐๗๒.๔๘ | ๒๒,๘๔๖,๖๑๕.๖๖ |

| รายรับ | รหัส | รับจริงปี ๒๕๕๗ | รับจริงปี ๒๕๕๘ | รับจริงปี ๒๕๕๙ |
|---|-------------|-------------------|----------------------|----------------------|
| หมวดภาษีจัดสรร | ๑๐๐๐ | | | |
| (๑) ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์หรือล้อเลื่อน | ๑๐๐๑ | - | - | - |
| (๒) ภาษีมูลค่าเพิ่ม ๑/๙ | ๑๐๐๒ | ๒,๔๗๒,๘๐๗.๖๕ | ๓,๘๓๙,๓๘๓.๘๓ | ๒,๔๓๘,๓๑๙.๒๐ |
| (๓) ภาษีมูลค่าเพิ่มกระจายอำนาจ | ๑๐๐๓ | ๑๔,๙๑๔,๔๑๘.๙๒ | ๑๓,๙๐๐,๖๔๓.๑๙ | ๑๔,๕๒๓,๖๐๗.๔๒ |
| (๔) ภาษีธุรกิจเฉพาะ | ๑๐๐๔ | ๑๒๖,๔๘๕.๔๙ | ๑๒๑,๗๔๗.๑๓ | ๔๖๓,๙๒๗.๑๑ |
| (๕) ภาษีสุรา | ๑๐๐๕ | ๙๖๘,๖๒๑.๙๒ | ๑,๐๘๘,๔๘๙.๘๑ | ๑,๐๖๗,๗๕๙.๒๑ |
| (๖) ภาษีสรรพสามิต | ๑๐๐๖ | ๑,๓๑๙,๒๑๐.๔๖ | ๑,๘๗๘,๔๐๓.๓๕ | ๑,๙๕๒,๙๕๓.๘๖ |
| (๗) ภาษีการพนัน | ๑๐๐๗ | - | - | - |
| (๘) ค่าภาคหลวงแร่ | ๑๐๑๐ | ๓๖,๙๑๓.๑๕ | ๓๑,๔๔๓.๔๒ | ๒๖,๔๕๕.๓๓ |
| (๙) ค่าภาคหลวงปิโตรเลียม | ๑๐๑๑ | ๒๖๙,๘๖๐.๑๗ | ๒๖๐,๗๑๐.๗๕ | ๑๘๒,๙๙๔.๒๙ |
| (๑๐) ค่าธรรมเนียมจดทะเบียนและนิติกรรมที่ดิน | ๑๐๑๓ | ๘๙๐,๖๘๘.๐๐ | ๘๗๖,๒๕๑.๐๐ | ๘๐๐,๙๑๘.๐๐ |
| รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้ อปท. | | ๔๑๕,๓๓๔.๐๐ | ๒๑,๙๙๗,๐๗๒.๔๘ | ๑๐,๒๘๑,๖๕๙.๐๐ |
| (๑) เงินอุดหนุนเพื่อการบูรณะท้องถิ่นและกิจการอื่น อุดหนุนทั่วไป | ๒๐๐๐ | ๑๒,๒๘๐,๖๗๙.๐๐ | ๑๑,๙๒๖,๘๔๔.๐๐ | ๑๑,๔๘๖,๒๓๙.๐๐ |
| รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้โดยระบุวัตถุประสงค์ | | | | |
| (๑) เงินอุดหนุนเฉพาะกิจด้านการศึกษา | ๓๐๐๐ | | - | ๗๘๐,๒๗๖.๗๗ |
| - อุดหนุนเฉพาะกิจ-ค่าตอบแทนครูศูนย์ | ๓๐๐๑ | ๖๓๐,๐๐๐.๐๐ | ๖๙๔,๖๒๕.๐๐ | ๑,๐๘๘,๗๔๕.๐๐ |
| - อุดหนุนเฉพาะกิจ-ค่าวัสดุการศึกษา | | ๘๙,๙๐๐.๐๐ | - | - |
| - อุดหนุนเฉพาะกิจ-ค่าครองชีพ | | | - | ๑๕,๐๙๖.๗๗ |
| - อุดหนุนเฉพาะกิจ-ประกันสังคม | ๓๐๐๒ | ๓๘,๘๔๑.๐๐ | - | - |
| - อุดหนุนทั่วไป-อาหารกลางวัน | ๓๐๐๓ | | - | |
| - อุดหนุนเฉพาะกิจ-ทุนการศึกษาปริญญาตรี | ๓๐๐๔ | | | |

| รายรับ | รหัส | รับจริงปี ๒๕๕๗ | รับจริงปี ๒๕๕๘ | รับจริงปี ๒๕๕๙ |
|---|------|-------------------|-------------------|-------------------|
| (๒) อุดหนุนเฉพาะกิจด้านสาธารณูปโภค | ๓๐๐๐ | | | ๑๔,๑๙๔,๖๐๐.๐๐ |
| - อุดหนุนเฉพาะกิจ-ประปาหมู่บ้าน | ๓๐๐๐ | | | |
| - อุดหนุนเฉพาะกิจ-ตลาดสดที่มี มาตรฐาน | ๓๐๐๐ | | | |
| - อุดหนุนเฉพาะกิจ-เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ | ๓๐๐๕ | | | ๕,๗๖๑,๘๐๐.๐๐ |
| - อุดหนุนเฉพาะกิจ-เบี้ยยังชีพผู้ พิการ | ๓๐๐๕ | | ๑๘๘,๐๐๐.๐๐ | ๔๙๖,๐๐๐.๐๐ |
| - อุดหนุนเฉพาะกิจ-ไทยเข้มแข็ง | | | | |
| - อุดหนุนเฉพาะกิจ-วัสดุการศึกษา คอมพิวเตอร์ | | | | ๕๑,๐๐๐.๐๐ |
| - อุดหนุนเฉพาะกิจ-โครงการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติด | | | | ๒๒๒,๕๐๐.๐๐ |
| - อุดหนุนเฉพาะกิจ-วัสดุ | | | | ๑๖๘,๓๐๐.๐๐ |
| - อุดหนุนเฉพาะกิจ-ก่อสร้างสนาม ฟุตบอล | | | | ๒,๕๐๐,๐๐๐.๐๐ |
| - อุดหนุนเฉพาะกิจ-ก่อสร้าง ถนนลาดยางบ้านบะแค-ห้องหอย | | | | ๔,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ |
| - อุดหนุนเฉพาะกิจ-โครงการติดตั้ง กล้อง(CCTV) | | ๙๙๔,๐๐๐.๐๐ | - | ๘๗๐,๐๐๐.๐๐ |
| รวมรับจากเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ | | ๓,๙๗๙,๐๔๘.๐๐ | ๗,๖๖๓,๓๙๗.๐๐ | ๙,๒๓๙,๑๔๕.๐๐ |
| รายรับจากเงินสะสม | | | | |
| รายรับจากเงินกู้ | | | | |
| รวมรายรับทั้งสิ้น | | ๔๖,๙๗๘,๔๓๒.๕๔ | ๓๖,๘๓๕,๐๑๔.๓๘ | ๔๙,๘๙๗,๓๙๒.๔๗ |

สถิติรายจ่ายย้อนหลัง ๓ ปี

| ประเภท/หมวดรายจ่าย | | รายจ่ายจริงปี ๒๕๕๗ | รายจ่ายจริงปี ๒๕๕๘ | รายจ่ายจริงปี ๒๕๕๙ |
|--------------------|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| รายจ่ายบ กลาง | เงินช่วยเหลือค่าทำศพ | - | - | - |
| | ค่าชำระหนี้เงินต้นและดอกเบี้ย | ๖๙๐,๑๕๘.๙๖ | ๕๔๙,๐๐๐ | ๕๔๙,๐๐๐ |
| | รายจ่ายตามข้อผูกพัน | ๒๑๗,๓๐๗.๔๘ | ๒๒๙,๐๕๔.๒๑ | ๒๒๗,๐๕๔.๒๑ |
| | เงินสมทบ ก.บ.ท. | ๓๗๔,๗๘๘.๐๐ | ๔๕๙,๔๒๐.๐๐ | ๔๔๗,๙๐๐.๐๐ |
| | เงินสมทบกองทุนประกันสังคม | ๑๔๖,๔๕๐.๐๐ | ๖๖,๖๖๕.๐๐ | ๗๘,๓๙๔.๐๐ |
| | เงินสำรองจ่าย | ๒๑๓,๙๑๔.๐๐ | ๒๖,๖๕๖.๕๐ | |
| | เงินช่วยเหลืองบเฉพาะการ | | | |
| รายจ่าย ประจำ | เงินเดือน | ๑๑,๕๕๘,๕๘๙.๒๐ | ๑๑,๕๖๓,๐๐.๔๔ | ๑๒,๕๗๘,๖๕๑.๙๒ |
| | ค่าตอบแทน | ๑,๔๒๓,๓๔๖.๕๐ | ๑,๒๔๖,๔๔๙.๕๐ | ๘๓๕,๔๖๓.๕๐ |
| | ค่าใช้สอย | ๔,๔๕๘,๐๘๓.๔๐ | ๖,๐๐๒,๒๗๓.๗๐ | ๖,๓๙๙,๒๒๔.๗๖ |
| | ค่าวัสดุ | ๒,๙๕๗,๐๖๓.๖๔ | ๒,๒๖๒,๒๘๑.๒๖ | ๒,๐๗๖,๑๘๕.๔๔ |
| | ค่าสาธารณูปโภค | ๗๔๗,๔๒๐.๕๘ | ๗๐๘,๙๒๘.๖๓ | ๘๔๓,๕๓๓.๖๓ |
| | เงินอุดหนุน | ๒,๒๔๙,๐๑๑.๗๓ | ๒,๒๖๓,๔๕๑.๘๐ | ๒,๒๔๙,๔๕๗.๑๑ |
| | รายจ่ายอื่นนอกเหนือจาก รายการข้างต้น | ๑,๓๙๕,๓๒๗.๙๐ | - | - |
| | | | | |
| | | | | |

| ประเภท/หมวดรายจ่าย | | รายจ่ายจริงปี ๒๕๕๗ | รายจ่ายจริงปี ๒๕๕๘ | รายจ่ายจริงปี ๒๕๕๙ |
|--------------------------|--------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| รายจ่ายเพื่อ การลงทุน | ค่าครุภัณฑ์ | ๖๖๓,๙๙๐.๐๐ | ๖๕๓,๘๘๐.๐๐ | ๓๔๗,๓๕๔.๐๐๐ |
| | ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง | ๒,๕๒๔,๘๐๐.๐๐ | ๑,๕๑๐,๐๐๐.๐๐ | ๓,๐๓๔,๖๐๐.๐๐ |
| รวม | | ๒๙,๙๕๖,๒๕๑.๓๙ | ๒๗,๖๘๘,๙๕๗.๒๗ | ๒๙,๗๙๒,๓๓๑.๒๒ |

ค. ขอบข่ายและปริมาณของปัญหาของเทศบาลตำบลเวียงใหญ่

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการให้บริการสาธารณะภายในเขตเทศบาลตำบลเวียงใหญ่ ยังคงเป็นปัญหาหลักต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งปัจจัยหลักในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานก็คือ งบประมาณ

ดังนั้น เทศบาลตำบลเวียงใหญ่ ซึ่งเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นขนาดกลาง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องบริหารงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด แก้ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เหมาะสมและเป็นธรรมอย่างที่สุด ส่วนอีกปัญหาที่สำคัญ และจำเป็นจะต้องวางแผนรองรับความเจริญเติบโตทั้งด้านเศรษฐกิจ และการขยายตัวของชุมชน คือ การวางแผนผังเมือง เพื่อจัดระบบผังเมืองรองรับปัญหาในอนาคต ซึ่งปัญหาผังเมืองนี้ในเมืองใหญ่ๆ หรือชุมชนใหญ่กำลังประสบปัญหามาก เพราะไม่มีการวางแผนรองรับการเจริญเติบโตในอนาคต สำหรับเทศบาลตำบลเวียงใหญ่ ต้องให้ความสำคัญกับปัญหาการวางแผนผังเมือง เพื่ออนาคตจะไม่ประสบปัญหา หรือประสบกับปัญหาที่ไม่รุนแรงมากนัก

๒) ด้านเศรษฐกิจ

ในด้านเศรษฐกิจนั้นเทศบาลตำบลเวียงใหญ่ ยังต้องพึ่งพาระบบเศรษฐกิจแบบเกษตรกรรม เป็นส่วนใหญ่ ส่วนอาชีพอื่น เช่น ค้าขาย ธุรกิจรับเหมา ข้าราชการ รัฐวิสาหกิจ ยังถือเป็นส่วนน้อยเมื่อเทียบกับการประกอบอาชีพทำนา

กล่าวโดยมาแล้ว เมื่อเศรษฐกิจภายในชุมชนเทศบาลตำบลเวียงใหญ่ ยังไม่มีจุดขายทางด้านเศรษฐกิจ ไม่มีพืชเศรษฐกิจที่เด่นชัด ที่จะดึงดูดการลงทุนจากภายนอก ดังนั้น จึงเป็นปัญหาสำคัญที่จะต้องคิดต่อไปว่า ทำอย่างไรจึงจะทำให้เศรษฐกิจภายในชุมชนสร้าง “จุดขาย” ออกมาให้เห็นเพื่อเป็นตัวกระตุ้นเศรษฐกิจ ให้นำลงทุนในด้านอื่นๆ สร้างรายได้ให้ประชาชนมากขึ้น

ในด้านศักยภาพในการบริหารงาน การแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลเวียงใหญ่ยังต้องอาศัยงบประมาณในการแก้ไขจัดการปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน ปัญหาด้านสังคมรวมทั้ง ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาราคาพืชผลทางการเกษตร ฯลฯ ซึ่งปัญหาที่กล่าวมาถือเป็นปัญหาเร่งด่วน บางปัญหาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นพร้อมทั้งยังต้องอาศัยงบประมาณที่มีอยู่ที่ค่อนข้างจะจำกัด เพื่อบริหารจัดการปัญหาให้เกิดประโยชน์เป็นฐานในด้านเศรษฐกิจ กระตุ้นการใช้จ่าย การลงทุนภายในท้องถิ่น เทศบาลฯ ให้ขยายตัวมากขึ้นในอนาคต

๓). ด้านสังคม

สังคมโดยรวมภายในท้องถิ่นเทศบาลตำบลเวียงใหญ่ ยังเป็นสังคมชนบทอยู่กรรมวิธีทางด้านการเกษตรยังอาศัย แรงงานคน ยังเป็นสังคมระบบอุปถัมภ์ แม้จะมีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้น แต่ประชาชนก็ยังไม่ใช้สิทธิหน้าที่ของตนเองที่มีอยู่ตามรัฐธรรมนูญ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ และป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

สำหรับปัญหาที่น่าจะมีผลกระทบต่อท้องถิ่น เทศบาลฯดังนี้

๑. ปัญหาเสพติด
๒. ปัญหาการอพยพแรงงานในฤดูแล้งทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมามากมาย
๓. ปัญหาอาชญากรรม
๔. ปัญหาสวัสดิการของผู้สูงอายุ/ผู้พิการ/ผู้ด้อยโอกาส
๕. ปัญหาโรคเอดส์
๖. ปัญหาศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีไทย ถูกขโมยจากเยาวชน ปัญหาด้านสังคมที่กล่าวมาทั้งหมด จะต้องมีการประชาคมหมู่บ้าน ตำบลเพื่อหาแนวทางแก้ไขและป้องกันในอนาคต

๔). ด้านการเมือง - การบริหาร

ปัญหาด้านการเมืองและการบริหารนั้น ถือว่าเป็นปัญหาสำคัญต่อการบริหารงานในท้องถิ่น โดยเฉพาะปัญหา”ซื้อเสียง” ซึ่งเป็นการทำลายระบบการเลือกตั้ง ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาด้านต่าง ๆ ตามมามากมายในอนาคต

ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร สามารถแยกเป็นข้อๆดังนี้

- ปัญหาการซื้อเสียง
- ปัญหา “สังคมระบบอุปถัมภ์” โดยสังคมท้องถิ่นยังใช้ระบบอุปถัมภ์เป็นตัว

ตัดสินใจอยู่เหนือเหตุผล

- ปัญหาระบบขั้นตอนในการบริหารงานของเทศบาล มี “ความเชื่องช้า”

จากทั้งหมดที่กล่าวมา ถือเป็นปัญหาสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น ดังนั้น จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ประชาชนต้องพัฒนาท้องถิ่น ด้วยการมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารของท้องถิ่น เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารงานด้านต่างๆ ให้เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่นและเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ

๕) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในพื้นที่ของเทศบาลส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ก็ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ ปัญหาคือ เนื่องจากว่าพื้นที่บางส่วนเป็นดินเค็ม น้ำใต้ดินก็เค็ม หรือไม่ก็เป็นน้ำกร่อย ไม่สามารถที่จะนำน้ำจากใต้ดินมาใช้ในการอุปโภค-บริโภคได้ได้ ต้องอาศัยน้ำดิบจากแหล่งอื่น และน้ำฝน น้ำในการเกษตรก็ต้องรอฤดูฝน มีแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ ปัญหาคือยังไม่สามารถหาแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรได้เพิ่มขึ้น เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นของประชาชน เอกชน ปัญหาด้านขยะ เมื่อชุมชนแออัดขยะก็มากขึ้น การแก้ไขปัญหา เทศบาลได้จัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาให้กับประชาชนและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน เช่น โครงการจัดหาถังขยะรองรับขยะให้ครอบคลุมทั้งพื้นที่ โครงการคัดแยกขยะ โครงการปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่างๆ ในพื้นที่ของตนเองและที่สาธารณะรวมทั้งปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ของเมืองให้ร่มรื่นสวยงามให้เป็นเมืองน่าอยู่ เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน ฯลฯ น้ำ ที่ใช้ในการอุปโภค-บริโภค เป็นน้ำที่ได้จากน้ำฝน ป่าไม้ ในเขตเทศบาลไม่มีป่าไม้ ภูเขา ในเขตเทศบาลไม่มีภูเขา คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ทรัพยากรธรรมชาติโดยภาพรวม ภายในเขตเทศบาลตำบลแวงใหญ่ ถือว่าไม่แตกต่างจากสภาพทั่วไปของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไม่ว่าจะเป็นสภาพภูมิอากาศ สภาพพื้นที่ป่าแหล่งน้ำถือว่ามีความใกล้เคียงกันมาก สำหรับเขตเทศบาลตำบลแวงใหญ่นั้นทรัพยากรธรรมชาติ ถือว่ามีปริมาณค่อนข้างน้อย เช่น ป่าไม้สำหรับแหล่งน้ำตามธรรมชาตินั้น ถือว่ามีปริมาณเพียงพอก็ต้องดูปริมาณน้ำฝนในแต่ละปีว่ามีปริมาณเพียงพอหรือไม่

เขตเทศบาลตำบลแวงใหญ่ยังมีทรัพยากรธรรมชาติ ที่จะสามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้ คือ มหาวิทยาลัยปทุม ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๖ บ้านแวงพัฒนา ซึ่งถือจุดเด่นของชุมชน หมู่ที่ ๖

แต่ถ้าพัฒนาโดยภาพรวมแล้ว แหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่จะสามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้ภายในเขตเทศบาลตำบลแวงใหญ่ แทบไม่มีเลย

สำหรับป่าไม้นั้น ถือว่ามีค่อนข้างน้อย เพราะอดีตได้ถูกบุกรุกและทำลายไปมากพอสมควร ดังนั้น จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องมีการปลูกป่าเพิ่ม เพื่อความอุดมสมบูรณ์ของพื้นดิน พร้อมทั้งเป็นแหล่งน้ำลำธารสำหรับพื้นที่ป่าในเขตเทศบาลตำบลแวงใหญ่ อยู่ในเขตรับผิดชอบของหน่วยป้องกันรักษาป่าที่ ๖ (บ้านโนนสะอาด)

ด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวมภายในเขตเทศบาลตำบลแวงใหญ่ ถือเป็นปัญหาสำคัญ เช่น ปัญหาการจัดเก็บขยะ ปัญหาการขาดแคลนสวนสาธารณะเพื่อพักผ่อน เพื่อเป็นปอดชุมชนเขตเทศบาล ซึ่งปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมภายในเขตเทศบาลตำบลแวงใหญ่ ยังถือว่าไม่รุนแรงมากนักเพราะสภาพความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ เป็นไปอย่างค่อยเป็นค่อยไป และการขยายตัวของชุมชนไม่มาก ทำให้ปัญหาด้านการจัดเก็บขยะไม่รุนแรงเพราะปริมาณขยะน้อย ประกอบกับปัจจุบันมีการจัดทำโครงการกองทุนธนาคารขยะเพื่อชีวิต กำหนดให้มีการคัดแยกขยะ รับซื้อขยะรีไซเคิลจากประชาชน และจัดทำเป็นกองทุนฌาปนกิจขยะแต่ละหมู่บ้าน ซึ่งประสบความสำเร็จและได้รับความร่วมมือจากประชาชนในเขตเทศบาลเป็นอย่างดี ดังนั้น ปัญหาที่น่าจะเร่งด่วนก็อาจจะเป็นการปรับปรุงสวนสาธารณะที่มีอยู่แล้วหรือจัดหาสถานที่เพิ่ม เพื่อเป็นสถานที่พักผ่อน ท่องเที่ยว และเป็นปอดอย่างแท้จริง ภายในชุมชนสำคัญ ๆ ของเขตเทศบาลตำบลแวงใหญ่ในอนาคต

๖) ด้านการสาธารณสุข

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชาชนกรส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในชุมชน เช่นกัน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคไขเลือดออก ปัญหาคือประชาชนบางรายไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี การแก้ไขปัญหาคือเทศบาลและหน่วยงานสาธารณสุข โรงพยาบาล ได้จัดกิจกรรมร่วมมือกันรณรงค์ให้ชุมชนเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน บางครัวเรือนไม่ได้กินอาหารที่ถูกสุขลักษณะ การใช้ยาเพื่อบำบัดอาการเจ็บป่วยที่ไม่เหมาะสม การออกกำลังกายยังไม่สม่ำเสมอ และประชากรส่วนมากไม่ได้รับการตรวจสุขภาพ ปัญหาเหล่านี้เทศบาลพยายามอย่างยิ่งที่จะแก้ไข โดยร่วมมือกับโรงพยาบาล สาธารณสุข จัดกิจกรรมเพื่อแก้ไข

๗) ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรอายุ ๑๕ - ๖๐ ปีเต็ม ร้อยละ ๙๙ อ่าน เขียนภาษาไทยและคิดเลขอย่างง่ายได้ เด็กอายุ ๖ - ๑๔ ปี ร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปี ได้เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ หรือเทียบเท่า และที่ไม่ได้เรียนต่อมีงานทำ ร้อยละ ๙๙ ด้านการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ปัญหาคือ ยังไม่สามารถที่จะแข่งขันกับเมืองใหญ่ๆ ได้ การแก้ปัญหของเทศบาล ได้จัดกิจกรรมให้กับเด็กของ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสนับสนุนอาหารเสริมนม อาหารกลางวันให้กับทางโรงเรียนในเขตพื้นที่ และร่วมกันจัดกิจกรรมต่างๆ กับทางโรงเรียน

๕ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเวียงใหญ่นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลเวียงใหญ่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลเวียงใหญ่จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลเวียงใหญ่ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเวียงใหญ่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาลใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก Swot เทศบาลตำบลเวียงใหญ่กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชน แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ รวมแก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้

๕.๑ ด้านความยากจนและการพัฒนาเศรษฐกิจ

- (๑) ให้ราษฎรได้รับการศึกษา อบรม (มาตรา ๕๐(๖))
- (๒) ให้มีตลาด (มาตรา ๕๑(๓))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑(๕))
- (๔) ให้มีเทศพาณิชย์ (มาตรา ๕๑(๙))
- (๕) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
- (๖) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

๕.๒ ด้านโครงสร้างพื้นฐานเมืองน่าอยู่

- (๑) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ (มาตรา ๕๐(๒))
- (๒) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่นๆ (มาตรา ๕๑ (๗))
- (๔) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๑ (๘))
- (๕) การผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕))
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖(๒))
- (๗) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๘) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

(๙) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๓ ด้านสุขภาพอนามัยของประชาชน

- (๑) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐(๓))
 - (๒) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔))
 - (๓) ให้มีโรงฆ่าสัตว์ (มาตรา ๕๑(๒))
 - (๔) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓))
- การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาสุขภาพ(มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๔ ด้านการพัฒนาสังคม การศึกษาและวัฒนธรรม

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๒) การสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))
- (๔) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๑))
- (๕) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔))
- (๖) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๕๐(๗))
- (๗) บำรุงศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐(๘))
- (๘) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
- (๙) การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐))

๕.๕ ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

- (๑) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐(๓))
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓))
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๔) การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))
- (๕) การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))
- (๖) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

๕.๖ ด้านการพัฒนาการเมือง-การบริหาร

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐(๑))
- (๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐(๕))
- (๓) มีการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖(๑))

- (๔) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
- (๕) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่นในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๒๓))
- (๗) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙))
- (๘) การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๒))
- (๙) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๑๐) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขปการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์

ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจของเทศบาล ได้วิเคราะห์ว่า ภารกิจดังกล่าวจะสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลเวียงใหญ่ได้ ทั้งนี้ โดยได้พิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล และการดำเนินการของเทศบาลต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารเทศบาล

๕.๑ การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลเวียงใหญ่

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพการพัฒนาของท้องถิ่น โดยการทำ SWOT Analysis วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ทั้งภายในและภายนอก ตามแผนพัฒนาเทศบาล ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) มีดังนี้

● จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และมีอำนาจในการกำหนดแนวทางการพัฒนา นโยบายบริหาร อนุมัติงบประมาณของตนเอง จึงสามารถแก้ไขปัญหา ความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง และรวดเร็ว
๒. เทศบาลมีคณะผู้บริหารที่มาจาก การเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง ทำให้ประชาชนมีความกล้าที่จะเสนอปัญหา ความต้องการ เมื่อตนเองเดือดร้อนทำให้แก้ไขได้ตรงจุด
๓. เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีบุคลากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ครบครันและมีคุณภาพและสามารถใช้งานได้ตามภารกิจหน้าที่
๔. เทศบาลเป็นองค์กรที่ให้บริการประชาชนได้รวดเร็ว
๕. บุคลากรของเทศบาลมีความรู้ ความเข้าใจในการใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทุกระดับ
๖. เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี
๗. ประชาชนในเขตเทศบาล มีที่ดินทำกินและมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง
๘. มีศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อการเกษตร
๙. มีปราชญ์ชาวบ้าน ที่สามารถถ่ายทอดวิชาความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. เทศบาลมีพื้นที่การเกษตรที่เพียงพอ
๑๑. มีกองทุนหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
๑๒. ตลาดสดเทศบาลมีพื้นที่กว้างขวางและการคมนาคมสะดวก

● จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. ในการบริหารงบประมาณยังไม่สามารถกระจายงบประมาณให้ครอบคลุมด้านเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน โดยส่วนมากจะดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานเกินไป
๒. ในการบริหารงบประมาณ ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาเทศบาลได้เท่าที่ควร เนื่องจากมีงบประมาณดำเนินงานที่จำกัด
๓. ขาดการประสานงาน ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาท้องถิ่น
๔. การรวมกลุ่มเพื่อการผลิต และจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรมีน้อย
๕. การส่งเสริมด้านการออกกำลังกายมีน้อย
๖. แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
๗. คนในชุมชนไม่ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาชุมชน

๘. ผลิตภัณฑ์ชุมชนที่ยังไม่ได้มาตรฐาน
๙. ไฟฟ้าเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
๑๐. ประชาชนไม่มีอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยว
๑๑. การอพยพแรงงาน
๑๒. ขาดการบริหารจัดการภายในของกลุ่มอาชีพที่ได้รับเงินสนับสนุนจากเทศบาล
๑๓. ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ด้านการมีส่วนร่วมและการตรวจสอบ

ติดตามการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑๔. การบริหารจัดการภายในตลาดสดเทศบาลยังไม่ได้มาตรฐาน
๑๕. ผู้นำในท้องถิ่นมีความสามัคคีกันน้อย
๑๖. ขาดการวางผังเมือง

● โอกาส (Opportunities : O)

๑. นโยบายของรัฐบาล ต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะการคลังที่มั่นคง มีอิสระด้านการเงิน การคลัง และป้องกันการทุจริตให้ท้องถิ่นใสสะอาด

๒. นโยบายการกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๓ ทำให้บทบาทภารกิจ หน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นชัดเจนมากขึ้น

๓. นโยบายการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่น (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ , พ.ร.ฎ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับบทบาท ภารกิจ หน้าที่และพัฒนาระบบบริหารของท้องถิ่นรูปแบบต่าง ๆ ให้มีความเข้มแข็งและมีระบบการบริหารจัดการที่ดี

๔. นโยบายของรัฐบาล ในการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น และตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. เทศบาลมีความพร้อมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

● อุปสรรค (Threats : T)

๑. เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบภัยธรรมชาติตามฤดูกาล เช่น ภาวะฝนแล้ง น้ำท่วม ดินคุณภาพเสื่อม ดินเค็ม

๒. การคมนาคมไม่สะดวก ไม่มีรถโดยสารวิ่งระหว่างอำเภอเข้าสู่ตัวจังหวัด

๓. มีปัญหาการอพยพแรงงาน คนว่างงานและแรงงานเร่ร่อน

๔. สินค้าการเกษตรมีราคาต่ำ ต้นทุนการผลิตสูง

๕. ไม่มีธนาคารในเขตเทศบาล ทำให้ไม่มีความคล่องตัวในการจับจ่ายใช้สอย

๖. รัฐไม่สามารถถ่ายโอนงบประมาณมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตามแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้ร้อยละ ๒๐ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๔๔ และเพิ่มเป็นร้อยละ ๓๕ ในปีงบประมาณ ๒๕๔๙ ทำให้การพัฒนาท้องถิ่นในบางเรื่องต้องชะงัก

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

ภารกิจหลักและภารกิจรอง ของเทศบาลตำบลเวียงใหญ่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๒. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
๓. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๔. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๕. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
๖. การสาธารณสุขโรค
๗. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๘. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๙. การส่งเสริมการกีฬา
๑๐. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๑๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๒. พิจารณาการจัดเก็บรายได้และผลประโยชน์
๑๓. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๑๔. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรม และส่งเสริมประเพณี
๒. สนับสนุนส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. ด้านการวางแผนและส่งเสริมการลงทุน
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๕. การจัดให้มีและควบคุมตลาด
๖. เทศพาณิชย์
๗. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
๘. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๙. การควบคุมอาคาร
๑๐. การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม
๑๑. สนับสนุนหรือส่งเสริมส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๒. การผังเมือง
๑๓. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

วิสัยทัศน์เทศบาลตำบลเวียงใหญ่

เทศบาลตำบลเวียงใหญ่ เมืองน่าอยู่ เขตชุมชนธรรม มุ่งสู่ประชาคมอาเซียน

วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ทั้งนี้วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องสนองต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่นมีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหารความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกัน ด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีไม่เป็นภาระของโลกและสามารถแก้วิกฤลประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจที่ด้อยกว่า

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีสาระสำคัญของแต่ละยุทธศาสตร์ สรุปได้ ดังนี้

๑.๑ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวนานมากขึ้น

๑.๒ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่นอกการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพ สะอาด และปลอดภัยของโลก

- ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิตให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตรส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และการพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพ สะอาด และปลอดภัย

- ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ยกกระตือรือร้นการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง และพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพ โดยการใช้ดิจิทัลและการค้ามาเพิ่มมูลค่าและยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น

- ภาคบริการ โดยขยายฐานการบริการให้มีความหลากหลาย มีความเป็นเลิศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิม เช่น การท่องเที่ยว และพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ ธุรกิจบริการด้านการเงินและธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่นๆ เป็นต้น

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับนานาชาติ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

๑.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา ความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคงกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

(๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง

(๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

๑.๔ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรมกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

(๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็ง

ของชุมชน

(๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๑.๕ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบ

การบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

(๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๑.๕ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาลกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- (๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

๒. กลไกการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ชาติจะเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศเพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆ ใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ อาทิ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนเฉพาะด้านต่างๆ เช่น ด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ การศึกษา ศิลปวัฒนธรรม ฯลฯ แผนปฏิบัติการในระดับกระทรวงและในระดับพื้นที่ ให้มีความสอดคล้องกันตามหัวเวลาดังกล่าวนอกจากนี้ยุทธศาสตร์ชาติจะใช้เป็นกรอบในการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอื่นๆ ของประเทศ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างมีเอกภาพให้บรรลุเป้าหมาย โดยจะต้องอาศัยการประสานความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ภายใต้ระบบประชาธิปไตย คือ ความร่วมมือของภาครัฐภาคเอกชน ภาคประชาชนและประชาสังคม ทั้งนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยจะได้มีการกำหนดเกี่ยวกับบทบาทของยุทธศาสตร์ชาติและแนวทางในการนำยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ เพื่อที่ส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆ จะสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและบูรณาการ

๒.๑ ปัจจัยความสำเร็จของยุทธศาสตร์ชาติ

๒.๑.๑ สารของยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดวิสัยทัศน์ระยะยาวที่ชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายและภาพในอนาคตของประเทศที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ และยอมรับเป็นเจ้าของร่วมกันสามารถถ่ายทอดเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ สูเป้าหมายเฉพาะด้านต่างๆ ตามระยะเวลาเป็นช่วงๆ ของหน่วยงานปฏิบัติได้ และมีการกำหนดตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ได้

๒.๑.๒ ระบบและกฎหมาย มีกฎหมายรองรับ มีกลไกเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนในระดับต่างๆ เพื่อให้ส่วนราชการนำยุทธศาสตร์ชาติไปปฏิบัติ รวมทั้งกรอบกฎหมายด้านการจัดสรรงบประมาณ ให้สามารถระดมทรัพยากรเพื่อผลักดันขับเคลื่อนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติอย่างมีบูรณาการ และกรอบกฎหมายที่จะกำหนดให้การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติมีความต่อเนื่อง รวมทั้งมีระบบการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบในทุกๆระดับ

๒.๑.๓ กลไกสู่การปฏิบัติ มีกลไกที่สอดรับ/สอดคล้องตั้งแต่ระดับการจัดทำยุทธศาสตร์ การนำไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล รวมทั้งมีกลไกในการกำกับดูแล บริหารจัดการและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและหน่วยงานปฏิบัติจะต้องมีความเข้าใจ สามารถกำหนดแผนงานโครงการให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ

๓. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

การจัดทำแผนพัฒนาสี่ปีของเทศบาลมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์พัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แต่ทั้งนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙) ได้สิ้นสุดลงและการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ อยู่ระหว่างการเสนอร่างแผนซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์เอาไว้แล้ว

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ของเทศบาลตำบลเวียงใหญ่ มีความสอดคล้องกับทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ เทศบาลจึงได้จัดทำแผนที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ซึ่งมีทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่ง

และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและ

ธรรมาภิบาลในสังคมไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

๑. กรอบแนวคิดและหลักการ

ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ประเทศไทยจะยังคงประสบภาวะแวดล้อมและบริบทของการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ อาทิ กระแสการเปิดเศรษฐกิจเสรี ความท้าทายของเทคโนโลยีใหม่ๆ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรง ประกอบกับสถานการณ์ด้านต่างๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศในปัจจุบันที่ยังคงประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น ปัญหาผลิตภาพการผลิตความสามารถในการแข่งขัน คุณภาพการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางสังคม เป็นต้น ทำให้การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาฉบับที่ ๑๒ จึงจำเป็นต้องยึดกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญ ดังนี้

(๑) การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(๒) คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม

(๓) การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ และ

(๔) การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

๒. สถานะของประเทศ

๒.๑ ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑.๑ ๓ ปีแรกของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ เริ่มแสดงให้เห็นถึงข้อจำกัดในการขยายตัวทางเศรษฐกิจ แม้ว่าเศรษฐกิจของไทยในระยะที่ผ่านมา (ยกเว้นช่วงวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ ปี ๒๕๔๐-๒๕๔๑) จะขยายตัวได้ดีเฉลี่ยประมาณร้อยละ ๕ ต่อปี จนทำให้รายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ในปี

๒๕๕๗ มาอยู่ที่ประมาณ ๑๙๖,๒๔๐ บาท หรือประมาณ ๖,๐๔๑ ดอลลาร์ สหรัฐ. ต่อคนต่อปี ซึ่งทำให้ประเทศไทย ได้ขยับฐานะขึ้นมาเป็นประเทศรายได้ปานกลางขั้นสูง (Upper Middle Income Country) แต่ในระยะ ๘ ปีที่ผ่านมาการขยายตัวทางเศรษฐกิจชะลอตัวลงและมีความผันผวน โดยขยายตัวเฉลี่ยเพียงร้อยละ ๓.๒ ชะลอจากร้อยละ ๕.๗ ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙ ซึ่งต่ำกว่าศักยภาพของระบบเศรษฐกิจและต่ำกว่าระดับที่จะทำให้ประเทศไทยหลุดจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางในระยะเวลาดังกล่าว โดยสาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งมาจากการชะลอตัวของการลงทุนโดยรวมอย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้จาก สัดส่วนการลงทุนรวมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (Gross Domestic Product : GDP) ลดลงจากร้อยละ ๔๑.๓ ในช่วงปี ๒๕๓๔ - ๒๕๓๙ เป็นร้อยละ ๒๕.๕ ในช่วงปี ๒๕๔๓ - ๒๕๕๗ นอกจากนี้ เมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ ในภูมิภาค จะพบว่าอัตราการขยายตัวของการลงทุนของไทยโดยเฉลี่ยในช่วงปี ๒๕๔๓ - ๒๕๕๗ อยู่ที่ประมาณร้อยละ ๔.๙ ต่ำกว่าสิงคโปร์และมาเลเซียซึ่งมีระดับการพัฒนาที่สูงกว่าไทย

๒.๑.๒ การปรับโครงสร้างการผลิตสู่ประเทศรายได้ปานกลางขั้นสูง แต่ความสามารถในการแข่งขันเริ่มลดลง โครงสร้างการผลิตของไทยได้เปลี่ยนผ่านจากภาคเกษตรไปสู่ภาคอุตสาหกรรมและบริการมากขึ้น (สัดส่วนของภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการในปี ๒๕๕๓ ที่ระดับร้อยละ ๙.๙ ๒๕.๔ และ ๖๔.๗ เป็นร้อยละ ๗.๒ ๒๘.๕ และ ๖๔.๓ ในปี ๒๕๕๗ ตามลำดับ) โดยภาคอุตสาหกรรมได้มีการสั่งสมองค์ความรู้และเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีการพัฒนาจากอุตสาหกรรมขั้นปฐมภายใต้การบริหารจัดการของเงินทุนต่างชาติมาเป็นอุตสาหกรรมพื้นฐาน (Supporting Industry) และอุตสาหกรรมที่มีเทคโนโลยีสูงขึ้นภายใต้เครือข่ายของบริษัทแม่ในต่างชาติและของนักลงทุนไทยที่มีสัดส่วนสูงขึ้น จนประเทศไทยกลายเป็นประเทศรายได้ปานกลางขั้นสูง ขณะเดียวกันก็มีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรไปยังภาคอุตสาหกรรมและบริการที่มีประสิทธิภาพการผลิตสูงกว่า ทำให้ผลิตภาพแรงงานในระยะที่ผ่านมายังเพิ่มในระดับที่น่าพอใจแต่การชะลอตัวของการจ้างงานและการเพิ่มผลิตภาพการผลิตของกำลังแรงงานเป็นไปอย่างล่าช้า ประกอบกับผลิตภาพการผลิตของปัจจัยการผลิตรวม (Total Factor Productivity : TFP) ที่ลดลงทำให้ความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศในระยะหลังลดลงซึ่งสะท้อนมาที่ปริมาณการส่งออกรวมขยายตัวช้าลงจากร้อยละ ๙.๗ ต่อปีในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙ (พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๔๙) เป็นเฉลี่ยร้อยละ ๑.๑ ในช่วง ๓ ปีของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๗)

๒.๑.๓ ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยการผลิตรวม (TFP) ยังคงอยู่ในระดับต่ำทำให้ขาดพลังในการขับเคลื่อนการขยายตัวทางเศรษฐกิจให้หลุดพ้นจากการเป็นประเทศรายได้ปานกลาง ซึ่งต้องอาศัยการผลิตที่มีเทคโนโลยีและนวัตกรรมการผลิตที่เป็นของตนเองมากขึ้น แม้ว่าการขยายตัวของผลิตภาพการผลิตรวมในช่วงก่อนแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๐ จะอยู่ในระดับที่น่าพอใจก็ตาม แต่มีแนวโน้มลดลงในระยะ ๘ ปีที่ผ่านมา และยังคงมีความล่าช้าเมื่อเทียบกับประเทศที่เริ่มพัฒนาประเทศในช่วงเวลาเดียวกันและสามารถยกระดับการพัฒนาประเทศเข้าสู่การเป็นประเทศรายได้สูงในช่วงก่อนหน้า ทั้งนี้การขยายตัวของผลิตภาพการผลิตรวม ลดลงจากร้อยละ ๓.๓๒ ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙ เป็นร้อยละ ๒.๐๕ ในช่วงครึ่งแรกของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ ทำให้ประเทศไทยจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมการผลิตเพิ่มการลงทุนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบเศรษฐกิจ และเพิ่มแรงขับเคลื่อนจากผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงาน

๒.๑.๔ การลดลงของความแข็งแกร่งด้านเสถียรภาพทางเศรษฐกิจจะเป็นอุปสรรคต่อการแก้ไขปัญหาเชิงโครงสร้าง การรองรับเงื่อนไขในระบบเศรษฐกิจโลก และการดำเนินนโยบายและการบริหารจัดการเศรษฐกิจในอนาคต แม้ว่าเศรษฐกิจไทยจะประสบปัญหาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจรุนแรงถึงสองครั้งในปี ๒๕๒๔ และ ๒๕๔๐ แต่การให้ความสำคัญกับการรักษาวินัยทางการเงินและการคลังทำให้เสถียรภาพของเศรษฐกิจไทยอยู่ในเกณฑ์ที่แข็งแกร่ง โดยเฉพาะเมื่อเทียบกับประเทศที่มีระดับการพัฒนาในระดับใกล้เคียงกัน อย่างไรก็ตาม เสถียรภาพทางเศรษฐกิจซึ่งเป็นจุดแข็งของเศรษฐกิจไทยและเอื้ออำนวยต่อการขยายตัวทาง

เศรษฐกิจมาอย่างต่อเนื่องเริ่มมีสัญญาณที่จะเป็นข้อจำกัดต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจในระยะยาวมากขึ้น โดยเฉพาะหนี้สาธารณะซึ่งเพิ่มขึ้นจากเฉลี่ยร้อยละ ๓๗.๙ ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๐ เป็นร้อยละ ๔๒.๒ ในช่วง ๓ ปีแรกของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ ซึ่งให้เห็นว่าแม้จะอยู่ภายใต้กรอบวินัยทางการคลังแต่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากผลของการดำเนินมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจระยะสั้นในระยะที่ผ่านมาและจะเป็นข้อจำกัดต่อการใช้มาตรการทางการคลังในการกระตุ้นเศรษฐกิจและการพัฒนาศักยภาพการขยายตัวทางเศรษฐกิจในระยะต่อไป

๒.๑.๕ อันดับความสามารถในการแข่งขันโดยรวมยังปรับตัวดีขึ้นไม่มากนัก เนื่องจากต่างประเทศมีพลังการขับเคลื่อนมากกว่าไทย และประเทศไทยอยู่ในสถานการณ์การแข่งขันที่อยู่ตรงกลางระหว่างประเทศที่มีความได้เปรียบด้านต้นทุนแรงงานและการผลิต และประเทศที่มีความก้าวหน้าและความสามารถในการแข่งขันทางนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ โดยในปี พ.ศ. ๒๕๕๗ WEF (World Economic Forum) ได้จัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยเป็นอันดับที่ ๓๑ จาก ๑๔๔ ประเทศ และในปี พ.ศ. ๒๕๕๗ IMD (International Institute for Management Development) ได้จัดอันดับไว้ที่ ๓๐ จาก ๖๑ ประเทศชั้นนำ ในขณะที่ผลการวิจัยประเทศที่มีความสะดวกในการเข้าไปประกอบธุรกิจประจำปี ๒๕๕๘ หรือ Ease of Doing Business ๒๐๑๕ ซึ่งดำเนินการโดยธนาคารโลกนั้นประเทศไทยได้รับการจัดให้อยู่ในอันดับที่ ๒๖ จาก ๑๘๙ ประเทศทั่วโลก

๒.๑.๖ สถานการณ์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรมของประเทศได้รับการยกระดับดีขึ้นจากการผนึกกำลังของหน่วยงานด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม และเชื่อมโยงให้เกิดความมั่นใจของภาคธุรกิจเอกชน แต่ยังคงอยู่ในระดับต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มประเทศที่มีรายได้สูง โดยในปี ๒๕๕๗ อันดับความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์อยู่ที่ ๔๗ และด้านเทคโนโลยีที่ ๔๔ จาก ๖๑ ประเทศที่จัดอันดับโดย IMD ลดลงเมื่อเทียบกับอันดับที่ ๓๗ และ ๔๓ ตามลำดับในปี ๒๕๕๑ และตลอดช่วงระยะเวลา ๑๔ ปีที่ผ่านมา (๒๕๔๓-๒๕๕๖) ค่าเฉลี่ยการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาต่อ GDP ยังคงอยู่ในระดับร้อยละ ๐.๑๗ ต่อ GDP โดยในปี ๒๕๕๖ (ข้อมูลล่าสุด) ประเทศไทยมีการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๐.๔๘ ต่อ GDP โดยเป็นการลงทุนวิจัยและพัฒนาจากภาครัฐประมาณร้อยละ ๕๓ และจากภาคเอกชนประมาณร้อยละ ๔๗ ขณะที่ประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย มีค่าใช้จ่ายเพื่อการวิจัยและพัฒนาอยู่ที่ร้อยละ ๔.๐๓, ๓.๓๕, ๒.๗๙, และ ๒.๒๗ ต่อ GDP ในปี ๒๕๕๕ ตามลำดับ

ขณะเดียวกันบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาของประเทศยังมีจำนวนไม่เพียงพอต่อการส่งเสริมการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรมในระดับก้าวหน้า โดยในปี ๒๕๕๖ บุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา มีจำนวน ๑๑ คนต่อประชากร ๑๐,๐๐๐ คน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศพัฒนาแล้ว ส่วนใหญ่จะอยู่ที่ระดับ ๒๐-๓๐ คนต่อประชากร ๑๐,๐๐๐ คน

๒.๑.๗ สถานการณ์ด้านโครงสร้างพื้นฐานยังคงมีปัญหาในหลายๆ ด้าน ประกอบด้วยรูปแบบการขนส่งยังไม่สามารถปรับเปลี่ยนจากทางถนนเป็นทางน้ำและทางรางได้ตามเป้าหมายและยังขาดการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ การบริหารจัดการกิจการประปาอย่างขาดเอกภาพ การให้บริการนำประปาไปยังกระจุกในเขตนครหลวงและเขตเมืองหลักในภูมิภาค และมีแหล่งน้ำดิบไม่เพียงพอ การให้บริการ ICT ยังไม่ทั่วถึงกระจุกตัวอยู่ในเมือง และมีราคาค่อนข้างสูง ประสิทธิภาพการใช้พลังงานของประเทศมีแนวโน้มลดลงเล็กน้อยและยังคงเผชิญกับความเสี่ยงด้านความมั่นคงทั้งในระยะสั้นและระยะยาว นอกจากนี้ การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีและการพัฒนานวัตกรรมด้านพลังงานและ ICT อยู่ในระดับต่ำและมีข้อจำกัด ยังไม่สามารถพัฒนาต่อยอดในเชิงพาณิชย์ได้อย่างเป็นรูปธรรมนอกจากนี้ ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ รวมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานยังขาดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา การทำธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ การรักษาความปลอดภัย และข้อจำกัดต่อการทำธุรกิจใหม่และการประกอบ

กิจการในต่างประเทศ ตลอดจนบุคลากรด้านโลจิสติกส์ยังขาดความรู้และทักษะเฉพาะด้านที่ตรงต่อความต้องการของอุตสาหกรรม เช่น ความรู้ด้านภาษา ความรู้ด้านเทคโนโลยี และความรู้ในการดำเนินธุรกิจต่างประเทศ เป็นต้น

๒.๒ ด้านสังคม

๒.๒.๑ โครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลงเข้าสู่การเป็นสังคมสูงวัย แต่ยังคงมีปัญหาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพของประชากรในทุกช่วงวัย เนื่องจากปัจจัยหลักๆ ได้แก่

(๑) ประชากรวัยเด็กของไทยมีจำนวนลดลงอย่างรวดเร็ว มีพัฒนาการไม่สมวัยและการตั้งครรภ์ในกลุ่มวัยรุ่นที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น อัตราการเจริญพันธุ์รวมลดลงจาก ๖.๓ คน ในช่วงปี ๒๕๐๗-๒๕๐๘ เป็น ๑.๖๒ คน ในช่วงปี ๒๕๔๘-๒๕๕๕ และคาดว่าในปี ๒๕๘๓ จะลดลงเหลือเพียง ๑.๓ คน

(๒) กำลังแรงงานมีแนวโน้มลดลง และแรงงานกว่าร้อยละ ๓๐ เป็นประชากรกลุ่มเจนเนอเรชั่น Y (Gen Y)* ขณะที่ผลิตภาพแรงงานยังเพิ่มขึ้นช้า ซึ่งจะเป็นข้อจำกัดต่อการพัฒนาในระยะต่อไป กำลังแรงงานของไทยมีจำนวน ๓๘.๙ ล้านคนในช่วงปี ๒๕๕๕-๒๕๕๗ และเริ่มลดลงร้อยละ ๐.๑ ในปี ๒๕๕๖ และร้อยละ ๐.๒ ในปี ๒๕๕๗ ขณะที่ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒.๒ ต่อปีในช่วง ๑๐ ปีที่ผ่านมา (ปี ๒๕๔๘-๒๕๕๗) แต่ยังต่ำกว่าประเทศเพื่อนบ้าน เช่น มาเลเซีย ๑ เท่าตัว และสิงคโปร์ ๕ เท่าตัว และกำลังแรงงานกว่าร้อยละ ๖๕.๑ มีการศึกษาระดับมัธยมต้นและต่ำกว่า นอกจากนี้ กำลังแรงงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ซึ่งมีจำนวนร้อยละ ๒๗ ของประชากรในปี ๒๕๕๓ มีลักษณะความเป็นปัจเจกสูง ไม่ให้ความสำคัญกับการมีครอบครัว ส่งผลต่อรูปแบบการประกอบอาชีพและอัตราการเจริญพันธุ์รวมของประเทศในอนาคต

(๓) กลุ่มผู้สูงอายุวัยกลางและวัยปลายมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น สะท้อนถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพที่เพิ่มมากขึ้น ขณะที่ผู้สูงอายุจำนวนมากยังมีรายได้ไม่เพียงพอในการยังชีพ ผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจาก ๑๐.๓ ล้านคน (ร้อยละ ๑๖.๒) ในปี ๒๕๕๘ เป็น ๒๐.๕ ล้านคน (ร้อยละ ๓๒.๑) ในปี ๒๕๘๓ การเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุวัยกลางและวัยปลายจะส่งผลต่อภาระค่าใช้จ่ายในการดูแลที่เพิ่มสูงขึ้น แม้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น แต่มีรายได้ไม่เพียงพอ

ค่าใช้จ่าย เนื่องจากการออมน้อย และแหล่งรายได้หลักร้อยละ ๗๘.๕ ของรายได้ทั้งหมดมาจากการเก็หนุนของบุตร

๒.๒.๒ ครัวเรือนไทยโดยเฉลี่ยมีขนาดลดลงและรูปแบบของครอบครัวเปลี่ยนแปลงมีหลากหลายรูปแบบมากขึ้น อัตราการเจริญพันธุ์ที่ลดลงส่งผลให้ขนาดครัวเรือนโดยเฉลี่ยลดลงจาก ๓.๖ คน ในปี ๒๕๔๓ เหลือ ๓ คน ในปี ๒๕๕๖ โดยครัวเรือนเดี่ยว ครัวเรือน ๑ รุ่น และครัวเรือนแหว่งกลางมีการขยายตัวมากที่สุดในช่วงปี ๒๕๔๓-๒๕๕๖ ส่งผลให้ความสัมพันธ์ทางสังคมและครอบครัวเปลี่ยนแปลงไปทำให้ครอบครัวเสี่ยงต่อการล่มสลาย

๒.๒.๓ คนไทยยังมีปัญหาเชิงคุณภาพทั้งด้านสุขภาพ การเรียนรู้ และคุณธรรมจริยธรรม โดยคนไทยมีอายุคาดเฉลี่ยสูงขึ้น อายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิดของคนไทย ปี ๒๕๕๗ เพศชาย ๗๑.๓ ปี เพศหญิง ๗๘.๒ ปี แต่เสียชีวิตก่อนวัยอันควรจากโรคและการบาดเจ็บ เนื่องจากโรคไม่ติดต่อและอุบัติเหตุ อย่างไรก็ตาม คนไทยได้รับโอกาสทางการศึกษาสูงขึ้น จำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของประชากรวัยแรงงานอายุ ๑๕.๕๙ ปี เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยช่วงปี ๒๕๕๑-๒๕๕๖ มีการศึกษาเฉลี่ย ๘.๙ ปี ขณะที่คุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับต่ำ สะท้อนได้จากคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นพื้นฐาน (O-NET) ในปี ๒๕๕๖ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ ๕๐ นอกจากนี้ คนไทยส่วนใหญ่มีปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยผลการวิจัยและการสำรวจต่างๆ พบว่าปัญหาสำคัญที่สุด คือ ความซื่อสัตย์สุจริต และการทุจริตคอร์รัปชัน โดยเห็นว่าต้องส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสังคมไทยเร่งด่วน

๒.๒.๔ สถานการณ์ความยากจนมีแนวโน้มลดลง แต่ยังคงมีความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้ สัดส่วนคนจนลดลงอย่างต่อเนื่องจากร้อยละ ๔๒ ในปี ๒๕๔๓ เหลือร้อยละ ๑๐.๙ ในปี ๒๕๕๖ แต่ความยากจนยังกระจุกตัวหนาแน่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือ ขณะที่ความเหลื่อมล้ำด้านรายได้มีแนวโน้มดี

ขึ้นเล็กน้อย ค่าสัมประสิทธิ์ความไม่เสมอภาค (Gini Coefficient) ด้านรายได้ลดลงจาก ๐.๔๘๔ ในปี ๒๕๕๔ เหลือ ๐.๔๖๕ ในปี ๒๕๕๖ อย่างไรก็ตามความแตกต่างของรายได้ระหว่างกลุ่มคนรวยที่สุดกับกลุ่มคนจนที่สุดแตกต่างกันถึง ๓๔.๙ เท่า ในปี ๒๕๕๖ โดยกลุ่มคนรวยที่สุดร้อยละ ๑๐ ถือครองรายได้สูงถึงร้อยละ ๓๖.๘ ของรายได้ทั้งหมด ขณะที่กลุ่มคนจนที่สุดร้อยละ ๑๐ ถือครองรายได้เพียงร้อยละ ๑.๑ สาเหตุพื้นฐานที่สำคัญจากโครงสร้างเศรษฐกิจที่ไม่สมดุล ส่งผลให้การกระจายประโยชน์ของการพัฒนาไปยังกลุ่มคนต่างๆ ในสังคมไม่ทั่วถึง* ประชากรที่เกิดช่วงปี ๒๕๕๕-๒๕๕๖

๒.๒.๕ ความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มคนยังคงเป็นปัญหาสำคัญของสังคมไทย อันเนื่องมาจาก

(๑) ความเหลื่อมล้ำด้านสินทรัพย์ทั้งด้านการเงินและการถือครองที่ดินยังคงกระจุกตัวอยู่ในกลุ่มคนเพียงส่วนน้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการถือครองที่ดินโดยกลุ่มผู้ถือครองที่ดินร้อยละ ๒๐ มีการถือครองที่ดินมากที่สุด มีสัดส่วนการถือครองที่ดินสูงกว่ากลุ่มผู้ถือครองที่ดินร้อยละ ๒๐ ที่มีการถือครองที่ดินน้อยที่สุด ๓๒๕.๗ เท่า เนื่องจากปัญหากรรมสิทธิ์ที่ดิน และการขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่ดินว่างเปล่าของภาครัฐ

(๒) เด็กยากจนยังเข้าไม่ถึงการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขณะที่โอกาสในการเข้าถึงการศึกษาในระดับปริญญาตรียังมีความแตกต่างกันตามฐานะของกลุ่มประชากร ระหว่างเขตเมือง-ชนบทและระหว่างภูมิภาค มีปัจจัยหลักมาจากปัญหาเรื่องค่าครองชีพและการเดินทางไปศึกษา โดยกลุ่มประชากรร้อยละ ๑๐ ที่มีฐานะความเป็นอยู่ดีที่สุดในโอกาสเข้าถึงการศึกษาระดับปริญญาตรีมากกว่ากลุ่มประชากรร้อยละ ๑๐ ที่มีฐานะความเป็นอยู่ด้อยที่สุดประมาณ ๑๙.๑ เท่า นักศึกษาในเขตเมืองมีโอกาสสูงกว่านักศึกษาในเขตชนบทประมาณ ๒.๒ เท่า

(๓) คุณภาพการให้บริการสาธารณสุขยังคงมีความเหลื่อมล้ำกันระหว่างภูมิภาค โดยเฉพาะการกระจายทรัพยากรทางการแพทย์และสาธารณสุข อาทิ จากการสำรวจทรัพยากรสาธารณสุขในปี ๒๕๕๖ พบว่า อัตราส่วนแพทย์ต่อประชากรระหว่างกรุงเทพฯ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่างกันถึง ๓.๖ เท่า

(๔) ความเหลื่อมล้ำการเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคมของแรงงาน แรงงานอิสระเข้าถึงการคุ้มครองมากขึ้น จากการเข้าถึงการประกันตนตามมาตรา ๕๐ ที่เพิ่มขึ้นจาก ๑.๒๙ ล้านคน ในปี ๒๕๕๕ เป็น ๒.๔๗๑ ล้านคน ในปี ๒๕๕๗ ทำให้แรงงานในระบบมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๔๒.๔ ในปี ๒๕๕๗ อย่างไรก็ตามแรงงานในระบบได้รับค่าจ้างเฉลี่ยสูงกว่าแรงงานนอกระบบประมาณ ๒.๑ เท่า ในปี ๒๕๕๖

(๕) ความเหลื่อมล้ำด้านกระบวนการยุติธรรม เนื่องจากประชาชนไม่เข้าใจกฎหมาย เข้าไม่ถึงกระบวนการยุติธรรม และหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมขาดการบูรณาการในการทำงาน นอกจากนี้ผู้มีรายได้น้อยมักไม่ได้รับความเป็นธรรม ไม่สามารถต่อสู้คดีจากการที่ไม่สามารถรับภาระค่าใช้จ่ายในกระบวนการยุติธรรมและต้องใช้เวลายาวนาน

๒.๒.๖ คนไทยมีความมั่นคงทางสังคมมากขึ้น จากการที่คนไทยกว่าร้อยละ ๙๙.๙ ได้รับความคุ้มครองทางด้านสุขภาพ โดยอยู่ภายใต้ระบบประกันสุขภาพถ้วนหน้าร้อยละ ๗๓.๘ ระบบประกันสังคมร้อยละ ๑๖.๗ และระบบสวัสดิการรักษายาบาลข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจร้อยละ ๗.๑ ขณะที่ กลุ่มผู้ด้อยโอกาสมีหลักประกันทางรายได้มั่นคงขึ้นและมีความครอบคลุมมากขึ้น โดยในปี ๒๕๕๘ ผู้สูงอายุได้รับการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพเพิ่มขึ้นเป็นแบบขั้นบันไดตามช่วงอายุ ๘.๓ ล้านคน จากผู้สูงอายุทั่วประเทศ ๑๐.๔ ล้านคน ส่วนผู้พิการได้รับเบี้ยยังชีพเพิ่มขึ้นเป็น ๘๐๐ บาท ครอบคลุมผู้พิการร้อยละ ๘๙.๕ และรัฐให้เงินอุดหนุนแก่เด็กด้อยโอกาสที่อยู่ในครอบครัวยากจนให้ได้รับการเลี้ยงดูที่มีคุณภาพภายใต้โครงการอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิดอย่างไรก็ตามสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยยังไม่ครอบคลุมกลุ่มผู้มีรายได้น้อยและผู้ยากไร้ แม้ว่ารัฐจัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยภายใต้โครงการต่างๆ แต่ปัจจุบันกลุ่มผู้มีรายได้น้อยและรายได้ปานกลางยังไม่มีกรรมสิทธิ์ในที่อยู่อาศัยถึง

๔.๕๔๔,๙๒๖ ครั้วเรือน อย่างไรก็ตาม รัฐเริ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่อยู่อาศัยแก่ผู้สูงอายุโดยเฉพาะผู้ที่มีรายได้น้อยและผู้ยากไร้

๒.๒.๗ วัฒนธรรมอันดีงามของไทยเริ่มเสื่อมถอยและสังคมไทยมีแนวโน้มเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมมากขึ้น อาทิ การให้คุณค่ากับความสนุกสนาน และความสะดักสะบาย ละเลยเรื่องวินัย มีความเห็นแก่ตัว ไม่รู้จักเสียสละไม่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และขาดความรับผิดชอบ นอกจากนี้ยังมีแนวโน้มการเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม โดยเฉพาะการเข้ามาของแรงงานต่างชาติที่ก่อให้เกิดการนำเอาวัฒนธรรมต้นทางผสมผสานกับวัฒนธรรมท้องถิ่น

๒.๒.๘ ความเข้มแข็งของชุมชนมีแนวโน้มที่ดีขึ้น ชุมชนสามารถแก้ปัญหาและสนองตอบความต้องการของชุมชนด้วยตนเองได้ดีขึ้น โดยมีกระบวนการจัดทำแผนชุมชนที่ครอบคลุมทุกพื้นที่ และบูรณาการเป็นแผนตำบลเพื่อเชื่อมโยงกับแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาจังหวัด เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนทั้งในด้านองค์ความรู้และงบประมาณในกิจกรรมที่เกินความสามารถของชุมชน มีการรวมกลุ่มทำกิจกรรมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายเพิ่มขึ้นจาก ๑๔๒,๖๓๒ แห่งในปี ๒๕๕๕ เป็น ๑๕๒,๓๗๗ แห่ง ในปี ๒๕๕๖ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มธุรกิจชุมชนและอาชีพ ร้อยละ ๓๒.๕๑ ขององค์กรทั้งหมด และองค์กรการเงิน ร้อยละ ๒๖.๗๗

๒.๒.๙ ความไม่ยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดความขัดแย้งในสังคม ในช่วงระยะเวลากว่า ๑๐ ปีที่ผ่านมา ความขัดแย้งในเชิงความคิดเห็นทางการเมืองของกลุ่มต่างๆ ที่มีความรุนแรงมากขึ้น นำไปสู่ความสูญเสียต่อชีวิต ทรัพย์สิน และส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของประชาชนทั้งทางตรงและทางอ้อม

๒.๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๓.๑ ทรัพยากรธรรมชาติส่วนใหญ่ถูกนำไปใช้ในการพัฒนาจำนวนมาก ก่อให้เกิดความเสื่อมโทรมอย่างต่อเนื่องและเกิดปัญหาความขัดแย้งในการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติมากขึ้น

(๑) **พื้นที่ป่าไม้ลดลง** เนื่องจากจำนวนประชากรที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้ความต้องการใช้ที่ดินเพื่อการผลิตทางการเกษตร การอยู่อาศัย และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย พื้นที่ป่าไม้จึงถูกบุกรุกทำลายมากขึ้น โดยพื้นที่ป่าไม้ลดลงจาก ๑๗๑.๐๒ ล้านไร่ หรือร้อยละ ๕๓.๓๓ ของพื้นที่ทั้งหมดของประเทศในปี ๒๕๐๔ เป็น ๑๐๒ ล้านไร่ หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๑.๖ ในปี ๒๕๕๖

(๒) **ทรัพยากรดินเสื่อมโทรม** ทำให้ความหลากหลายทางชีวภาพถูกคุกคามทรัพยากรดินและที่ดินมีปัญหาความเสื่อมโทรมของดินจากการใช้ประโยชน์ที่ไม่ถูกต้องตามหลักวิชาการ ดินเกษตรกรรมเสื่อมคุณภาพ การชะล้างพังทลายของดิน นอกจากนี้ ยังมีปัญหาพื้นที่สูงชันหรือพื้นที่ภูเขา ซึ่งมีข้อจำกัดในการนำไปใช้ประโยชน์ การใช้ทรัพยากรที่ดินของประเทศยังไม่มีประสิทธิภาพและขาดการบูรณาการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การบริหารจัดการที่ดินมีปัญหาความไม่เป็นธรรมและการกระจายสิทธิการถือครองที่ดิน ความหลากหลายทางชีวภาพกำลังตกอยู่ภายใต้ภาวะถูกคุกคาม โดยมีสาเหตุมาจากการสูญเสียระบบนิเวศป่าไม้อย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน

(๓) **ป่าชายเลนและระบบนิเวศชายฝั่งถูกทำลาย** และมีการเปลี่ยนแปลงสภาพไปใช้ประโยชน์อื่นๆ จำนวนมาก เช่น การเพาะเลี้ยงชายฝั่ง โดยเฉพาะการทำนากุ้ง การขยายตัวของเมืองและอุตสาหกรรม ทำให้พื้นที่ป่าชายเลนลดลงจากปี ๒๕๐๔ ที่มีพื้นที่ป่าชายเลนกว่า ๒.๓ ล้านไร่ เหลือเพียง ๑.๕ ล้านไร่ ในปี ๒๕๕๒ คิดเป็นการลดลงร้อยละ ๓๔.๘ ทำให้รัฐเริ่มมีนโยบายปกป้องป่าชายเลนอย่างจริงจัง โดยไม่อนุญาตการต่อสัมปทานบัตรทั้งหมดตั้งแต่ปี ๒๕๓๔ และห้ามการใช้ประโยชน์อื่นๆ อย่างไรก็ตาม ในระหว่างปี ๒๕๔๙-๒๕๕๔ พบว่า ป่าชายเลนมีสภาพดีขึ้น ในปี ๒๕๕๔ ผลผลิตประมงทะเลมีปริมาณเพียง ๑.๖๑ ล้านตัน ลดลงจากปี ๒๕๔๙ ที่มีปริมาณ ๒.๔๒ ล้านตัน ในขณะที่พื้นที่เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำชายฝั่งของประเทศไทยยังคงขยายตัวอย่างต่อเนื่องจากปริมาณความต้องการสัตว์น้ำที่เพิ่มมากขึ้น

(๔) การผลิตพลังงานในประเทศไม่เพียงพอกับความต้องการ แต่ประสิทธิภาพการใช้พลังงานดีขึ้น ความต้องการใช้พลังงานของประเทศเพิ่มขึ้นตลอด ๓๐ ปีที่ผ่านมาแต่การผลิตพลังงานเชิงพาณิชย์เพื่อการบริโภคภายในประเทศไม่เพียงพอกับความต้องการ ทำให้ต้องนำเข้าจากต่างประเทศเพิ่มขึ้นโดยในปี ๒๕๕๕ ต้องนำเข้าเพิ่มขึ้นร้อยละ ๖ อยู่ที่ระดับ ๑.๐๘ ล้านบาร์เรลเทียบเท่าน้ำมันดิบต่อวัน คิดเป็นร้อยละ ๕๔ ของความต้องการใช้ในปี ๒๕๕๕ และคิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕ ของ GDP โดยน้ำมันดิบมีการนำเข้าสูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ ๗๖ ของการนำเข้าพลังงานทั้งหมด ขณะที่การใช้พลังงานเชิงพาณิชย์ขึ้นต้นในปี ๒๕๕๕ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๖.๘ อยู่ที่ระดับ ๑.๙๘๑ พันบาร์เรลเทียบเท่าน้ำมันดิบต่อวัน ทั้งนี้ ประสิทธิภาพการใช้พลังงานของประเทศไทยมีแนวโน้มดีขึ้น โดยมีอัตราการเพิ่มขึ้นของการใช้พลังงานต่ำกว่าอัตราขยายตัวของ GDP โดยในปี ๒๕๕๕ การเพิ่มขึ้นของ GDP ร้อยละ ๑ ขณะที่มีการใช้พลังงานเพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ ๐.๖

(๕) ทรัพยากรน้ำยังมีส่วนที่ไม่สามารถจัดสรรได้ตามความต้องการ ประเทศไทยประกอบด้วย ๒๕ กลุ่มน้ำหลัก น้ำท่าตามธรรมชาติมีปริมาณรวม ๒๘๕,๒๒๗ ล้านลูกบาศก์เมตร ขณะที่การพัฒนาแหล่งเก็บกักน้ำในประเทศมีความจุคิดเป็นร้อยละ ๒๘ ของปริมาณน้ำท่าธรรมชาติ มีแอ่งน้ำบาดาลทั้งหมด ๒๗ แอ่งน้ำบาดาล มีปริมาณการกักเก็บในน้ำบาดาลรวมประมาณ ๑.๑๓ ล้านล้านลูกบาศก์เมตร มีศักยภาพที่จะพัฒนาขึ้นมาใช้ได้ โดยไม่กระทบต่อปริมาณน้ำบาดาลที่มีอยู่ได้รวมปีละ ๖๘,๒๐๐ ล้านลูกบาศก์เมตรอย่างไรก็ตาม การพัฒนาน้ำบาดาลขึ้นมาใช้ มีข้อจำกัดในเรื่องของความคุ้มทุนเนื่องจากมีค่าใช้จ่ายในการสูบน้ำ และการดำเนินการสำรวจสูง ขณะที่ภาพรวมความต้องการใช้น้ำในประเทศ ในปี ๒๕๕๗ มีจำนวนประมาณ ๑๕๑,๗๕๐ ล้านลูกบาศก์เมตร โดยที่ศักยภาพของการเข้าถึงแหล่งน้ำของภาคส่วนต่างๆ มีจำนวน ๑๐๒,๑๔๐ ล้านลูกบาศก์เมตร และยังไม่สามารถจัดสรรน้ำตามความต้องการได้อีกประมาณ ๔๙,๖๑๐ ล้านลูกบาศก์เมตร

๒.๓.๒ ปัญหาสิ่งแวดล้อมเพิ่มสูงขึ้นตามการขยายตัวของเศรษฐกิจและชุมชนเมือง

(๑) ปัญหาขยะมูลฝอยยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพ แนวโน้มอัตราการเกิดขยะมูลฝอยเฉลี่ยต่อคนต่อวันเพิ่มสูงขึ้นจาก ๑.๐๔ กิโลกรัม/คน/วัน ในปี ๒๕๕๓ เป็น ๑.๑๑ กิโลกรัม/คน/วัน ในปี ๒๕๕๗ สถานการณ์ที่กำจัดขยะแบบถูกต้องตามหลักวิชาการมีเพียงร้อยละ ๑๙ และมีการนำมูลฝอยกลับไปใช้ประโยชน์เพียงร้อยละ ๑๘ ทำให้มีปริมาณขยะสะสมตกค้างเพิ่มสูงขึ้นถึง ๑๙.๙ ล้านตัน ในปี ๒๕๕๖ ของเสียอันตราย ในปี ๒๕๕๗ มีประมาณ ๒.๖๙ ล้านตัน โดยขยะอิเล็กทรอนิกส์มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ ต่อปี เนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ในอนาคตอาจต้องประสบปัญหาการกำจัดซากของเสียเหล่านี้ หากภาครัฐไม่มีมาตรการหรือมีกฎหมายควบคุมการรีไซเคิลขยะอย่างครบวงจร ขณะที่การจัดการของเสียอันตรายจากภาคอุตสาหกรรมสามารถจัดการได้ประมาณร้อยละ ๗๐ โดยภาคอุตสาหกรรมมีการนำของเสียอันตรายกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่มากขึ้น แต่ยังคงพบการลักลอบทิ้งกากอุตสาหกรรมในหลายพื้นที่อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากต้นทุนในการกำจัดสูง

(๒) มลพิษทางอากาศยังเกินมาตรฐานหลายแห่ง แต่มีแนวโน้มดีขึ้น ในปี ๒๕๕๗ พบสารมลพิษทางอากาศเกินค่ามาตรฐานในหลายพื้นที่ของประเทศ และที่เป็นปัญหาสำคัญได้แก่ฝุ่นละออง ก๊าซโอโซน และสารอินทรีย์ระเหยง่าย (VOCs) โดยมีพื้นที่วิกฤติในเขตพื้นที่มาบตาพุด จังหวัดระยอง ที่ยังคงประสบปัญหาสารอินทรีย์ระเหยง่าย ในขณะที่พื้นที่อื่น เช่น กรุงเทพฯ ปทุมธานี เชียงใหม่ ขอนแก่น พบสารเบนซินเกินค่ามาตรฐาน แต่ส่วนใหญ่มีปริมาณลดลงจากปีที่ผ่านมา ซึ่งได้รับผลดีจากการปรับปรุงมาตรฐานน้ำมันเชื้อเพลิงเมื่อต้นปี ๒๕๕๗ ทั้งนี้ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร การที่ปัญหาฝุ่นละอองและเบนซินมีปริมาณลดลง ส่วนหนึ่งเป็นผลจากการปรับปรุงมาตรฐานน้ำมันเชื้อเพลิงจาก EURO ๓ เป็น EURO ๔ ตั้งแต่ปี ๒๕๕๕ และการปรับปรุงระบบขนส่งสาธารณะและทางจักรยาน การเข้มงวดกับการตรวจจذبรถควันดำ อย่างไรก็ตาม ปัญหามลพิษทางอากาศในพื้นที่มาจากสาเหตุหลักคือปริมาณรถยนต์จำนวนมากสำหรับมลพิษจากหมอกควัน ในพื้นที่ภาคเหนือตอนบน พบว่า

สถานการณ์ดีขึ้นเป็นลำดับ โดยความร่วมมือและการทำงานระหว่างภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และประชาชนดีขึ้น

(๓) **คุณภาพน้ำที่อยู่ในเกณฑ์ดีมีแนวโน้มลดลง** สถานการณ์คุณภาพน้ำในช่วง ๑๐ ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. ๒๕๔๘-๒๕๕๗) มีแนวโน้มเสื่อมโทรมลง โดยแหล่งน้ำที่อยู่ในเกณฑ์ดีมีแนวโน้มลดลงส่วนแหล่งน้ำที่อยู่ในเกณฑ์พอใช้และเสื่อมโทรมมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น สาเหตุสำคัญมาจากการชะหน้าดินที่มีปยุตกค้างจากการเกษตร และการปศุสัตว์ และการระบายน้ำเสียจากชุมชน ระบบบำบัดน้ำเสียรวมของชุมชน มีจำนวนไม่เพียงพอต่อการบำบัดน้ำเสียที่เพิ่มขึ้นตามการขยายตัวและการเจริญเติบโตของชุมชน โดยปัจจุบัน มีปริมาณน้ำเสียจากชุมชน ๑๐.๓ ล้านลูกบาศก์เมตรต่อวัน ขณะที่ระบบบำบัดน้ำเสียรองรับน้ำเสียที่เกิดขึ้นได้เพียงร้อยละ ๓๑

(๔) **ประเทศไทยปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพิ่มขึ้น แต่อัตราการเติบโตลดลงปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากสาขาพลังงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง** ตามปริมาณความต้องการใช้พลังงานที่เพิ่มขึ้นตามการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ จากรายงานแห่งชาติฉบับที่ ๒ การจัดทำบัญชีก๊าซเรือนกระจกของประเทศไทย ระบุว่าประเทศไทยมีการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ในปี ๒๕๓๓ ปริมาณ ๒๒๙.๐๘ ล้านตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า และเพิ่มเป็น ๒๖๕.๙ ล้านตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า ในปี ๒๕๔๗ โดยปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓.๓ ต่อปี อย่างไรก็ตาม อัตราการเติบโตลดลงในช่วง ๕ ปีที่ผ่านมา ทั้งนี้เนื่องมาจากมาตรการการลดก๊าซเรือนกระจกต่างๆ ที่มีการดำเนินงานเพิ่มมากขึ้นในประเทศ ประกอบกับการกักเก็บก๊าซเรือนกระจกในภาคป่าไม้และการใช้ประโยชน์ที่ดินมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๑.๑ จึงส่งผลให้ภาคดังกล่าวเป็นภาคที่มีความสำคัญมากในการเพิ่มการดูดกลับและช่วยลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยรวมของประเทศ

๒.๓.๓ **ภัยพิบัติทางธรรมชาติโดยเฉพาะอย่างยิ่งอุทกภัยเกิดขึ้นบ่อยครั้งและมีความรุนแรงมากขึ้น** ส่งผลกระทบต่อภาคการผลิตและวิถีการดำรงชีวิตของคนไทย ทั้งอุทกภัย ภัยแล้ง วาตภัย และดินถล่ม สร้างความเสียหายนับเป็นมูลค่ากว่าหมื่นล้านบาท อันเป็นผลกระทบมาจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยพิบัติทางธรรมชาติโดยเฉพาะอย่างยิ่งอุทกภัยมีแนวโน้มและความถี่มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาคการผลิตและวิถีการดำรงชีวิตของคนไทยเป็นประจำทุกปีในมิติของจำนวนประชากรเสี่ยงภัยจะพบว่าภัยแล้งเป็นภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อประชากรเป็นจำนวนมากกว่าภัยประเภทอื่นๆ ในขณะที่น้ำท่วมเป็นภัยธรรมชาติที่ส่งผลให้ประเทศไทยถูกจัดอยู่ในลำดับประเทศที่มีความเสี่ยงต้นๆ ของโลก

๒.๔ **ด้านการบริหารจัดการและการปรับปรุงประสิทธิภาพกลไกการพัฒนา**

๒.๔.๑ **ด้านธรรมาภิบาล**

(๑) **ประเทศไทยจะต้องให้ความสำคัญกับเรื่องธรรมาภิบาลอย่างเร่งด่วน** จากการประเมินผ่านดัชนีความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันในสังคมไทย ซึ่งว่า สังคมไทยในภาพรวมมีความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันอยู่ในระดับปานกลางในปี ๒๕๕๖ แต่ต้องค้ำประเกอบด้านสังคมประชาธิปไตยที่มีธรรมาภิบาลอยู่ในระดับที่ต้องเร่งแก้ไข สถานการณ์ดังกล่าว ถือเป็นความจำเป็นของประเทศไทยที่จะต้องให้ความสำคัญกับเรื่องธรรมาภิบาลอย่างเร่งด่วน เนื่องจากสถานการณ์วิกฤตคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลของสังคมไทยหลักธรรมาภิบาล ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๒ มีอย่างน้อย ๖ ประการคือ (๑) หลักนิติธรรม (๒) หลักคุณธรรม (๓) หลักความโปร่งใส (๔) หลักความมีส่วนร่วม (๕) หลักความรับผิดชอบ (๖) หลักความคุ้มค่า ขณะนี้ ได้มีการสะสมตัวและลุกลามสู่ทุกภาคส่วน ได้แก่ ภาคการเมืองทั้งระดับชาติและระดับท้องถิ่นที่มีการซื้อสิทธิ์ ขายเป็นเสีย มีการทุจริตเพื่อให้ได้รับการเลือกตั้ง มีผลประโยชน์ส่วนตนทับซ้อนกับผลประโยชน์รัฐหน่วยงานภาครัฐ มีระบบการบริหารงานที่ไม่เป็นธรรมาภิบาล มีการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ หาผลประโยชน์ให้ตนเองและพวกพ้อง ภาคธุรกิจบางส่วนมีการร่วมมือกับนักการเมืองและข้าราชการกระทำการทุจริตเพื่อให้ได้งานจากภาครัฐ ปิดงานอย่างรวดเร็ว ผูกขาดทางธุรกิจ หลีกเลี่ยงภาษี ขาดความ

รับผิดชอบต่อผู้บริโภค ภาคประชาชนมีแนวโน้มยอมรับการทุจริตต่างๆ ที่ตนเองได้รับประโยชน์มากขึ้น สถาบันทางศาสนาบางส่วนประพฤติดิถีคุณธรรมและจริยธรรมเสียเอง มีปัญหาการบริหารจัดการทรัพย์สินของส่วนรวมขาดความโปร่งใส ปลอ่ยให้คนบางกลุ่มใช้ศาสนาเป็นเครื่องมือแสวงหาประโยชน์ สื่อมวลชนหลายสำนักวางตัวไม่เป็นกลาง ไม่แสดงบทบาทในการต่อต้านการทุจริตหรือปกปิดข้อเท็จจริง รับผลประโยชน์จากกลุ่มนายทุนและนักธุรกิจการเมืองจนไม่สามารถรักษาจริยธรรมหรือจรรยาบรรณของวิชาชีพได้

(๒) ภาคเอกชนมีการประเมินหลักบรรษัทภิบาล ตั้งแต่ปี ๒๕๔๔ โดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (Thai Institute of Directors : IOD) ได้สำรวจการกำกับดูแลกิจการของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง พบว่า บริษัทจดทะเบียนที่มีธรรมาภิบาลมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ ๗๒% ในปี ๒๕๕๗ ถือว่าอยู่ในระดับดีเมื่อเทียบกับปี ๒๕๔๕ ที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ ๕๒% และมีคะแนนเฉลี่ยลดลงเมื่อเทียบกับปี ๒๕๕๔ ที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ ๗๗% แสดงให้เห็นว่า บริษัทจดทะเบียนไทย ให้ความสำคัญในการพัฒนาการกำกับดูแลกิจการที่ดีเพื่อโอกาสในการเติบโตอย่างยั่งยืนและสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ลงทุนทั้งในประเทศและต่างประเทศสู่การยอมรับในระดับสากล

๒.๔.๒ ด้านการบริหารจัดการภาครัฐและการกระจายอำนาจ

(๑) การบริหารจัดการภาครัฐมีการปรับปรุงตามยุคสมัย พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ได้จัดระเบียบการบริหารราชการแผ่นดินแบ่งออกเป็น ๓ ส่วนได้แก่ บริหารราชการส่วนกลาง บริหารราชการส่วนภูมิภาค และบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่ใช้หลักการกระจายอำนาจที่ส่วนกลางได้มอบอำนาจระดับหนึ่งให้ประชาชนในท้องถิ่นไปดำเนินการปกครองตนเองอย่างอิสระโดยไม่ขัดต่อกฎหมายของประเทศ ทั้งสามส่วนนี้อยู่ในการควบคุมและบริหารงานของคณะรัฐมนตรี ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบบริหารราชการแผ่นดิน รวมไปถึงการกำหนดนโยบายเพื่อให้ข้าราชการนำไปปฏิบัติ ทั้งนี้การปฏิรูประบบราชการที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจนในโครงสร้างของหน่วยราชการเกิดขึ้นจากพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ มีการกำหนดส่วนราชการไว้เป็น ๒๐ กระทรวง และส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง

(๒) การกระจายอำนาจเกิดผลสำเร็จหลายด้านแต่ยังมีปัญหาที่ต้องแก้ไขการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. ในระยะที่ผ่านมาได้ดำเนินการตามแนวทางของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ และ ๒๕๕๐ และตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฉบับที่ ๑ และฉบับที่ ๒ นอกจากนี้ มีการใช้งบประมาณเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการถ่ายโอนภารกิจ หน้าที่และเพิ่มรายได้ในการดำเนินงานของ อปท. โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๓ สัดส่วนของรายได้ของท้องถิ่นต่อรายได้รัฐบาลคิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓๑ เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๒๕.๑๗ ในปีงบประมาณ ๒๕๕๐ และร้อยละ ๒๘.๒๑ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ มีการถ่ายโอนภารกิจไปแล้วตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. ฉบับที่ ๑ จำนวน ๑๘๕ ภารกิจจากภารกิจที่จะต้องถ่ายโอน ๒๔๕ ภารกิจและถ่ายโอนภารกิจตามแผนปฏิบัติการฯ ฉบับที่ ๒ จำนวน ๗๕ งาน/กิจกรรมจาก ๑๑๔ งาน/กิจกรรม และถ่ายโอนบุคลากรจากส่วนกลางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๙.๘๕๐ คน แบ่งเป็นข้าราชการ ๑,๓๗๘ คน บุคลากรทางการศึกษา ๕,๒๙๕ คน ข้าราชการกระทรวงสาธารณสุขซึ่งประจำอยู่ที่สถานีอนามัย จำนวน ๗๙ คน และลูกจ้างประจำ ๓,๐๙๘ คน อย่างไรก็ตามยังมีปัญหาที่ต้องการการแก้ไข เช่น การทับซ้อนของอำนาจหน้าที่และเขตพื้นที่ระหว่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้การจัดบริการสาธารณะให้กับประชาชนยังขาดความสมดุล ปัญหาการซื้อเสียง ทำให้การเลือกตั้งระดับท้องถิ่นขาดความชอบธรรม และปัญหาการขาดแคลนรายได้ของ อปท. ซึ่งรายได้ที่ท้องถิ่นจัดเก็บเองในภาพรวมมีสัดส่วนเพียงร้อยละ ๙.๙๐ ของรายได้รัฐบาลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๙ และเพิ่มเป็นร้อยละ ๑๐.๖๕ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ท้องถิ่นจำเป็นต้องพึ่งพาเงินอุดหนุนจากรัฐบาล คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๕๒ และร้อยละ

๓๙.๔๖ ตามลำดับ ส่งผลให้ อปท. ในพื้นที่ที่มีกิจกรรมทางเศรษฐกิจหนาแน่น เช่น การเป็นแหล่งที่ตั้งของ อุตสาหกรรม การค้า การบริการ การเป็นพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ แหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงระดับโลก การจัดบริการสาธารณะรองรับการเติบโตของเมืองและการเพิ่มขึ้นของประชากรแฝงและแรงงานต่างด้าวได้อย่างมีขอบเขตจำกัด

๒.๔.๓ ด้านการทุจริตคอร์รัปชัน

ไทยกำลังประสบปัญหาการทุจริตเชิงนโยบายและผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นอย่างมาก พัฒนาการของการทุจริตคอร์รัปชันในสังคมไทยเปลี่ยนแปลงจากในอดีตที่มีรูปแบบการทุจริตจัดซื้อจัดจ้าง รับสินบน ซึ่งสามารถตรวจสอบหาหลักฐานจับผิดมาลงโทษได้ เนื่องจากมีความซับซ้อนไม่มากเท่ากับการทุจริตคอร์รัปชันในปัจจุบันที่ประเทศไทยมีความเสียหายจากการทุจริตคอร์รัปชันขนาดใหญ่ที่สูงเป็นแสนล้านบาท อันเนื่องจากการทุจริตเชิงนโยบายและผลประโยชน์ทับซ้อนซึ่งเป็นรูปแบบใหม่ที่เกิดมากขึ้นในช่วงที่รัฐเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาเศรษฐกิจและการหาประโยชน์จากธุรกิจในโลกสมัยใหม่ มีความซับซ้อนเพิ่มขึ้นและในปัจจุบันประเทศไทยประสบปัญหาการทุจริตเชิงนโยบายและผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชน และมาตรการต่างๆ ที่ออกมา รวมทั้งกฎหมายเกี่ยวกับการทุจริตและการตรวจสอบจากองค์กรต่างๆ ยังไม่สามารถที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาลำบากนี้ได้ ดังปรากฏตามดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (Corruption Perception Index : CPI) พ.ศ. ๒๕๕๗ ขององค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ พบว่าประเทศไทยได้ ๓๘ คะแนนจากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน อยู่อันดับที่ ๘๕ จากการจัดอันดับทั้งหมด ๑๗๕ ประเทศทั่วโลก จะเห็นได้ว่าประเทศไทยมีคะแนนดีขึ้นเล็กน้อยเทียบกับปี ๒๕๕๖ ที่ได้ ๓๕ คะแนน อยู่อันดับ ๑๐๒ โดยเมื่อเทียบกับประเทศในกลุ่มอาเซียนพบว่า ประเทศไทยมีคะแนนเท่ากับประเทศฟิลิปปินส์ ส่วนประเทศสิงคโปร์สูงถึง ๘๔ คะแนน และมาเลเซียได้ ๕๒ คะแนน (คะแนนมากหมายถึงมีคอร์รัปชันน้อย)

๕. แนวทางการพัฒนา

๕.๑ การยกระดับศักยภาพการแข่งขันและการหลุดพ้นกับดักรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

๕.๑.๑ การส่งเสริมด้านการวิจัยและพัฒนา

พัฒนาสถานะแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ทั้งด้านการลงทุนในการวิจัยและพัฒนา ด้านบุคลากรวิจัย ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และด้านการบริหารจัดการ รวมทั้งสนับสนุนและผลักดันให้ผู้ประกอบการมีบทบาทหลักด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ตลอดจนผลักดันงานวิจัยและพัฒนาให้ใช้ประโยชน์อย่างแท้จริงทั้งเชิงพาณิชย์และสาธารณะโดยให้ความคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา

๕.๑.๒ การพัฒนาผลิตภาพแรงงาน

สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการพัฒนากำลังคนและแรงงานให้มีทักษะความรู้และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและรองรับการเปิดเสรีของประชาคมอาเซียน โดยยกระดับและพัฒนาสมรรถนะแรงงานไทยด้วยเทคโนโลยี เร่งรัดให้แรงงานทั้งระบบมีการเรียนรู้ขั้นพื้นฐานเพื่อสามารถแข่งขันในตลาดแรงงานได้ สนับสนุนให้แรงงานและปัจจัยการผลิตมีความยืดหยุ่นในการเคลื่อนย้ายระหว่างสาขาการผลิตและระหว่างพื้นที่การผลิต เพื่อให้แรงงานสามารถเคลื่อนย้ายไปสู่สาขาการผลิตที่มีผลิตภาพการผลิตสูงสุด และสนับสนุนให้ผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมและบริการจัดทำกรอบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นมาตรฐานที่เชื่อมโยงกันเพื่อยกระดับทักษะของแรงงานไทย

๕.๑.๓ การส่งเสริมผู้ประกอบการที่เข้มแข็งและพาณิชย์ดิจิทัล

พัฒนาขีดความสามารถของผู้ประกอบการให้มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวและดำเนินธุรกิจท่ามกลางการดำเนินนโยบายและมาตรการการกีดกันทางการค้าในรูปแบบต่างๆ เพิ่มสัดส่วนความเป็นเจ้าของของคนไทยและสนับสนุนให้มีการขยายตลาดที่มีแบรนด์สินค้าและช่องทางการตลาดที่เป็นของตนเองมาก

ขึ้น ตลอดจนพัฒนาต่อยอดอุตสาหกรรมและบริการเพื่อเข้าสู่การเป็นศูนย์กลางการผลิต บริการและอุตสาหกรรม ดิจิทัล

๕.๑.๔ การลงทุนโครงสร้างพื้นฐานเร่งลงทุนและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่งเพื่อเชื่อมโยงพื้นที่

เศรษฐกิจในประเทศและต่างประเทศ ทั้งการพัฒนาและปรับปรุงโครงข่ายรถไฟให้เป็นโครงข่ายหลักในการเดินทางและขนส่งของประเทศ พัฒนาโครงข่ายระบบขนส่งสาธารณะและโครงข่ายทางหลวงพิเศษระหว่างเมือง ขยายขีดความสามารถของท่าอากาศยานหลักของประเทศ พัฒนาท่าเรือที่มีศักยภาพให้เป็นท่าเรืออิเล็กทรอนิกส์เต็มรูปแบบ รวมทั้งพัฒนาและปรับปรุงระบบโทรคมนาคมของประเทศ ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนาด้านอุตสาหกรรมที่เกิดจากลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น อุตสาหกรรมซ่อมบำรุงและผลิตชิ้นส่วนอากาศยาน และอุตสาหกรรมระบบราง เป็นต้น เพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กับประเทศในการเป็นฐานการผลิตในภูมิภาคอาเซียน

๕.๑.๕ การปรับโครงสร้างการผลิต

ปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตร โดยการปรับเปลี่ยนจากการผลิตสินค้าเกษตรขั้นปฐมเป็นสินค้าเกษตรแปรรูปที่มีมูลค่าสูงมีคุณภาพและมาตรฐานสากล สามารถสร้างความเชื่อมโยงทางด้านวัตถุดิบกับประเทศเพื่อนบ้านและลดระดับการผลิตสินค้าขั้นปฐมที่สูญเสียขีดความสามารถในการแข่งขัน ลงสู่ระดับที่จำเป็นสำหรับการสร้างความมั่นคงทางด้านอาหารและพลังงาน จัดระบบการผลิตให้สอดคล้องกับศักยภาพพื้นที่และความต้องการของตลาดตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำทั้งด้านกายภาพและเศรษฐกิจ รวมทั้งส่งเสริมการรวมกลุ่มทางการเกษตรจากกิจการเจ้าของคนเดียวเป็นการประกอบการในลักษณะสหกรณ์ ห้างหุ้นส่วน และบริษัทเพื่อให้เกิดการประหยัดจากขนาด พิจารณาพันธุ์พืชที่เหมาะสมกับศักยภาพของพื้นที่และแหล่งน้ำ ใช้เทคโนโลยีการผลิตในระดับที่เหมาะสม ใช้กลไกตลาดในการป้องกันความเสี่ยง ตลอดจนส่งเสริมและเร่งขยายผลแนวคิดการทำเกษตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และระบบเกษตรกรรมยั่งยืนปรับโครงสร้างการผลิตภาคบริการ โดยเร่งพัฒนาระบบคมนาคมขนส่งให้เกิดความเชื่อมโยงกันเป็นโครงข่ายทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ เร่งพัฒนาท่าเทียบเรือขนาดใหญ่เพื่อรองรับการเติบโตของการท่องเที่ยวทางทะเล ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวให้ครอบคลุมและทันสมัยทั้งการควบคุมกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับการท่องเที่ยวและส่งเสริมการท่องเที่ยวและกำหนดและจัดทำกฎหมายเพื่อยกระดับมาตรฐานการท่องเที่ยวของไทยสู่สากลและรองรับการพัฒนาการท่องเที่ยวให้สามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาเชิงพื้นที่ในลักษณะกลุ่มคลัสเตอร์ท่องเที่ยว โดยสนับสนุนการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวของพื้นที่ที่มีความเชื่อมโยงทั้งทางกายภาพ วิถีชีวิต/วัฒนธรรมท้องถิ่นและกิจกรรมการท่องเที่ยว ตลอดจนส่งเสริมการสร้างเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวในภูมิภาคอาเซียน ทั้งประเทศที่มีพรมแดนติดกันและประเทศที่มีโครงข่ายคมนาคมขนส่งเชื่อมโยงกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาแบบองค์รวมทั้งระบบพัฒนาต่อยอดอุตสาหกรรมอนาคตเพื่อเป็นแหล่งการถ่ายเทเทคโนโลยี เชื่อมโยงการผลิตกับอุตสาหกรรมที่เป็นฐานรายได้ประเทศ และเป็นกลไกการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยให้เข้าสู่การเป็นศูนย์กลางการผลิตและบริการทั้งในระดับอนุภูมิภาคและในภูมิภาคอาเซียนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนการขยายตัวด้านการค้าการลงทุน เช่น โลจิสติกส์ และพลังงาน รวมทั้งปัจจัยสนับสนุนการลงทุนอื่นๆ เช่น ลดอุปสรรคการเคลื่อนย้ายเงินทุนระหว่างประเทศ เป็นต้น ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ทั้งภาคการผลิต การตลาด การบริหารจัดการการเงิน และโลจิสติกส์ เชื่อมโยงเศรษฐกิจดิจิทัล ในการอำนวยความสะดวกทางการค้าการลงทุนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ และสนับสนุนการลงทุนเพื่อสร้างเศรษฐกิจและสังคมแห่งปัญญาและการเรียนรู้ มุ่งเน้นการพัฒนาธุรกิจเชิงสร้างสรรค์ การลงทุนที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การ

ประหยัดพลังงานและการใช้พลังงานทดแทน การลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาเชิงพาณิชย์ การจัดตั้งสำนักงานใหญ่ข้ามประเทศ บริษัทการค้าระหว่างประเทศ รวมทั้งการให้ความสำคัญเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและการตอบแทนผู้สังคมขององค์กร และกิจการเพื่อสังคม

๕.๒ การพัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัยและการปฏิรูประบบเพื่อสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

๕.๒.๑ การพัฒนาศักยภาพคนในทุกช่วงวัยให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

โดยช่วงวัยเด็กตั้งแต่แรกเกิดให้มีพัฒนาการที่สมวัยในทุกด้าน วัยเรียน วัยรุ่นให้มีทักษะการเรียนรู้ ทักษะชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นภายใต้บริบทสังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม วัยแรงงานให้มีการพัฒนาระดับสมรรถนะฝีมือแรงงานเพื่อสร้างผลิตภาพเพิ่มให้กับประเทศ วัยผู้สูงอายุให้มีการทำงานที่เหมาะสมตามศักยภาพและประสบการณ์ มีรายได้ในการดำรงชีวิต มีการสร้างเสริมและฟื้นฟูสุขภาพเพื่อป้องกันหรือชะลอความทุพพลภาพและโรคเรื้อรังต่างๆ ที่จะก่อให้เกิดภาระแก่ปัจเจกบุคคล ครอบครัว และระบบบริการสุขภาพ

๕.๒.๒ การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียมและทั่วถึง โดย

(๑) ปฏิรูประบบบริหารจัดการทางการศึกษา โดยปรับระบบบริหารจัดการการศึกษาใหม่เพื่อสร้างความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ (Accountability)

(๒) ปฏิรูประบบการคลังด้านการศึกษา เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโดยการจัดสรรงบประมาณตรงสู่ผู้เรียน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนในการจัดการศึกษา

(๓) พัฒนาคุณภาพครูทั้งระบบ ตั้งแต่กระบวนการผลิต สรรหา และการคัดเลือกให้คัดคนดีคนเก่ง รวมทั้งระบบการประเมินและรับรองคุณภาพที่เน้นผลลัพธ์จากตัวผู้เรียน และ

(๔) ปฏิรูประบบการเรียนรู้ โดยมุ่งจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างสมรรถนะกำลังคนทั้งระบบ การศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมศึกษาจนถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาสื่อเพื่อการเรียนรู้ ปรับหลักสูตรและผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของตลาด การวิจัยและการใช้เทคโนโลยีและสื่อเพื่อการเรียนรู้

๕.๒.๓ การพัฒนาด้านสุขภาพ โดยส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมทาง

การแพทย์เพื่อรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุทั้งในด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพและที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุยกระดับการบริหารจัดการระบบสุขภาพเพื่อลดความเหลื่อมล้ำและสร้างที่ยั่งยืนในระยะยาว โดยพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรด้านสาธารณสุข บูรณาการระบบหลักประกันสุขภาพภาครัฐให้เกิดความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากร และส่งเสริมการอภิบาลระบบสุขภาพในรูปแบบเครือข่ายที่มีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน พัฒนาศักยภาพของประเทศไทยสู่การเป็นศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติทั้งในด้านศูนย์กลางบริการสุขภาพ (Medical Service Hub) ศูนย์กลางบริการเพื่อส่งเสริมสุขภาพ (Wellness Hub) ศูนย์กลางยาและผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ (Product Hub) และศูนย์กลางบริการวิชาการและงานวิจัย (Academic Hub) เพื่อนำรายได้กลับมาใช้ยกระดับคุณภาพบริการสาธารณสุขในประเทศรวมทั้งส่งเสริมการให้ความสำคัญกับมิติสุขภาพในทุกนโยบายสาธารณะ (Health in All Policies) เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายของทุกภาคส่วนตระหนักถึงผลกระทบของนโยบายสาธารณะที่มีต่อสุขภาพของประชาชน

๕.๒.๔ การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีพในสังคมสูงวัย โดยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและความจำเป็นทางกายภาพให้เหมาะกับวัย และการพัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุในรูปแบบที่หลากหลายทั้งในด้านการจัดบริการสุขภาพและสวัสดิการสังคมอย่างบูรณาการ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งพัฒนาชุมชนที่มีศักยภาพและความพร้อมให้เป็นต้นแบบของการดูแลผู้สูงอายุเพื่อขยายผลไปสู่ชุมชนอื่น ตลอดจนการพัฒนาวัฒนธรรมในการใช้ชีวิตประจำวันสำหรับผู้สูงอายุ

๕.๓ การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

๕.๓.๑ การยกระดับรายได้และสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ มุ่งเน้นการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน โดยสนับสนุนให้แรงงานมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานอย่างมีมาตรฐาน ปรับโครงสร้างค่าจ้างแรงงานให้ชัดเจนและสะท้อนทักษะฝีมือแรงงานอย่างแท้จริง เร่งผลักดันให้การใช้ระบบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ เพิ่มผลิตภาพทางการผลิตของเกษตรกรรายย่อย โดยสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาและการผลิตทางการเกษตรที่สอดคล้องกับพื้นที่ สร้างหลักประกันรายได้แทนการอุดหนุนด้านราคาสินค้าเกษตร ลดต้นทุนทางการเกษตรโดยสนับสนุนปัจจัยการผลิต

๕.๓.๒ การจัดบริการทางสังคมให้ทุกคนตามสิทธิขั้นพื้นฐาน และเน้นการสร้างภูมิคุ้มกันระดับปัจเจก โดย (๑) พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขให้มีคุณภาพและมีช่องทางการเข้าถึงอย่างหลากหลาย โดยเฉพาะระบบบริการสาธารณสุขและการศึกษาขั้นพื้นฐาน สวัสดิการสังคม และกระบวนการยุติธรรม (๒) สนับสนุนการจัดหาที่อยู่อาศัยของผู้มีรายได้น้อยและการเข้าถึงระบบสาธารณสุขปฐมภูมิ กำหนดเป็นนโยบายที่อยู่อาศัยแห่งชาติและเมืองน่าอยู่ พัฒนาโครงการที่อยู่อาศัยแก้ปัญหาชุมชนแออัดในเมืองโดยดำเนินการร่วมกับภาคธุรกิจเอกชน และ (๓) การจัดรูปแบบสวัสดิการพื้นฐานที่จำเป็นและเหมาะสมตามกลุ่มเป้าหมาย (Customized Welfare) ที่คำนึงถึงฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่แตกต่างกัน โดยมีแนวทางการรับภาระค่าใช้จ่ายร่วมกัน (Cost Sharing)

๕.๓.๓ การสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงทรัพยากร โดยปฏิรูปที่ดินเพื่อการเกษตร สนับสนุนให้เกษตรกรรายย่อยที่ไร้ที่ดินทำกินและยากจนได้มีที่ดินเป็นของตนเองหรือมีสิทธิทำกินในที่ดินปฏิรูประบบการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบและเข้าถึงพื้นที่เป้าหมายได้อย่างแท้จริงด้วยการผลักดัน พรบ. ทรัพยากรน้ำ พ.ศ. และบูรณาการแผนงานและงบประมาณร่วมกันของหน่วยงาน และสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม รวมทั้งปรับโครงสร้างภาษีที่เป็นธรรม เช่น ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ภาษีมรดก และภาษีสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

๕.๓.๔ การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค การคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐาน และการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเท่าเทียมโดยการเสริมศักยภาพและความเข้มแข็งด้านกฎหมายให้แก่ประชาชน รวมทั้งการปรับปรุงและบังคับใช้กฎหมายเพื่อลดปัญหาความเหลื่อมล้ำ เช่น กฎหมายป่าชุมชนกฎหมายภาษีมรดกกฎหมายที่ดิน เป็นต้น

๕.๔ การรองรับการเชื่อมโยงภูมิภาคและความเป็นเมือง

๕.๔.๑ การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกของเมือง เตรียมความพร้อมรองรับความเป็นเมือง ทั้งด้านการบริหารจัดการด้านผังเมืองด้านสาธารณสุขปฐมภูมิ สาธารณูปการ ระบบคมนาคมขนส่ง ระบบบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ระบบการศึกษาและระบบสาธารณสุขที่ได้มาตรฐาน มีคุณภาพและเพียงพอต่อความต้องการของคนในเมือง รวมทั้งเสริมสร้างความสามารถในการบริหารจัดการเมืองตามระดับการพัฒนา

๕.๔.๒ การพัฒนาด้านการขนส่งและโลจิสติกส์เชื่อมโยงกับเพื่อนบ้าน ส่งเสริมและเร่งรัดการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการโลจิสติกส์ของประเทศเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศทั้งด้านการค้า การลงทุน และการบริการ โดยคำนึงถึงการเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Logistics) สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในห่วงโซ่อุปทาน และปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ รวมทั้งปรับลดกระบวนการด้านอำนวยความสะดวกทางการค้า ขนส่ง และโลจิสติกส์ให้มีความสะดวกและมีประสิทธิภาพต่อภาคธุรกิจอย่างแท้จริง

๕.๔.๓ การส่งเสริมการลงทุน การค้าชายแดน และการจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ให้ความสำคัญกับนโยบายส่งเสริมการลงทุนและการค้าชายแดนเพื่อดึงดูดให้นักลงทุนในภูมิภาคเข้ามาลงทุนในไทยและประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งส่งเสริมการจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษในพื้นที่ชายแดนโดยให้ความสำคัญกับการลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมการลงทุนและสิทธิประโยชน์ การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว และการ

ให้บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกด้านการค้าชายแดนและการผ่านแดนระหว่างไทยกับประเทศในภูมิภาคมากขึ้น

๕.๕ การสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๕.๕.๑ การรักษาทุนทางธรรมชาติเพื่อการเติบโตสีเขียว ใช้ประโยชน์จากทุนธรรมชาติ โดยคำนึงถึงขีดจำกัดและศักยภาพในการฟื้นตัว ปกป้องรักษาทรัพยากรป่าไม้ โดยสนธิกำลังของทุกภาคส่วนนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ บังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม เพิ่มพื้นที่ป่าไม้โดยส่งเสริมการปลูกไม้มีค่าทางเศรษฐกิจระยะยาว อนุรักษ์และใช้ประโยชน์ความหลากหลายทางชีวภาพอย่างยั่งยืนและแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม รวมทั้งผลักดันแนวทางการประเมินมูลค่าของระบบนิเวศและการสร้างรายได้จากการอนุรักษ์ จัดสรรที่ดินให้แก่ผู้ยากไร้ กระจายการถือครองที่ดิน จัดทำฐานข้อมูลที่ดินเพื่อการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ การจัดเก็บภาษีที่ดินในอัตราก้าวหน้า กำหนดเขตการถือครองที่ดินที่เหมาะสม และกำหนดมาตรการป้องกันการถือครองที่ดินของคนต่างชาติ บริหารจัดการน้ำเพื่อให้เกิดความยั่งยืน บูรณาการระหว่างหน่วยงานอย่างเป็นระบบ สร้างศูนย์ข้อมูลทรัพยากรน้ำ จัดตั้งองค์กรบริหารจัดการน้ำในระดับพื้นที่ เช่น คณะกรรมการลุ่มน้ำ และองค์กรผู้นำ คู่มือโครงการทางทะเลและชายฝั่ง ลดความขัดแย้งเชิงนโยบายระหว่างการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การท่องเที่ยว การประมง และวิถีชีวิตของชุมชนบริหารจัดการแร่โดยกำหนดปริมาณที่เหมาะสมในการนำแร่มาใช้ประโยชน์ คำนึงถึงความจำเป็นและมูลค่าในอนาคต บังคับใช้มาตรการควบคุมผลกระทบจากการทำเหมืองแร่ที่ก่อมลพิษต่อสภาพแวดล้อมและสุขภาพอนามัยของประชาชน

๕.๕.๒ การส่งเสริมการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สร้างระบบหมุนเวียนวัสดุที่ใช้แล้วที่มีประสิทธิภาพ ขับเคลื่อนสู่ Zero Waste Society ผ่านมาตรการต่างๆ เช่น การปฏิรูประบบภาษีและค่าธรรมเนียมเพื่อสิ่งแวดล้อม การศึกษาเพื่อสิ่งแวดล้อม มาตรฐานและฉลากสินค้า เป็นต้น

๕.๕.๓ การส่งเสริมการผลิต การลงทุน และการสร้างงานสีเขียว เพื่อยกระดับประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พัฒนาคัลเจอร์อุตสาหกรรมสีเขียว ส่งเสริมผู้ประกอบการให้สามารถปรับระบบห่วงโซ่อุปทานหรือห่วงโซ่คุณค่าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green Supply Chain/Green Value Chain) ส่งเสริมการทำการเกษตรกรรมยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมภาคบริการที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อย เพื่อให้ประเทศไทยมีศักยภาพให้มีความก้าวหน้ามากขึ้นในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

๕.๕.๔ การจัดการมลพิษและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม ด้วยการเร่งรัดการควบคุมมลพิษทั้งทางอากาศ ขยะ น้ำเสีย และของเสียอันตราย ที่เกิดจากการผลิตและบริโภค เพื่อสร้างคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดีให้กับประชาชน เร่งรัดแก้ไขปัญหาการจัดการขยะเป็นลำดับแรก โดยส่งเสริมให้เกิดกลไกการคัดแยกขยะเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ให้มากที่สุดเร่งกำจัดขยะมูลฝอยตกค้างสะสมในสถานที่กำจัดในพื้นที่วิกฤต สร้างรูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยและของเสียอันตรายที่เหมาะสม เน้นการแปรรูปเป็นพลังงาน สร้างวินัยของคนในชาติมุ่งสู่การจัดการที่ยั่งยืน โดยให้ความรู้แก่ประชาชน และการบังคับใช้กฎหมาย

๕.๕.๕ การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ ผลักดันการจัดทำแผนแม่บทการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของอาเซียน หาแนวทางการร่วมมือกับอาเซียนและอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงในประเด็นการขนส่งข้ามพรมแดน การเคลื่อนย้ายแรงงาน การบริหารจัดการพลังงานและการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

๕.๕.๖ การเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เพิ่มศักยภาพในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้กับทุกภาคส่วน ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อลดผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พัฒนาระบบฐานข้อมูลและระบบการเตือนภัย ตลอดจนส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการ

เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติ ให้ความสำคัญกับการป้องกันน้ำท่วม วางแผนป้องกันเมืองและพื้นที่ชายฝั่ง พัฒนาเมืองที่สามารถปรับตัวและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Resilience City) การให้บริการของระบบนิเวศ ส่งเสริมการลงทุนของภาคเอกชนในการรับมือภัยพิบัติโดยสร้างแนวป้องกันตามธรรมชาติ และการจัดทำแผนธุรกิจต่อเนื่อง รวมทั้งการพัฒนากระบวนการจัดการภัยพิบัติให้มีประสิทธิภาพพร้อมรองรับแนวโน้มการเกิดภัยพิบัติที่รุนแรงในอนาคต

๕.๖ การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

๕.๖.๑ การสร้างความโปร่งใสในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติราชการ โดยให้มีช่องทางให้ทุกภาคส่วนสามารถเข้าถึง เข้าตรวจสอบข้อมูลของภาคราชการและร้องเรียนได้ เช่น ข้อมูลการประกวดราคาจัดซื้อ จัดจ้างโครงการของทางราชการ ข้อมูลการประมูลโครงการ ผู้ชนะการประมูลและราคาปิดประมูลข้อมูลความก้าวหน้าตามกระบวนการยุติธรรม เช่น คดีที่ไม่ดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล คดีทุจริตคอร์รัปชันและคดีที่ประชาชนให้ความสนใจในแต่ละยุคสมัย ฯลฯ

๕.๖.๒ การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ให้มีความเป็นมืออาชีพและเพียงพอต่อการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐร่วมกับภาคเอกชนและภาคประชาสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้ระบบราชการเล็กกะทัดรัดแต่มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพสูง

๕.๖.๓ การสร้างรูปแบบการพัฒนา อปท. ให้เหมาะสม สามารถรับมือการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งเป็นแกนหลักในการประสานเครือข่ายและเชื่อมโยงภาคส่วนต่างๆ ในระดับพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๖.๔ การสร้างระบบตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ สร้างผลงานที่มีคุณภาพ รวดเร็วและน่าเชื่อถือ สามารถเป็นเครื่องมือให้กับคณะรัฐมนตรีประกอบการตัดสินใจในเชิงนโยบายได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการติดตาม ประเมินผลโครงการใหญ่ๆ ที่มีการใช้จ่ายงบประมาณเป็นจำนวนมาก และเป็นโครงการที่มีผลกระทบในวงกว้าง

๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

➤ แผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

แผนพัฒนาภาค เป็นแผนที่ยึดกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนจากทุกจังหวัด ทั้ง ๔ ภูมิภาคขึ้น เพื่อสนับสนุนจังหวัดและกลุ่มจังหวัดให้สามารถ ใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาภาค จัดทำโดยสำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุล ยึดแนวคิดการพัฒนาตาม “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยประกอบไปด้วย ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเหนือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคกลาง ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคใต้ ซึ่งเขตเทศบาลตำบลเวียงใหญ่นั้นตั้งอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของเทศบาลมีความสัมพันธ์กับแผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเกษตร การท่องเที่ยว การค้าการลงทุน การพัฒนาคนให้มีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกาย จิตใจและสติปัญญา รอบรู้ เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถดำรงชีพได้อย่างมีคุณภาพ สร้างความมั่นคงด้านอาหาร แก้ไขปัญหาความยากจน หนี้สิน และการออมของครัวเรือน มีสัมมาอาชีพที่มั่นคง สามารถพึ่งพาตนเอง และดูแลครอบครัวได้อย่างอบอุ่น พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์ ซึ่งแผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีรายละเอียดสรุปย่อ ดังนี้

➤ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๕๓/๑ และมาตรา ๕๓/๒ บัญญัติให้จังหวัดและกลุ่มจังหวัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดให้สอดคล้องกับแนว

ทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) จึงได้จัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคที่ยึดกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนจากทุกจังหวัดทั้ง ๔ ภูมิภาคขึ้น เพื่อสนับสนุนจังหวัดและกลุ่มจังหวัดให้สามารถใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

๑. แนวคิดและหลักการ

๑.๑ ยึดแนวคิดการพัฒนาตาม “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ให้เกิดการพัฒนาที่สมดุล เป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อผลกระทบจากกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายนอกและภายในประเทศ ควบคู่ไปกับแนวคิด “การพัฒนาแบบองค์รวม” ที่ยึด คน ผลประโยชน์ของประชาชน ภูมิสังคม ยุทธศาสตร์พระราชทาน เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา ยึดหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคภาคีการพัฒนา และหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้สังคมสมานฉันท์และอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน

๑.๒ หลักการ มุ่งสร้างความเชื่อมโยงกับแผนระดับชาติต่างๆ นโยบายรัฐบาล แผนการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อสร้างโอกาสทางการพัฒนา สอดคล้องกับภูมิสังคมของพื้นที่ โดย

(๑) กำหนดรูปแบบการพัฒนาเชิงพื้นที่ของประเทศและภาค รวมถึงชุมชน

(๒) กำหนดบทบาทและยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคให้สอดคล้องกับศักยภาพ

และโอกาสของพื้นที่

๒. ทิศทางการพัฒนาเชิงพื้นที่

ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สภาพแวดล้อมภายนอกเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เป็นผลให้จำเป็นต้องเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวให้เหมาะสม การพัฒนาที่สมดุล ดังนั้นจึงกำหนดทิศทางการพัฒนาพื้นที่ของประเทศ ดังนี้

๒.๑ พัฒนาพื้นที่ในภูมิภาคต่างๆ ของประเทศให้เชื่อมโยงกับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เพื่อเป็นฐานการพัฒนาด้านอุตสาหกรรม การเกษตรและการแปรรูปการเกษตร และการท่องเที่ยวของภูมิภาค โดยเฉพาะ

๒.๑.๑ พัฒนาพื้นที่เชื่อมโยงทางเศรษฐกิจตามแนวตะวันออก – ตะวันตก (East West Economic Corridor) เช่น พื้นที่เขตเศรษฐกิจแม่สอด-สุโขทัย-พิษณุโลก-ขอนแก่น-มุกดาหาร แนวสะพานเศรษฐกิจพื้นที่อรัญประเทศ-สระแก้ว-ปราจีนบุรี พื้นที่เศรษฐกิจระนอง-ชุมพร-บางสะพาน แนวสะพานเศรษฐกิจพังงา-กระบี่-สุราษฎร์ธานี-นครศรีธรรมราช และแนวสะพานเศรษฐกิจสตูล-สงขลา

๒.๑.๒ พัฒนาพื้นที่เชื่อมโยงทางเศรษฐกิจตามแนวเหนือ-ใต้ (North South Economic Corridor) ได้แก่ แนวเศรษฐกิจเชียงใหม่-เชียงราย-พิษณุโลก-นครสวรรค์-จังหวัดปริมณฑล แนวเศรษฐกิจหนองคาย-อุดรธานี-ขอนแก่น-นครราชสีมา-จังหวัดปริมณฑล พื้นที่แหลมฉบัง-ชลบุรี-ฉะเชิงเทรา-สระแก้ว-บุรีรัมย์-มุกดาหาร

๒.๒ พัฒนาบริการพื้นฐานของชุมชนเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจเชื่อมโยงระหว่างประเทศ โดยเน้นพื้นที่ชุมชนตามแนวเขตเศรษฐกิจเหนือ-ใต้ และตะวันออก-ตะวันตก โดยเฉพาะชุมชนเศรษฐกิจชายแดน

๒.๓ พัฒนาระบบโลจิสติกส์และโครงข่ายคมนาคมขนส่งเพื่อสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันเชิงพื้นที่ เช่น การพัฒนาระบบรถราง เพิ่มประสิทธิภาพการขนส่งทางน้ำ และเพิ่มประสิทธิภาพการเชื่อมโยงโครงข่ายการคมนาคมบริเวณจุดตัด เช่น พิษณุโลก และขอนแก่น

๒.๔ สร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อรักษาสมดุลของระบบนิเวศให้ยั่งยืน ได้แก่ พัฒนาแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อการเกษตร พัฒนาสิ่งแวดล้อมเมืองและแหล่งอุตสาหกรรม และการจัดให้มีการจัดการใช้ประโยชน์ที่ดินอย่างมีประสิทธิภาพ

➤ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

☞ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

(๑) เพิ่มศักยภาพการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ โดยการยกมาตรฐานและประสิทธิภาพการผลิตการเกษตร การพัฒนาศักยภาพการประกอบการด้านอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว การตั้งองค์การร่วมภาครัฐและเอกชนระดับพื้นที่เพื่อส่งเสริมอำนวยความสะดวกด้านการค้าการลงทุน และส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน

(๒) สร้างคนให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคนให้มีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกาย จิตใจและสติปัญญา รอบรู้ เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถดำรงชีพได้อย่างมีคุณภาพ

(๓) สร้างสังคมและเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง เพื่อสร้างความมั่นคงด้านอาหาร แก้ไขปัญหาความยากจน หนี้สิน และการออมของครัวเรือน มีสัมมาอาชีพที่มั่นคง สามารถพึ่งพาตนเองและดูแลครอบครัวได้อย่างอบอุ่น

(๔) พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์ โดยเร่งอนุรักษ์และฟื้นฟูพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ ๑๕.๙ ล้านไร่ หรือร้อยละ ๒๕ ของพื้นที่ภาค ป้องกันการรุกพื้นที่ชุ่มน้ำ พัฒนาแหล่งน้ำและระบบชลประทาน ฟื้นฟูดิน ยับยั้งการแพร่กระจายดินเค็ม และเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการโดยส่งเสริมทำเกษตรอินทรีย์

➤ ทิศทางการพัฒนากลุ่มจังหวัดและจังหวัด

(๑) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑ ประกอบด้วยอุดรธานี หนองคาย หนองบัวลำภู และเลย) เน้นการฟื้นฟูระบบนิเวศน์เพื่อรักษาสมดุลธรรมชาติ การปรับโครงสร้างการผลิตด้านการเกษตร การส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน

(๒) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒ ประกอบด้วย สกลนคร นครพนม และมุกดาหาร เน้นให้ความสำคัญกับความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้า การเกษตร ส่งเสริมพื้นที่ชลประทาน การทำปศุสัตว์โดยเฉพาะโคเนื้อ

(๓) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ประกอบด้วย ขอนแก่น กาฬสินธุ์ มหาสารคาม และร้อยเอ็ด เน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของเมืองรองรับการเป็นศูนย์กลางการค้าบริการ และการลงทุนของภาค การใช้ประโยชน์พื้นที่ชลประทานให้เกิดประโยชน์สูงสุด การทำการเกษตรก้าวหน้า การเตรียมการรองรับอุตสาหกรรมพลังงานทดแทน (Ethanol) ควบคู่กับการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต

(๔) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑ ประกอบด้วย นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์ มุ่งเน้นการพัฒนาระบบชลประทานให้เต็มศักยภาพ การเตรียมการรองรับอุตสาหกรรมพลังงานทดแทน (Ethanol) พัฒนาการท่องเที่ยวทั้งการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์และอารยธรรมขอมด้วยการสร้างคุณค่าเพิ่ม และพัฒนาเส้นทาง

(๕) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๒ ประกอบด้วย อุบลราชธานี ศรีสะเกษ โยธาธร และอำนาจเจริญ มุ่งเน้นการพัฒนาแหล่งน้ำ และระบบบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาหน้าท่วมและขาดแคลนน้ำ การสร้างงานและรายได้จากการท่องเที่ยวให้มากขึ้น

➤ โครงการที่สำคัญ (Flagship Project)

(๑) โครงการผลิตข้าวหอมมะลิอินทรีย์ในทุ่งกุลาร้องไห้เพื่อการส่งออก

(๒) โครงการพัฒนาเมืองมุกดาหารเป็นประตูสู่อินโดจีน

(๓) โครงการพัฒนาเส้นทางท่องเที่ยวอารยธรรมขอม

(๔) โครงการจัดการผลิตเอทานอลในภาคอีสาน

- (๕) โครงการยกมาตรฐานการเรียนการสอนด้วยระบบศึกษาทางไกล
- (๖) โครงการเกษตรยั่งยืนเพื่อชุมชนเข้มแข็ง
- (๗) โครงการฟื้นฟูผืนน้ำซีตอนบนและลุ่มน้ำมูลตอนบนแบบบูรณาการเพื่อการผลิตที่ยั่งยืน

➤ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของเทศบาลมีความสัมพันธ์กับแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง เพื่อพัฒนาเกษตรอุตสาหกรรม พลังงานทดแทน พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ อารยธรรมและไหม โดยมีรายละเอียดดังนี้

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประกอบด้วย ภาพสินธุ์ ขอนแก่น มหาสารคาม ร้อยเอ็ด กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนา (พ.ศ. 2557 - 2560) ดังนี้

➤ วิสัยทัศน์ (Vision)

“เพิ่มผลิตภาพพืชเศรษฐกิจหลัก (ข้าว อ้อย มันสำปะหลัง) อุตสาหกรรม
การค้า การบริการ การท่องเที่ยว และการลงทุนสู่สากล”

➤ เป้าประสงค์ (Objectives)

๑. เพิ่มคุณภาพการผลิตพืชเศรษฐกิจหลักให้ได้มาตรฐาน
๒. เพิ่มมูลค่าการค้า การลงทุน การแปรรูปพืชเศรษฐกิจ
๓. พัฒนาการท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัดสู่การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
๔. ความพร้อมกลุ่มจังหวัดในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

➤ ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพการผลิตการค้า การแปรรูปพืชเศรษฐกิจให้มีความเข้มแข็ง
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมการค้า การลงทุนและพัฒนาอุตสาหกรรมให้เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเพิ่มศักยภาพ การท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

จะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีสาระสำคัญของแต่ละยุทธศาสตร์ สรุปได้ ดังนี้

๒.๓.๑ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง จัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม
- (๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล
- (๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาดุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่
- (๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ
- (๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม
- (๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวนอนมากขึ้น

๒.๓.๒ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพ สะอาด และปลอดภัยของโลก

- ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิตให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตรส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และการพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพ สะอาด และปลอดภัย

- ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ยกกระตือรือร้นการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง และพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพ โดยการใช้ดิจิทัลและการค้ามาเพิ่มมูลค่าและยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น

- ภาคบริการ โดยขยายฐานการบริการให้มีความหลากหลาย มีความเป็นเลิศ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิม เช่น การท่องเที่ยว และพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ ธุรกิจบริการด้านการเงินและธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่นๆ เป็นต้น

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับนานาประเทศ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

๒.๓.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา ความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

(๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง

(๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

๒.๓.๔ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

(๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็ง

ของชุมชน

(๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๒.๓.๕ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

- (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๒.๓.๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาลกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- (๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

๒.๔ กลไกการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ชาติจะเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศเพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆ ใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ อาทิ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนเฉพาะด้านต่างๆ เช่น ด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ การศึกษา ศิลปวัฒนธรรม ฯลฯ แผนปฏิบัติการในระดับกระทรวงและในระดับพื้นที่ ให้มีความสอดคล้องกันตามหัวเวลาดังกล่าวนอกจากนี้ยุทธศาสตร์ชาติจะใช้เป็นกรอบในการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอื่นๆ ของประเทศ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างมีเอกภาพให้บรรลุเป้าหมาย โดยจะต้องอาศัยการประสานความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ภายใต้ระบบประชาธิปไตย คือ ความร่วมมือของภาครัฐภาคเอกชน ภาคประชาชนและประชาสังคม ทั้งนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยจะได้มีการกำหนดเกี่ยวกับบทบาทของยุทธศาสตร์ชาติและแนวทางในการนำยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ เพื่อที่ส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆ จะสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและบูรณาการ

๒.๕ ปัจจัยความสำเร็จของยุทธศาสตร์ชาติ

๒.๕.๑ สาระของยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดวิสัยทัศน์ระยะยาวที่ชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายและภาพในอนาคตของประเทศที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ และยอมรับเป็นเจ้าของร่วมกันสามารถถ่ายทอดเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ สู่เป้าหมายเฉพาะด้านต่างๆ ตามระยะเวลาเป็นช่วงๆ ของหน่วยงานปฏิบัติได้ และมีการกำหนดตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ได้

๒.๕.๒ ระบบและกฎหมาย มีกฎหมายรองรับ มีกลไกเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนในระดับต่างๆ เพื่อให้ส่วนราชการนำยุทธศาสตร์ชาติไปปฏิบัติ รวมทั้งกรอบกฎหมายด้านการจัดสรรงบประมาณ ให้สามารถระดมทรัพยากรเพื่อผลักดันขับเคลื่อนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติอย่างมีบูรณาการ และกรอบกฎหมายที่จะกำหนดให้การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติมีความต่อเนื่อง รวมทั้งมีระบบการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบในทุกๆ ระดับ

๒.๕.๓ กลไกสู่การปฏิบัติ มีกลไกที่สอดรับ/สอดคล้องตั้งแต่ระดับการจัดทำยุทธศาสตร์ การนำไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล รวมทั้งมีกลไกในการกำกับดูแล บริหารจัดการและการขับเคลื่อน

ยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและหน่วยงานปฏิบัติจะต้องมีความเข้าใจ สามารถกำหนดแผนงานโครงการให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

การจัดทำแผนพัฒนาสี่ปีของเทศบาลมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์พัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แต่ทั้งนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙) ได้สิ้นสุดลงและการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ อยู่ระหว่างการเสนอร่างแผนซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์เอาไว้แล้ว

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ของเทศบาลตำบลเวียงใหญ่ มีความสอดคล้องกับทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ เทศบาลจึงได้จัดทำแผนที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ซึ่งมีทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑** การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒** การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓** การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔** การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕** การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่ง

และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประทุพทุฒิ ขอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

- ยุทธศาสตร์ที่ ๗** การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๘** การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๙** การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐** ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

▶ แผนพัฒนาจังหวัดขอนแก่น

☞ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดขอนแก่น

แผนพัฒนาจังหวัด เป็นแผนที่มุ่งการพัฒนาแบบองค์รวม ที่ครอบคลุมทุกมิติในด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและความมั่นคง เพื่อพัฒนาคุณภาพของชีวิตที่สร้างโอกาสและอาชีพที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในจังหวัด มีความแตกต่างกับ **แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด** ที่มุ่งเป็นการพัฒนา ด้านเศรษฐกิจและสังคม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของกลุ่มจังหวัด และการนำไปสู่การกระตุ้นให้เปิดการลงทุนของภาคเอกชน และสร้างรายได้ให้กลุ่มจังหวัด

นับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ จังหวัดขอนแก่นกำหนดให้เป็นเมืองสำคัญของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทำให้มีการวางรากฐานการพัฒนาจังหวัดอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านโครงสร้างพื้นฐาน ส่งผลให้ในปัจจุบันจังหวัดขอนแก่นเป็นศูนย์กลางความเจริญในทุกด้านของภูมิภาค

ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เพื่อป้องกันและบรรเทาปัญหา ที่อาจเกิดขึ้นจากการพัฒนาอย่างไร้ทิศทาง เช่น ปัญหาการจราจร ปัญหาปริมาณขยะ ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมและเศรษฐกิจ จังหวัดขอนแก่นจึงได้มีการกำหนดกรอบทิศทาง การพัฒนาให้มีความชัดเจนและรัดกุมเพื่อให้สามารถนำศักยภาพภายในที่มีใช้พัฒนาเมืองทั้งในเชิงรุกและเชิงรับได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้การพัฒนาจังหวัดเป็นไปอย่างยั่งยืน เกิดประโยชน์สุขที่แท้จริงต่อประชาชนและก้าวสู่ความเป็นมหานครแห่งอาเซียน จึงกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาจังหวัดขอนแก่น ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๑) ดังนี้

☛ **วิสัยทัศน์ : ขอนแก่นเมืองน่าอยู่ ศูนย์กลางเชื่อมโยงการค้า การลงทุน และการบริการของกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง**

☛ **พันธกิจ**

๑. เสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง คนในชุมชนมีชีวิตอยู่ด้วยความผาสุก
๒. พัฒนาให้เป็นเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน
๓. พัฒนาให้เป็นศูนย์กลางของกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

☛ **เป้าประสงค์ (OBJECTIVE)**

๑. อัตราการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น และมีเสถียรภาพ
๒. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และสร้างความมั่นคงทางสังคม
๓. อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน
๔. ยกระดับการค้า การลงทุน และการบริการให้มีการเชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง และอาเซียน

☛ **ประเด็นยุทธศาสตร์**

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาเศรษฐกิจให้มีความมั่นคงและมีความสามารถทางการแข่งขัน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมที่มีคุณภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเสริมสร้างความมั่นคง และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การเพิ่มศักยภาพของเมืองเพื่อเชื่อมโยงโอกาสจากกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง และอาเซียน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาการบริหารภาครัฐ

ความเชื่อมโยงประเด็นยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์/ แผนงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาเศรษฐกิจให้มีความมั่นคงและมีความสามารถทางการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มให้ภาคเกษตรภาคบริการและการท่องเที่ยว

แผนงาน ๑. แผนงานเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและเพิ่มมูลค่าภาคการเกษตร

๒. แผนงานเพิ่มศักยภาพการผลิตและเพิ่มมูลค่าด้านปศุสัตว์

๓. แผนงานเพิ่มศักยภาพการผลิตและเพิ่มมูลค่าด้านประมง

กลยุทธ์ที่ ๒ เพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันของ OTOP และ SMEs

แผนงาน ๑. แผนงานเสริมสร้างศักยภาพของ OTOP และ SMEs

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์และอุตสาหกรรมสีเขียว

แผนงาน ๑. แผนงานส่งเสริมธุรกิจ และอุตสาหกรรมสีเขียว

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมที่มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริการด้านสาธารณสุข

แผนงาน ๑. แผนงานพัฒนาคุณภาพการบริการ

๒. แผนงานส่งเสริมคุณภาพ เฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรค

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาคุณภาพการศึกษาพื้นฐานและขยายโอกาส

แผนงาน ๑. แผนงานพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

๒. แผนงานสร้างและกระจายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ ๓ สร้างความมั่นคงของชีวิตและสังคมอยู่เย็นเป็นสุข

แผนงาน ๑. แผนงานสร้างสังคมสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน

๒. แผนงานสร้างสรรค์ชุมชนอยู่เย็นเป็นสุข

๓. แผนงานพัฒนาอาชีพและรายได้ของประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๔ อนุรักษ์สร้างสรรค์สืบสานศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

แผนงาน ๑. แผนงานอนุรักษ์สืบสานและพัฒนาองค์ความรู้ด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

๒. แผนงานสร้างคุณค่า และมูลค่าเพิ่มจากมรดกทางวัฒนธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๑ อนุรักษ์ฟื้นฟูรักษาทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่าอย่างมีส่วนร่วมและมีการใช้ประโยชน์จากป่าอย่างยั่งยืน

แผนงาน ๑. แผนงานการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า

กลยุทธ์ที่ ๒ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรดินแบบมีส่วนร่วม

แผนงาน ๑. แผนงานปรับปรุงและบำรุงดินแบบมีส่วนร่วม

กลยุทธ์ที่ ๓ อนุรักษ์ฟื้นฟู และรักษาทรัพยากรน้ำโดยการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

แผนงาน ๑. แผนงานเพิ่มประสิทธิภาพการเก็บกักน้ำต้นทุน และเพิ่มพื้นที่ชุ่มน้ำ

๒. แผนงานอนุรักษ์รักษา และฟื้นฟูแหล่งน้ำให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๔ สร้างสังคม และเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

แผนงาน ๑. แผนงานส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีคุณภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเสริมสร้างความมั่นคง และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างความปรองดอง สมานฉันท์และส่งเสริมประชาธิปไตย

แผนงาน ๑. แผนงาน ส่งเสริมประชาธิปไตยและดำรงรักษาสถาบันหลักของชาติ

๒. แผนงานบูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วนด้านระบบงานยุติธรรม

กลยุทธ์ที่ ๒ รักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยภายใน

แผนงาน ๑. แผนงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

๒. แผนงานเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและความพร้อมเผชิญปัญหาความมั่นคง

๓. แผนงาน เสริมสร้างพลังมวลชนและแก้ปัญหาโดยสันติวิธี

กลยุทธ์ที่ ๓ ป้องกันปราบปรามและบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด

แผนงาน ๑. แผนงานพลังแผ่นดินเอาชนะยาเสพติด

กลยุทธ์ที่ ๔ ป้องกันและแก้ไขปัญหาอุบัติเหตุทางถนน

แผนงาน ๑. แผนงานปรับปรุงเส้นทางหลวงแผ่นดินสายรอง

๒ แผนงานขับเคลื่อนชัยภูมิ

๓ แผนงานลดอุบัติเหตุช่วงเทศกาลสำคัญ

กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการจากภัยธรรมชาติ

แผนงาน ๑ แผนงานเพิ่มประสิทธิภาพการเตือนภัย และเฝ้าระวัง

๒ แผนงานการป้องกันและบรรเทาปัญหาน้ำท่วมและภัยแล้ง

๓ แผนงานด้านการฟื้นฟูบูรณะและเยียวยาเมื่อเกิดภัยพิบัติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การเพิ่มศักยภาพของเมืองเพื่อเชื่อมโยงโอกาสจากกลุ่มประเทศ อนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงและอาเซียน

กลยุทธ์ที่ ๑ เพิ่มศักยภาพโครงข่ายการคมนาคมขนส่งในการเชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศ อนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง และอาเซียน

แผนงาน ๑ แผนงานขยายโครงข่ายการคมนาคมขนส่ง

๒ แผนงานพัฒนาการขนส่งและโลจิสติกส์

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างความร่วมมือกับประเทศในกลุ่มอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงและนานาชาติ

แผนงาน ๑ แผนงานเพิ่มศักยภาพด้านการบริการให้มีคุณภาพมาตรฐาน

๒ แผนงานส่งเสริมการประชุมสัมมนาและการท่องเที่ยว

๓ แผนงานส่งเสริมการค้าและการลงทุน

๔ แผนงานส่งเสริมความสัมพันธ์กับต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาการบริหารภาครัฐ

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

แผนงาน ๑ แผนงานพัฒนาการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ

๒ แผนงานเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผน การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การติดตามและประเมินผล

๓ แผนงานเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการและอำนวยความสะดวก

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร

แผนงาน ๑ แผนงานพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร

กลยุทธ์ที่ ๓ เพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

แผนงาน ๑ แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดขอนแก่น (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔)

☛ วิสัยทัศน์

“ขอนแก่นเมืองน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ และเมืองหลักเศรษฐกิจของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

☛ พันธกิจ

๑. เสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็งและพัฒนาให้เป็นเมืองที่น่าอยู่อย่างยั่งยืน

๒. พัฒนาคมนาคมให้มีความปลอดภัย มีทักษะในวิชาชีพ มีคุณธรรม และจริยธรรม

๓. จัดการศึกษาในและนอกระบบให้ได้มาตรฐาน และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

๔. สร้างเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็งและแข่งขันได้ โดยเชื่อมโยงการค้า การลงทุน การบริการ และการท่องเที่ยว

๕. พัฒนาโครงข่ายระบบการคมนาคมขนส่ง ระบบบริการสาธารณะ และเครือข่ายการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐาน

๖. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์ มีความสมดุล และเกิดประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

๗. สืบสานวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดึงดูดใจของท้องถิ่นให้คงอยู่ ส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชนที่เป็นเอกลักษณ์ท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดขอนแก่น

| ยุทธศาสตร์การพัฒนา | แนวทางการพัฒนา |
|---|--|
| <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเมืองและชุมชน</p> | <p>๑.๑ พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการชุมชนเมืองและชนบทอย่างทั่วถึง และเป็นระบบ</p> <p>๑.๒ พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพระบบเครือข่ายการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน</p> <p>๑.๓ พัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนระบบการรักษาความปลอดภัยในเขตเมืองและชุมชนแบบมีส่วนร่วม</p> <p>๑.๔ ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดและอบายมุขอย่างเป็นระบบ ครบวงจร</p> <p>๑.๕ สร้างวินัยประชาชน และความร่วมมือในการดูแลความเป็นระเบียบชุมชน การจราจร และการลดอุบัติเหตุ</p> |
| <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน</p> | <p>๒.๑ โครงสร้างพื้นฐานเส้นทางคมนาคมขนส่งให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง</p> <p>๒.๒ พัฒนาระบบการให้บริการขนส่งมวลชนให้ได้มาตรฐาน สะดวก สะอาดและปลอดภัย</p> <p>๒.๓ พัฒนาจังหวัดเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และเป็นศูนย์กลางการพัฒนาในด้านต่างๆ อย่างสมดุล</p> <p>๒.๔ พัฒนาพื้นที่สีเขียวและปรับปรุงภูมิทัศน์ที่สวยงาม เหมาะสม</p> <p>๒.๕ สนับสนุนชุมชน หน่วยงาน ผู้ประกอบการในการพัฒนาระบบสุขภาพ และรักษาความสะอาดของครอบครัว ชุมชน (ถังดักไขมัน บึงประดิษฐ์ ตลาดทางระบาย การกำจัดของเสีย</p> |

| ยุทธศาสตร์การพัฒนา | แนวทางการพัฒนา |
|--|--|
| <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการศึกษาและศักยภาพพลเมือง</p> | <p>๓.๑ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบให้ได้มาตรฐานและสนับสนุนให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ</p> <p>๓.๒ เพิ่มโอกาสทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสำหรับประชาชนทุกเพศวัยอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ</p> <p>๓.๓ พัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนการกีฬาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศและมุ่งสู่กีฬามืออาชีพ และการกีฬา/นันทนาการเพื่อออกกำลังกาย</p> <p>๓.๔ ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการประกอบอาชีพ/ทักษะฝีมือ ที่เหมาะสมตรงศักยภาพของประชาชน</p> <p>๓.๕ ส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ</p> <p>๓.๖ เพิ่มพื้นที่สร้างสรรค์แก่เด็กและเยาวชน กิจกรรมอาสา เพื่อการใช้ทักษะชีวิตที่ดี เห็นคุณค่าตนเองและสังคม</p> <p>๓.๗ ส่งเสริมกระบวนการพัฒนาประชาธิปไตยในชุมชนท้องถิ่นและยกระดับทักษะประชาชนในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง</p> |
| <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> | <p>๔.๑ บริหารจัดการ อนุรักษ์ ป่าไม้ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการและยั่งยืน</p> <p>๔.๒ อนุรักษ์ ป่าไม้ และเพิ่มพื้นที่ป่า ป่าชุมชน และป่าต้นน้ำลำธารให้เกิดความอุดมสมบูรณ์</p> <p>๔.๓ พัฒนาฟื้นฟูแหล่งน้ำ แหล่งน้ำใต้ดินและการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ โดยประชาชนมีส่วนร่วม</p> <p>๔.๔ เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการขยะชุมชน สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย</p> <p>๔.๕ สร้างสังคมและพลเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๖ ส่งเสริมการใช้พลังงานทางเลือก โซลาร์ฟาร์ม</p> <p>๔.๗ พัฒนาต้นแบบกิจกรรม/สาธิต แนวทางการใช้พลังงานทางเลือกใน อปท. ตามศักยภาพ</p> |

| ยุทธศาสตร์การพัฒนา | แนวทางการพัฒนา |
|---|--|
| <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการเกษตรอย่างยั่งยืน</p> | <p>๕.๑ พัฒนาส่งเสริมการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>๕.๒ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มให้ภาคเกษตร</p> <p>๕.๓ ยกกระดับคุณภาพการผลิตพืชอาหารที่ปลอดภัย (Food Safety) และสนับสนุนการเกษตรอินทรีย์เพื่อภาวะสุขภาพ</p> <p>๕.๔ สนับสนุนการพัฒนารูปแบบการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรที่เหมาะสมและนวัตกรรมในพื้นที่</p> <p>๕.๕ ส่งเสริมการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียงที่สอดคล้องกับพื้นที่</p> |
| <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การเสริมสร้างสุขภาพ</p> | <p>๖.๑ พัฒนาระบบบริการด้านสาธารณสุขให้มีคุณภาพและเข้าถึงได้อย่างทั่วถึงเท่าเทียมในระดับปฐมภูมิ</p> <p>๖.๒ พัฒนาระบบบริการทางสังคมให้มีคุณภาพและเข้าถึงได้อย่างทั่วถึงเท่าเทียม</p> <p>๖.๓ สนับสนุนการฟื้นฟูการแพทย์ไทย และแพทย์ทางเลือกตามความเหมาะสมและเชื่อมโยงกับการดูแลสุขภาพ</p> <p>๖.๔ สนับสนุนการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน (อสม.) และพัฒนารูปแบบการบริการประชาชน</p> <p>๖.๕ เผื่อระวัง ป้องกันโรคติดต่อ โรคอุบัติใหม่ และการแพร่ระบาดในพื้นที่ และพัฒนาระบบการส่งต่อร่วมกับหน่วยบริการที่มีคุณภาพ</p> |
| <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การสร้างเสริมทุนทางสังคมให้เข้มแข็ง และพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อการแข่งขันภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p> | <p>๗.๑ เสริมสร้างค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม จิตสาธารณะ และวัฒนธรรมที่ดีงามแก่เด็กและเยาวชน</p> <p>๗.๒ อนุรักษ์ สืบสายทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๗.๓ พัฒนาและส่งเสริมเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนให้เข้มแข็งและสามารถแข่งขันได้</p> <p>๗.๔ พัฒนา ส่งเสริม การพาณิชย์ การลงทุนและการท่องเที่ยว</p> <p>๗.๕ ส่งเสริม สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ และการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการประกอบอาชีพ</p> |

| ยุทธศาสตร์การพัฒนา | แนวทางการพัฒนา |
|--|---|
| <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาการบริหารภาครัฐภายใต้หลักธรรมาภิบาล</p> | <p>๘.๑ ส่งเสริมการกระจายอำนาจให้แก่ภาคประชาชน ๘.๒ ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมใหม่ในการปฏิบัติงานและบริการประชาชนอย่างต่อเนื่อง ๘.๓ พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรให้เพิ่มขึ้นและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ๘.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่ายของภาคประชาชน ๘.๕ พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารและความโปร่งใส ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการประเมินผล กระทบจากการพัฒนาในท้องถิ่น</p> |

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“เทศบาลตำบลแวงใหญ่เมืองน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม มุ่งสู่ประชาคมอาเซียน”

๒.๒ ยุทธศาสตร์

๑) ยุทธศาสตร์: การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการจัดการศึกษาทุกระดับพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬา การออกกำลังกายและกิจกรรมนันทนาการ
๓. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส
๔. ส่งเสริมสนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชน
๕. ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยที่ดีแก่ประชาชน
๖. ส่งเสริม สืบสานและอนุรักษ์ศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณีที่ดีงาม

๒) ยุทธศาสตร์: การพัฒนาเศรษฐกิจในระดับชุมชนให้มีความมั่นคงและแข่งขันได้

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมอาชีพและพัฒนารายได้ภาคประชาชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร
๓. พัฒนาและส่งเสริมเพื่อเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ชุมชนอย่างครบวงจร ตั้งแต่การผลิต การออกแบบ การบรรจุภัณฑ์ และการตลาด เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๔. ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนและการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม

๓) ยุทธศาสตร์: การพัฒนาเมืองและชุมชนน่าอยู่

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ที่ได้มาตรฐานและทั่วถึง
๒. ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดและอบายมุขในชุมชน
๔. การจัดทำผังเมือง

๔) ยุทธศาสตร์: การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. การสร้างจิตสำนึกและให้ความสำคัญในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ลด
๒. การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการขยะชุมชน สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
๓. การอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้อุดมสมบูรณ์ โดยการเพิ่มพื้นที่สีเขียวให้มากขึ้น

ภาวะโลกร้อน

เขียวให้มากขึ้น

๔. การพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพดินให้สมบูรณ์
๕. การปรับปรุงพัฒนาแหล่งน้ำ คู คลอง และการระบายน้ำ

๕) ยุทธศาสตร์: การพัฒนาการบริหารภาครัฐ

แนวทางการพัฒนา

๑. การเสริมสร้างและพัฒนาการเมืองท้องถิ่นให้โปร่งใส สุจริต ตรวจสอบได้
๒. การพัฒนาขีดความสามารถการทำงานของบุคลากรให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาอย่าง

ต่อเนื่อง

งบประมาณ

๓. การพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถในด้านการบริหารจัดการ การเงิน การคลัง และ
๔. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย เพื่อการบริหารงานและการบริการประชาชน
๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย และกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเทศบาลทุก

ขั้นตอน

๖. การให้บริการแก่ประชาชนตามอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส เป็นธรรม

ตามหลักธรรมาภิบาล

๗. การปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เป้าประสงค์

๑. พัฒนาทุนทางวัฒนธรรมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว
๒. ระบบเศรษฐกิจของชุมชนมีความเข้มแข็ง ประชาชนมีอาชีพ
๓. โครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึง
๔. องค์กรมีศักยภาพในการบริหารงานและผลิตบริการสาธารณะที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
๕. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๖. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน ชุมชนเข้มแข็ง
๗. ประชาชนมีความรู้และทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๒.๔ ตัวชี้วัด

- ๑) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานมากยิ่งขึ้น
- ๒) ชุมชนเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น
- ๓) มีกิจกรรมการท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น
- ๔) เศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีอาชีพ และรายได้ที่มั่นคงเพิ่มขึ้น
- ๖) เส้นทางคมนาคม ระบบประปา ระบบไฟฟ้า ระบบระบายน้ำ มีมาตรฐานเพิ่มขึ้น
- ๗) มีผังเมืองรวมที่มีประโยชน์ต่อการวางแผนการใช้ประโยชน์ที่ดินให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
- ๘) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุลและเกิดประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน
- ๙) องค์กรมีศักยภาพในการผลิตบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
- ๑๐) ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น
- ๑๑) ประชาชนมีความรู้และทักษะในด้านต่างๆ เพิ่มขึ้น

๒.๕ ค่าเป้าหมาย

- ๑) ด้านการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๒) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
- ๓) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
- ๔) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
- ๕) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๒.๖ กลยุทธ์

- ๑) พัฒนาชุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภค และบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและน้ำแล้ง
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพ มีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน
- ๓) พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่ดีมีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม ลดต้นทุน เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลิตผลให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการถนอมและแปรรูป สินค้าทางการเกษตร ส่งเสริมให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภคเพื่อจำหน่ายและการอนุรักษ์ และเพิ่มช่องทางตลาด
- ๔) ส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนาระบบของผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชนให้ พัฒนาระบบและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชน และคุ้มครอง สิทธิเสรีภาพของประชาชน พัฒนาคูณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น
- ๕) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพติด การผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ
- ๖) ดำเนินการโครงการ เพื่อให้บริการประชาชน และรับทราบปัญหา อุปสรรค และความ ต้องการของประชาชนในพื้นที่ พัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ส่งเสริมสุขภาพ และอนามัยของประชาชนในทุกกระดับ ให้มีสุขภาพแข็งแรง
- ๗) ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความเป็น และความต้องการของประชาชน ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง

๘) พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชน โดยการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว

๙) ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร สนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการศึกษาอบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้

๑๐) เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

๑๑) ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานต่างๆ ในการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย ติดตั้งระบบกล้องวงจรปิดในเขตชุมชนและสถานที่สำคัญ สนับสนุนการฝึกอบรมจัดตั้งอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และดูแลรักษาความปลอดภัยและการจราจร

๑๒) พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ และป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์ สร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน และจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

การกำหนดจุดยืนทางด้านยุทธศาสตร์ (Strategic Position) ของเทศบาลกำหนดขึ้นเพื่อให้แสดงถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จของการบริหารงานภายในองค์กร ด้วยการหาจุดแข็งขององค์กรที่จะสามารถนำไปใช้ในการบริหารงาน และนำจุดแข็งนั้นเป็นตัวนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งยิ่งองค์กรมีจุดยืนที่ชัดเจนมากเท่าไร จะส่งผลให้บุคลากรขององค์กรสามารถเข้าใจตรงกันไม่มีความสับสน กลยุทธ์ต่างๆ ขององค์กรก็จะต้องสอดคล้องกับจุดยืนทางด้านยุทธศาสตร์ด้วย

เทศบาลตำบลเวียงใหญ่ ได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ไว้ดังนี้

๑. เป็นองค์กรแห่งธรรมาภิบาล

มุ่งบริหารงานพัฒนาโดย **“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”** ประชาชนจะต้องได้รับบริการสาธารณะที่ดีขึ้นหรือไม่ต่ำกว่าเดิม มีคุณภาพมาตรฐาน การบริหารจัดการด้วยความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และรับผิดชอบต่อผู้ใช้บริการให้มากขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชน ภาคประชาสังคม และชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมดำเนินงานและติดตามตรวจสอบ ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นแนวทางการการปฏิบัติราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ ๖ ประการดังนี้

๑.หลักนิติธรรม คือ การบริหารองค์กรโดยยึดระเบียบกฎหมายต่างๆและนำไปปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ตลอดจนการตราเทศบัญญัติ ระเบียบข้อบังคับและกติกาต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรมไม่เอื้อประโยชน์ให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด เป็นที่ยอมรับของประชาชน และยินยอมพร้อมใจและถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม และสร้างวัฒนธรรมองค์กรทั้งฝ่ายบริหารและพนักงานเทศบาลปฏิบัติตามข้อบังคับต่างๆที่ตราขึ้นอย่างตรงไปตรงมา ยึดมั่นในผลประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้ง

๒.หลักคุณธรรม คือ การบริหารองค์กรโดยการยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยการสร้างค่านิยมที่ดีงามให้ผู้บริหารเทศบาล พนักงานท้องถิ่นทุกคนถือปฏิบัติ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ ความอดทนขยันหมั่นเพียร ความมีระเบียบวินัย เป็นต้น เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นที่ยอมรับของประชาชน

๓. หลักความโปร่งใส คือ การบริหารองค์กรโดยปราศจากการทุจริตคอร์รัปชัน โดยการทำให้ประชาชนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา และสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้โดยการปรับปรุงระบบและกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารหรือเปิดให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก ตลอดจนมีระบบหรือกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะ

เป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และช่วยให้การทำงานของภาครัฐและภาคเอกชนปลอดจากการทุจริตคอร์รัปชัน

๔. หลักการมีส่วนร่วม คือ การบริหารองค์กรโดยถือว่าประชาชนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรย่อมที่จะมีส่วนร่วมในการบริหารราชการในด้านต่างๆของท้องถิ่น โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจสำคัญ ๆ ของเทศบาล โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วม ได้แก่ การแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์การแสดงประชามติ หรืออื่น ๆ หรือการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางเชิงบริหารราชการของเทศบาลภายใต้ข้อระเบียบกฎหมายของเทศบาล

๕.หลักความรับผิดชอบ คือการบริหารองค์กรท้องถิ่นหรือปฏิบัติราชการด้วยความรับผิดชอบต่อผู้บริหารเทศบาล ตลอดจนพนักงานเทศบาลทุกคน ต้องตั้งใจปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่อย่างดียิ่ง โดยมุ่งให้บริการแก่ผู้มารับบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีความรับผิดชอบต่อความบกพร่องในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขได้ทันที่

๖. หลักความคุ้มค่า คือ การบริหารองค์กรท้องถิ่นที่คำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการใช้จ่ายงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาเทศบาล โดยยึดถือผลประโยชน์สูงสุดของประชาชนเป็นที่ตั้ง สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลแวงใหญ่คาดว่าเมื่อกำหนดแนวทางการบริหารเทศบาลหรือแนวทางการปฏิบัติราชการโดยยึดมั่นในหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีแล้ว การพัฒนาท้องถิ่นย่อมเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และประชาชนได้รับประโยชน์ในคุณภาพการให้บริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพและรวดเร็วตลอดจนเป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชนเจ้าของท้องถิ่นอย่างแท้จริง

๒.เป็นเมืองน่าอยู่ สังคมน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

มุ่งพัฒนาให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งเสริมสนับสนุนการให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน นำไปสู่ความเป็น “เมืองน่าอยู่ สังคมเป็นสุข” คือ

(๑) การมีผังเมืองที่ดี มีการจัดแบ่งการใช้ประโยชน์ที่ดินที่ไม่ก่อให้เกิดมลพิษและความเดือดร้อนรำคาญแก่ประชาชน

(๒) มีการจัดสาธารณูปโภคและบริการสาธารณะที่ครบถ้วน สมบูรณ์ เพียงพอต่อความต้องการ มีการจัดระบบคมนาคมที่เหมาะสม

(๓) มีสวนสาธารณะ แหล่งนันทนาการเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจที่ดี เพียงพอต่อการให้บริการแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง เป็นธรรม

(๔) ประชาชนเห็นคุณค่าและสามารถอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

(๕) ประชาชนมีโอกาสได้รับการศึกษาและพัฒนาศักยภาพอย่างกว้างขวาง ทั่วถึง และเท่าเทียมกัน

(๖) เป็นเมืองที่มีระเบียบวินัยดี ประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามกฎหมาย มีความปลอดภัยจากยาเสพติดให้โทษ ปลอดภัยจากอาชญากรรม มีการจัดระเบียบสังคมที่ดี

(๗) ประชาชนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี มีความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๘) ประชาชนมีงานทำ และมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชนอย่างยั่งยืน

(๙) มีผู้บริหารและจัดการเมืองที่มีความสามารถดี มุ่งปฏิบัติงานเพื่อประชาชน ชุมชน และสังคมถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

๓. เป็นเมืองที่มีโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐาน

การพัฒนาด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ เป็นหน้าที่ของเทศบาลที่ต้องพัฒนาปรับปรุงให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น เช่น ขยายเขตจำหน่ายน้ำประปาให้ประชาชนสามารถรับบริการได้ทุกครัวเรือน การขยายเขตไฟฟ้าแรงดันต่ำและเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมพื้นที่เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาผิวจราจรให้ได้มาตรฐาน การก่อสร้างและปรับปรุงทางเท้าในถนนสายหลักและสายรอง การก่อสร้างและบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ ที่ได้มาตรฐาน และมีคุณภาพ เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมถึงการวางแผนการจัดทำผังเมืองรวมเพื่อประโยชน์ในการควบคุมดูแลส่งเสริมให้มีการประโยชน์ที่ดีได้อย่างมีคุณ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลแวงใหญ่ เป็นเทศบาลที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดให้เป็นเทศบาลขนาดกลาง โดยเทศบาลกำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล สูงสุด ๓๐ อัตรา ปัจจุบันเทศบาลตำบลแวงใหญ่มีอัตรากำลังคน ๔๘ คน แยกเป็น พนักงานเทศบาล ๒๘ คน ลูกจ้างประจำ ๖ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๘ คน มีตำแหน่งว่าง ๖ อัตรา โดย ก.ท.เดิม กำหนดอัตรากำลังสูงสุดไว้ว่าเทศบาล แต่ละชั้นจะกำหนดได้ไม่เกินจำนวนที่เทศบาลกำหนดไว้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคลากรที่มีความสามารถด้านต่างๆ เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจ เพื่อใช้แก้ปัญหาของประชาชนในเขตเทศบาลได้

อุปสรรคในการบริหารงานบุคคล มีดังนี้

๑. เกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาเทศบาลที่ต้องการงบในการลงทุนเพื่อการพัฒนา จึงถูกกำหนดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการจัดทำกรอบอัตรากำลังคนถูกควบคุมไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒. ปัจจุบันรัฐบาลได้ปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ได้รับเพิ่มขึ้นตามคุณวุฒิ ณ ๑ มกราคม ๒๕๕๕ ตามบัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๒ ปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ได้รับเพิ่มขึ้นตามคุณวุฒิ ณ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ และ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ ตามบัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๓ ปรับอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้างใหม่ ตามบัญชีอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นระบบร้อยละ ทำให้ภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลมีร้อยละเพิ่ม ประกอบกับการประมาณการรายรับ - จ่ายของเทศบาลมิได้มียอดเพิ่มขึ้นตามแนวทางการคิดคำนวณภาระค่าใช้จ่ายในแผนอัตรากำลัง

๓. ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาล แม้จะมีการควบคุมอย่างเข้มงวดแต่ในปีงบประมาณ ๒๕๕๘ รัฐบาลและนโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นก็จะมีมีการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น รวมถึงจะมีการปรับอัตราค่าจ้างประจำของลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นเพื่อมิให้เสียเปรียบพนักงานจ้าง ยังผลทำให้ภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นจะมีภาระเพิ่มมากขึ้นอีก

๔. ขั้นตอน และวิธีการในการบรรจุบุคคลภายนอกเข้ามาเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น แม้ในปัจจุบันกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจะดำเนินการสรรหาให้ตามคำร้องขอ แต่ท้องถิ่นไม่สามารถกำหนดกำหนดกรอบตำแหน่งได้ตามความต้องการของท้องถิ่น เนื่องจากมีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ

๕. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการบริหารการจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานและลูกจ้าง แต่ไม่สามารถสนับสนุนได้อย่างเต็มที่เนื่องจากงบประมาณมีจำกัด ทำให้ขาดการสนับสนุน และส่งเสริมในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร รวมถึงความไม่ต่อเนื่อง และไม่มีแผนงานการพัฒนาบุคคลที่มั่นคงแน่นอน และไม่สัมพันธ์กับโครงการอบรมจากส่วนกลางในแต่ละปี

๖. โครงการที่ส่วนราชการกำหนดไว้เดิม บางส่วนราชการที่เทศบาลมีความจำเป็นต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังคน เพื่อความก้าวหน้าของพนักงานและลูกจ้างแต่ไม่สามารถกำหนดได้เอง

๗. อัตรากำลังคนของเทศบาลพนักงานเทศบาลมีการโอนย้าย กลับภูมิลำเนาหรือลาออกไปปฏิบัติราชการอื่น เนื่องจากเทศบาลอยู่ห่างไกลจากตัวจังหวัด และการคมนาคมด้านการขนส่งไม่สะดวก

ปัญหาที่เกิดขึ้นตามกล่าวข้างต้น มักทำให้เทศบาลประสบปัญหา ไม่สามารถกำหนดกรอบและบรรจุบุคคลตรงตามความต้องการ ตามภารกิจหน้าที่ และตามความต้องการของท้องถิ่นได้ จึงมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังนี้

แนวทางแก้ไขปัญหา

๑. วางแผนในการจัดการกับกรอบอัตรากำลังคนโดยการวิเคราะห์ ภารกิจ งาน อำนาจหน้าที่ และความจำเป็นของเทศบาล เพื่อบรรจุบุคคลตามตำแหน่งที่กำหนด และให้เหมาะสมกับงบประมาณรายจ่ายที่เทศบาลสามารถบริหารจัดการได้

๒. ให้ความสำคัญกับการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร โดยการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรของเทศบาลตามความจำเป็นและทั่วถึง

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานให้ความเห็นชอบในการบรรจุบุคลากร ทำการคัดเลือกบุคลากร ที่ขึ้นบัญชีไว้เมื่อเทศบาลมีความจำเป็นเรียกบรรจุได้ทันที เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลต่อไป

๔. เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาล เทศบาลต้องมีการปรับลดกรอบตำแหน่งที่ว่าง หรือภารกิจที่สามารถใช้บริการจ้างเหมาได้ลง เพื่อให้สามารถบริหารจัดการคนและเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุด

๕. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร อย่างน้อยทุกคนจะต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพตลอดปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลแวงใหญ่ดังกล่าว เทศบาลตำบลแวงใหญ่ มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ รวมแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่

องค์ประกอบรองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาที่เกี่ยวข้อง นโยบายรัฐบาลและคณะบริหารโดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

การกำหนดส่วนราชการภายใน

๑. สำนักปลัดเทศบาล

- ๑.๑ งานธุรการ
- ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร
- ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๕ งานการศึกษา
- ๑.๖ งานแผนและงบประมาณ
- ๑.๗ งานนิติการ

๒. กองคลัง

- ๒.๑ การเงินและบัญชี
- ๒.๒ การจัดเก็บและพัฒนารายได้
- ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง

- ๓.๑ งานวิศวกรรม
- ๓.๒ งานสาธารณูปโภค
- ๓.๓ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อมชุมชน
- ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ
- ๔.๓ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างเทศบาลตำบลแวงใหญ่เป็นเทศบาลขนาดกลาง ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ และปริมาณงาน ดังนี้

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|----------|
| ๑. ปลัดเทศบาล (นบพ.งานท้องถิ่น) | ๑. ปลัดเทศบาล (นบพ.งานท้องถิ่น) | |
| ๑.๑ รองปลัดเทศบาล(นบพ.งานท้องถิ่น) | ๑.๑ รองปลัดเทศบาล(นบพ.งานท้องถิ่น) | |
| ๒. หน่วยตรวจสอบภายใน | ๒. หน่วยตรวจสอบภายใน | |
| ๒.๑ งานตรวจสอบภายใน | ๒.๑ งานตรวจสอบภายใน | |
| ๓. สำนักปลัดเทศบาล | ๓. สำนักปลัดเทศบาล | |
| ๓.๑ ฝ่ายธุรการ | ๓.๑ ฝ่ายธุรการ | |
| ๓.๑.๑ งานธุรการ | ๓.๑.๑ งานธุรการ | |
| ๓.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ | ๓.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ | |
| ๓.๑.๓ งานทะเบียนราษฎร | ๓.๑.๓ งานทะเบียนราษฎร | |
| ๓.๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ๓.๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | |
| ๓.๑.๕ งานการศึกษา | ๓.๑.๕ งานการศึกษา | |
| ๓.๑.๖ งานแผนและงบประมาณ | ๓.๑.๖ งานแผนและงบประมาณ | |
| ๓.๑.๗ งานนิติการ | ๓.๑.๗ งานนิติการ | |
| ๔. กองคลัง | ๔. กองคลัง | |
| ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง | ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง | |
| ๔.๑.๑ งานการเงินและบัญชี | ๔.๑.๑ งานการเงินและบัญชี | |
| ๔.๑.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ | ๔.๑.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ | |
| ๔.๑.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน | ๔.๑.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน | |
| ๕. กองช่าง | ๕. กองช่าง | |
| ๕.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง | ๕.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง | |
| ๕.๑.๑ งานวิศวกรรม | ๕.๑.๑ งานวิศวกรรม | |
| ๕.๑.๒ งานสาธารณูปโภค | ๕.๑.๒ งานสาธารณูปโภค | |
| ๕.๑.๓ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ | ๕.๑.๓ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ | |
| ๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | ๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | |
| ๖.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | ๖.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | |
| ๖.๑.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม | ๖.๑.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม | |
| ๖.๑.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ | ๖.๑.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ | |
| ๖.๑.๓ งานควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ | ๖.๑.๓ งานควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ | |

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลเวียงใหญ่ได้กำหนดตำแหน่งจาก ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และงานที่ทำในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่วิเคราะห์แล้ว ในระยะเวลา ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ของเทศบาล และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยได้นำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

| ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน | ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) | หมายเหตุ |
|---|---|----------|
| ปลัดเทศบาล (นบห.งานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑) | ปลัดเทศบาล (นบห.งานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑) | |
| รองปลัดเทศบาล (นบห.งานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑) | รองปลัดเทศบาล (นบห.งานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑) | |
| หน่วยงานตรวจสอบภายใน | หน่วยงานตรวจสอบภายใน | |
| งานตรวจสอบภายใน | งานตรวจสอบภายใน | |
| นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) (๑) | นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) (๑) | |
| สำนักปลัดเทศบาล | สำนักปลัดเทศบาล | |
| หน.สำนักปลัดเทศบาล (นบห.งานทั่วไป ระดับต้น) (๑) | หน.สำนักปลัดเทศบาล (นบห.งานทั่วไป ระดับต้น) (๑) | |
| ฝ่ายธุรการ | ฝ่ายธุรการ | |
| หน.ฝ่ายธุรการ (นบห.ทั่วไป ระดับต้น) (๑) | หน.ฝ่ายธุรการ (นบห.ทั่วไป ระดับต้น) (๑) | |
| งานธุรการ | งานธุรการ | |
| จพง.ธุรการ (ปง/ชง) (๒) | จพง.ธุรการ (ปง/ชง) (๒) | |
| ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์ (๑) | ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์ (๑) | |
| งานการเจ้าหน้าที่ | งานการเจ้าหน้าที่ | |
| นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) (๑) | นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) (๑) | |
| งานทะเบียนราษฎร | งานทะเบียนราษฎร | |
| นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก/ชก) (๑)) | นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก/ชก) (๑) | |
| งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | |
| จพง.ป้องกันฯ (ปง/ชง) (๑) | จพง.ป้องกันฯ (ปง/ชง) (๑) | |
| พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ) (๒) | พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ) (๒) | |
| งานการศึกษา | งานการศึกษา | |
| นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) (๑) | นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) (๑) | |
| ครู (คศ.๑) (๓) | ครู (คศ.๑) (๓) | |
| ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) (๒) | ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) (๒) | |

| ตำแหน่งตามกรอบอัตราปัจจุบัน | ตำแหน่งตามกรอบอัตราค่าจ้างใหม่ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) | หมายเหตุ |
|--|---|----------|
| งานแผนและงบประมาณ | งานแผนและงบประมาณ | |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) (๑) | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) (๑) | |
| งานนิติการ | งานนิติการ | |
| นิติกร (ปก/ชก) (๑) | นิติกร (ปก/ชก) (๑) | |
| กองคลัง | กองคลัง | |
| หน.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (๑) | หน.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (๑) | |
| ฝ่ายบริหารงานคลัง | ฝ่ายบริหารงานคลัง | |
| หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นบห.งานคลัง ระดับต้น) (๑) | หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นบห.งานคลัง ระดับต้น) (๑) | |
| งานการเงินและบัญชี | งานการเงินและบัญชี | |
| ผช.จพง.การเงินและบัญชี (๑) | ผช.จพง.การเงินและบัญชี (๑) | |
| ผช.จพง.ธุรการ (๑) | ผช.จพง.ธุรการ (๑) | |
| งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ | งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ | |
| จพง.จัดเก็บรายได้ (ปง/ชง) (๑) | จพง.จัดเก็บรายได้ (ปง/ชง) (๑) | |
| จนท.ทะเบียนทรัพย์สิน (ลูกจ้างประจำ) (๑) | จนท.ทะเบียนทรัพย์สิน (ลูกจ้างประจำ) (๑) | |
| พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ) (๑) | พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ) (๑) | |
| ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ (๑) | ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ (๑) | |
| งานพัสดุและทรัพย์สิน | งานพัสดุและทรัพย์สิน | |
| จพง.การเงินและบัญชี (ปง/ชง) (๑) | จพง.การเงินและบัญชี (ปง/ชง) (๑) | |
| กองช่าง | กองช่าง | |
| ผอ.กองช่าง (นบห.งานช่าง ระดับต้น) (๑) | ผอ.กองช่าง (นบห.งานช่าง ระดับต้น) (๑) | |
| ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง | ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง | |
| หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นบห.งานช่าง ระดับต้น) (๑) | หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นบห.งานช่าง ระดับต้น) (๑) | |
| งานวิศวกรรม | งานวิศวกรรม | |
| วิศวกรโยธา (ปก/ชก) (๑) | วิศวกรโยธา (ปก/ชก) (๑) | |
| ผช.จพง.ธุรการ (๑) | ผช.จพง.ธุรการ (๑) | |
| ช่างปูน ทักษะ (ภารกิจ) (๑) | ช่างปูน ทักษะ (ภารกิจ) (๑) | |
| งานสาธารณูปโภค | งานสาธารณูปโภค | |
| นายช่างโยธา (ปง/ชง) (๑) | นายช่างโยธา (ปง/ชง) (๑) | |
| ผช.ช่างทุกประเภท (ลูกจ้างประจำ) (๑) | ผช.ช่างทุกประเภท (ลูกจ้างประจำ) (๑) | |
| ช่างไม้ ทักษะ (ภารกิจ) (๑) | ช่างไม้ ทักษะ (ภารกิจ) (๑) | |
| งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ | งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ | |
| นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง) (๑) | นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง) (๑) | |
| ผช.ช่างไฟฟ้า (ภารกิจ) (๑) | ผช.ช่างไฟฟ้า (ภารกิจ) (๑) | |
| กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | |
| ผอ.กองสาธารณสุขฯ(นบห.งานสาธารณสุข ต้น) (๑) | ผอ.กองสาธารณสุขฯ(นบห.งานสาธารณสุข ต้น) (๑) | |

| ตำแหน่งตามกรอบอัตราปัจจุบัน | ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) | หมายเหตุ |
|--|--|----------|
| หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นบห.งานสาธารณสุข (ระดับต้น) (๑) | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นบห.งานสาธารณสุข (ระดับต้น) (๑) | |
| งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม | งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม | |
| จพง.ธุรการ (ปง/ชง) (๑) | จพง.ธุรการ (ปง/ชง) (๑) | |
| พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ) (๑) | พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ) (๑) | |
| พนักงานขับรถยนต์ ทักษะ (ภารกิจ) (๑) | พนักงานขับรถยนต์ ทักษะ (ภารกิจ) (๑) | |
| คนงานประจำรถขยะ ทักษะ (ภารกิจ) (๑) | คนงานประจำรถขยะ ทักษะ (ภารกิจ) (๑) | |
| งานส่งเสริมสุขภาพ | งานส่งเสริมสุขภาพ | |
| นวก.สาธารณสุข (ปก/ชก) (๑) | นวก.สาธารณสุข (ปก/ชก) (๑) | |
| งานควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ | งานควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ | |
| เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง/ชง) (๑) | เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง/ชง) (๑) | |



ประกาศเทศบาลตำบลเวียงใหญ่
เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่
ความรับผิดชอบส่วนราชการของเทศบาล

.....

ด้วยเทศบาลตำบลเวียงใหญ่ อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น ได้รายงานขอความเห็นชอบแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ.ขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลเวียงใหญ่ ประกาศใช้แผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ซึ่งแจ้งให้เทศบาลทราบแล้ว ตามหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ที่ ขก ๐๐๒๓.๒/ว.๒๘๘๐๙ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคท้าย ประกอบกับมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๔, ๑๘, ๒๕๑, ๒๕๒, ๒๕๓ และ ๒๕๔ แห่งประกาศก.ท.จ.ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม เทศบาลตำบลเวียงใหญ่ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลเวียงใหญ่ จึงกำหนดส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายใน และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยเทศบาล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้เทศบาล ดังต่อไปนี้

ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ เรื่องที่นายกเทศมนตรีสั่งการเกี่ยวกับนโยบายของเทศบาลเรื่องที่เกี่ยวข้องหรือระเบียบข้อบังคับระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดเทศบาลเรื่องซึ่งตกลงกันไม่ได้ระหว่างหน่วยงาน ต่างๆ ภายใต้บังคับบัญชา เรื่องในหน้าที่สำนักงานเทศบาล เรื่องที่หัวหน้าส่วนราชการเห็นเป็นปัญหาและเสนอมาเพื่อรับคำวินิจฉัยหรือในกรณีพิเศษอื่นใด เรื่องที่ปลัดเทศบาลสั่งการโดยเฉพาะ เรื่องที่หัวหน้าส่วนราชการต่างๆ เห็นสมควรเสนอเพื่อทราบ

รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง (นักบริหารงานท้องถิ่น) มอบหมาย และนายกเทศมนตรีสั่งการเกี่ยวกับนโยบายของเทศบาลเรื่องที่เกี่ยวข้องหรือระเบียบข้อบังคับระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดเทศบาล เรื่องซึ่งตกลงกันไม่ได้ ระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายใต้บังคับบัญชา เรื่องในหน้าที่สำนักงานเทศบาล เรื่องที่หัวหน้าส่วนราชการเห็นเป็นปัญหาและเสนอมาเพื่อรับคำวินิจฉัยหรือในกรณีพิเศษอื่นใด เรื่องที่ปลัดเทศบาลสั่งการ โดยเฉพาะ เรื่องที่หัวหน้าส่วนราชการต่างๆ เห็นสมควรเสนอเพื่อทราบ

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป) อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล หรืองานอื่นที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการที่รับผิดชอบ ดังนี้

๑.๑ ฝ่ายธุรการ มีหัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป) อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องที่หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลสั่งการโดยเฉพาะ เรื่องที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล หรืองานอื่นที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการที่รับผิดชอบ ดังนี้

๑.๑.๑ งานธุรการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) งานสารบรรณกลางของเทศบาล และงานสารบรรณของสำนักปลัดเทศบาล
- (๒) รับ - ส่ง เอกสารทั้งภายในและบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก
- (๓) งานพัฒนาระบบการสารสนเทศ อินเทอร์เน็ตตำบล
- (๔) งานเก็บรักษาหนังสือราชการ และงานทำลายหนังสือราชการ
- (๕) งานควบคุมการลงทะเบียนคำสั่ง - ประกาศของเทศบาล
- (๖) งานเลือกตั้ง
- (๗) งานกิจการสภาเทศบาล และการประชุมประจำเดือนเทศบาล
- (๘) งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี

สมาชิกสภาเทศบาล

- (๙) งานสวัสดิการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี สมาชิกสภาเทศบาล
- (๑๐) งานเลขานุการผู้บริหารเกี่ยวกับการเดินทางไปราชการ การประชุม/สัมมนา การยื่นแสดงรายการทะเบียนทรัพย์สิน งานทะเบียนประวัติ บัตรประวัติ การลา และรวมถึงงานบัตรประจำตัวของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี สมาชิกสภาเทศบาล

- (๑๑) งานตรวจสอบแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญราชการ
- (๑๒) การสาธารณกุศลของเทศบาล และหน่วยงานต่าง ๆ ที่ขอความร่วมมือ
- (๑๓) งานควบคุม ดูแล เบิก-จ่าย วัสดุ
- (๑๔) งานเบิกจ่ายงบประมาณประจำปีในสังกัด
- (๑๕) งานต้อนรับและเลี้ยงรับรองต่าง ๆ
- (๑๖) งานประชาสัมพันธ์ของเทศบาล
- (๑๗) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) งานธุรการ และงานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง
- (๒) งานบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ
- (๓) งานการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกและการคัดเลือก
- (๔) งานทะเบียนประวัติ และบัตรประจำตัวพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง

(๕) งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของพนักงานเทศบาล และลูกจ้างของเทศบาล

- (๖) งานปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล
- (๗) งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง
- (๘) งานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง
- (๙) งานพัฒนาบุคลากร
- (๑๐) งานสวัสดิการของพนักงานเทศบาล และลูกจ้างของเทศบาล
- (๑๑) งานลาประเภทต่าง ๆ ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง
- (๑๒) งานอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๑.๓ งานทะเบียนราษฎร มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) งานธุรการ และงานบังคับตามพระราชบัญญัติทะเบียนราษฎร พ.ศ. ๒๕๓๔
- (๒) งานบังคับการตาม พระราชบัญญัติสัญชาติ พ.ศ. ๒๕๐๘
- (๓) งานปฏิบัติตามระเบียบสำนักทะเบียนกลาง ว่าด้วยงานทะเบียนราษฎร
- (๔) งานจัดเตรียม และดำเนินการเลือกตั้ง งานข้อมูลทั่วไป สารสนเทศ งานสถิติอื่นๆ
- (๕) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) งานธุรการ และงานรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง
(๒) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การควบคุมและบังคับตาม พระราชบัญญัติป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ. ๒๕๔๒

(๓) งานตรวจควบคุมอาคารสถานที่ที่อาจเกิดอัคคีภัยได้ง่าย
(๔) งานควบคุมกำจัดหรือทำลายสิ่งทีอาจเกิดอัคคีภัยในสถานที่
(๕) งานทำแผนการตรวจระบบความปลอดภัยในสถานที่
(๖) งานส่งเสริมการจัดให้มีระบบความปลอดภัยในสถานที่
(๗) งานเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ระบบความปลอดภัย
(๘) งานตรวจสอบ และรับรองระบบความปลอดภัยในสถานที่
(๙) งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ
(๑๐) งานป้องกันและระงับอัคคีภัย
(๑๑) งานตรวจสอบ ควบคุมดูแลในการจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกในการป้องกันบรรเทาและระงับสาธารณภัยต่าง ๆ

(๑๒) งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
(๑๓) งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน
(๑๔) งานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร
(๑๕) งานวิเคราะห์และพิจารณา ทำความเห็น สรุป รายงาน เสนอแนะรวมทั้งดำเนินการด้านกฎหมาย และระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัยธรรมชาติและสาธารณภัยอื่น เช่น อุทกภัย วาตภัย

- (๑๖) งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๑.๕ งานการศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) งานธุรการ และงานการบริหารการศึกษาและการสัมมนาการศึกษา
- (๒) งานส่งเสริม สนับสนุน และการแนะนำเผยแพร่การศึกษา
- (๓) งานจัดเก็บวิเคราะห์ข้อมูลสถิติทางการศึกษา
- (๔) งานควบคุม เบิกจ่ายวัสดุประจำปี
- (๕) งานเบิกจ่ายงบประมาณงานการศึกษา
- (๖) งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ตลอดจนความต้องการด้านการใช้

เทคโนโลยีทางการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- (๗) งานขยายโอกาสทางการศึกษา การศึกษานอกโรงเรียน
- (๘) การการศึกษาปฐมวัย และอนุบาลศึกษา
- (๙) งานกิจการศาสนา
- (๑๐) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๑๑) งานธุรการ และการสังคมสงเคราะห์ สนับสนุนเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ พิการ

และเอดส์

- (๑๒) งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน พัทฑ์สิทธิสตรีและเด็ก ส่งเสริมพัฒนาเยาวชน
- (๑๓) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- (๑๔) งานกีฬาและนันทนาการ
- (๑๕) การพัฒนาชุมชน สร้างความเข้มแข็งของครอบครัว กลุ่ม กองทุนชุมชน
- (๑๖) งานส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายภาคประชาชน ประชุม เวทีสาธารณะ
- (๑๗) งานจัดระเบียบชุมชน สถิติ ข้อมูล วิจัยและการพัฒนาชุมชน
- (๑๘) งานสำรวจข้อมูลเบื้องต้นในเขตพัฒนาชุมชนเพื่อจัดทำแผนงานดำเนินการและ

สนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของประชาชนประเภทต่างๆ

- (๑๙) งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ
- (๒๐) การแสวงหาผู้นำในการบริหารกลุ่ม และเป็นที่ปรึกษากลุ่มในการพัฒนาชุมชน
- (๒๑) ร่วมทำงานพัฒนาประชาชนในท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด ให้คำแนะนำและ

ฝึกอบรมประชาชนในท้องถิ่นตามวิธีการและหลักการพัฒนาชุมชน เพื่อเพิ่มผลผลิตและเพิ่มรายได้ต่อครอบครัว ในด้านการเกษตร อุตสาหกรรมในครัวเรือนและพัฒนาผลิตภัณฑ์

- (๒๒) อำนวยความสะดวกและประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องช่วยเหลือ

ประชาชนในท้องถิ่น ติดตามผลงานและจัดทำรายงานต่างๆ

- (๒๓) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๑.๖ งานแผนและงบประมาณ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) งานธุรการด้านแผนและงบประมาณ
- (๒) การศึกษา วิเคราะห์วินิจฉัยเกี่ยวกับแผนต่าง ๆ งานประสานและประมวลผล เพื่อ

เสนอแนะประกอบการกำหนดนโยบายและแผนจัดทำแผนหรือโครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตาม แผนและโครงการต่าง ๆ

- (๓) การกำหนดแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

แห่งชาติ นโยบายของรัฐ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ การผังเมือง ปัญหาของเทศบาล

- (๔) ให้คำปรึกษา เกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่นในการร่วมจัดทำร่างแผนพัฒนา
- (๕) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาจัดสร้าง
แผนพัฒนาและร่างแผนปฏิบัติการ
 - (๖) งานวิเคราะห์และคาดคะเนรายได้/รายจ่ายของเทศบาลในอนาคต
 - (๗) ให้ความเห็นชอบร่างข้อกำหนด ขอบข่ายและรายละเอียดของงานตามระเบียบ
ข้อ ๒๙(๒) ในการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานอื่นเพื่อช่วยปฏิบัติงานตามที่เห็นควร
 - (๘) งานรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์และให้บริการข้อมูลที่เป็นในการวางแผนและการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานของเทศบาล
 - (๙) การรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลและจัดเตรียมเอกสารเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ
งบประมาณรายจ่ายประจำปีและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม (ถ้ามี) ของเทศบาล
 - (๑๐) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๑.๗ งานนิติการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) งานธุรการ และงานด้านกฎหมาย ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการพิจารณา
วินิจฉัยปัญหากฎหมายร่าง และพิจารณาตรวจร่างเทศบัญญัติ กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- (๒) งานดำเนินคดีฟ้องร้องเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาล
- (๓) งานสอบสวนและวินัยพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง
- (๔) งานนิติกรรมสัญญาของเทศบาล
- (๕) งานทะเบียนพาณิชย์ของเทศบาล
- (๖) งานภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร
- (๗) งานตราเทศบัญญัติที่มีใช้เทศบัญญัติว่าด้วยงบประมาณรายจ่ายเทศบาล
- (๘) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มี ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่เกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงานทดลองประจำเดือน ประจำปี กำหนดนโยบาย การควบคุม กำกับดูแลและอำนวยความสะดวกงานของงานธุรการ การสนับสนุนส่งเสริมและสนับสนุนทางด้านวิชาการ โดยการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย กำหนดมาตรการและแผนการดำเนินงาน พร้อมทั้งควบคุมกำกับปฏิบัติงานในหน้าที่ของ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สินงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยส่วนราชการภายใน ดังนี้

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง มีหัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง) ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น เป็นผู้บังคับบัญชา พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงานทดลองประจำเดือน ประจำปี กำหนดนโยบาย การควบคุม กำกับดูแลและอำนวยความสะดวกงานของงานธุรการ

การสนับสนุนส่งเสริมและสนับสนุนทางด้านวิชาการ โดยการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย กำหนดมาตรการ และแผนการดำเนินงาน พร้อมทั้ง ควบคุมกำกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและ ทรัพย์สินงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น ดังนี้

๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี

- (๑) งานธุรการของงานการเงินและบัญชี
- (๒) งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท
- (๓) งานจัดทำเช็คและจัดเก็บเอกสารการจ่ายเงิน
- (๔) งานการจ่ายเงินและตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคู่จ่าย
- (๕) งานจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท
- (๖) งานจัดทำรายงานประจำวัน ประจำเดือน ประจำปี และรายงานอื่นๆ
- (๗) งานจัดทำสถิติรายรับ และรายจ่ายจริงประจำปีงบประมาณ
- (๘) งานจัดทำประมาณการรายรับ และรายจ่ายประจำปีงบประมาณ
- (๙) งานจัดทำสถิติการรับและการจ่ายเงินนอกงบประมาณ
- (๑๐) งานจัดทำสถิติเกี่ยวกับการรับ และจ่ายเงินสะสม
- (๑๑) งานจัดทำสถิติเกี่ยวกับการรับและจ่ายเงินอุดหนุน
- (๑๒) งานควบคุมและจัดทำทะเบียนงบประมาณรายจ่าย
- (๑๓) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
- (๑๔) งานควบคุมเก็บรักษาเอกสารทางการเงิน
- (๑๕) งานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๒.๑.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้

- (๑) งานธุรการของงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- (๒) งานศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และจัดหารายได้อื่น ๆ ของเทศบาล
- (๓) งานวางแผนและโครงการเกี่ยวกับการจัดหารายได้ของเทศบาล
- (๔) งานพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมิน และกำหนดค่ารายปีของภาษี โรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่และรายได้อื่นๆ
- (๕) งานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษี
- (๖) งานจัดทำหนังสือแจ้งให้ผู้ที่อยู่ในเกณฑ์เสียภาษีทราบล่วงหน้า
- (๗) งานตรวจสอบและจัดทำบัญชีรายชื่อของผู้ไม่ยื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สิน หรือ คำร้องภายในกำหนด และรายชื่อผู้ไม่ชำระภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นๆภายในกำหนดของแต่ละปี
- (๘) งานจัดทำหนังสือแจ้งเตือนแก่ผู้เสียภาษี กรณีไม่มายื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สิน ภายในกำหนด
- (๙) งานจัดทำหนังสือแจ้งเตือนแก่ผู้เสียภาษี กรณีไม่มาชำระภาษี ค่าธรรมเนียมและ รายได้อื่น ๆ
- (๑๐) งานประสานงานกับงานนิติการเพื่อดำเนินคดีแก่ผู้ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายภาษี ท้องถิ่นโดยเสนอผู้บังคับบัญชาสั่งการ

- (๑๑) งานเกี่ยวกับการดำเนินการยึดอายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สิน
- (๑๒) จัดหาประโยชน์ในทรัพย์สินของเทศบาลทั้งหมด
- (๑๓) จัดทำสัญญาเช่าทุกพื้นที่ที่จัดประโยชน์
- (๑๔) งานปรับปรุงข้อมูลแผนที่ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่
- (๑๕) งานปรับข้อมูลในทะเบียนทรัพย์สินและเอกสารที่เกี่ยวข้อง
- (๑๖) งานควบคุมดูแลระบบคอมพิวเตอร์เกี่ยวกับแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- (๑๗) บริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- (๑๘) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒.๑.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

- (๑) งานธุรการของงานพัสดุและทรัพย์สิน
- (๒) งานการซื้อและการจ้าง
- (๓) งานซ่อมและบำรุงรักษา
- (๔) งานจัดทำทะเบียนพัสดุ
- (๕) งานตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุและเก็บรักษาพัสดุ
- (๖) งานเก็บรักษาและเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์
- (๗) งานจัดทำบัญชีวัสดุ ครุภัณฑ์
- (๘) งานจัดทำประกาศสอบราคา ประกวดราคา
- (๙) งานตรวจสอบพัสดุประจำปี
- (๑๐) งานการหาซื้อเท็จจริงกรณีพัสดุชำรุดเสื่อมสภาพ
- (๑๑) งานการจำหน่ายพัสดุ/การลงจ่ายออกจากบัญชี
- (๑๒) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับงาน แผน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกพัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง รวมทั้งการจัดการสิ่งแวดล้อมและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ส่วนราชการภายใน ดังนี้

๓.๑ ฝ่ายบริหารงานช่าง มีหัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง) อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ผู้อำนวยการกองช่างสั่งการโดยเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่ไม่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของเทศบาลหรืองานอื่นที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการที่รับผิดชอบ ดังนี้

๓.๑.๑ งานวิศวกรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) งานธุรการ งานสารบรรณและงานเลขานุการ
- (๒) งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ และร้องเรียน

- (๓) ออกแบบคำนวณด้านวิศวกรรม
- (๔) งานวางโครงการและการก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม
- (๕) งานให้คำปรึกษาแนะนำและบริการเกี่ยวกับงานทางด้านวิศวกรรม
- (๖) งานออกแบบรายการละเอียดทางด้านวิศวกรรม
- (๗) งานสำรวจหาข้อมูลรายละเอียดเพื่อคำนวณ ออกแบบกำหนดรายละเอียดทางด้านวิศวกรรม

ทางด้านวิศวกรรม

- (๘) งานศึกษาวิเคราะห์ วิจัยทางด้านวิศวกรรม
- (๙) งานงบประมาณราคาค่าก่อสร้างทางวิศวกรรม
- (๑๐) งานควบคุมการก่อสร้างในสาขาวิศวกรรม
- (๑๑) งานบริหารเกี่ยวกับงานด้านวิศวกรรมต่างๆ
- (๑๒) งานจัดทำผังเมือง
- (๑๓) งานควบคุมแนวเขตถนน ทางสาธารณะและที่ดินสาธารณะประโยชน์
- (๑๔) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๑.๒ งานสาธารณูปโภค มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) งานด้านการก่อสร้างอาคาร ถนน ทางเท้า และสิ่งติดตั้งอื่น ๆ
- (๒) งานวางโครงการและควบคุมการก่อสร้าง
- (๓) งานซ่อมแซมบำรุงรักษาอาคาร ถนน ทางเท้า
- (๔) งานปรับปรุงแก้ไขและป้องกันสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ
- (๕) งานให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานก่อสร้าง
- (๖) งานควบคุมพัสดุด้านโยธา
- (๗) งานซ่อมบำรุงรักษาสาธารณูปการ
- (๘) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๑.๓ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) งานควบคุมดูแลอาคารสถานที่
- (๒) งานซ่อมแซมบำรุงรักษาอาคารสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ
- (๓) งานวางแผนการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าแรงต่ำ
- (๔) งานในการติดตั้ง ประกอบ ดัดแปลง ปรับปรุง บำรุงรักษา ซ่อมแซมเครื่องจักรเครื่องมือ เครื่องใช้ที่เกี่ยวกับไฟฟ้า
- (๕) งานเบิกจ่ายจัดเก็บรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
- (๖) งานรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานในหน่วยงาน
- (๗) งานสำรวจออกแบบและคำนวณอุปกรณ์ไฟฟ้า
- (๘) งานให้คำปรึกษาแนะนำตรวจสอบในด้านการไฟฟ้า
- (๙) งานควบคุมการใช้ยานพาหนะและเครื่องจักรกล
- (๑๐) จัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๑) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข) ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานสาธารณสุข งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม งานสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมายประกอบด้วย ส่วนราชการภายใน ดังนี้

๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข มีหัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข) ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น มีหน้าที่ความรับผิดชอบบังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข เรื่องในหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข การควบคุมสั่งการ การติดต่อประสานงาน การวางแผน การให้คำแนะนำหรือปรับปรุงแก้ไขงาน การติดตามประเมินผลงาน และการปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ในกรณีที่ไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติราชการตามปกติได้ โดยมีส่วนราชการที่รับผิดชอบ ดังนี้

๔.๑.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) งานธุรการ และงานการส่งเสริม พัฒนาการสุขาภิบาลและการออกใบอนุญาตสถานประกอบกิจการต่าง ๆ ในเขตเทศบาล

(๒) การควบคุมการประกอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

(๓) งานควบคุม ป้องกันการอนามัยที่เกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อม อันจะมีผลหรืออาจมีผลต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตของประชาชน

(๔) งานอาชีวอนามัย

(๕) การประเมินผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) งานคุ้มครองผู้บริโภค

(๗) งานควบคุมสัตว์เลี้ยงและปล่อยสัตว์

(๘) งานดูแลและควบคุมการเก็บขนสิ่งปฏิกูล

(๙) งานดูแลรักษาความสะอาด ถนน ที่สาธารณะ ตลาดสด

(๑๐) งานดูแล รักษา จัดเตรียม ประสานงาน และให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ

(๑๑) งานประสานงานเกี่ยวกับการประชุม

(๑๒) งานตรวจสอบแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญทางราชการ

(๑๓) งานจัดทำคำสั่งและประกาศ

(๑๔) งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และร้องเรียน

(๑๕) งานการจัดทำฎีกาจ่ายเงิน

(๑๖) การวางแผนสาธารณสุข

(๑๗) งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔.๑.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) งานธุรการ และงานด้านสุขศึกษา

(๒) งานอนามัยโรงเรียน

(๓) งานอนามัยชุมชน

(๔) งานสาธารณสุขมูลฐาน

(๕) จัดการฝึกอบรม นิเทศติดตามผลการดำเนินงาน อสม.

- (๖) การพัฒนาระบบการให้ความรู้ อสม.
- (๗) งานสุขภาพจิต
- (๘) การสร้างสุขภาพภาคประชาชน
- (๙) การให้บริการ ดูแล พื้นฟูสภาพ ผู้ป่วยเรื้อรังและผู้พิการในชุมชน
- (๑๐) การส่งเสริมสุขภาพ ตามกลุ่มอายุ เช่น ผู้สูงอายุ
- (๑๑) งานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๔.๑.๓ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

พื้นที่รับผิดชอบ

- (๑) งานธุรการ และงานวางแผน คำนวณ วิจัยการให้บริการงานป้องกันโรคติดต่อใน
- (๒) งานป้องกันและความคุมโรคติดต่อ
- (๓) งานวางแผน คำนวณ วิจัยการให้บริการงานป้องกันโรคติดต่อในพื้นที่รับผิดชอบ
- (๔) ป้องกันและเสริมสร้างภูมิคุ้มกันโรคในโรงเรียนและชุมชน
- (๕) การป้องกันโรคติดต่อ
- (๖) การควบคุมแมลงและสัตว์นำโรค
- (๗) งานเฝ้าระวังทางวิทยาการระบาด
- (๘) การสอบสวนและควบคุมโรค
- (๙) งานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ประกาศ ณ วันที่ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

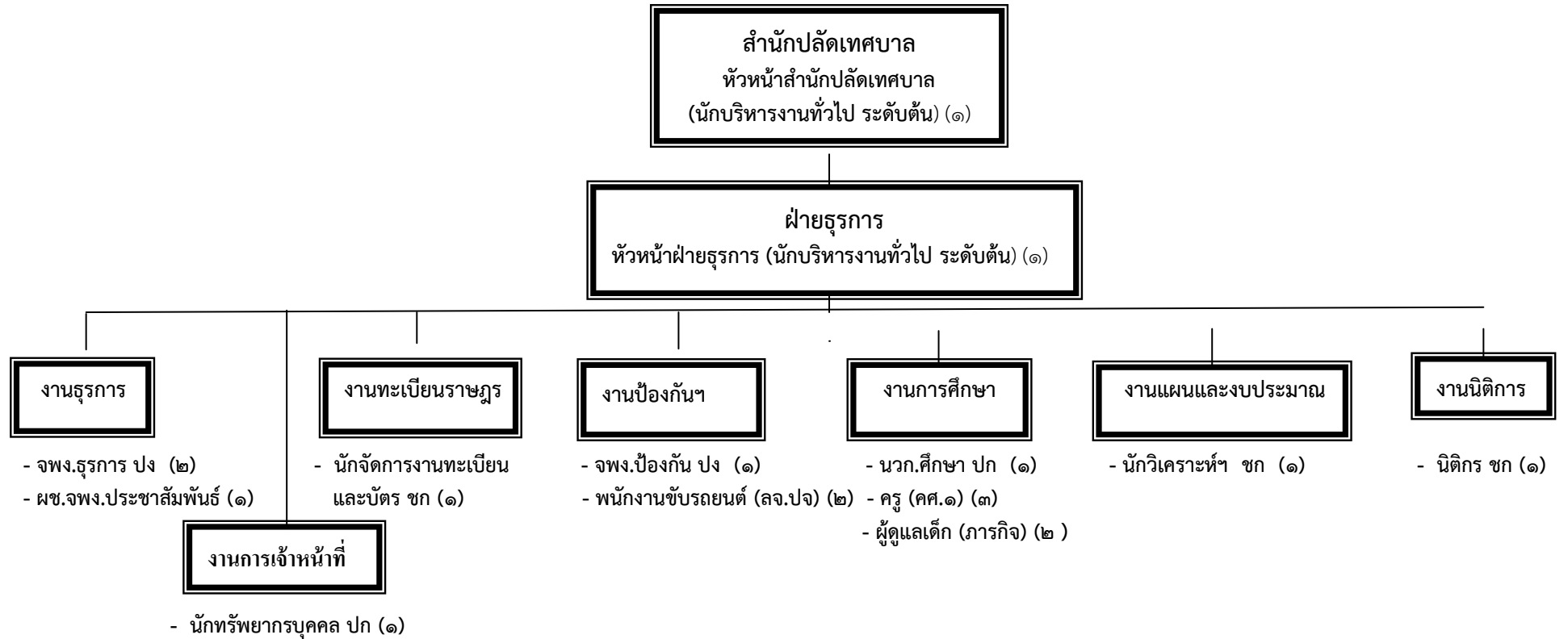
(นายสุรพล เวียงวงษ์)
นายกเทศมนตรีตำบลแวงใหญ่

กรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลเวียงใหญ่

| ลำดับ | สังกัด/ตำแหน่งและสายงาน | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังใหม่ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี | | | อัตรากำลังเพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|-------|---|--------------------|---|------|------|--------------------|------|------|----------|
| | | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | |
| ๑ | ปลัดเทศบาล(นบพ.ท้องถิ่น) ระดับกลาง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒ | รองปลัดเทศบาล (นบพ.ท้องถิ่น) ระดับต้น | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓ | หัวหน้าสำนักปลัด (นบพ.งานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๔ | หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นบพ.งานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๕ | นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก/ชก) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๖ | นิติกร (ปก/ชก) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๗ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๘ | นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๙ | นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๐ | เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๑ | เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๒ | เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง/ชง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | พนักงานครูเทศบาล | | | | | | | | |
| ๑๓ | ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๑) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๔ | ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๑) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๕ | ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๑) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | |
| ๑๖ | พนักงานขับรถยนต์ (ลจปจ.) | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| ๑๗ | พนักงานขับรถยนต์ (ลจปจ.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ๑๘ | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ (พ.ภารกิจ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๙ | ผู้ดูแลเด็ก (พ.ภารกิจ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒๐ | ผู้ดูแลเด็ก (พ.ภารกิจ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | กองคลัง | | | | | | | | |
| ๒๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒๒ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นบพ.งานคลัง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒๓ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒๔ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | |
| ๒๕ | จนท.ทะเบียนทรัพย์สิน (ลจปจ.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒๖ | พนักงานขับรถยนต์ (ลจปจ.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ๒๗ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พ.ภารกิจ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| ๒๘ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พ.ภารกิจ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒๙ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พ.ภารกิจ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| | กองช่าง | | | | | | | | |
| ๓๐ | ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓๑ | หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นบพ.งานช่าง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓๒ | วิศวกรโยธา (ปก/ชก) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| ๓๓ | นายช่างโยธา (ปง/ชง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |

| ลำดับ | สังกัด/ตำแหน่งและสายงาน | กรอบ อัตรา กำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังใหม่ที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี | | | อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|-------|--|----------------------------|---|-----------|-----------|------------------------|----------|----------|----------|
| | | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | |
| | | | | | | | | | |
| ๓๔ | นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | |
| ๓๕ | ผู้ช่วยช่างทุกประเภท (ลจปจ.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ๓๖ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พ.ภารกิจ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| ๓๗ | ช่างปูน ทักษะ (พ.ภารกิจ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓๘ | ช่างไม้ ทักษะ (พ.ภารกิจ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓๙ | ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (พ.ภารกิจ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | | | | | | | | |
| ๔๐ | ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นบพ.สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม) ระดับต้น | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๔๑ | หน.ฝ.บริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(นบพ.งาน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๔๒ | นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| ๔๓ | เจ้าพนักงานธุรการ (ปก/ชก) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๔๔ | เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง/ชง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | |
| ๔๕ | พนักงานขับรถยนต์ (ลจปจ.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ๔๖ | พนักงานขับรถยนต์ ทักษะ (พ.ภารกิจ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| ๔๗ | คนงานประจำรถขยะ ทักษะ (พ.ภารกิจ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | งานตรวจสอบภายใน | | | | | | | | |
| ๔๘ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | | | | | | | | | |
| | รวม | ๔๘ | ๔๘ | ๔๘ | ๔๘ | - | - | - | |

แผนภูมิโครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ครู | ทั่วไป | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|-----|--------|------------|----------|--------------|-------------|--------|-----|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | | คศ.๑ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | | อาวุโส | ภารกิจ | |
| จำนวน | ๒ | - | - | ๒ | ๓ | - | - | ๓ | ๓ | - | - | ๒ | ๓ | - | ๑๘ |

ตรวจสอบแล้วถูกต้อง

รับรองถูกต้อง

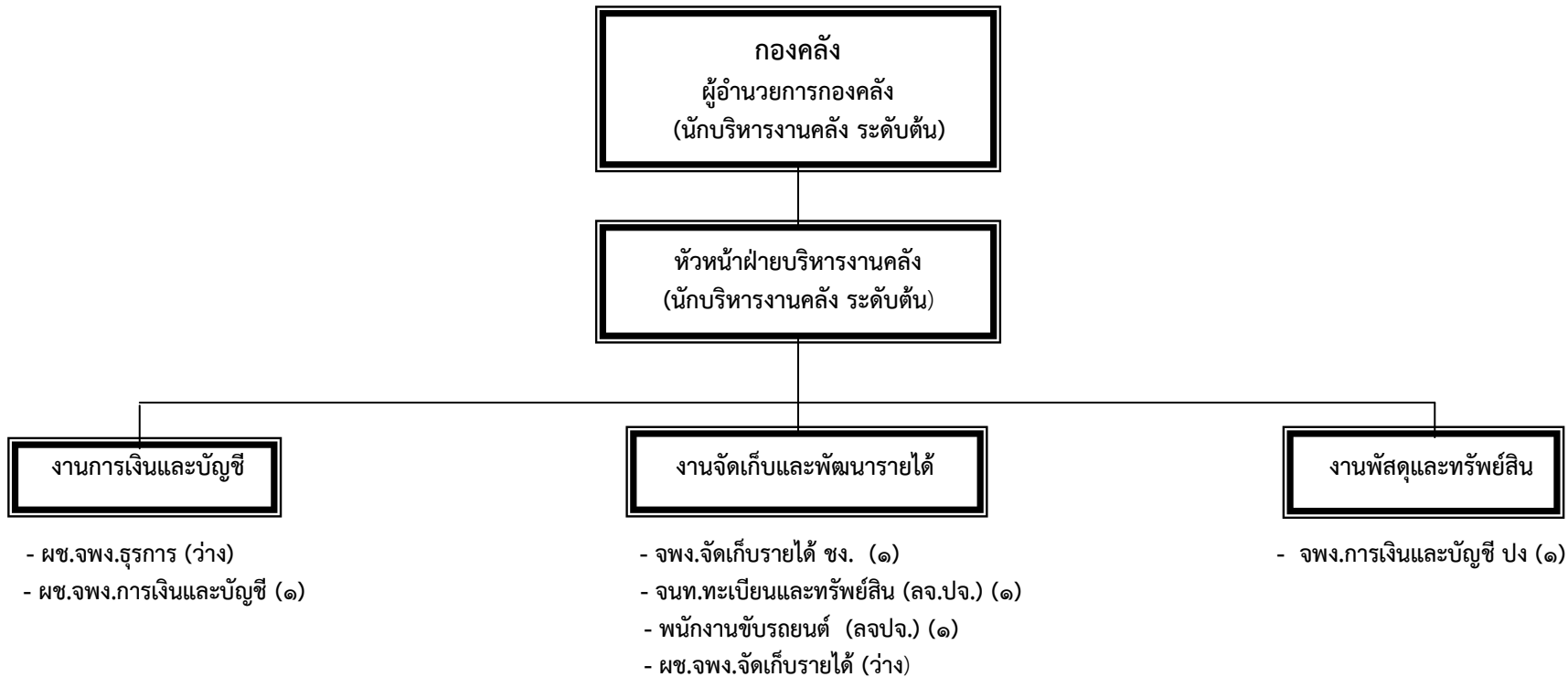
เห็นชอบ/อนุมัติ

(ลงชื่อ)
(นางอมร ถุงทันพิมพ์)
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)
(นายเจตนิพิฐ หล้าประเสริฐ)
ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลเวียงใหญ่

(ลงชื่อ)
(นายสุรพล เวียงวงศ์)
ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลเวียงใหญ่

แผนผังโครงสร้างกองคลัง



| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|--------------|-------------|--------|-----|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | ๒ | - | - | - | - | - | - | ๑ | ๑ | - | ๒ | ๑ | - | ๗ |

ตรวจสอบแล้วถูกต้อง

รับรองถูกต้อง

เห็นชอบ/อนุมัติ

(ลงชื่อ)

(นางอมร ฤงทันพิมพ์)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)

(นายเจตนิพิฐ หล้าประเสริฐ)

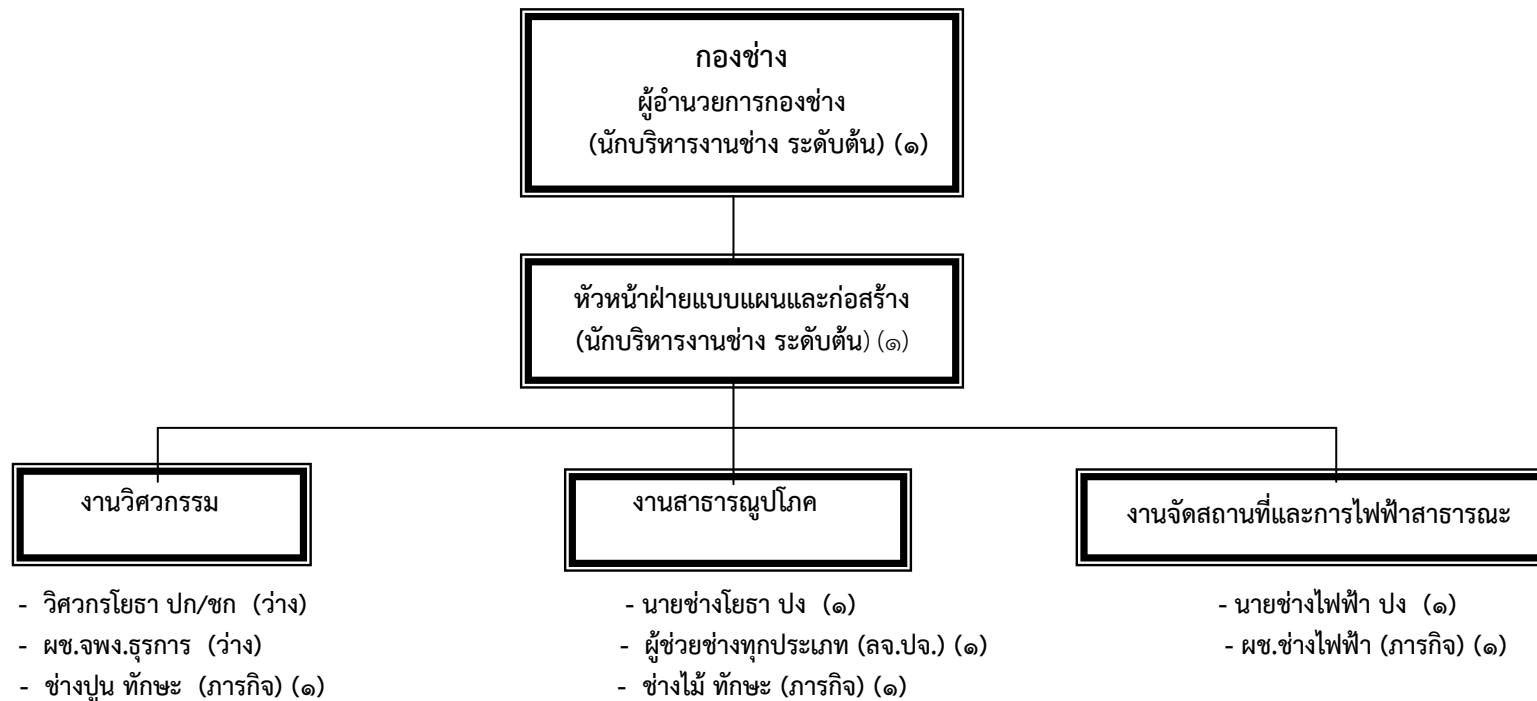
ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลเวียงใหญ่

(ลงชื่อ)

(นายสุรพล เวียงวงษ์)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลเวียงใหญ่

แผนผังโครงสร้างกองช่าง



| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|--------------|-------------|--------|-----|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | ๒ | - | - | - | - | - | - | ๒ | - | - | ๑ | ๓ | - | ๘ |

ตรวจสอบแล้วถูกต้อง

รับรองถูกต้อง

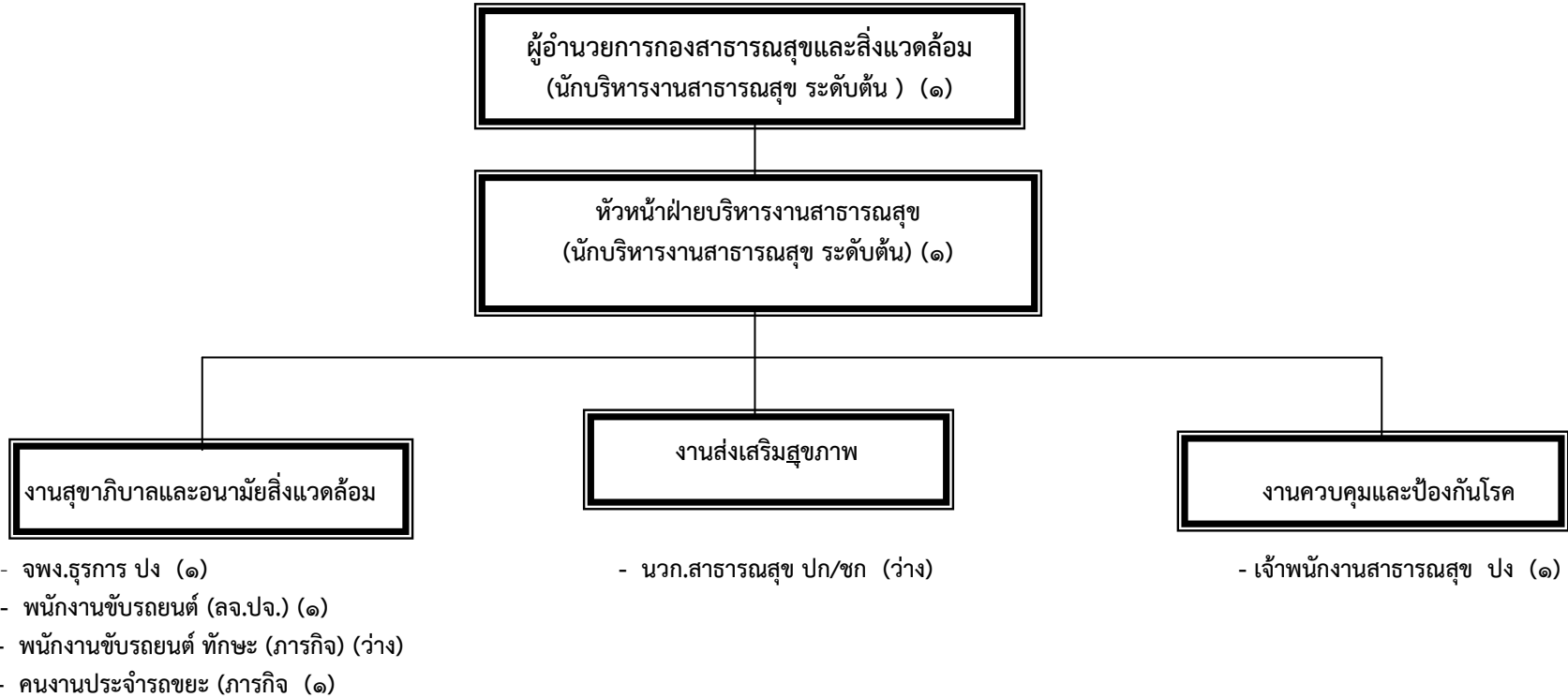
เห็นชอบ/อนุมัติ

(ลงชื่อ)
 (นางอมร ถุงทันพิมพ์)
 ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)
 (นายเจตนิพิฐ หล้าประเสริฐ)
 ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลแวงใหญ่

(ลงชื่อ)
 (นายสุรพล เวียงวงษ์)
 ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลแวงใหญ่

แผนผังโครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|--------------|-------------|--------|-----|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | ๒ | - | - | - | - | - | - | ๒ | - | - | ๑ | ๑ | - | ๖ |

ตรวจสอบแล้วถูกต้อง

รับรองถูกต้อง

เห็นชอบ/อนุมัติ

(ลงชื่อ)

(นางอมร ฤงทันพิมพ์)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)

(นายเจตนิพัทธ์ หล้าประเสริฐ)

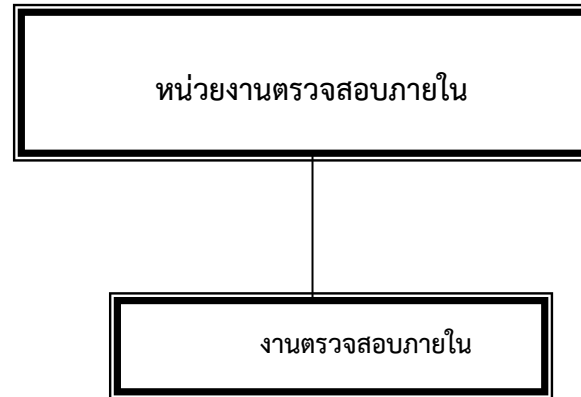
ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลแว้งใหญ่

(ลงชื่อ)

(นายสุรพล เวียงวงษ์)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลแว้งใหญ่

แผนผังโครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน



-นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก (๑)

| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม | |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|--------------|-------------|--------|-----|---|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | | ภารกิจ | ทั่วไป | | |
| จำนวน | - | - | - | - | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | ๑ |

ตรวจสอบแล้วถูกต้อง

(ลงชื่อ)

(นางอมร ถุงทันพิมพ์)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ

รับรองถูกต้อง

(ลงชื่อ)

(นายเจตนิพัทธ์ หล้าประเสริฐ)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลเวียงใหญ่

เห็นชอบ/อนุมัติ

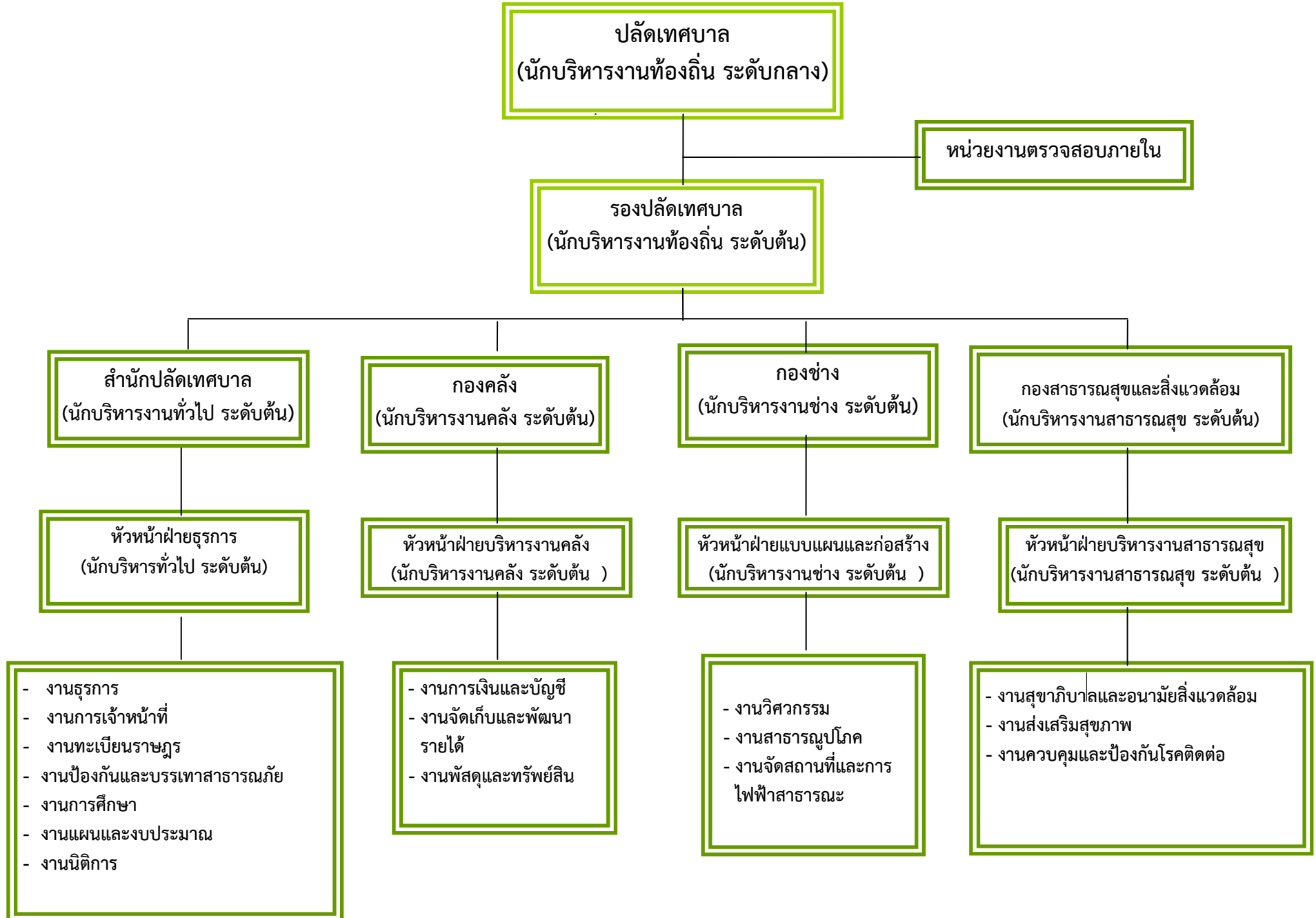
(ลงชื่อ)

(นายสุรพล เวียงวงษ์)

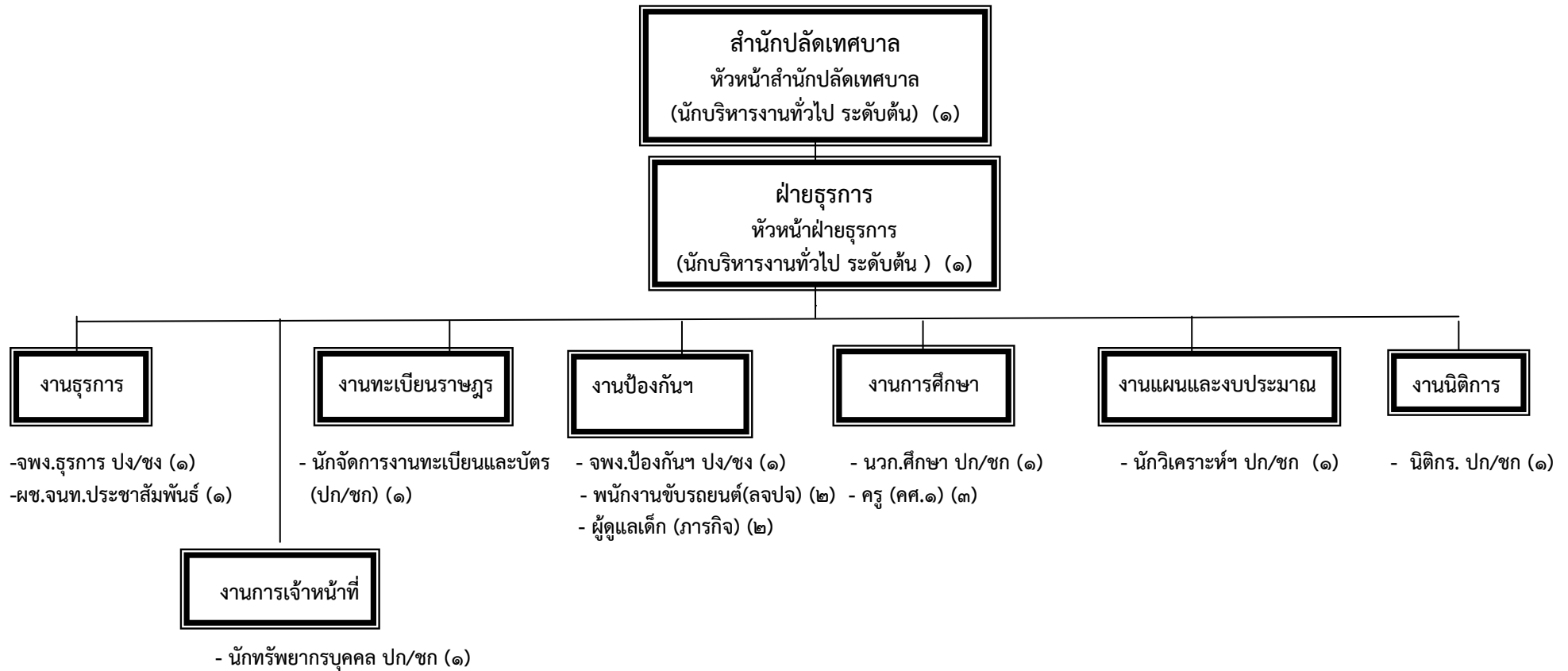
ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลเวียงใหญ่

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลตำบลเวียงใหญ่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ตามระบบจำแนกตำแหน่งในระบบแบ่ง



แผนภูมิโครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|--------------|-------------|--------|-----|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | ๒ | - | - | ๓ | ๓ | - | - | ๓ | - | - | ๒ | ๑ | - | ๑๔ |

ตรวจสอบแล้วถูกต้อง

รับรองถูกต้อง

เห็นชอบ/อนุมัติ

(ลงชื่อ)

(นางอมร กุณฑิมพ์)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)

(นายวิโรจน์ หล้าประเสริฐ)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลแวงใหญ่

(ลงชื่อ)

(นายสุรพล เวียงวงษ์)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลแวงใหญ่

| ลำดับ ที่ | ชื่อ -สกุล | คุณวุฒิ | กรอบอัตราเก่าเดิม | | | กรอบอัตราเก่าใหม่ | | | เงินเดือน*(คูณ ๑๒ เดือน) | | | (รวม) | หมายเหตุ |
|--------------|---------------------------|--------------------|-------------------|---------------------------------|-------|-------------------|---------------------------------|-------|--------------------------|----------------------|-----------------------------|---------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำ ตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่น/ ค่าตอบแทน | | |
| ๓๒ | ว่าง | | ๐๕-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ | วิศวกรโยธา | ปก/ชก | ๐๕-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ | วิศวกรโยธา | ปก/ชก | ๓๕๕,๓๒๐ | - | - | ๓๕๕,๓๒๐ | ว่าง |
| ๓๓ | ว่าง | | ๐๕-ภ-๐๐๕ | ผช.จพง.ธุรการ | - | ๐๕-ภ-๐๐๕ | ผช.จพง.ธุรการ | - | ๑๓๘,๐๐๐ | - | - | ๑๓๘,๐๐๐ | ว่าง |
| ๓๔ | นายณรงค์ สุขสร้อย | มัธยมศึกษาตอนต้น | ๐๕-ภ-๐๐๖ | ช่างปูน | - | ๐๕-ภ-๐๐๖ | ช่างปูน | - | ๑๓๙,๕๖๐ | - | - | ๑๓๙,๕๖๐ | (๑๑,๖๓๐) |
| | | | | งานสาธารณูปโภค | | | งานสาธารณูปโภค | | | | | | |
| ๓๕ | นายวิสุนทรณ์ ปาเกลือ | ปวส.ก่อสร้าง | ๐๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ปง. | ๐๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ปง. | ๒๒๕,๔๘๐ | - | - | ๒๒๕,๔๘๐ | (๑๘,๗๙๐) |
| ๓๖ | นายไพโรจน์ สายเข็มทอง | มัธยมศึกษาตอนปล้ | ถ-๐๐๕ | ผู้ช่วยช่างทุกประเภท | - | ถ-๐๐๕ | ผู้ช่วยช่างทุกประเภท | - | ๑๗๘,๒๐๐ | - | - | ๑๗๘,๒๐๐ | (๑๔,๘๕๐) |
| ๓๗ | นายธงชัย สีส้อม | มัธยมศึกษาตอนต้น | ๐๕-ภ-๐๐๗ | ช่างไม้ | - | ๐๕-ภ-๐๐๗ | ช่างไม้ | - | ๑๔๒,๒๐๐ | - | - | ๑๔๒,๒๐๐ | (๑๑,๘๕๐) |
| | | | | งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ | | | งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ | | | | | | |
| ๓๘ | ลิบเอกเสกสรรค์ เขจรสิทธิ์ | ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง) | ๐๕-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑ | นายช่างไฟฟ้า | ปง. | ๐๕-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑ | นายช่างไฟฟ้า | ปง. | ๒๗๓,๑๒๐ | - | - | ๒๗๓,๑๒๐ | (๒๒,๗๖๐) |
| ๓๙ | นายเฉลิมเกียรติ พุ่มเพ็ญ | ปวช.(ไฟฟ้ากำลัง) | ๐๕-ภ-๐๐๘ | ผช.ช่างไฟฟ้า | - | ๐๕-ภ-๐๐๘ | ผช.ช่างไฟฟ้า | - | ๑๓๙,๕๖๐ | - | - | ๑๓๙,๕๖๐ | (๑๑,๖๓๐) |
| | | | | กองสาธารณสุขฯ | | | กองสาธารณสุขฯ | | | | | | |
| ๔๐ | นายสัญญา ไม้อ่อน | สม. | ๐๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ | ต้น | ๐๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ | ต้น | ๔๒๙,๒๔๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | ๔๗๑,๒๔๐ | (๓๕,๗๗๐) |
| | | สาธารณสุขศาสตร์ | | (นบห.งานสาธารณสุข) | | | (นบห.งานสาธารณสุข) | | | (๓,๕๐๐*๑๒) | | | |
| | | | | งานสุขาภิบาลและอนามัยฯ | | | งานสุขาภิบาลและอนามัยฯ | | | | | | |
| ๔๑ | พ.จ.อ.นรุพงษ์ เนยไธสง | สธ.บ. | ๐๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒ | หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข | ต้น | ๐๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒ | หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข | ต้น | ๓๕๖,๑๖๐ | ๑๘,๐๐๐ | - | ๓๗๔,๑๖๐ | (๒๙,๖๘๐) |
| | | สาธารณสุขศาสตร์ | | (นบห.งานสาธารณสุข) | | | (นบห.งานสาธารณสุข) | | | (๑,๕๐๐*๑๒) | | | |
| | | ศศ.บ.(รัฐศาสตร์) | | งานส่งเสริมสุขภาพ | | | งานส่งเสริมสุขภาพ | | | | | | |
| ๔๒ | ว่าง | | ๐๕-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑ | นวก.สาธารณสุข | ปก/ชก | ๐๕-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑ | นวก.สาธารณสุข | ปก/ชก | ๓๕๕,๓๒๐ | | | ๓๕๕,๓๒๐ | ว่าง |
| ๔๓ | นางวันทนา แสงจันทร์ | ศศ.บ. | ๐๕-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง. | ๐๕-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง. | ๒๒๑,๗๖๐ | - | - | ๒๒๑,๗๖๐ | (๑๘,๔๘๐) |
| | | รัฐศาสตร์การปกครอง | | | | | | | | | | | |
| ๔๔ | นายศักดิ์ชาย พาสว่าง | มัธยมศึกษาตอนปล้ | ถ-๐๐๖ | พนักงานขับรถยนต์ | - | ถ-๐๐๖ | พนักงานขับรถยนต์ | - | ๑๘๑,๖๘๐ | - | - | ๑๘๑,๖๘๐ | (๑๕,๑๔๐) |
| ๔๕ | ว่าง | | ๐๖-ภ-๐๐๙ | พนักงานขับรถยนต์ | - | ๐๖-ภ-๐๐๙ | พนักงานขับรถยนต์ | - | ๑๑๒,๘๐๐ | - | - | ๑๑๒,๘๐๐ | ว่าง |
| ๔๖ | นายวิเชียร สีสองเมือง | มัธยมศึกษาตอนปล้ | ๐๖-ภ-๐๑๐ | คนงานประจำรถขยะ | - | ๐๖-ภ-๐๑๐ | คนงานประจำรถขยะ | - | ๑๓๙,๕๖๐ | - | - | ๑๓๙,๕๖๐ | (๑๑,๖๓๐) |

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลแวงใหญ่
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลตำบลแวงใหญ่
๓. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลแวงใหญ่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานในหลักสูตร ดังนี้
 ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน
 ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
 ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
 ๔. หลักสูตรการบริการ
 ๕. หลักสูตรจริยธรรมคุณธรรม

เป้าหมายของการพัฒนา

๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแวงใหญ่ ประกอบด้วย

- ๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
- ๑.๒ การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สมาชิกสภาเทศบาล
- ๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานเทศบาล
- ๑.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
- ๑.๕ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่

สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแวงใหญ่ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อ บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการมบ้านเมืองที่ดี

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมี ประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้
 - ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ และร่วมกิจกรรม ๕ ส
 - ๑.๒ มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 - ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
 - ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ
๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดเทศบาล และนายกเทศมนตรีทราบ
๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ
 - ๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ
 - ๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
 - ๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

เทศบาลตำบลแวงใหญ่ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- ๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐
- ๑.๒ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒
- ๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๑.๔ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๑.๕ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙
- ๑.๖ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
- ๑.๗ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙
- ๑.๘ กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ๑.๙ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารราชการแผ่นดิน

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- ๒.๑ พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. ๒๕๑๐
- ๒.๒ พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ.๒๔๗๕
- ๒.๓ พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ.๒๕๐๘
- ๒.๔ พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ.๒๕๒๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
- ๒.๕ พระราชบัญญัติที่ดินและถมดิน พ.ศ.๒๕๔๓

๒.๖ ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ พ.ศ. ๒๕๖๐

๒.๗ ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานของเทศบาล ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๑. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
๒. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๖. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี
๗. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท
๘. การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม
๙. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในเทคโนโลยีสมัยใหม่
๑๐. เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่
๑๑. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร
๑๒. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
 - ๑๒.๑ การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
 - ๑๒.๒ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๑๓. จัดทำแผนการพัฒนาเทศบาลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

หมายเหตุ ๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหาสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น

๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานเทศบาลโครงการเดียวกันได้

๔ ประเด็นที่ต้องพัฒนา

- ๔.๑ ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน
- ๔.๒ ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ
- ๔.๓ บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ
- ๔.๔ พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
- ๔.๕ พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ
- ๔.๖ วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม
- ๔.๗ พัฒนาการกระจายอำนาจ
- ๔.๘ พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ

วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และบุคลากร ของเทศบาลตำบลท่าศาลา กำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

- ๑.๑ การปฐมนิเทศ
- ๑.๒ การฝึกอบรม
- ๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน
- ๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนารวมถึงการประชุมประจำเดือนของ องค์การบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๑.๖ การมอบหมายงาน
- ๑.๗ การให้การศึกษ

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และบุคลากรของ เทศบาลตำบล แวงใหญ่ นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการ ดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

- ๒.๑ เทศบาลดำเนินการเอง
- ๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดย เทศบาลจัดส่งพนักงานส่วนเทศบาลเข้ารับการอบรม
- ๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงาน เทศบาลของเทศบาลตำบลแวงใหญ่ เป็นผู้ดำเนินการ

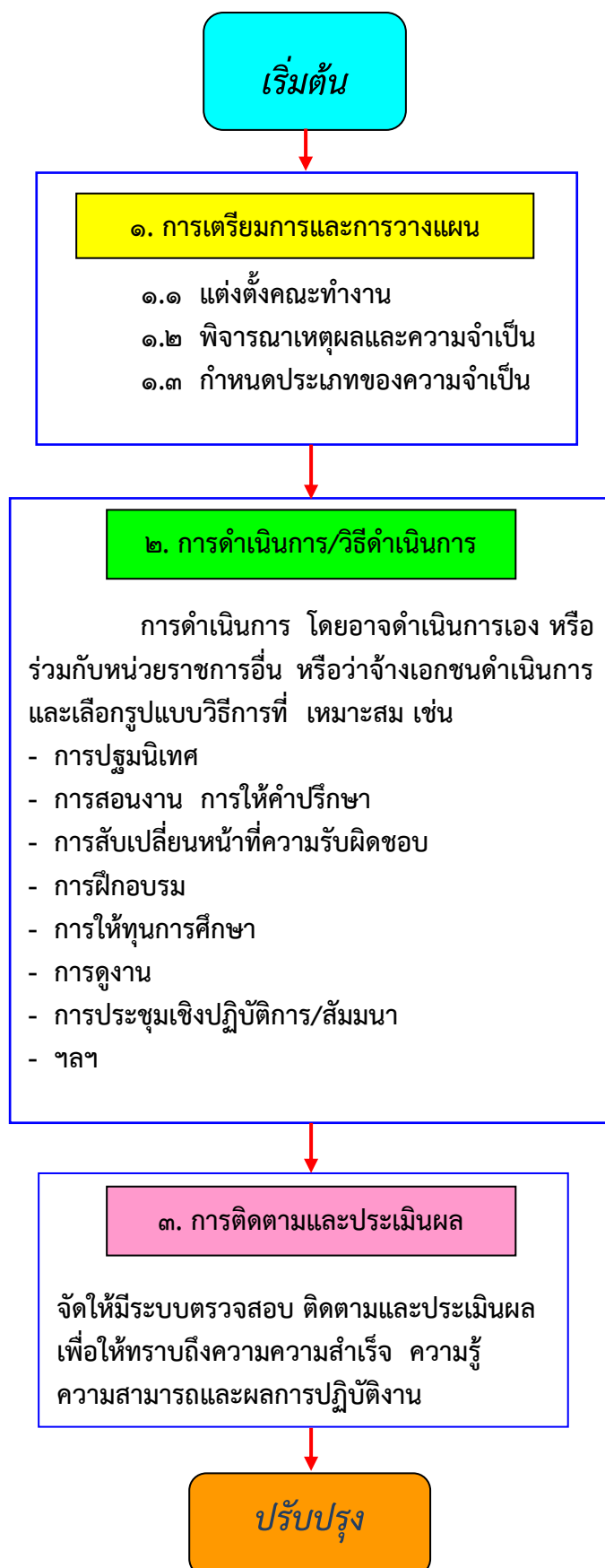
๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

- ๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑
- ๓.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒
- ๓.๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

๔. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลท่าศาลาแวงใหญ่ จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะ ของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่ ๕

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลแวงใหญ่ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆของเทศบาลตำบลแวงใหญ่ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

เพื่อให้ข้าราชการเทศบาลตำบลแวงใหญ่ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๓) การยึดถือประโยชน์ของชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย
- (๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๘) การยึดในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

มีจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการของเทศบาลตำบลแวงใหญ่ ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการของเทศบาลตำบลแวงใหญ่ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเวียงใหญ่ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเวียงใหญ่ ต้องไม่ปฏิบัติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเวียงใหญ่ ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศดีปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเวียงใหญ่ ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเวียงใหญ่ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเวียงใหญ่ ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำไม่ได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเวียงใหญ่ ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเวียงใหญ่ ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการของเทศบาลตำบลเวียงใหญ่ ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ข้อ ๑๕ จรรยาบรรณข้าราชการของเทศบาล

มีจรรยาบรรณต่อตนเอง

๑) ข้าราชการพลเรือนพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

๒) ข้าราชการพลเรือนพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพนั้นด้วย

๓) ข้าราชการพลเรือนพึงมีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมและจริยธรรมรวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้น

จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

๔) ข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาคและปราศ

จากอคติ

- ๕) ข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ
- ๖) ข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่
- ๗) ข้าราชการพลเรือนพึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหาย หรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

- ๘) ข้าราชการพลเรือนพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานการให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาร่วมมือรวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย
- ๙) ข้าราชการพลเรือนซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาตลอดจนปกครองผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม
- ๑๐) ข้าราชการพลเรือนพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม
- ๑๑) ข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์อันดี
- ๑๒) ข้าราชการพลเรือนละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

๑๓) ข้าราชการพลเรือนพึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจและใช้กิริยาวาจาสื่อภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ต่อไป

๑๔) ข้าราชการพลเรือนพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

๑๕) ข้าราชการพลเรือนพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสนหาจากผู้ติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัยก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

โดยมีกลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๘ ให้สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดี และติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกเทศมนตรีตำบลเวียงใหญ่ หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกเทศมนตรีตำบลเวียงใหญ่ หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกเทศมนตรีตำบลเวียงใหญ่ หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควรอาจยื่นเรื่องโดยต้องผ่านนายกเทศมนตรีตำบลเวียงใหญ่ หรือคณะกรรมการจริยธรรมไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยตรงไปตรงมามีให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด

(๗) อื่นๆตามที่เห็นสมควร

ข้อ ๑๙ ให้นายกเทศมนตรีตำบลเวียงใหญ่ แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้นเพื่อควบคุมกำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้

เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในเทศบาลตำบลเวียงใหญ่ ที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างของเทศบาลตำบลเวียงใหญ่ นั้น จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณภานอก ให้กรรมการตาม (๑) - (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคน

ให้หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม

กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๒๐ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย มีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด โดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณี que เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบต่อในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยตรงไปตรงมามิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมาย การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๒๑ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้นายกเทศมนตรีตำบลเวียงใหญ่ เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๒๒ การดำเนินการตามข้อ ๑๙ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๒ การดำเนินการตามข้อ ๑๙ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๓ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนเจ้าหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๔ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๒๐ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สิ้นสุดเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๕ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๕ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๒ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และดำเนินการทางวินัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๖ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๒ ให้ดำเนินการตามนั้นเว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๗ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัย หรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๘ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๒ แล้ว ให้เทศบาลตำบลวางใหญ่ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๙ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๕ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรม ของเทศบาลตำบลวางใหญ่ ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๘(๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ระดับจังหวัด ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบการลงโทษ

ข้อ ๓๐ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๑ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุง แก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม(ถ้ามี)และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ภาคผนวก

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๒๐ ตำแหน่ง ๒๐ อัตรา ดังนี้

| ที่ | | จำนวน (คน) | เงินเดือน คนละ | รวม (บาท) | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|-----|--|---------------|-------------------|--------------|-----------------------|--------|--------|
| | | | | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ |
| ๑ | ปลัดเทศบาล(นบห.ท้องถิ่น) ระดับกลาง | ๑ | ๓๗,๘๓๐ | ๔๕๓,๙๖๐ | ๑๖,๓๒๐ | ๑๖,๔๔๐ | ๑๖,๔๔๐ |
| ๒ | รองปลัดเทศบาล (นบห.ท้องถิ่น) ระดับต้น | ๑ | ๓๕,๒๒๐ | ๔๒๒,๖๔๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๒๐๐ | ๑๓,๓๒๐ |
| ๓ | หัวหน้าสำนักปลัด (นบห.งานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๓๐,๗๙๐ | ๓๖๙,๔๘๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ |
| ๔ | หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นบห.งานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๒๘,๕๖๐ | ๓๔๒,๗๒๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ |
| ๕ | นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) | ๑ | ๑๘,๘๔๐ | ๒๒๖,๐๘๐ | ๗,๖๘๐ | ๗,๖๘๐ | ๗,๘๐๐ |
| ๖ | นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก/ชก) | ๑ | ๒๘,๕๖๐ | ๓๔๒,๗๒๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ |
| ๗ | นิติกร (ปก/ชก) | ๑ | ๒๔,๔๙๐ | ๒๙๓,๘๘๐ | ๑๑,๗๖๐ | ๑๑,๘๘๐ | ๑๒,๒๔๐ |
| ๘ | นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) | ๑ | ๒๔,๐๙๐ | ๒๘๙,๐๘๐ | ๙,๓๖๐ | ๙,๖๐๐ | ๙,๙๖๐ |
| ๙ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) | ๑ | ๒๔,๔๙๐ | ๒๙๓,๘๘๐ | ๑๑,๗๖๐ | ๑๑,๘๘๐ | ๑๒,๒๔๐ |
| ๑๐ | ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๑) | ๑ | ๒๑,๑๕๐ | ๒๕๓,๘๐๐ | - | - | - |
| ๑๑ | ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๑) | ๑ | ๑๙,๙๒๐ | ๒๓๙,๐๔๐ | - | - | - |
| ๑๒ | ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๑) | ๑ | ๒๐,๗๔๐ | ๒๔๘,๘๘๐ | - | - | - |
| ๑๓ | เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) | ๑ | ๒๓,๑๔๐ | ๒๗๗,๖๘๐ | ๙,๑๒๐ | ๘,๘๘๐ | ๑๐,๖๘๐ |
| ๑๔ | เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) | ๑ | ๑๒,๔๗๐ | ๑๔๙,๖๔๐ | ๖,๐๐๐ | ๖,๐๐๐ | ๖,๓๖๐ |
| ๑๕ | เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง/ชง) | ๑ | ๑๕,๗๒๐ | ๑๘๘,๖๔๐ | ๗,๔๔๐ | ๗,๔๔๐ | ๗,๓๒๐ |
| ๑๖ | พนักงานขับรถยนต์ (ลจปจ.) | ๑ | ๑๖,๖๕๐ | ๑๙๙,๘๐๐ | ๗,๔๔๐ | ๗,๓๒๐ | ๗,๒๐๐ |
| ๑๗ | พนักงานขับรถยนต์ (ลจปจ.) | ๑ | ๑๖,๖๕๐ | ๑๙๙,๘๐๐ | ๗,๔๔๐ | ๗,๓๒๐ | ๗,๒๐๐ |
| ๑๘ | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ (พ.ภารกิจ) | ๑ | ๑๒,๐๘๐ | ๑๔๔,๙๖๐ | ๕,๘๘๐ | ๖,๑๒๐ | ๖,๓๖๐ |
| ๑๙ | ผู้ดูแลเด็ก (พ.ภารกิจ) | ๑ | ๙,๔๐๐ | ๑๑๒,๘๐๐ | - | - | - |
| ๒๐ | ผู้ดูแลเด็ก (พ.ภารกิจ) | ๑ | ๙,๔๐๐ | ๑๑๒,๘๐๐ | - | - | - |

๒) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๗ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

| ที่ | | จำนวน (คน) | เงินเดือน คนละ | รวม (บาท) | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|-----|---|---------------|-------------------|--------------|-----------------------|--------|--------|
| | | | | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ |
| ๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) | ๑ | ๓๔,๑๑๐ | ๓๔,๑๑๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๒๐๐ |
| ๒ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นบห.งานคลัง ระดับต้น) | ๑ | ๒๔,๙๗๐ | ๒๔,๙๗๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๑๒๐ | ๑๒,๖๐๐ |
| ๓ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง) | ๑ | ๒๙,๓๔๐ | ๒๙,๓๔๐ | ๑๑,๔๐๐ | ๑๑,๖๔๐ | ๑๒,๑๒๐ |
| ๔ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง) | ๑ | ๑๗,๘๘๐ | ๒๑๔,๕๖๐ | ๗,๒๐๐ | ๗,๔๔๐ | ๗,๔๔๐ |
| ๕ | จนท.ทะเบียนทรัพย์สิน (ลจปจ.) | ๑ | ๑๕,๑๔๐ | ๑๘๑,๖๘๐ | ๖,๙๖๐ | ๗,๔๔๐ | ๗,๔๔๐ |
| ๖ | พนักงานขับรถยนต์ (ลจปจ.) | ๑ | ๑๗,๘๘๐ | ๒๑๔,๕๖๐ | ๗,๒๐๐ | ๗,๔๔๐ | ๗,๔๔๐ |
| ๗ | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (พ.ภารกิจ) | ๑ | ๐ | ๐ | ๐ | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ |
| ๘ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พ.ภารกิจ) | ๑ | ๑๒,๒๐๐ | ๑๔๖,๔๐๐ | ๕,๘๘๐ | ๖,๑๒๐ | ๖,๓๖๐ |
| ๙ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พ.ภารกิจ) | ๑ | ๐ | ๐ | ๐ | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ |

๓) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๘ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ดังนี้

| ที่ | | จำนวน (คน) | เงินเดือน คนละ | รวม (บาท) | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|-----|--|---------------|-------------------|--------------|-----------------------|--------|--------|
| | | | | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ |
| ๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑ | ๓๐,๒๒๐ | ๓๖๒,๖๔๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ |
| ๒ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑ | ๒๕,๙๗๐ | ๓๑๑,๖๔๐ | ๑๒,๑๒๐ | ๑๒,๖๐๐ | ๑๒,๙๖๐ |
| ๓ | วิศวกรโยธา (ปก/ชก) | ๑ | ๐ | ๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ |
| ๔ | นายช่างโยธา (ปง/ชง) | ๑ | ๑๘,๗๙๐ | ๒๒๕,๔๘๐ | ๗,๔๔๐ | ๗,๕๖๐ | ๗,๘๐๐ |
| ๕ | นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง) | ๑ | ๒๒,๗๖๐ | ๒๗๓,๑๒๐ | ๙,๑๒๐ | ๙,๐๐๐ | ๙,๐๐๐ |
| ๖ | ผู้ช่วยช่างทุกประเภท (ลจปจ.) | ๑ | ๑๔,๘๕๐ | ๑๗๘,๒๐๐ | ๗,๐๘๐ | ๗,๐๘๐ | ๗,๔๔๐ |
| ๗ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พ.การกิจ) | ๑ | ๐ | ๐ | ๐ | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ |
| ๘ | ช่างปูน (พ.การกิจ) | ๑ | ๑๑,๖๓๐ | ๑๓๙,๕๖๐ | ๕,๖๔๐ | ๕,๘๘๐ | ๖,๑๒๐ |
| ๙ | ช่างไม้ (พ.การกิจ) | ๑ | ๑๑,๘๕๐ | ๑๔๒,๒๐๐ | ๕,๗๖๐ | ๖,๐๐๐ | ๖,๒๔๐ |
| ๑๐ | ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (พ.การกิจ) | ๑ | ๑๑,๖๓๐ | ๑๓๙,๕๖๐ | ๕,๖๔๐ | ๕,๘๘๐ | ๖,๑๒๐ |

๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๖ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

| ที่ | | จำนวน (คน) | เงินเดือน คนละ | รวม (บาท) | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|-----|---|---------------|-------------------|--------------|-----------------------|--------|--------|
| | | | | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ |
| ๑ | ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นบพ.งานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม) ระดับต้น | ๑ | ๓๕,๗๗๐ | ๔๒๙,๒๔๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๒๐๐ | ๑๓,๔๔๐ |
| ๒ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(นบพ.งาน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) ระดับต้น | ๑ | ๒๙,๖๘๐ | ๓๕๖,๑๖๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๔๔๐ |
| ๓ | นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก) | ๑ | ๐ | ๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ |
| ๔ | เจ้าพนักงานธุรการ (ปก/ชก) | ๑ | ๑๘,๔๘๐ | ๒๒๑,๗๖๐ | ๗,๔๔๐ | ๗,๔๔๐ | ๗,๖๘๐ |
| ๕ | เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง/ชง) | ๑ | ๑๔,๓๑๐ | ๑๗๑,๗๒๐ | ๖,๔๘๐ | ๗,๐๘๐ | ๗,๐๘๐ |
| ๖ | พนักงานขับรถยนต์ (ลจปจ.) | ๑ | ๑๕,๑๔๐ | ๑๘๑,๖๘๐ | ๖,๙๖๐ | ๗,๔๔๐ | ๗,๔๔๐ |
| ๗ | พนักงานขับรถยนต์ (พ.การกิจ) | ๑ | ๐ | ๐ | ๐ | ๔,๕๖๐ | ๔,๘๐๐ |
| ๘ | คนงานประจำรถขยะ (พ.การกิจ) | ๑ | ๑๑,๖๓๐ | ๑๓๙,๕๖๐ | ๕,๖๔๐ | ๕,๘๘๐ | ๖,๑๒๐ |

๕) หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

| ที่ | | จำนวน (คน) | เงินเดือน คนละ | รวม (บาท) | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|-----|--------------------------------|---------------|-------------------|--------------|-----------------------|--------|--------|
| | | | | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ |
| ๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) | ๑ | ๒๔,๔๙๐ | ๒๙๓,๘๘๐ | ๑๑,๗๖๐ | ๑๑,๘๘๐ | ๑๒,๒๔๐ |



ประกาศเทศบาลตำบลเวียงใหญ่
เรื่อง การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ

ด้วยเทศบาลตำบลเวียงใหญ่ ได้รายงานขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ.ขอนแก่น)

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ.ขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลเวียงใหญ่ ประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ ตามกรอบแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓ ซึ่งแจ้งให้เทศบาลทราบแล้ว ตามหนังสือจังหวัดขอนแก่น ที่ ขก ๐๐๒๓.๒/ว๒๘๘๐๙ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคท้าย ประกอบกับมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๔, ๑๗, ๑๘, และข้อ ๑๙ แห่งประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมเทศบาลตำบลสำราญ จึงประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ ดังต่อไปนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | ตำแหน่งเลขที่ | ระดับ | จำนวน | หมายเหตุ |
|-------------------------------------|--|------------------|-------|-------|----------|
| ๑ | ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ๐๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | กลาง | ๑ | |
| ๒ | รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานเทศบาล) | ๐๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ | ต้น | ๑ | |
| สำนักปลัด | | | | | |
| ๓ | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป) | ๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | ต้น | ๑ | |
| ฝ่ายธุรการ | | | | | |
| ๔ | หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป) | ๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ | ต้น | ๑ | |
| งานธุรการ | | | | | |
| ๕ | เจ้าพนักงานธุรการ | ๐๕-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ | ปง/ชง | ๑ | |
| ๖ | เจ้าพนักงานธุรการ | ๐๕-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒ | ปง/ชง | ๑ | |
| ๗ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ | ๐๑-ภ-๐๐๑ | - | ๑ | |
| งานการเจ้าหน้าที่ | | | | | |
| ๘ | นักทรัพยากรบุคคล | ๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | ปก/ชก | ๑ | |
| งานทะเบียนราษฎร | | | | | |
| ๙ | นักจัดการงานทะเบียนและบัตร | ๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑ | ปก/ชก | ๑ | |
| งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | | | | | |

| | | | | | |
|----|---|------------------|-------|---|-------------|
| ๑๐ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย | ๐๕-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ | ปง/ชง | ๑ | |
| ๑๑ | พนักงานขับรถยนต์ | ถ-๐๐๑ | - | ๑ | |
| ๑๒ | พนักงานขับรถยนต์ | ถ-๐๐๒ | - | ๑ | |
| | งานการศึกษา | | | | |
| ๑๓ | นักวิชาการศึกษา | ๐๕-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑ | ปก/ชก | ๑ | |
| ๑๔ | ครู | ๔๐๒๐๒๖๓ | คศ.๑ | ๑ | |
| ๑๕ | ครู | ๔๐๒๐๒๖๓ | คศ.๑ | ๑ | |
| ๑๖ | ครู | ๔๐๒๐๒๖๓ | คศ.๑ | ๑ | |
| ๑๗ | ผู้ดูแลเด็ก | อ-๐๐๑ | - | ๑ | |
| ๑๘ | ผู้ดูแลเด็ก | อ-๐๐๑ | - | ๑ | |
| | งานแผนและงบประมาณ | | | | |
| ๑๙ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | ปก/ชก | ๑ | |
| | งานนิติการ | | | | |
| ๒๐ | นิติกร | ๐๕-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ | ปก/ชก | ๑ | |
| | กองคลัง | | | | |
| ๒๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) | ๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ต้น | ๑ | |
| | ฝ่ายบริหารงานคลัง | | | | |
| ๒๒ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงาน คลัง) | ๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒ | ต้น | ๑ | |
| | งานการเงินและบัญชี | | | | |
| ๒๓ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๐๔-ภ-๐๐๒ | - | ๑ | ตำแหน่งว่าง |
| ๒๔ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๐๔-ภ-๐๐๓ | - | ๑ | |
| | งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ | | | | |
| ๒๕ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๐๕-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ | ปง/ชง | ๑ | |
| ๒๖ | เจ้าหน้าที่ทะเบียนและทรัพย์สิน | ถ-๐๐๓ | | ๑ | |
| ๒๗ | พนักงานขับรถยนต์ | ถ-๐๐๔ | | ๑ | |
| ๒๘ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๐๔-ภ-๐๐๔ | - | ๑ | ตำแหน่งว่าง |
| | งานพัสดุและทรัพย์สิน | | | | |
| ๒๙ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๐๕-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ | ปง/ชง | ๑ | |
| | กองช่าง | | | | |
| ๓๐ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ๐๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒ | ต้น | ๑ | |
| | ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง | | | | |
| ๓๑ | หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง | ๐๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒ | ต้น | ๑ | |
| | งานวิศวกรรม | | | | |

| | | | | | |
|----|---|------------------|-------|---|-------------|
| ๓๒ | วิศวกรโยธา | ๐๕-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ | ปก/ชก | ๑ | ตำแหน่งว่าง |
| ๓๓ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๐๕-ภ-๐๐๕ | - | ๑ | ตำแหน่งว่าง |
| ๓๔ | ช่างปูน (ทักษะ) | ๐๕-ภ-๐๐๖ | - | ๑ | |
| | งานสาธารณูปโภค | | | | |
| ๓๕ | นายช่างโยธา | ๐๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | ปง/ชง | ๑ | |
| ๓๖ | ผู้ช่วยช่างโยธา | ภ-๐๐๕ | - | ๑ | |
| ๓๗ | ช่างไม้ (ทักษะ) | ๐๕-ภ-๐๐๗ | - | ๑ | |
| | งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ | | | | |
| ๓๘ | นายช่างไฟฟ้า | ๐๕-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑ | ปง/ชง | ๑ | |
| ๓๙ | ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า | ๐๕-ภ-๐๐๘ | - | ๑ | |
| | กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | | | | |
| ๔๐ | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นบพ.งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) | ๐๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ | ต้น | ๑ | |
| | ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | | | | |
| ๔๑ | หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | ๐๕-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒ | ต้น | ๑ | |
| | งานส่งเสริมสุขภาพ | | | | |
| ๔๒ | นักวิชาการการสาธารณสุข | ๐๕-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ | ชก/ปก | ๑ | ตำแหน่งว่าง |
| | งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม | | | | |
| ๔๓ | เจ้าพนักงานธุรการ | ๐๕-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓ | ปง/ชง | ๑ | |
| ๔๔ | พนักงานขับรถยนต์ | ภ-๐๐๖ | - | ๑ | |
| ๔๕ | พนักงานขับรถยนต์ | ๐๖-ภ-๐๐๙ | - | ๑ | ตำแหน่งว่าง |
| ๔๖ | คนงานประจำรถขยะ(ทักษะ) | ๐๖-ภ-๐๑๐ | - | ๑ | |
| | งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ | | | | |
| ๔๗ | เจ้าพนักงานสาธารณสุข | ๐๕-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑ | ปง/ชง | ๑ | |
| | งานตรวจสอบภายใน | | | | |
| ๔๘ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ๐๕-๒-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑ | ชก/ปก | ๑ | |

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายสุรพล เวียงวงษ์)

นายกเทศมนตรีตำบลแวงใหญ่