



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของเทศบาลตำบลป่าซาง
อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ ดาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

งานกาเจ้าหน้าที่
ฝ่ายอำนวยการ
สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลป่าซาง

คำนำ

การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้างคนพัฒนาค่าจ้างคน ในองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และ
เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เทศบาลตำบลป่าซาง อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน จึงได้จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลป่าซางเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์
ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า ประกอบกับแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ฉบับปัจจุบัน) จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และเพื่อให้การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการ
พนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน (ก.ท.จ.ลำพูน) ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
ที่ มท ๐๔๐๔.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ กำหนดให้ดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง เพื่อใช้เป็น
เครื่องมือในการตรวจสอบการใช้จ่ายตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจน
เพื่อควบคุมการใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี
๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ ดาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

งานการเจ้าหน้าที่
ฝ่ายอำนวยการ
สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลป่าซาง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่ได้รับ	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๔
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลป่าซาง	๓๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลป่าซางจะดำเนินการ	๓๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตราค่าจ้าง	๓๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	๖๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๗๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๘
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๘๐
๑๔. ภาคผนวก	๘๒

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ ตาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลป่าซาง อำเภอบ้านฝาง จังหวัดลำพูน

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลป่าซาง จะสิ้นสุดลง ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นเทศบาลตำบลป่าซาง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลป่าซาง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ ตาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่ได้รับ

วัตถุประสงค์การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลป่าซาง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนยังจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลป่าซางมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน (ก.ท.จ.ลำพูน) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้างการพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลป่าซาง

๕. เพื่อให้เทศบาลตำบลป่าซาง สามารถวางแผนอัตราค่าจ้าง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตราค่าจ้างของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลป่าซางเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๖. เพื่อให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้างบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาศักยภาพได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๗. เพื่อให้เทศบาลตำบลป่าซาง มีการกำหนดตำแหน่งอัตราค่าจ้างของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลป่าซาง

ประโยชน์ที่จะได้รับการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๑. ผู้บริหารและพนักงานเทศบาลที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตราค่าจ้างคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒. เทศบาลตำบลป่าซาง มีอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๓. การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๔. การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ ตาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๕. การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๖. เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำเนาถูกต้อง


(นายสันติ ดาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตที่มีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

สำเนาต่อห้อง

(นายสันติ คำเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตราค่าจ้างแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลป่าซางดังนี้

♦ **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

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

♦ **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลป่าซางกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

(๒) แนวคิดเรื่อง การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตราค่าจ้างให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลป่าซางได้พิจารณาด้วยว่า อัตราค่าจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตราค่าจ้างให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะวุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติความรู้ทักษะวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไปการบริการสาธารณะอาส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ ดาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

- กองคลัง คุณสมบัติความรู้ทักษะวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองคลังจะเน้นที่เรื่องการเงินการบัญชีการพัสดุการจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติความรู้ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองช่างส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่างการก่อสร้างการออกแบบการประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติความรู้ทักษะวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการบริหารงานสาธารณสุขพัฒนาและปรับปรุงงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การอาชีวอนามัยการส่งเสริมสุขภาพการควบคุมป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อการพัฒนาพฤติกรรมอนามัย การสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม จัดให้มีบริการเผยแพร่ความรู้ทางด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองผู้บริโภค จัดบริการงานศูนย์บริการสาธารณสุขรักษาความสะอาดการจัดการขยะมูลฝอย ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา คุณสมบัติความรู้ทักษะวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษาประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นภูมิปัญญาการบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

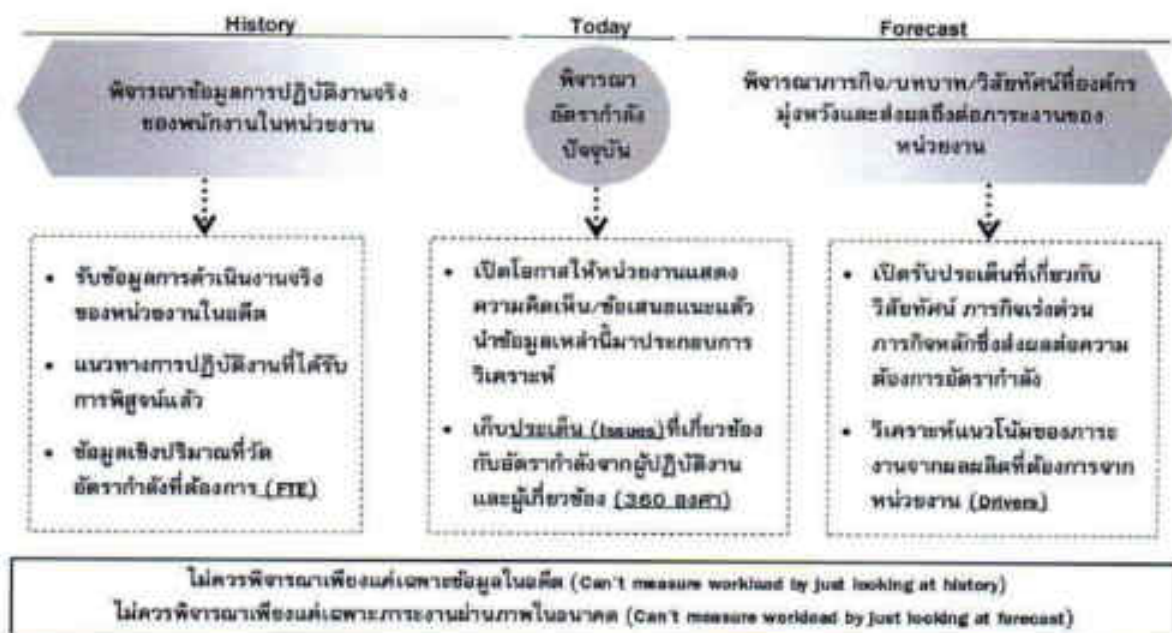
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงานที่ได้จากการมองมิติเชิงเวลา ๓ คือ

- มิติข้อมูลในอดีต
- มิติข้อมูลในปัจจุบัน
- มิติข้อมูลในอนาคต

สำเนาถูกต้อง

 (นายสันติ ดาวเวียงกัน)
 หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล



จากแผนภาพที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่า การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมนั้น ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ต้องอาศัยการผสมผสานและความ สอดคล้อง สม่าเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกันทั้งมิติในอดีตปัจจุบันและอนาคตเช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้น ควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากหลักการดังกล่าว จึงสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ ๖ วิธีการตามมิติของเวลา ดังนี้

๑) การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และภารกิจองค์กร : Strategic objective

เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลป่าซางบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรร อัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการโดยเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครอบคลุมและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไรหากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการ วางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้อง ดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไปทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความ พร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลป่าซางจะพิจารณาศูนย์คุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิ การศึกษาด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วนของ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วไปถึง เป็นต้น

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ ดาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๒) การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาพิจารณาในการจัดการทรัพยากรบุคคลเมื่ออยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลป่าซาง ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตราค่าจ้างในค่านีเทศบาลตำบลป่าซางได้กำหนดอัตราค่าจ้างในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วยหัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตราตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกองมีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากร ในส่วนราชการนั้นๆ และมีหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้ควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง สำหรับพนักงานเทศบาลจะเป็นตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไปผู้มีความรู้ต่ำกว่าปริญญาตรีพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับการกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงาน นั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

๓) การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ : Full Time Equivalent (FTE) เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

♦ พิจารณางานพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

♦ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลป่าซาง
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลป่าซางได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ **สำเนาถูกต้อง**

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วัน
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

(นายสันติ ดาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักงานเทศบาล

๔) การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง : Driver เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลป่าซาง(ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลป่าซาง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคน ที่ต้องให้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลป่าซาง (การตรวจประเมิน LPA)

๕) การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศาและประเด็นต่างๆ นำประเด็นการบริหารคน/องค์รมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กรเนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการงานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่นซึ่งเทศบาลตำบลป่าซางพิจารณาพบว่าหากกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๗ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองวิชาการและแผนงาน กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม

ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ ในปัจจุบันถึงแม้ว่าเทศบาลตำบลป่าซาง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุไม่มาก แต่ก็ยังเห็นถึงความสำคัญที่ต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วยนายกเทศบาลตำบลป่าซาง รองนายกเทศบาลตำบลป่าซาง ปลัดเทศบาลตำบลป่าซางและหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๗ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลป่าซาง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

๖) การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ : Benchmarking :เปรียบเทียบสัดส่วนอัตราค่าจ้างกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกันซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลวังผาง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชนภูมิประเทศบริบทในลักษณะเดียวกัน

สำเนาถูกต้อง

 (นายสัทธิ ดาเวียงกัน)
 หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง (benchmarking)

ลำดับที่	รายการ	ทด.จ้าง	ทด.ว่าง	ทด.บ้าน	ทด.แม่แรง
๑	จำนวนหมู่บ้าน	๑๐ หมู่บ้าน	๑๓ หมู่บ้าน	๒๐ หมู่บ้าน	๑๑ หมู่บ้าน
๒	ขนาดพื้นที่	๑๒.๑๖๘ ตร.กม.	๒๒.๒๐ ตร.กม.	๘๘.๔๕ ตร.กม.	๑๖.๑๙๑ ตร.กม.
๓	จำนวนประชากร	๘,๕๕๔ คน	๙,๗๒๗ คน	๙,๕๖๓ คน	๙,๒๒๓ คน
๔	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	๘๔,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๘๐,๘๐๐,๐๐๐ บาท	๙๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๖๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท
๕	โรงเรียนในสังกัด	๑ โรงเรียน	๑ โรงเรียน	๑ โรงเรียน	-
๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑ ศูนย์	๑ ศูนย์	๑ ศูนย์	๒ ศูนย์
๗	สถานอนามัย	๑ แห่ง	-	-	-
อัตราค่าจ้าง					
๕	พนักงานเทศบาล	๕๔	๓๘	๔๕	๔๕
๖	พนักงานครูเทศบาล	๔	๓	๑๖	๔
๗	ลูกจ้างประจำ	๑๓	๑๓	๔	๓
๘	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-	-
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	๔๑	๓๕
๑๐	พนักงานจ้างทั่วไป	๕	๔	๓๗	๕
รวม		๗๖	๘๓	๑๖๖	๖๕

สำเนาถูกต้อง
(นายสันติ ตาเขียวกัน)
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล ๖

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลป่าซาง กับ เทศบาลตำบลวังผาง ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบทลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนักแต่เนื่องจากการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะต้องดำเนินการในส่วนราชการกองช่าง ในระยะเวลาอีก ๓ ปี ข้างหน้า ยังคงมีปริมาณงาน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลป่าซาง ถือได้ว่าอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากมีตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง จำนวนหลายอัตราเทศบาลตำบลป่าซาง จึงได้ขอใช้บัญชีสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทั้งในส่วนของสายงานผู้ปฏิบัติ และสายงานบริหารจากการดำเนินการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล จึงคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลเป็นไปตามอัตรากำลังที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งจะทำได้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลป่าซาง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังนี้

๑) วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลป่าซาง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาล ตำบลป่าซาง

๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓) กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงานและคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔) กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาล โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ อย่างแท้จริงและต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการในเทศบาลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕) กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล

(นายสันติ ดาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๖) จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๗) ให้พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลป่าซางสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑) ทำให้เทศบาล สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะอาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้าน เศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับ เหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากร บุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต เทศบาลจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากร บุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาล ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔) ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการ วางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕) ช่วยให้เทศบาล สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสม กับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคน สามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยรวม

๖) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาล เกิด ประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ไม่ตรงกับความต้องการ

๗) ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการกำหนดกรอบ อัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผล สำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผล การปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

สำเนาถูกต้อง
(นายสันติ ศาว์เวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

- ๑) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๒) ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 - ๒.๑) ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาล
 - ๒.๒) ทบทวนข้อมูลพื้นฐานของเทศบาล เช่น ภาวะเบี้ยบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
 - ๒.๓) วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)
- ๓) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับร่างแผนอัตรากำลัง
 - ๔) เทศบาลตำบลป่าซาง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน
 - ๕) เทศบาลตำบลป่าซาง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
 - ๖) เทศบาลตำบลป่าซาง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ ดาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ภาพทั่วไป

เทศบาลตำบลป่าซาง ได้รับการยกฐานะจากสุขาภิบาลป่าซาง เป็นเทศบาลตำบลป่าซาง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้าน/ชุมชน/ตำบล

ลักษณะที่ตั้ง/อาณาเขต และเขตการปกครอง

เทศบาลตำบลป่าซาง จัดตั้งเมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ อยู่ในเขตพื้นที่ของตำบลป่าซางและตำบลปากบ่อง ครอบคลุมพื้นที่ ๑๒.๑๖๘ ตารางกิโลเมตร ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของ จังหวัดลำพูน ห่างจากจังหวัดลำพูน ๑๑ กิโลเมตร อาคารสำนักงานเลขที่ ๖๖๖ ถนนลำพูน - ลี้ หมู่ที่ ๑ ตำบลป่าซาง เปลี่ยนแปลงเขตครั้งล่าสุดเมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๔๗ มีจำนวนหมู่บ้าน ๑๐ หมู่บ้าน (สำรวจเมื่อ พ.ศ.๒๕๔๗) โดยมีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ ตั้งแต่หลักเขตที่ ๑ ซึ่งตั้งอยู่ริมถนนที่ทำการอำเภอปากบ่อง(เดิม) ฟากตะวันตก ริมแม่น้ำปิงฝั่งใต้ เลียบแม่น้ำปิงไปทางทิศตะวันออก ถึงหลักเขตที่ ๒ ซึ่งตั้งอยู่ที่ริมแม่น้ำปิง ฝั่งใต้และริมแม่น้ำกวังฝั่งใต้ บรรจบกัน ระยะทางประมาณ ๑.๐ กิโลเมตร จากหลักเขตที่ ๒ เลียบริมแม่น้ำกวังฝั่งใต้ ไปทางทิศตะวันออก ผ่านสะพานสบทา ถึงหลักเขตที่ ๓ ซึ่งตั้งอยู่ริมแม่น้ำกวังฝั่งใต้ และริมแม่น้ำทาฝั่งตะวันตกบรรจบกัน ระยะทางประมาณ ๐.๖ กิโลเมตร

ทิศตะวันออก จากหลักเขตที่ ๓ เลียบริมแม่น้ำทา ฝั่งตะวันตกไปทางทิศใต้ ถึงหลักเขตที่ ๔ ซึ่งตั้งอยู่ริมแม่น้ำทา ฝั่งตะวันตก และปากลำเหมืองน้ำคีน ฝั่งใต้บรรจบกัน ระยะทางประมาณ ๕.๐ กิโลเมตร

ทิศใต้ จากหลักเขตที่ ๔ เป็นเส้นตรงไปทางทิศใต้ ตามแนวขนานกับทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๐๖ ลี้ - ลำพูน ถึงหลักเขตที่ ๕ ซึ่งตั้งอยู่ริมลำเหมืองน้ำคำฝั่งเหนือ ระยะทางประมาณ ๐.๕ กิโลเมตร จากหลักเขตที่ ๕ เลียบริมลำเหมืองน้ำคำฝั่งเหนือ และลำเหมืองน้ำใสฝั่งตะวันออกไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ถึงหลักเขตที่ ๖ ซึ่งตั้งอยู่ริมลำเหมืองน้ำใส ฝั่งตะวันออก ตรงที่บรรจบถนนประชาอุทิศ ฟากเหนือ ระยะทางประมาณ ๓.๙ กิโลเมตร

ทิศตะวันตก จากหลักเขตที่ ๖ เลียบลำเหมืองน้ำใสฝั่งตะวันตก ออกไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ถึงหลักเขตที่ ๗ ติดแม่น้ำปิง ระยะทางประมาณ ๒.๒ กิโลเมตร จากหลักเขตที่ ๗ เลียบลำน้ำปิงไปตามสภาพแม่น้ำจนบรรจบหลักเขตที่ ๑ ระยะทางประมาณ ๒.๘ กิโลเมตร

หมู่บ้าน/ชุมชน

จำนวนหมู่บ้านทั้งหมด ๑๐ หมู่บ้าน ๑๔ ชุมชน ได้แก่

๑) บ้านป่าซาง หมู่ที่ ๑ ตำบลป่าซาง ประกอบด้วย ๔ ชุมชน

- ชุมชนป่าซางงาม
- ชุมชนอินทขิล
- ชุมชนสันนา
- ชุมชนพานิช

๒) บ้านล้อง หมู่ที่ ๒ ตำบลป่าซาง ประกอบด้วย ๒ ชุมชน

- ชุมชนบ้านล้อง
- ชุมชนดอนนา

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ ดาวเวียงกัน)

หัวหน้าสำนักงานปศุสัตว์เทศบาล

๓) บ้านฉางข้าวน้อยเหนือ	หมู่ที่ ๓ ตำบลป่าซาง
๔) บ้านฉางข้าวน้อยใต้	หมู่ที่ ๔ ตำบลป่าซาง
๕) บ้านหนองหอย	หมู่ที่ ๕ ตำบลป่าซาง ประกอบด้วย ๒ ชุมชน
- ชุมชนหนองหอย	
- ชุมชนกอแม	
๖) บ้านสบทา	หมู่ที่ ๑ ตำบลปากบ่อง
๗) บ้านท่าตันจั่ว	หมู่ที่ ๒ ตำบลปากบ่อง
๘) บ้านหนองสะลัก	หมู่ที่ ๓ ตำบลปากบ่อง
๙) บ้านหนองผำ	หมู่ที่ ๔ ตำบลปากบ่อง
๑๐) บ้านปากบ่อง	หมู่ที่ ๕ ตำบลปากบ่อง

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่เป็นที่ราบริมน้ำ ด้านทิศเหนือมีแม่น้ำปิงไหลผ่านเป็นแนวเขตติดต่อกับจังหวัดเชียงใหม่ ทิศตะวันออกมีแม่น้ำทาไหลผ่านตลอดแนว ประมาณ ๔ กิโลเมตร แนวตะวันออกเฉียงเหนือมีแม่น้ำกวงไหลมาบรรจบแม่น้ำทาและแม่น้ำปิง จึงมีความอุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การเพาะปลูก ปัจจุบันแม่น้ำทั้ง ๓ สายต้นเขินและแห้งขอดในฤดูแล้ง จะมีน้ำเฉพาะฤดูฝนเพียงระยะสั้น พื้นที่เพาะปลูกซึ่งมีเนื้อที่ประมาณร้อยละ ๕๐ ส่วนใหญ่อาศัยน้ำบาดาลและบ่อน้ำตื้นเป็นสำคัญ

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศ

จากสภาพภูมิประเทศที่โอบล้อมด้วยภูเขาและแม่น้ำทำให้สภาพภูมิอากาศโดยทั่วไปเย็นสบายไม่ร้อนจัดมากและในช่วงฤดูหนาวตั้งแต่เดือน พฤศจิกายนถึงเดือนมกราคม อากาศจะเย็นจัดในตอนเช้าและมีหมอกลงอุณหภูมิต่ำสุดประมาณ ๑๔ °C และสูงสุดประมาณ ๓๔ °C ในฤดูร้อน ในฤดูฝนจะมีน้ำหลากมากฝนตกชุกตลอดฤดู แต่ไม่สามารถเก็บกักน้ำได้เนื่องจากฝ่ายจั่วรดและมีวัชพืชปกคลุม น้ำจะแห้งขอดในฤดูร้อน เกษตรกรจะมีปัญหาการขาดแคลนน้ำ

๑.๔ ลักษณะของดิน

ดินส่วนใหญ่เป็นดินร่วนปนทรายและดินดำ เหมาะแก่การทำการเกษตรกรรมสามารถเพาะปลูกได้ตลอดปี โดยอาศัยน้ำจากแม่น้ำทา แม่น้ำกวง และแม่น้ำปิง

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

- บ่อบาดาล ๓๑ แห่ง
- แม่น้ำ ๓ แห่ง ได้แก่ แม่น้ำทา ยาวประมาณ ๓ กิโลเมตร แม่น้ำกวง ยาวประมาณ ๐.๕ กิโลเมตร แม่น้ำปิง ยาวประมาณ ๓ กิโลเมตร สำหรับแม่น้ำทาจะแห้งในฤดูแล้ง
- ฝ่าย ๔ แห่ง ได้แก่ ฝ่ายสบทา ฝ่ายอินทิล และฝ่ายฉางข้าวน้อยเหนือและฝ่ายฉางข้าวน้อยใต้
- เหมือง ๕ แห่ง ได้แก่ เหมืองศรีไกรดำ บ้านหนอง น้ำคีน อินทิลและสบทา ราษฎรมีบ่อน้ำตื้นประจำบ้านเป็นส่วนมาก มีประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

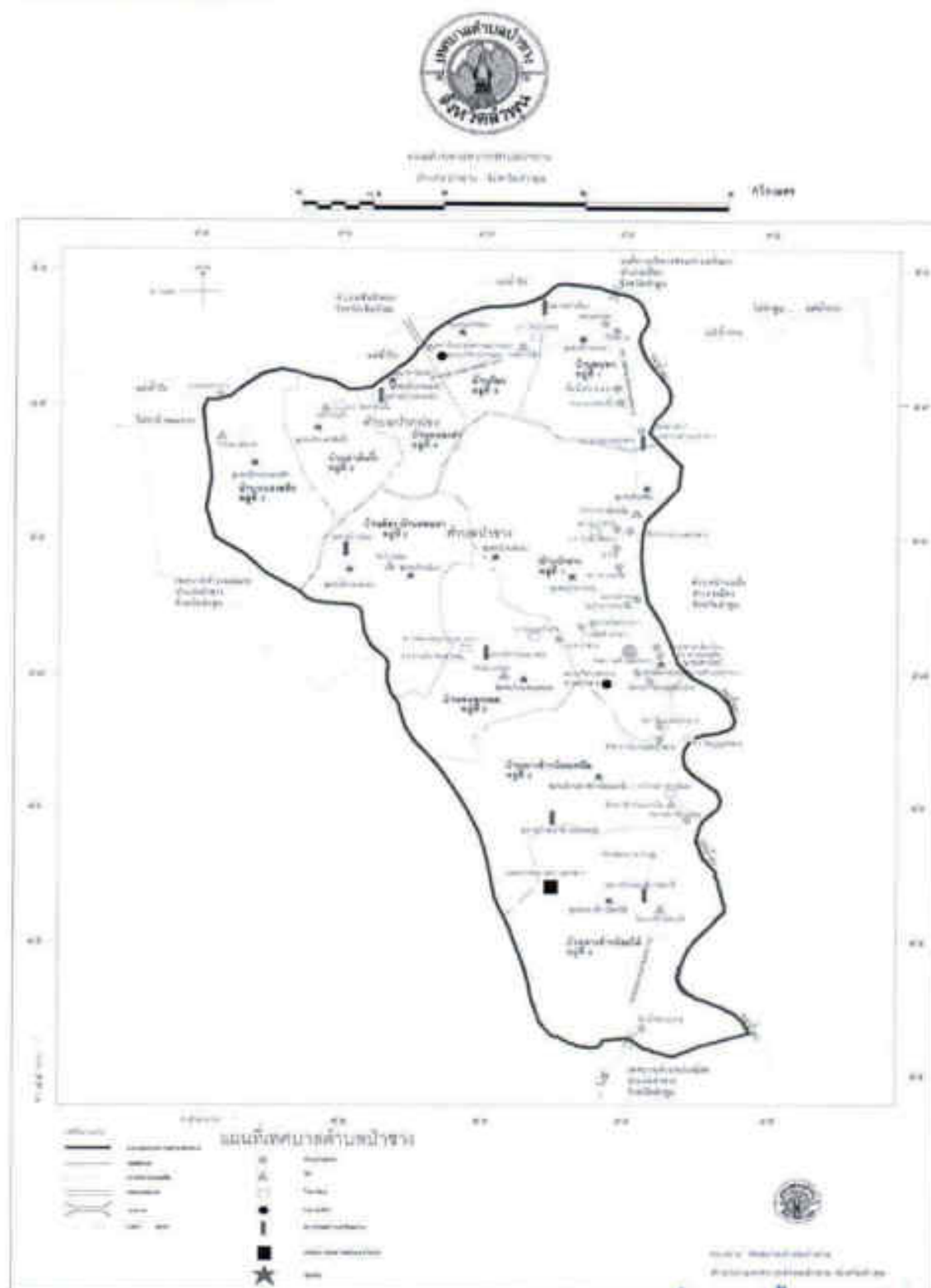
สำเนาถูกต้อง

๑.๖ ลักษณะของไม้/ป่าไม้ ไม่มีป่าไม้

(นายสันติ ทาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๒.ด้านการเมืองการปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

แผนที่แสดงอาณาเขตการปกครอง

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ ตาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๒.๒ การเลือกตั้ง

เทศบาลได้แบ่งเขตการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีตำบลป่าซางและสมาชิกสภาเทศบาลตำบลป่าซางออกเป็น ๒ เขต ดังนี้

เขตเลือกตั้งที่ ๑ ประกอบด้วย หมู่ที่ ๑ หมู่ที่ ๓ หมู่ที่ ๔ และหมู่ที่ ๕ ตำบลป่าซาง

เขตเลือกตั้งที่ ๒ ประกอบด้วย หมู่ที่ ๒ ตำบลป่าซาง หมู่ที่ ๑-หมู่ที่ ๕ ตำบลปากบ่อง

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลป่าซางส่วนใหญ่ร่วมกิจกรรมทางการเมืองเสมอมาและประชาชนในเขตเทศบาลยังมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การช่วยเหลืองานเทศบาล เสนอแนะในกิจกรรมของเทศบาลในการดำเนินงานต่างๆ เช่น การประชุมประชาคมในการจัดแผนพัฒนาเทศบาลประชุมประชาคมแก้ไขปัญหาความยากจน ฯลฯ

จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง (ข้อมูลเมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๓)

- จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งนายกเทศมนตรี ๗,๖๑๓ คน

จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง (ข้อมูลเมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๔)

- จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาล ๗,๖๔๓ คน

จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้ง ครั้งล่าสุด

- จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งนายกเทศมนตรี ๕,๒๘๗ คน จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น ๗,๖๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๔๕

- จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาล ๕,๒๑๕ คน จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น ๗,๖๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๒๓

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

มีประชากรทั้งสิ้น ๘,๕๕๔ คน แยกเป็นชาย ๓,๙๒๙ คน หญิง ๔,๖๒๕ คน จำนวนครัวเรือน ๔,๑๒๗ ครัวเรือน

ตำบลป่าซาง	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวน ครัวเรือน	จำนวนประชากร		
			ชาย	หญิง	รวม
หมู่ที่ ๑	ป่าซาง	๑,๒๔๖	๙๑๑	๑,๑๔๙	๒,๐๖๐
หมู่ที่ ๒	บ้านล้อง	๓๑๕	๔๒๐	๔๔๐	๘๖๐
หมู่ที่ ๓	ฉางข้าวน้อยเหนือ	๔๗๐	๔๖๗	๕๑๐	๙๗๗
หมู่ที่ ๔	ฉางข้าวน้อยใต้	๓๔๙	๓๔๕	๔๒๑	๗๖๖
หมู่ที่ ๕	หนองหอย	๒๒๕	๒๔๕	๒๙๘	๕๓๓

สำเนาถูกต้อง

 (นายสันติ ดาวเวียงกัน)
 หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ตำบลปากบ่อง	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร		
			ชาย	หญิง	รวม
หมู่ที่ ๑	สบทา	๖๗๓	๕๙๐	๖๘๓	๑,๒๕๓
หมู่ที่ ๒	ท่าคันโจว	๑๘๐	๑๔๘	๑๗๘	๓๒๖
หมู่ที่ ๓	หนองสลิก	๑๓๗	๑๕๕	๑๕๘	๓๑๓
หมู่ที่ ๔	หนองผำ	๒๖๐	๓๒๓	๓๒๖	๖๔๙
หมู่ที่ ๕	ปากบ่อง	๒๗๓	๓๓๗	๔๑๕	๗๕๒

ที่มา : ข้อมูลจากสำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลตำบลป่าซาง ประจำเดือน กรกฎาคม ๒๕๖๓

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน จำนวน ๑ แห่ง คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลป่าซาง

ระดับอนุบาล รัฐบาล จำนวน ๕ แห่ง ประกอบด้วย

๑. โรงเรียนบ้านล้องหนองหอย
๒. โรงเรียนดงข้าวน้อย (วันครู ๒๕๐๓)
๓. โรงเรียนบ้านป่าซาง
๔. โรงเรียนวัดบ้านก้อง
๕. โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลป่าซาง

เอกชน จำนวน ๑ แห่ง ประกอบด้วย

๑. โรงเรียนโบริบุญป่าซาง

ระดับประถมศึกษา รัฐบาล จำนวน ๔ แห่ง ประกอบด้วย

๑. โรงเรียนบ้านล้องหนองหอย
๒. โรงเรียนดงข้าวน้อย (วันครู ๒๕๐๓)
๓. โรงเรียนบ้านป่าซาง
๔. โรงเรียนวัดบ้านก้อง

เอกชน จำนวน ๑ แห่ง ประกอบด้วย

๑. โรงเรียนโบริบุญป่าซาง

ระดับมัธยมศึกษา รัฐบาล จำนวน ๒ แห่ง ประกอบด้วย

๑. โรงเรียนป่าซาง
๒. โรงเรียนบ้านก้อง

ห้องสมุดเทศบาลตำบลป่าซาง ๑ แห่ง
 ห้องสมุดประชาชนอำเภอป่าซาง ๑ แห่ง
 ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เทศบาลตำบลป่าซาง ๑ แห่ง
 ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอป่าซาง ๑ แห่ง

สำเนาถูกต้อง

 (นายสันติ ตาวเวียงกัน)
 หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๔.๒ สาธารณสุข

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในชุมชน เช่นกัน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก มือ-ปาก-เท้าในเด็ก และโรคอื่นๆ อีกมาก มีสถิติเข้ารับการรักษาพยาบาล ปัญหาคือประชาชนบางรายไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี การแก้ไขปัญหาคือ เทศบาลและหน่วยงานสาธารณสุขโรงพยาบาล ได้จัดกิจกรรมร่วมมือกันรณรงค์ให้ชุมชนเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี ปัญหาเหล่านี้ เทศบาลพยายามอย่างยิ่งที่จะแก้ไข โดยร่วมมือกับโรงพยาบาล สาธารณสุข จัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหานี้

หน่วยงานด้านสาธารณสุข

ศูนย์บริการสาธารณสุข/ สถานีอนามัย ๒ แห่ง คลินิก ๓ แห่ง

เจ้าหน้าที่ อสม. จำนวนทั้งสิ้น ๒๙๙ คน

- ตำบลป่าซาง จำนวน ๑๗๘ คน

- ตำบลปากบ่อง จำนวน ๑๒๑ คน

การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล

วิธีการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย โดยมีการจัดเก็บเอง

ปริมาณขยะมูลฝอย

๖ ตัน/ วัน

ถังรองรับขยะมูลฝอย

๕๐๐ ใบ

รถยนต์บรรทุกขยะแบบเอนกประสงค์ ชนิด ๖ ล้อ

๑ คัน

รถบรรทุกขยะแบบเอนกประสงค์ขนาดความจุ ๑๒ ลูกบาศก์เมตร

๑ คัน

รถบรรทุกขยะมูลฝอยแบบอัดท้ายขนาดบรรจุ ๔ ลูกบาศก์เมตร

๑ คัน

พนักงานเก็บ ขน และกวาดขยะมูลฝอย

๑๓ คน

มีที่ดินสำหรับทิ้งขยะมูลฝอย

๑๓ ไร่ ๓ งาน ๕ ตารางวา

การเก็บค่าธรรมเนียม กำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล

หลังคาเรือนละ

๒๐ บาท/เดือน

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ ดาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๔.๓ อาชญากรรม และ ๕.๔ ยาเสพติด

จากการประสานข้อมูลสถานีตำรวจภูธรป่าซาง ซึ่งข้อมูลด้านอาชญากรรมไม่มีข้อมูลแยกเป็นรายตำบล แต่เป็นข้อมูลภาพรวมทั้งอำเภอป่าซาง ซึ่งมีรายละเอียดสถิติความผิดในคดีอาญา ที่สำคัญเปรียบเทียบ ของ สถานีตำรวจภูธรป่าซาง จังหวัดลำพูน ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๓-๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ (สภ.ป่าซาง : ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๒) ดังนี้

ประเภทความผิด	รับแจ้ง	จำนวนจับกุม		เป้าหมาย	ผลปฏิบัติ (%)	อัตราความผิด
	ราย	ราย	คน	(%)		ต่อประชากรแสนคน
๑. ความผิดเกี่ยวกับชีวิตร่างกายและเพศ	๘	๗	๗	๗๕	๘๗.๕	๑๓.๒๕
๑.๑ ทำผู้อื่น (คดีอุกฉกรรจ์)	๒	๒	๒	๘๐	๑๐๐	๓.๓๔
๑.๒ ทำร้ายร่างกายผู้อื่นถึงแก่ความตาย	๐	๐	๐	๑๐๐	๐	๐
๑.๓ พยายามฆ่า	๑	๑	๑	๘๓.๓๓	๑๐๐	๑.๖๗
๑.๔ ทำร้ายร่างกาย	๕	๕	๕	๖๘.๕๒	๑๐๐	๖.๖๘
๑.๕ ข่มขืนกระทำชำเรา	๐	๐	๐	๖๖.๖๗	๐	๐
๑.๖ อื่น ๆ	๑	๐	๐	๑๐๐	๐	๑.๖๗
๒. ความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน	๕๐	๓๒	๓๙	๖๑.๒๙	๘๐	๖๖.๗๖
๒.๑ ปล้นทรัพย์ (คดีอุกฉกรรจ์)	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒.๒ ชิงทรัพย์	๐	๐	๐	๑๐๐	๐	๐
๒.๓ ชิงทรัพย์	๑	๑	๑	๐	๑๐๐	๑.๖๗
๒.๔ ลักทรัพย์	๑๖	๑๓	๑๗	๕๙.๓๘	๘๓.๒๕	๒๖.๗
๒.๕ กระชากทรัพย์	๐	๐	๐	๑๐๐	๐	๐
๒.๖ ฉ้อโกง	๑๓	๘	๑๑	๗๗.๗๘	๖๑.๕๕	๒๓.๗
๒.๗ ยักยอกทรัพย์	๕	๕	๕	๔๔.๔๔	๑๐๐	๖.๖๘
๒.๘ ทำให้เสียทรัพย์	๕	๕	๕	๗๓.๕๓	๑๐๐	๖.๖๘
๒.๙ รับของโจร	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒.๑๐ ลักพาเรียกค่าไถ่	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒.๑๑ วางเพลิง	๐	๐	๐	๑๐๐	๐	๐
๒.๑๒ อื่น ๆ	๒	๒	๒	๗๕	๑๐๐	๓.๓๔
ฐานความผิดโจรกรรมรถยนต์	๐	๐			๐	๐
ฐานความผิดโจรกรรมรถจักรยานยนต์	๐	๐			๐	๐

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ คาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

ประเภทความผิด	รับแจ้ง	จับกุม		
	ราย	ราย	คน	ร้อยละ
๓. ความผิดพิเศษ	๓๖	๓๔	๒๐	๘๗.๕
๓.๑ พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปราม การค้ามนุษย์	๐	๐	๐	๐
๓.๒ พ.ร.บ. คุ้มครองเด็ก	๐	๐	๐	๐
๓.๓ พ.ร.บ. สิทธิสตรี	๐	๐	๐	๐
๓.๔ พ.ร.บ. สิทธิบัตร	๐	๐	๐	๐
๓.๕ พ.ร.บ. เครื่องหมายการค้า	๕	๕	๕	๑๐๐
๓.๖ พ.ร.บ. ว่าด้วยการกระทำความผิดทางคอมพิวเตอร์	๐	๐	๐	๐
๓.๗ ความผิดเกี่ยวกับบัตรอิเล็กทรอนิกส์	๐	๐	๐	๐
๓.๘ พ.ร.บ. ป่าไม้	๓	๓	๓	๑๐๐
๓.๙ พ.ร.บ. ป่าสงวนแห่งชาติ	๐	๐	๐	๐
๓.๑๐ พ.ร.บ. อุทยานแห่งชาติ	๐	๐	๐	๐
๓.๑๑ พ.ร.บ. สงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า	๐	๐	๐	๐
๓.๑๒ พ.ร.บ. ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม	๐	๐	๐	๐
๓.๑๓ พ.ร.บ. ภาษี	๐	๐	๐	๐
๓.๑๔ พ.ร.บ. การขุดดินและถมดิน	๐	๐	๐	๐
๓.๑๕ พ.ร.บ. ศุลกากร	๐	๐	๐	๐
๓.๑๖ พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน	๐	๐	๐	๐
๓.๑๗ พ.ร.บ. ห้ามเรียกดอกเบี้ยเกินอัตรา	๔	๔	๓๕	๑๐๐

สำเนาถูกต้อง

 (นายสันติ ดาวเวียงกัน)
 หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ประเภทความผิด	รับแจ้ง	จับกุม
	ราย	คน
๔. คดีความผิดที่รัฐเป็นผู้เสียหาย	๓๓๒	๓๖๘
๔.๑. ยาเสพติด	๒๙๗๓	๒๙๖
๔.๑.๑. ผลิต	๐	๐
๔.๑.๒. นำเข้า	๐	๐
๔.๑.๓. ส่งออก	๐	๐
๔.๑.๔. จำหน่าย	๓๐	๓๐
๔.๑.๕. ครอบครองเพื่อจำหน่าย	๖๘	๗๑
๔.๑.๖. ครอบครอง	๕๓	๕๓
๔.๑.๗. เสพยาเสพติด	๑๔๒	๑๔๐
๔.๑.๘. อื่น ๆ		
๔.๒. อาวุธปืนและวัตถุระเบิด	๑๔	๑๔
๔.๒.๑. อาวุธปืนสงคราม (สามารถออกใบอนุญาตได้)		
๔.๒.๒. อาวุธปืนธรรมดา(ไม่มีทะเบียน)	๓๓	๓๓
๔.๒.๓. อาวุธปืนธรรมดา (มีทะเบียน)	๑	๑
๔.๒.๔. วัตถุระเบิด		
๔.๒.๕. อื่น ๆ		
๔.๓. การพนัน	๑๖	๔๙
๔.๓.๑. บ่อนการพนัน (เล่นการพนัน ตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไป)		
๔.๓.๒. สลากกินรวบ	๖	๖
๔.๓.๓. ทายผลฟุตบอล/ออนไลน์	๒	๒
๔.๓.๔. การพนันอื่น ๆ	๘	๔๑
๔.๔. ความผิดเกี่ยวกับวัสดุ สื่อ สิ่งพิมพ์ลามก อนาจาร	๐	๐
๔.๕. ความผิดเกี่ยวกับ พ.ร.บ. คนเข้าเมือง	๒๙	๒๙
๔.๖. ความผิดเกี่ยวกับการป้องกันและปราบ ปรามการค้าประเวณี	๐	๐
๔.๗. ความผิดเกี่ยวกับสถานบริการ	๐	๐
๔.๘. ความผิดเกี่ยวกับการควบคุมเครื่องดื่ม แอลกอฮอล์	๐	๐
๔.๘.๑. พ.ร.บ. ควบคุมเครื่องดื่ม แอลกอฮอล์ พ.ศ. ๒๕๕๑	๐	๐
๔.๘.๒. พ.ร.บ. สุรา พ.ศ. ๒๕๖๓	๐	๐

สำเนาถูกต้อง

 (นายสันติ คาวเวียงกัน)
 หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

เทศบาลได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

๑. สงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ดัดเชื้อ ผู้ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์
๒. สงเคราะห์คนชรา คนพิการและทุพพลภาพ
๓. สงเคราะห์สาธารณสุข
๔. สงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรสังคมสงเคราะห์ภาคเอกชน
๖. แก้ไขปัญหาสังคมและความยากจน
๗. ส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและสงเคราะห์หญิงบางประเภท
๘. ให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์

ข้อมูลผู้สูงอายุ	จำนวน	๒,๑๓๗	คน
ข้อมูลผู้พิการ	จำนวน	๕๖๒	คน
ผู้ดัดเชื้อ	จำนวน	๓๔	คน
เด็กด้อยโอกาส	จำนวน	๙๓	คน

๕.ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

ถนนในความรับผิดชอบของกรมทางหลวง จำนวน ๒ สาย

๑. ถนนสบทา-ท่าลี่ รหัสทางหลวง ๑๑๕๖ ระยะทาง ๔.๑๘๕ กิโลเมตร
๒. ถนนลำพูน-ลี รหัสทางหลวง ๑๐๖ ระยะทาง ๕.๘๕๐ กิโลเมตร

ถนนของท้องถิ่น จำนวน ๒๑๑ สาย

สภาพถนน	คอนกรีต	จำนวน	๑๗๓ สาย	ระยะทาง	๕๗.๒๑๓ กิโลเมตร
	ลาดยาง	จำนวน	๒๕ สาย	ระยะทาง	๓๓.๔๓๔ กิโลเมตร
	ลูกรัง	จำนวน	๑๓ สาย	ระยะทาง	๔.๖๐๒ กิโลเมตร

๕.๒ การไฟฟ้า

การบริการด้านไฟฟ้าและแสงสว่างในเขตเทศบาลตำบลป่าซางเป็นของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอป่าซาง ซึ่งให้บริการครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมดในเขตเทศบาลตำบลป่าซาง ประกอบด้วยตำบลป่าซาง และตำบลปากบ่อง ทั้งระบบไฟฟ้าภายในอาคารและระบบไฟส่องสว่างทางสาธารณะ ที่มีกำลังผลิตเพียงพอต่อการพัฒนาในด้านต่างๆ ทว่าพื้นที่ อัตราการมีไฟฟ้าใช้ทุกหมู่บ้านคิดเป็น ๑๐๐ % และยังคงมีความต้องการไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ ปัญหาคือไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่ที่มีความต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้น ยังไม่เป็นที่สาธารณะ เทศบาลจึงไม่สามารถดำเนินการได้เช่นเดียวกับถนน การแก้ปัญหา คือ ประสานความร่วมมือกันโบหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ เทศบาลก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน

สำเนาถูกต้อง


(นายสันติ คาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๕.๓ การประปา

การบริการด้านการประปาในเขตเทศบาลตำบลป่าซางเป็นของการประปาส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูนตามเส้นทางถนนสายลำพูน- ลี้ นอกจากนี้ยังมีการก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านครบทุกหมู่บ้าน

หน่วยงานเจ้าของกิจการประปา

- ประปาภูมิภาค ๑ แห่ง
- ประปาหมู่บ้าน ๒๖ แห่ง จำนวนถังกรอง ๓๘ แห่ง
- ประปาเทศบาล ๒ แห่ง

๕.๔ โทรศัพท์

- บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จำนวน ๓ แห่ง ให้บริการ เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๖.๐๐ น.
ในวันจันทร์ - ศุกร์

๕.๕ ไปรษณีย์/การสื่อสาร/การขนส่งวัสดุครุภัณฑ์

- บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด จำนวน ๑ แห่ง ให้บริการ เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๖.๐๐ น.
ในวันจันทร์ - เสาร์ (วันเสาร์ครึ่งวัน) หยุดวันอาทิตย์

๖.ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

ลำดับ	หมู่บ้าน	พื้นที่ทั้งหมด	ที่นา		ปลูกไม้ผล/ไม้ยืนต้น		ที่ทำการเกษตรอื่นๆ		รวมพื้นที่	ที่อยู่อาศัย	ที่อื่นๆ
		(ไร่)	ไร่	ไร่	ไร่	ไร่	ไร่	ไร่	ไร่	ไร่	ไร่
๑	ป่าซาง	๓,๑๐๕	๑๖๗	๒๓	๒๕๖	๘๔	๒	๒	๔๕๕	๖๔๐	๑๐
๒	บ้านจ้อง	๑,๒๘๐	๒๐๔	๓๓	๖๐๐	๓๕๕	๓๙๐	๑๕๕	๙๙๙	๒๙๐	๓๑
๓	ฉางข้าวน้อยเหนือ	๓,๓๙๔	๒๔๘	๔๐	๖๐๓	๑๕๒	๓๐	๓๐	๘๕๙	๔๗๓	๑๒
๔	ฉางข้าวน้อยใต้	๑,๐๙๘	๑๔๗	๒๓	๖๒๒	๑๒๙	๓๓	๓๓	๙๘๐	๒๙๕	๓
๕	หนองหอย	๓,๑๐๖	๓๗๓	๓๘	๔๖๕	๑๑๔	๔๓	๑๓๒	๘๙๔	๒๑๕	๓๒
๖	สบทา	๙๔๐	๓๘	๖	๓๒๐	๙๕	๑๔๗	๙๕	๕๐๕	๒๓๐	๕
๗	ท่าคันโจว	๙๐๕	๒๓๔	๑๙	๒๑๕	๙๔	๑๕๕	๙๔	๖๐๔	๔๗	๔
๘	หนองสลิก	๙๒๕	๓๓๔	๑๙	๓๘๔	๕๗	๒๒๘	๕๗	๕๘๖	๑๒๕	๓๔
๙	หนองผำ	๘๒๕	๑๘๖	๑๙	๒๓๒	๑๐๑	๑๕๘	๑๐๐	๖๑๖	๒๐๕	๔
๑๐	ปากบ่อง	๕๐๕	๙๐	๓๔	๒๑๓	๔๓	๔๖	๔๓	๓๙๔	๓๒๐	๖
รวม		๙,๕๑๓	๑,๘๙๖	๒๓๐	๓,๙๕๘	๑,๐๔๔	๑,๐๓๘	๙๒๙	๖,๖๖๒	๒,๖๙๐	๘๑

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ ลาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

๖.๒ การประมง

ลำดับ	ตำบล	หมู่บ้าน	ปลา		กบ	
			บ่อ	ราย	ตัว	ราย
๑	ป่าซาง	ป่าซาง	๒๗	๒๗	๒๐๐	๓
๒	ป่าซาง	บ้านลือ	๒๐	๒๐	๓๐๐	๓
๓	ป่าซาง	ฉางข้าวน้อยเหนือ	๕๕	๓๕	๐	๐
๔	ป่าซาง	ฉางข้าวน้อยใต้	๔๓	๔๓	๐	๐
๕	ป่าซาง	หนองหอย	๒๕	๒๕	๐	๐
๑	ปากบ่อง	สบทา	๑๐	๑๐	๐	๐
๒	ปากบ่อง	ท่าตันจั่ว	๓	๓	๑๐๐	๑
๓	ปากบ่อง	หนองสลิ	๕	๕	๐	๐
๔	ปากบ่อง	หนองผำ	๔๒	๑๑	๓๒๐	๑
๕	ปากบ่อง	ปากบ่อง	๓	๓	๓๒๐	๓
รวม			๒๓๕	๑๘๔	๑๒๔๐	๕

ที่มา : สำนักงานเกษตรอำเภอป่าซาง จัดยอข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๑

๖.๓ การปศุสัตว์

ลำดับ	ตำบล	หมู่บ้าน	โค		สุกร		ไก่		เป็ด	
			ตัว	ราย	ตัว	ราย	ตัว	ราย	ตัว	ราย
๑	ป่าซาง	ป่าซาง	๒๐	๘	๒๕	๒	๔๕๐	๑๒	๓๐	๓
๒	ป่าซาง	บ้านลือ	๒๕	๗	๗๐	๓	๔๕๓	๔๕	๐	๐
๓	ป่าซาง	ฉางข้าวน้อยเหนือ	๖๕	๑๕	๘๐	๒๕	๓๘๘	๓๘	๐	๐
๔	ป่าซาง	ฉางข้าวน้อยใต้	๘๘	๑๕	๖๐	๒๖	๕๕๐	๔๔	๐	๐
๕	ป่าซาง	หนองหอย	๗๒	๒๔	๕๐	๑๒	๓๓๕	๓๕	๐	๐
๑	ปากบ่อง	สบทา	๒๐	๑๐	๐	๐	๒๐๐	๓๕	๐	๐
๒	ปากบ่อง	ท่าตันจั่ว	๘	๓	๕	๒	๓๐๐	๔๐	๘๐	๒
๓	ปากบ่อง	หนองสลิ	๒๐	๘	๒๐	๓	๒๕๐	๓๒	๐	๐
๔	ปากบ่อง	หนองผำ	๑๑	๓	๒๐๐	๑	๓๐๐	๒๓	๐	๐
๕	ปากบ่อง	ปากบ่อง	๐	๐	๐	๐	๓๐๐	๖๒	๒๐๐	๑
รวม			๓๒๙	๙๘	๕๐๙	๗๔	๓๕๒๖	๓๖๖	๓๑๐	๕

หมายเหตุ : สำนักงานเกษตรอำเภอป่าซาง ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๑

สำเนาถูกต้อง

 (นายสันติ ดาวเวียงกัน)
 หัวหน้าสำนักงานปศุสัตว์เขต ๓

๖.๔ การบริการ

- รีสอร์ท	๒	แห่ง
- ร้านอาหาร	๖๐	แห่ง
- ร้านขายของชำ	๔๕	แห่ง
- ร้านเสริมสวย	๑๘	แห่ง
- สถานีขนส่ง	๑	แห่ง

๖.๕ การท่องเที่ยว

เทศบาลตำบลป่าซางได้เห็นถึงความสำคัญในด้านการส่งเสริม อนุรักษ์ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นอันดีงามให้สืบทอด และส่งเสริมการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมของอำเภอป่าซาง ให้คนรู้จักมากขึ้น ได้มีการส่งเสริมการท่องเที่ยวให้เกิดขึ้นในชุมชน เช่น

๑. ประเพณีสงกรานต์ เพื่อเป็นการฟื้นฟูและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม รวมทั้งประเพณีวิถีชีวิตความเป็นอยู่อันดีงามของชาวอำเภอป่าซาง การละเล่นพื้นเมือง ท้องถิ่นให้คงอยู่คู่กับอำเภอป่าซาง และเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีของข้าราชการภาคเอกชน ผู้นำท้องถิ่น ตลอดจนประชาชนชาวอำเภอป่าซาง ให้ประชาชนได้มีการพบปะสนุกสนานรื่นเริง รวมทั้งเป็นการส่งเสริมการท่องเที่ยวและเผยแพร่ชื่อเสียงของอำเภอป่าซางและจังหวัดลำพูนให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายมากขึ้นทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๒. ประเพณีใส่ขันดอกไม้บูชาเสาอินทขิล เสาหลักเมืองป่าซาง วัดอินทขิล ตำบลป่าซาง อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน โดยสำหรับงานประเพณีใส่ขันดอกไม้บูชาเสาอินทขิล แต่เดิม อินทขิล ตามคำอธิบายในพจนานุกรมนั้นแปลว่า เสาหลัก หรือประตูหน้าเมือง เสาเมือง เสาเขื่อน ซึ่งเสาเมืองป่าซางปัจจุบันตั้งอยู่บริเวณ วัดอินทขิล หมู่ที่ ๑ ต. ป่าซาง อ.ป่าซาง จ.ลำพูน ประชาชนส่วนใหญ่สืบเชื้อสายมาจากชาวไทยยอง และได้มีการทำบุญบูชาเสาอินทขิลเป็นประจำทุกปี และเป็นประเพณีท้องถิ่นที่สืบทอดกันมา

๓. สถานที่สำคัญที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม วัดป่าซางงาม สักการะพระประจำอำเภอป่าซางอันมีนามว่า “พระพุทธมงคลสรการ” พระพุทธรูปปางมารวิชัย มีเรือนแก้ว (คล้ายพระพุทธชินราช) ที่ชาวอำเภอป่าซางให้ความเคารพศรัทธาเสมอมา หอไตรของวัดก็มีความน่าสนใจ โดยมีลักษณะเป็นตึกทึบสองชั้น หลังคาลาดชันแบบล้านนา หน้าต่างชั้นบนมีขนาดเล็ก เขียนลวดลายเทวดา ภายในวิหารมีบุษบกไม้แกะสลัก ซึ่งเป็นของเก่าแก่อายุหลายร้อยปี และเป็นที่ประดิษฐานหลวงพ่อองค์งาม พระพุทธรูปปางมารวิชัยหน้าตักกว้าง ๒ เมตร วิหารแก้ววัดป่าซางงาม เป็นสถาปัตยกรรมที่สร้างขึ้นใหม่ร่วมสมัย แต่ก็โดดเด่นสะดุดตาอย่างที่เดียว มองจากระยะไกลเห็นเป็นแสงระยิบระยับสวยงามมาก นอกจากนี้ยังมีพิพิธภัณฑ์วัดป่าซาง ซึ่งจัดแสดงสิ่งของเครื่องใช้โบราณต่างๆ ให้ได้ชมกันอีกด้วย

๖.๖ อุตสาหกรรม

จำนวนโรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก ๑๐ แห่ง (มีคนงานต่ำกว่า ๑๐ คน หรือมีทรัพย์สินถาวรไม่เกิน ๑ ล้านบาท) กิจการอุตสาหกรรม

๑) การทอผ้า, ย้อมผ้า	๓	แห่ง
๒) ผลิตภัณฑ์	๒	แห่ง
๓) โรงกลึง	๓	แห่ง

สำเนาถูกต้อง

 (นายสันติ ดาวเวียงกัน)
 หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

ธนาคาร	๔	แห่ง	สถานีบริการน้ำมัน	๓	แห่ง
บริษัท	๑๖	แห่ง	ศูนย์การค้า/ห้างสรรพสินค้า	-	แห่ง
ห้างหุ้นส่วนจำกัด	๑	แห่ง	ตลาดสด	๔	แห่ง
ซูเปอร์มาร์เก็ต	๑	แห่ง			

๖.๘ แรงงาน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรที่มีอายุ ๑๕ - ๖๐ ปี อยู่ในกำลังแรงงาน ส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป บางส่วน ไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ รวมทั้งแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ปัญหาที่พบคือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท เพราะในพื้นที่ไม่มี โรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นที่ยู่ออาศัย และพื้นที่ทางการเกษตร

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา

- ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ

วัดจำนวน ๑๑ วัด ได้แก่

๑) วัดพานิชสิทธิการาม	ม. ๑ ต. ป่าซาง	๒) วัดป่าซางงาม	ม. ๑ ต. ป่าซาง
๓) วัดอินทิล	ม. ๑ ต. ป่าซาง	๔) วัดบ้านล้อง	ม. ๒ ต. ป่าซาง
๕) วัดฉางข้าวน้อยเหนือ	ม. ๓ ต. ป่าซาง	๖) วัดฉางข้าวน้อยใต้	ม. ๔ ต. ป่าซาง
๗) วัดหนองหอย	ม. ๕ ต. ป่าซาง	๘) วัดบ้านก้อง	ม. ๑ ต. ปากบ่อง
๙) วัดท่าคันโจว	ม. ๒ ต. ปากบ่อง	๑๐) วัดธรรมสังเวช	ม. ๓ ต. ปากบ่อง
๑๑) วัดหนองผำ	ม. ๔ ต. ปากบ่อง		
สำนักสงฆ์ ๑ แห่ง ได้แก่	สำนักสงฆ์สัมหวาน		

๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

- ประเพณีแข่งเรือยาววัดบ้านก้อง
- ประเพณีลอยกระทง
- ประเพณีสงฆ์น้ำพระธาตุ
- ประเพณีบูชาเสาอินทิล
- ประเพณีสงกรานต์
- วัฒนธรรมท้องถิ่น
- ฟ้อนยอ
- ฟ้อนเทียน
- ฟ้อนเล็บ
- แข่งกลองหลวง
- อาหารพื้นเมือง

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ ดาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น/ภาษาถิ่น

ประชากรผสมกลมกลืนกัน ระหว่างไทยยอง ไทยลื้อ และมอญหรือเม็ง ซึ่งยังพูดภาษาดั้งเดิมเป็นภาษาล้านนา และยังรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นไว้ได้เป็นอย่างดี ภาษาพูดดั้งเดิม(ท้องถิ่น) ได้แก่ ภาษาไทยยอง ภาษาไทยลื้อ

๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ประชาชนในเขตเทศบาลได้ผลิตของใช้พื้นเมืองขึ้นใช้ในครัวเรือนและจำหน่าย ได้แก่ เสื้อผ้าพื้นเมือง ผ้าไหม ของที่ระลึกจากผ้าพื้นเมือง ผ้าฝ้ายหอมมือ ดอกไม้จากดินหอม

๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

๘.๑ น้ำ มีแหล่งน้ำธรรมชาติ คือ แม่น้ำทา แม่น้ำกวัง และแม่น้ำปิง ประชาชนในเขตตำบลป่าซางสามารถใช้ทรัพยากรน้ำจากแม่น้ำทา ซึ่งใช้ได้ดีเฉพาะในช่วงฤดูฝนเพราะสภาพพื้นดินของแม่น้ำทาเป็นดินทราย ไม่สามารถกักเก็บน้ำได้นาน ส่วนฤดูหนาวและฤดูร้อนปริมาณน้ำจะมีปริมาณน้อย จึงไม่เพียงพอต่อการใช้งานในภาคการเกษตร เกษตรกรส่วนใหญ่จึงสูบน้ำได้ดินมาใช้ในการเพาะปลูก ประชาชนในเขตตำบลป่าบ่อ สามารถใช้ทรัพยากรน้ำจาก แม่น้ำกวัง และแม่น้ำปิง ซึ่งสามารถกักเก็บน้ำได้ดี นำมาใช้ในการเพาะปลูก และเลี้ยงปลาในกระชัง ส่วนคุณภาพน้ำในปัจจุบันปัญหาน้ำเสียที่เกิดขึ้นภายในเขตเทศบาล ยังไม่พบปัญหามากนัก เพราะในเขตเทศบาลไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ปัญหาน้ำเสียที่พบ ส่วนใหญ่เกิดจากอาคารบ้านเรือน และน้ำเสียจากโรงงานย้อมผ้าบาติก ซึ่งเทศบาลตำบลป่าซางได้จัดตั้งศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ ร้องเรียน รวมทั้งมีการออกเทศบัญญัติควบคุมการทิ้งน้ำเสียได้ในระดับหนึ่ง

๘.๒ ป่าไม้ ในเขตเทศบาลไม่มีป่าไม้

๘.๓ ภูเขา ในเขตเทศบาลไม่มีภูเขา

๘.๔ ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พื้นที่ของเทศบาลตำบลป่าซาง ส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานที่ประกอบการตามลำดับ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ ยังอุดมสมบูรณ์ ประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลัก มีการทำสวนลำไย และ ทำนาได้ปีละ ๒ ครั้ง คือ นาปีและนาปรัง น้ำในการเกษตรก็ต้องรอฤดูฝน มีแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ แก้ปัญหาโดยการขุดเจาะบ่อบาดาลเพื่อนำน้ำได้ดินมาใช้ในการเกษตร สามารถเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้น

ในด้านมลภาวะทางอากาศและเสียง ในช่วงฤดูแล้งของทุกปีจะพบปัญหาหมอกควัน ซึ่งสาเหตุส่วนใหญ่มาจากควันไฟป่าบนพื้นที่ตำบล ปัญหาหมอกควันส่งผลกระทบต่อทุกจังหวัด ในภาคเหนือตอนบน การแก้ไขปัญหามอกควันในพื้นที่เทศบาลก็โดยการณรงค์ห้ามเผาวัชพืช ขยะกิ่งไม้ ฯลฯ และการรณรงค์ให้ประชาชนป้องกันควันโดยการสวมหน้ากากอนามัย ส่วนมลภาวะทางอากาศด้านอื่นๆ ก็มีปัญหากลั่นเหม็นจากการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ ปัญหากลั่นเหม็นจากท่อระบายน้ำ ปัญหาฝุ่นละอองจากโรงงานอบลำไย และปัญหาด้านเสียงที่เกิดจากรถบรรทุกและร้านอาหาร ซึ่งเทศบาลได้เข้าดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวนั้น ฝุ่น และเสียงแล้ว

สำเนาถูกต้อง


(นายสันติ ดาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

สภาพปัญหา / ความต้องการ

จากการสอบถามผู้นำท้องถิ่นของเทศบาลตำบลป่าซาง ผลปรากฏว่าเทศบาลตำบลป่าซาง มีปัญหาและความต้องการที่รอรับการแก้ไข ได้แก่ โครงการที่จะนำมาพัฒนาเทศบาลจำนวนมาก แต่ได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ การพิจารณาคัดเลือกโครงการ/กิจกรรม ไม่ได้พิจารณาจากความจำเป็นเร่งด่วน การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ส่วนใหญ่ไม่มองภาพรวมเทศบาล แต่จะเสนอเฉพาะความจำเป็นของชุมชนตนเองทำให้เกิดความขัดแย้งในการคัดเลือกโครงการ/กิจกรรม เครื่องมือเครื่องใช้ในการดำเนินการพัฒนายังไม่เพียงพอต่อการให้บริการขาดบุคลากรที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้าน และผู้บริหาร สมาชิกสภา และเจ้าหน้าที่ ทำงานโดยขาดการประสานงานที่ดี ทำให้เกิดความล่าช้า

ผู้นำท้องถิ่น ได้เสนอแนะแนวทางสำหรับการพัฒนาเทศบาลตำบลป่าซาง และการดำเนินงาน ได้แก่ การเร่งทำความเข้าใจกับประชาชนเพื่อให้เกิดความสนใจในการจัดทำแผนการพัฒนาร่วมกับเทศบาลอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ลงพื้นที่สำรวจตรวจสอบเพื่อค้นหาปัญหาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การแก้ไขปัญหา รวดเร็ว ตรงตามความต้องการของประชาชน ควรจัดประชุมประชาคมพบปะประชาชนทุกหมู่บ้าน/ชุมชน เป็นประจำทุกปี เพื่อรับทราบถึงปัญหา ความต้องการ และข้อเสนอแนะ แนวคิดต่าง ๆ มีการประชาสัมพันธ์การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ให้กับประชาชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และจัดส่งแผนพัฒนาท้องถิ่นให้กับผู้นำชุมชน เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบอย่างทั่วถึง จัดส่งเจ้าหน้าที่รับผิดชอบเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ อย่างสม่ำเสมอ ดำเนินการจัดหา วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานให้เพียงพอต่อปริมาณบุคลากร และต่อปริมาณงาน และผู้บริหารควรติดตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอเพื่อไม่ให้เกิดความล่าช้า

จากการสอบถามประชาชนในเขตเทศบาลตำบลป่าซาง ผลปรากฏว่าเทศบาลตำบลป่าซาง มีปัญหาและความต้องการที่รอรับการแก้ไข ได้แก่ ปัญหาเรื่องงบประมาณไม่เพียงพอ การพัฒนาบางด้านยังไม่ตรงตามความต้องการของชุมชน ไม่เป็นไปตามลำดับและกระจุกตัวอยู่เฉพาะบางหมู่บ้านประชาชนไม่ให้ความสนใจในการพัฒนา ขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาตามแผนชุมชน ขาดการประสานงานที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่กับประชาชน ขาดการวางแผนที่ดี การทำงานล่าช้า การบริการสาธารณะที่เทศบาลได้ดำเนินการไม่มีคุณภาพ ขาดเสียหายน และไม่สามารถแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานยังไม่ครอบคลุม ครอบคลุมหมู่บ้าน และการประชาสัมพันธ์กิจกรรม แผนงานหรือโครงการต่างๆ ของเทศบาล ยังไม่ทั่วถึง

ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของชุมชน ได้แก่ การจัดหางบประมาณให้เพียงพอ กระจายการพัฒนาให้ทั่วถึงทุกชุมชน จัดทำแผนพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของชุมชน ผู้บริหารทำงานด้วยความโปร่งใส ดำเนินการตามนโยบาย ให้ความสำคัญและเร่งดำเนินการตามที่ให้ไว้แก่ประชาชน มีการกำหนดนโยบาย แผนงาน หรือกิจกรรมอย่างเป็นรูปธรรมการลงพื้นที่ต้องคอยชี้แนะ และตอบข้อสงสัยด้วยความเต็มใจ และข้อมูลที่ให้แก่ประชาชนต้องเป็นข้อมูลที่จริงด้วย ควรมีการประชาสัมพันธ์ สร้างความรู้ ความเข้าใจ และประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับจากการร่วมเสนอโครงการพัฒนา และหลังจากการทำแผนแล้วเทศบาลควรต้องจัดสรรงบประมาณลงสู่พื้นที่อย่างทั่วถึง และโดยเร็ว เพราะหากมีการทำแผนพัฒนาทุกๆ ปี แต่โครงการไม่ได้รับการตอบสนอง จะทำให้ประชาชนเกิดความเบื่อหน่าย ขออะไรก็ไม่ได้รับการพิจารณา และบางครั้งอาจนำไปเปรียบเทียบกับชุมชนอื่น ที่ได้รับการพัฒนา ทำให้ประชาชนไม่อยากจะร่วมเสนอแนวทางการพัฒนา และอาจนำไปสู่ความไม่สามัคคีระหว่างชุมชนได้และมีระบบการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(นายสันติ คำเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาเทศบาลตำบลป่าซาง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง และเป็นการตอบสนองความต้องการของประชาชน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเกิดความพึงพอใจ โดยยึดหลักตามกระแสพระราชดำรัส “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” และยึดหลักความโปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินการ ดังนี้

๑. ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ลงพื้นที่สำรวจตรวจสอบเพื่อค้นหาปัญหาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การแก้ไขปัญหารวดเร็ว ตรงตามความต้องการของประชาชน

๒. การจัดประชุม ทบทวนประชาชนทุกหมู่บ้าน/ชุมชน เป็นประจำทุกปี เพื่อรับทราบถึงปัญหา ความต้องการ และข้อเสนอแนะ แนวคิดต่าง ๆ เปิดโอกาสให้ประชาชน เสนอโครงการ/กิจกรรมที่เกิดประโยชน์ต่อชุมชน เพื่อนำมาพิจารณาร่วมกัน เป็นการวางแผนการพัฒนา เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาพื้นที่ เป็นการบริการในเชิงรุก การสะท้อนปัญหา ๒ ทาง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใส คล่องตัว และรวดเร็ว เพื่อรับฟังความคิดเห็นและการแก้ไขปัญหามาของประชาชนในท้องถิ่น ให้ตรงตามเป้าหมายและความต้องการ ส่งเสริม การสนับสนุนให้ทุกหมู่บ้าน/ชุมชน มีการจัดทำแผนชุมชนและพัฒนาคุณภาพแผนชุมชน สำหรับเป็นรากฐานและแนวทางการพัฒนาภายใต้กระบวนการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น และแผนพัฒนาจังหวัด ด้วยการบูรณาการร่วมกันทั้ง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน และภาคอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๓. การจัดประชุม โดยการแต่งตั้งคณะทำงานร่วมกัน ทั้ง ภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน เพื่อสรุปผลจากการประชุมประชาคมหมู่บ้าน/ชุมชน เพื่อพิจารณากลับกรอง โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่ประชาชนแต่ละหมู่บ้านเสนอเข้ามาเพื่อบรรจุในแผนพัฒนาท้องถิ่น ก่อนที่จะนำเข้าสู่ที่ประชุมคณะกรรมการชุดต่าง ตามระเบียบฯ ต่อไป

๔. การประชาสัมพันธ์การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ให้กับประชาชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และจัดส่งแผนพัฒนาท้องถิ่นให้กับผู้นำชุมชน เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบอย่างทั่วถึง

๕. การแต่งตั้งผู้แทนกลุ่ม/องค์กรในชุมชน เป็นคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น

๖. จัดส่งเจ้าหน้าที่ ที่รับผิดชอบเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ อย่างสม่ำเสมอ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาเทศบาลตำบลป่าซางนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไข พัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน ซึ่งการพัฒนาจะเจริญก้าวหน้าจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาร่วมกันพัฒนากันอย่างจริงจังเทศบาลได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนากรท้องถิ่นของเทศบาลตำบลป่าซางนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและการกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ของตำบลป่าซาง คือ “เทศบาลตำบลป่าซาง มั่งคั่งพัฒนา ให้ประชาชนมีความสุขอย่างยั่งยืน” ประกอบกับนโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่นที่ตั้งอยู่บนกรอบและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๘๖ มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายเทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

(๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

(๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ ดาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

สิ่งปฏิรูป

(๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและ

(๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

(๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

(๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

(๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลป่าซาง กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม วัฒนธรรมและคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการศึกษา และการกีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านระบบสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการเมือง-การบริหาร

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ รวมทั้งกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์พัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคต ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. มีเส้นทางคมนาคมสายหลักเชื่อมโยงสามสาย คือทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๐๖ ทางหลวงจังหวัดหมายเลข ๑๐๓๒ และ ๑๑๕๖ ถนน คสม./คสล. ครอบคลุมเกือบทุกพื้นที่ มีเส้นทางคมนาคมขนส่ง ที่สะดวก รวดเร็ว มีประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้านและประปาภูมิภาค ทุกบ้านเรือนมีไฟฟ้าใช้ มีไฟฟ้าสาธารณะเกือบทุกสาย มีแหล่งน้ำที่เพียงพอ มีโทรศัพท์สาธารณะและคลื่นโทรคมนาคมอย่างทั่วถึง มีพนักงานดับเพลิงที่มีความสามารถป้องกัน ความเสียหายจากอุทกภัย

๒. เป็นฐานการผลิตพืชเศรษฐกิจที่สำคัญโดยเฉพาะ ลำไย ข้าว กระเทียม มีการอุดหนุนกลุ่มอาชีพชุมชน มีแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม คือ เมืองเก่าเวฬุคาม/วัด มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน เป็นฐานการผลิตด้านหัตถกรรมที่สำคัญ เช่น หัตถกรรมผ้าทอ ผ้าบาติก จักรสาน เป็นแหล่งชุมชนและแหล่งเศรษฐกิจของอำเภอป่าซาง

สำเนาถูกต้อง

 (นายสันติ ดาวเวียงกัน)
 หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

๓. มีความโดดเด่นด้านวัฒนธรรม ประเพณีเก่าแก่ ประชาชนมีวิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่เรียบง่ายบ้านเมืองสงบสุข น่าอยู่น่าอาศัย มีวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีคุณค่า เป็นเมืองเก่า เวหุคาม และศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุเข้มแข็ง ประชาชนให้ความสำคัญต่อผู้สูง อายุ เด็ก คนพิการและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส มีความเป็นสังคมกึ่งเมืองกึ่งชนบท

๔. ประชาชนมีความตระหนักถึงความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เทศบาลให้ความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีแม่น้ำไหลผ่าน ๓ สาย คือ แม่น้ำปิง,แม่น้ำท่า และแม่น้ำกวัง มีการศึกษาและออกแบบระบบบำบัดน้ำเสียรวมและเตรียมการเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนเมืองในอนาคต

๕. ให้ความสำคัญกับการศึกษา และการกีฬามากขึ้น มีการส่งเสริมด้านการ ศึกษา และกีฬา เป็นอย่างดี มีสนามกีฬาขนาดใหญ่ในเขตเทศบาล มีชมรมกีฬาพนักงานลูกจ้างและ ประชาชนของเทศบาล มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ ของเทศบาล มีการอุดหนุนสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอน มีศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้เทคโนโลยีของชุมชน มีห้องสมุดเทศบาลตำบลป่าซางและแหล่งเรียนรู้ชุมชน

๖. ประชาชนส่วนใหญ่มีสุขภาพกายและจิตที่ดี ไม่มีโรคระบาดในเขต เทศบาลมีการระงับและ ป้องกันโรคติดต่ออย่างทันทั่วทั้งที่ ประชาชนให้ความสำคัญต่อเรื่องสุขภาพอนามัยมากขึ้น โดยมีการอุดหนุน งบประมาณหน่วยงานสาธารณสุขในเขตเทศบาล บุคลากรมีความรู้ด้านสาธารณสุขของเทศบาล มีการจัดตั้ง หน่วยแพทย์ฉุกเฉินของเทศบาลในการบริการประชาชน

๗. ประชาชนให้ความสำคัญต่อการเมืองท้องถิ่น และเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน เทศบาลมากขึ้น ไม่มีคดีอาชญากรรมร้ายแรง ปัญหายาเสพติดลดลง มีการจัดตั้งศูนย์บริการประชาชน รับเรื่องราวร้องทุกข์เพื่อทำการตรวจสอบการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. การให้บริการด้านการขนส่งสาธารณะ ยังไม่ครอบคลุมถนนทางหลวงจังหวัดหมายเลข ๓๐๓๒ และถนน คสม./คสล. บางสายขาดหรือระบายน้ำ ถนน สะพานบางสายคับแคบ

๒. การจัดการแหล่งน้ำยังไม่ดีพอและไม่เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน และการขยายตัว ของชุมชน

๓. น้ำบาดาลมีฟลูออไรด์มาก

๔. ไฟฟ้าสาธารณะ (ไฟกิ่ง) ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่โดยเฉพาะถนนตัดใหม่

๕. พิษผลทางการเกษตรราคาตกต่ำ ผลผลิตทางการเกษตรขาดการบริหารจัดการทางด้านการตลาดอย่างเป็นระบบ ขาดตลาดกลางการเกษตรผู้ประกอบการรายย่อย วิสาหกิจชุมชนขาดความรู้ด้านการผลิต การตลาดสู่มาตรฐานสากล และไม่นิยมสร้างมูลค่าเพิ่ม

๖. กลุ่มอาชีพขาดความเข้มแข็งและยั่งยืนและไม่มีตลาดรองรับสินค้าพื้นเมืองที่แน่นอน

๗. งบประมาณไม่เพียงพอในการขุดค้น พื้นฟูโบราณสถานเวหุคาม

๘. การประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยวยังไม่ทั่วถึง

๙. จำนวนผู้สูงอายุ,ผู้ด้อยโอกาส,คนพิการ เพิ่มขึ้น

๑๐. ประชาชนขาดความรู้และโอกาสการเข้าถึงฐานความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการพัฒนาต่างๆ

๑๑. ประชาชนไม่ให้ความสนใจด้านศิลปวัฒนธรรม เอกลักษณ์เมืองเก่าเวหุคามเท่าที่ควร และงบประมาณในการบริหารจัดการมีจำกัด

๑๒. ขาดระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติในชุมชนที่ดี อีกทั้งงบประมาณที่ใช้ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมจำนวนมาก ประชาชนที่มีความรู้ ความเข้าใจเรื่อง การจัดการสิ่งแวดล้อมมี น้อย

สำเนาถูกต้อง
(นายสันติ ดาวเรืองกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๑๓. ไม่มีพื้นที่สาธารณะในการจัดทำ สวนสาธารณะเพื่อส่งเสริมสุขภาพประชาชนและสิ่งแวดล้อม สถานที่และอุปกรณ์กีฬาไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนและชุมชนยังไม่มีสนามอุปกรณ์กีฬา และอิมจันทร์ที่ได้มาตรฐาน

๑๔. สถานที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้านและที่ทำการชุมชนเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้หมู่บ้าน/ชุมชน ยังไม่เพียงพอ

๑๕. บุคลากรด้านสาธารณสุขมีน้อย

๑๖. งบประมาณในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่กิจการของเทศบาลมีจำนวนจำกัด

๑๗. ประชาชนบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจที่แท้จริงเกี่ยวกับกิจการของเทศบาลระเบียบ/กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องในปัจจุบัน ไม่เอื้อต่อการบริหารและมีข้อจำกัดมากขึ้น

๑๘. ขาดระบบการคัดแยกขยะที่ดี

โอกาส (Opportunities : O)

๑. การแข่งขันทางการเมืองยังมีไม่มาก ไม่มีความขัดแย้งเรื่องผลประโยชน์ในท้องถิ่น

๒. ตลาดรองรับพืชเศรษฐกิจมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นจากการทำ FTA

๓. มีตลาดเสรีทางการค้าเพิ่มขึ้น

๔. เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และข้อมูลข่าวสารที่เปิดกว้าง

๕. สังคมมีความเอื้ออาทร ดูแลคนในครอบครัว ผู้สูงอายุ

๖. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ

๗. นโยบายการพัฒนาของรัฐบาล สนับสนุนแนวทางการแก้ไขวิกฤติทางการเมืองและการบริหาร ยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สร้างความเข้มแข็งให้กับสังคมบนพื้นฐานของคุณธรรม ส่งเสริมผลประโยชน์ของชาติเสริมสร้างความเข้าใจและความเชื่อมั่นของประชาคมระหว่างประเทศ และสร้างความเข้มแข็งให้คนในชาติ

๘. รัฐบาลบริหารงานโดยเน้นหลักคุณธรรม โปร่งใส สุจริต และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความสมานฉันท์ สามารถป้องกัน บรรเทาและแก้ไขปัญหาที่สำคัญของชาติ โดยน้อมนำแนวทางพระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา”

๙. มีการส่งเสริมทางด้านเทคโนโลยี สารสนเทศอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

๑๐. มีการจัดตั้ง IT CITY เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทางด้านการเรียนรู้สำหรับเด็กและเยาวชน

๑๑. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจและสนใจสถานการณ์บ้านเมือง

๑๒. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

อุปสรรค (Threat : T)

๑. การเมืองระดับชาติไม่มีเสถียรภาพส่งผลต่อการเมืองท้องถิ่น

๒. การขยายพื้นที่ปลูกสำเภาในหลายจังหวัด รวมทั้งประเทศจีน ที่เป็นคู่แข่งทางการค้า

๓. สำเภาผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้า (FTA) และการค้า (WTO) ของจีนส่งผลกระทบต่อพืชเศรษฐกิจโดยเฉพาะ กระเทียม หอมแดง

๔. ระบบเศรษฐกิจขึ้นอยู่กับการณ์เมืองมากเกินไป ไม่สามารถควบคุมได้

๕. รายได้เท่าเดิมแต่สินค้าและบริการมีราคาแพงขึ้นส่งผลให้การออมลดลง

๖. พืชผลทางการเกษตรมีราคาตกต่ำเนื่องจากมีคู่แข่งและปริมาณผลผลิตมากขึ้น

๗. ปัญหาโรคเอดส์อยู่ในระดับสูงการแพร่ระบาดของยาเสพติดมีประชากรวัยพึ่งพิงสูงเป็นข้อจำกัด ด้านการพัฒนา

๘. สังคมมีการแข่งขันที่สูงขึ้นในทุกๆด้าน ทำให้ขาดความรักความอบอุ่นในครอบครัว

๙. ปัญหายาเสพติดยังไม่หมดสิ้นไป

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ ดาวเรืองกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๑๐. ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดคุณธรรมจริยธรรม

๑๑. การกิจถ่ายโอนยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร อันเนื่องมาจากมีขั้นตอนกระบวนการทางระเบียบกฎหมายที่เพิ่มขึ้น เป็นอุปสรรคต่อการกระจายอำนาจแก่ท้องถิ่น

๑๒. ประชาชนทั่วไปยังขาดความรู้ ความเข้าใจถึงฐานความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เอื้อต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ

๑๓. ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสูง

ในการดำเนินการตามภารกิจของเทศบาล กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด นโยบายรัฐบาลแผนพัฒนาจังหวัด อำเภอ และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยแยกเป็นด้านตามภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง

ปฏิกูล

- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ป้องกันโรคและป้องกันโรคติดต่อ
- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน / สังคม / การรักษาความ

สงบเรียบร้อย

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- การท่องเที่ยว
- การผังเมือง
- ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ ดาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง คือ การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ตั้งกลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มเยาวชน และกลุ่มพลังมวลชนต่างๆในหมู่บ้าน เพื่ออนุรักษ์ บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจ ของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- สนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
- ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการจัดทำมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาในท้องถิ่น
- ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

- ให้บริการเอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

- การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของเทศบาลตำบลป่าซางได้ ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาสี่ปี นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลป่าซางเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลป่าซางจะดำเนินการ

๑. เทศบาลตำบลป่าซาง มีภารกิจหลัก ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

- การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- การพัฒนาการเมืองการบริหารจัดการองค์การ
- ส่งเสริมการศึกษา
- การพัฒนาและรักษาสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ
- การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- การส่งเสริมอาชีพ การมีรายได้ การจัดให้มีตลาดสำหรับจำหน่ายสินค้า
- การจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๒. เทศบาลตำบลป่าซาง มีภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

- การส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬา
- การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรี และคนชรา
- การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- การส่งเสริมการเกษตร และสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ในการรักษาความสะอาดเป็น

ระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ลำเนาอุทิศ

 (นายสันติ คาวเวียงกัน)
 หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของเทศบาลตำบลป่าซาง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร หรือโครงการ ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก *Strengths* หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

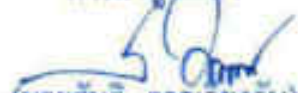
๑.๒ W มาจาก *Weaknesses* หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กรซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก *Opportunities* หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก *Threats* หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

สำเนาถูกต้อง


(นายสันติ คาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

สรุปปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม
๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ
๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไขปัญห

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
 ๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
 ๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
 ๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่
- ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิภริยาสนองตอบ ต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ ดาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลป่าซาง

จากการที่เทศบาลตำบลป่าซาง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลป่าซาง ได้กำหนดตำแหน่งของ พนักงานเทศบาล พนักงานครูผู้ดูแลเด็ก ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลป่าซาง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และ ราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่กอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการ ปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของ เทศบาล

กองคลัง มีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บ รักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงิน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การ จัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทลง ประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล ทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อม บำรุงรักษา การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวม ประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และ ยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานให้ เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ว่าด้วยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งกฎหมายอื่นใดที่ เกี่ยวข้อง พัฒนาและปรับปรุงงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การอาชีวอนามัย การส่งเสริมสุขภาพ การ ควบคุมป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ การพัฒนาพฤติกรรม อนามัย การสุขาภิบาลและอนามัย สิ่งแวดล้อม จัดให้มีบริการเผยแพร่ความรู้ทางด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองผู้บริโภค จัดบริการงานศูนย์บริการสาธารณสุข รักษาความสะอาด การจัดการขยะมูลฝอย และ ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

กองวิชาการและแผนงาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับ การวิเคราะห์ นโยบายและแผน เพื่อประกอบการกำหนดนโยบายในการจัดทำแผน หรือโครงการติดตามประเมินผลการ ดำเนินงานตามแผนและโครงการต่างๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบายหรือแผนงาน และโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร หรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้อาจเป็นนโยบายของเทศบาล โครงการระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรม หรือระดับจังหวัดแล้วแต่กรณี และงานเผยแพร่นโยบายข่าวสารของเทศบาล เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของชาติและท้องถิ่น งานสารนิเทศศึกษา วิเคราะห์วิจัย วางแผนด้านประชาสัมพันธ์ งานนิติการ พิจารณาวินิจฉัยข้อกฎหมาย ร่างและพิจารณาตรวจ ร่างเทศบัญญัติ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและ คำสั่งที่เกี่ยวข้อง จัดทำนิติกรรม งานสอบสวนดำเนินการเกี่ยวกับวินัยของเทศบาล และการร้องทุกข์หรือ อุทธรณ์ สอบสวนและเปรียบเทียบการกระทำที่ละเมิดเทศบัญญัติและงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับ มอบหมาย

(นายสันติ ดาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุน บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาชุมชน การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมอาชีพ งานพัฒนา อาชีพ กลุ่มสตรี งานบริการผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบ เกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจสอบบัญชี เอกสารการ เบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุ และการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและ ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ -๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลป่าซาง อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
๑	สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานส่งเสริมการเกษตร - งานการเจ้าหน้าที่ - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานเลขา - งานรัฐพิธี - งานกิจการสภา - งานอาคารและสถานที่ - งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานบัตรประจำตัวประชาชน - งานรักษาความสงบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานเทศกิจ	สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานส่งเสริมการเกษตร - งานการเจ้าหน้าที่ - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานเลขา - งานรัฐพิธี - งานกิจการสภา - งานอาคารและสถานที่ - งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานบัตรประจำตัวประชาชน - งานรักษาความสงบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานเทศกิจ	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม วัฒนธรรมและ คุณภาพชีวิต - ด้านบริหารทั่วไป แผนงาน บริหารงานทั่วไป สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการเมือง-การบริหาร - ด้านบริหารงานทั่วไป - แผนงานการรักษาความสงบภายใน

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ ดาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
๒	กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง - งานธุรการ - งานสารบรรณ ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานทะเบียนพาณิชย์ ๒.๓ ฝ่ายที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง - งานธุรการ - งานสารบรรณ ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานทะเบียนพาณิชย์ ๒.๓ ฝ่ายที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการเมือง-การบริหาร - ด้านบริหารงานทั่วไป
๓	กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง ๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานศูนย์เครื่องจักรกล - งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ - งานควบคุมและตรวจสอบการบำบัดน้ำเสีย - งานธุรการ - งานสารบรรณ	กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง ๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานศูนย์เครื่องจักรกล - งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ - งานควบคุมและตรวจสอบการบำบัดน้ำเสีย - งานธุรการ - งานสารบรรณ	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ - ด้านการบริการชุมชนและสังคม แผนงานเคหะและชุมชน สำเนาถูกต้อง  (นายสันติ คาวเวงกัน) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
๔	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสัตวแพทย์ - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานกำจัดสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสัตวแพทย์ - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานกำจัดสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ด้านบริการชุมชนและสังคม แผนงานสาธารณสุข - เศรษฐกิจชุมชน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านระบบสาธารณสุข - ด้านบริการชุมชนและสังคม แผนงานสาธารณสุข
๕	กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา - งานควบคุมการเรียนการสอน - งานจัดหาวัสดุอุปกรณ์ - งานติดตามประเมินผล - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานการศึกษาขั้นพื้นฐานและตามอัธยาศัย - งานพิธีทางศาสนา - งานกิจกรรมกีฬาและนันทนาการและการฝึกอบรม - งานประเพณีวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา - งานแผนและโครงการ - งานระบบสารสนเทศ - งานพัสดุ	กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา - งานควบคุมการเรียนการสอน - งานจัดหาวัสดุอุปกรณ์ - งานติดตามประเมินผล - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานการศึกษาขั้นพื้นฐานและตามอัธยาศัย - งานพิธีทางศาสนา - งานกิจกรรมกีฬาและนันทนาการและการฝึกอบรม - งานประเพณีวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา - งานแผนและโครงการ - งานระบบสารสนเทศ - งานพัสดุ	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว - ด้านการบริการชุมชนและสังคม แผนงานการศึกษา สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม วัฒนธรรมและคุณภาพชีวิต - ด้านการบริการชุมชนและสังคม แผนงานการศึกษา - แผนงานการศึกษา วัฒนธรรมและนันทนาการ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทางการศึกษา และการกีฬา - ด้านบริการชุมชนและสังคม แผนงานการศึกษา - แผนงานการศึกษา วัฒนธรรมและนันทนาการ สำเนาถูกต้อง  (นายสันติ ดาวเวียงกัน) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
๖	กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานกิจการสตรี เด็ก เยาวชน และคนชรา - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานพัฒนาชุมชนเมือง - งานส่งเสริมอาชีพ - งานสร้างความเข้มแข็งชุมชน	กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานกิจการสตรี เด็ก เยาวชน และคนชรา - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานพัฒนาชุมชนเมือง - งานส่งเสริมอาชีพ - งานสร้างความเข้มแข็งชุมชน	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว - แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม วัฒนธรรมและคุณภาพชีวิต - แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน - ด้านการดำเนินงานอื่น แผนงานงบกลาง
๗	กองวิชาการและแผนงาน ๗.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน - งานจัดทำงบประมาณ - งานธุรการ - งานสารบรรณ ๗.๒ ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานบริการข้อมูลข่าวสารราชการ ส่วนท้องถิ่น - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานรับเรื่องร้องทุกข์ - งานตราเทศบัญญัติที่ไม่ใช่เรื่องงบประมาณประจำปี - งานนิติกรรมสัญญา	กองวิชาการและแผนงาน ๗.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน - งานจัดทำงบประมาณ - งานธุรการ - งานสารบรรณ ๗.๒ ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานบริการข้อมูลข่าวสารราชการ ส่วนท้องถิ่น - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานรับเรื่องร้องทุกข์ - งานตราเทศบัญญัติที่ไม่ใช่เรื่องงบประมาณประจำปี - งานนิติกรรมสัญญา	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว - ด้านบริหารทั่วไป แผนงานบริหารงานทั่วไป สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการเมือง-การบริหาร - ด้านบริหารงานทั่วไป
๘	หน่วยตรวจสอบภายใน	หน่วยตรวจสอบภายใน	

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลป่าซาง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยการนำวิสัยทัศน์การพัฒนา นโยบายของผู้บริหารและยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลป่าซาง มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดอัตรากำลัง ดังนี้

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ ดาวเวงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

วิสัยทัศน์ของตำบลป่าขาว

“เทศบาลตำบลป่าขาว มุ่งมั่นพัฒนา ให้ประชาชนมีความสุขที่ยั่งยืน”

ประกอบกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ มาตรา ๕๐ ดังนี้

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
๓. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๖. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๘. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลป่าขาว ได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม วัฒนธรรมและคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการศึกษา และการกีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านระบบสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการเมือง-การบริหาร

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์พัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคต ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. มีเส้นทางคมนาคมสายหลักเชื่อมโยงสามสาย คือทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๐๖ ทางหลวงจังหวัดหมายเลข ๑๐๓๒ และ ๑๑๕๖ ถนน คสม./คสล. ครอบคลุมเกือบทุกพื้นที่ มีเส้นทางคมนาคมขนส่ง ที่สะดวก รวดเร็ว มีประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้านและประปาภูมิภาค ทุกบ้านเรือนมีไฟฟ้าใช้ มีไฟฟ้าสาธารณะเกือบทุกสาย มีแหล่งน้ำที่เพียงพอ มีโทรศัพท์สาธารณะและคลื่นโทรคมนาคมอย่างทั่วถึง มีพนักงานดับเพลิงที่มีความสามารถป้องกัน ความเสียหายจากอุทกภัย

๒. เป็นฐานการผลิตพืชเศรษฐกิจที่สำคัญโดยเฉพาะ ลำไย ข้าว กระเทียม มีการอุดหนุนกลุ่มอาชีพชุมชน มีแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม คือ เมืองเก่าเวหุคาม/วัด มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน เป็นฐานการผลิตด้านหัตถกรรมที่สำคัญ เช่น หัตถกรรมผ้าทอ ผ้าบาติก จักรสาน เป็นแหล่งชุมชนและแหล่งเศรษฐกิจของอำเภอป่าขาว

๓. มีความโดดเด่นด้านวัฒนธรรม ประเพณีเก่าแก่ ประชาชนมีวิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่เรียบง่ายบ้านเมืองสงบสุข น่าอยู่น่าอาศัย มีวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีคุณค่า เป็นเมืองเก่าเวหุคาม และศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุเข้มแข็ง ประชาชนให้ความสำคัญต่อผู้สูง อายุ เด็ก คนพิการและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส มีความเป็นสังคมกึ่งเมืองกึ่งชนบท

(นายสันติ ดาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๔. ประชาชนมีความตระหนักถึงความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เทศบาลให้ความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีแม่น้ำไหลผ่าน ๓ สาย คือ แม่น้ำปิง,แม่น้ำทา และแม่น้ำกวัง มีการศึกษาและออกแบบระบบบำบัดน้ำเสียรวมและเตรียมการเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนเมืองในอนาคต

๕. ให้ความสำคัญกับการศึกษา และการกีฬามากขึ้น มีการส่งเสริมด้านการ ศึกษา และกีฬา เป็นอย่างดี มีสนามกีฬาขนาดใหญ่ในเขตเทศบาล มีชมรมกีฬาพนักงานลูกจ้างและ ประชาชนของเทศบาล มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ ของเทศบาล มีการอุดหนุนสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอน มีศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้เทคโนโลยีของชุมชน มีห้องสมุดเทศบาลตำบลป่าซางและแหล่งเรียนรู้ชุมชน

๖. ประชาชนส่วนใหญ่มีสุขภาพกายและจิตที่ดี ไม่มีโรคระบาดในเขต เทศบาลมีการระงับและ ป้องกันโรคติดต่ออย่างทันทั่วทั้งที่ ประชาชนให้ความสำคัญต่อเรื่องสุขภาพอนามัยมากขึ้น โดยมีการอุดหนุน งบประมาณหน่วยงานสาธารณสุขในเขตเทศบาล บุคลากรมีความรู้ด้านสาธารณสุขของเทศบาล มีการจัดตั้ง หน่วยแพทย์ฉุกเฉินของเทศบาลในการบริการประชาชน

๗. ประชาชนให้ความสำคัญต่อการเมืองท้องถิ่น และเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน เทศบาลมากขึ้น ไม่มีคดีอาชญากรรมร้ายแรง ปัญหายาเสพติดลดลง มีการจัดตั้งศูนย์บริการประชาชนรับ เรื่องราร้องทุกข์เพื่อทำการตรวจสอบการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. การให้บริการด้านการขนส่งสาธารณะ ยังไม่ครอบคลุมถนนทางหลวงจังหวัดหมายเลข ๓๐๓๒ และถนน คสม./คสล. บางสายขาดหรือระบายน้ำ ถนน สะพานบางสายคับแคบ

๒. การจัดการแหล่งน้ำยังไม่ดีพอและไม่เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน และการขยายตัว ของชุมชน

๓. น้ำบาดาลมีฟลูออไรด์มาก

๔. ไฟฟ้าสาธารณะ (ไฟกิ่ง) ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่โดยเฉพาะถนนตัดใหม่

๕. พืชผลทางการเกษตรราคาตกต่ำ ผลผลิตทางการเกษตรขาดการบริหารจัดการทางด้านการตลาดอย่างเป็นระบบ ขาดตลาดกลางการเกษตรผู้ประกอบการรายย่อย วิสาหกิจชุมชนขาดความรู้ด้านการผลิต การตลาดสู่มาตรฐานสากล และไม่นิยมสร้างมูลค่าเพิ่ม

๖. กลุ่มอาชีพขาดความเข้มแข็งและยั่งยืนและไม่มีตลาดรองรับสินค้าพื้นเมืองที่แน่นอน

๗. งบประมาณไม่เพียงพอในการขุดค้น พื้นฟูโบราณสถานเวฬุคาม

๘. การประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยวยังไม่ทั่วถึง

๙. จำนวนผู้สูงอายุ,ผู้ด้อยโอกาส,คนพิการ เพิ่มขึ้น

๑๐. ประชาชนขาดความรู้และโอกาสการเข้าถึงฐานความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการพัฒนาด้านต่างๆ

๑๑. ประชาชนไม่ให้ความสนใจด้านศิลปวัฒนธรรม เอกลักษณ์เมืองเก่าเวฬุคามเท่าที่ควร และงบประมาณในการบริหารจัดการมีจำกัด

๑๒. ขาดระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติในชุมชนที่ดี อีกทั้งงบประมาณที่ใช้ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมจำนวนมาก ประชาชนที่มีความรู้ ความเข้าใจเรื่อง การจัดการสิ่งแวดล้อมมี น้อย

๑๓. ไม่มีพื้นที่สาธารณะในการจัดทำ สวนสาธารณะเพื่อส่งเสริมสุขภาพประชาชนและ สิ่งแวดล้อม สถานที่และอุปกรณ์กีฬาไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนและชุมชนยังไม่มีสนาม อุปกรณ์กีฬา และอสังหาริมทรัพย์ที่ได้มาตรฐาน

๑๔. สถานที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้านและที่ทำการชุมชนเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้หมู่บ้าน/ ชุมชน ยังไม่เพียงพอ

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ คำวเรืองกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๑๕. บุคลากรด้านสาธารณสุขมีน้อย
๑๖. งบประมาณในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่กิจการของเทศบาลมีจำนวนจำกัด
๑๗. ประชาชนบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจที่แท้จริงเกี่ยวกับกิจการของเทศบาล
ระเบียบ/กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องในปัจจุบัน ไม่เอื้อต่อการบริหารและมีข้อจำกัดมากขึ้น
๑๘. ขาดระบบการคัดแยกขยะที่ดี

โอกาส (Opportunities : O)

๑. การแข่งขันทางการเมืองยังมีไม่มาก ไม่มีความขัดแย้งเรื่องผลประโยชน์ในท้องถิ่น
๒. ตลาดรองรับพืชเศรษฐกิจมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นจากการทำ FTA
๓. มีตลาดเสรีทางการค้าเพิ่มขึ้น
๔. เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และข้อมูลข่าวสารที่เปิดกว้าง
๕. สังคมมีความเอื้ออาทร ดูแลคนในครอบครัว ผู้สูงอายุ
๖. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ
๗. นโยบายการพัฒนาของรัฐบาล สนับสนุนแนวทางการแก้ไขวิกฤติทางการเมืองและการบริหาร ยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สร้างความเข้มแข็งให้กับสังคมบนพื้นฐานของคุณธรรม ส่งเสริมผลประโยชน์ของชาติเสริมสร้างความเข้าใจและความเชื่อมั่นของประชาคมระหว่างประเทศ และสร้างความเข้มแข็งให้คนในชาติ
๘. รัฐบาลบริหารงานโดยเน้นหลักคุณธรรม โปร่งใส สุจริต และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความสมานฉันท์ สามารถป้องกัน บรรเทาและแก้ไขปัญหาที่สำคัญของชาติ โดยน้อมนำแนวทางพระราชทาน "เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา"
๙. มีการส่งเสริมทางด้านเทคโนโลยี สารสนเทศอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง
๑๐. มีการจัดตั้ง IT CITY เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทางการเรียนรู้สำหรับเด็กและเยาวชน
๑๑. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจและสนใจสถานการณ์บ้านเมือง
๑๒. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

อุปสรรค (Threat : T)

๑. การเมืองระดับชาติไม่มีเสถียรภาพส่งผลต่อการเมืองท้องถิ่น
๒. การขยายพื้นที่ปลูกลำไยไปในหลายจังหวัด รวมทั้งประเทศจีน ที่เป็นคู่แข่งทางการค้า
๓. ลำไยผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้า (FTA) และการค้า (WTO) ของจีนส่งผลกระทบต่อพืชเศรษฐกิจโดยเฉพาะ กระเทียม หอมแดง
๔. ระบบเศรษฐกิจขึ้นอยู่กับการเมืองมากเกินไป ไม่สามารถควบคุมได้
๕. รายได้เท่าเดิมแต่สินค้าและบริการมีราคาแพงขึ้นส่งผลให้การออมลดลง
๖. พืชผลทางการเกษตรมีราคาคงต่ำเนื่องจากมีคู่แข่งและปริมาณผลผลิตมากขึ้น
๗. ปัญหาโรคเอดส์อยู่ในระดับสูงการแพร่ระบาดของยาเสพติดมีประชากรวัยพึ่งพิงสูงเป็นข้อจำกัด ด้านการพัฒนา
๘. สังคมมีการแข่งขันที่สูงขึ้นในทุกๆด้าน ทำให้ขาดความรักความอบอุ่นในครอบครัว
๙. ปัญหายาเสพติดยังไม่หมดสิ้นไป
๑๐. ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดคุณธรรมจริยธรรม
๑๑. การกีดกันการค้ายังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร อันเนื่องมาจากขั้นตอนกระบวนการทางระเบียบกฎหมายที่เพิ่มขึ้น เป็นอุปสรรคต่อการกระจายอำนาจแก่ท้องถิ่น

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ คำเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๑๒. ประชาชนทั่วไปยังขาดความรู้ ความเข้าใจถึงฐานความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เอื้อต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ

๑๓. ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสูง

จากการวิเคราะห์วิสัยทัศน์การพัฒนา นโยบายของผู้บริหารและยุทธศาสตร์การพัฒนาของ เทศบาลตำบลป่าซางสามารถมาผลมาวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของเทศบาลตำบลป่าซาง เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์ ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่งการโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร

ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน

และงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ

๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

(นายสันติ ดาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖	ชั่วโมง
(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)		
** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖)	๑,๓๘๐	ชั่วโมง
หรือ	(๑,๓๘๐ x ๖๐)	๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมเดิมที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีคำนวณที่ซับซ้อนกว่า

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ คำเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

จากการวิเคราะห์เทศบาลตำบลป่าซางมีอัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

อัตรากำลังที่ต้องการแต่ละส่วนราชการ

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑		ปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		รองปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	๑	-	
		รวม ๒ ตำแหน่ง		๒	๒	-	
๑	สำนัก ปลัดเทศบาล	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	อำนวยการท้องถิ่น	๑	-	๑	
๓		หัวหน้าฝ่ายปกครอง	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๔		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	๑	๑	-	
๕		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	๑	-	๑	
๖		นักจัดการงานทะเบียน และบัตร	วิชาการ	๑	๑	-	
๗		นักวิชาการคอมพิวเตอร์	วิชาการ	๑	-	๑	
๘		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๙		เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	๑	๑	-	
๑๐		ภารโรง	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-	
๑๑		นักการ	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-	
๑๒		พนักงานขับรถยนต์	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-	
๑๓		พนักงานวิทยุ	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-	
๑๔		เจ้าพนักงานธุรการ	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-	
๑๕		เจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-	
		รวม ๑๕ ตำแหน่ง		๑๕	๑๒	๓	
๑	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน คลัง	อำนวยการท้องถิ่น	๑	-	๑	
๓		หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๔		หัวหน้าฝ่ายแผนภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๕		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	๒	๒	-	
๖		นักวิชาการคลัง	วิชาการ	๑	๑	-	
๗		นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	๑	-	๑	
๘		นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	๑	-	๑	
		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	๑	๑	๑	
๙		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๑๐		ลูกมือช่างแผนภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-	
๑๑		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	-	-	
		รวม ๑๑ ตำแหน่ง		๑๓	๑๐	๓	

สำเนาถูกต้อง

(นายสันต์ คำวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		หัวหน้าฝ่ายแบบแผน และก่อสร้าง	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๓		หัวหน้าฝ่ายการโยธา	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๔		วิศวกรโยธา	วิชาการ	๑	-	๑	
๕		นายช่างโยธา	ทั่วไป	๒	๑	๑	
๖		นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	๑	๑	-	
๗		พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	ลูกจ้างประจำ	๒	๒	-	
		รวม ๗ ตำแหน่ง		๙	๗	๒	
๑	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม	อำนาจการท้องถิ่น	๑	-	๑	
๒		หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข	อำนาจการท้องถิ่น	๑	-	๑	
๓		นักวิชาการสุขาภิบาล	วิชาการ	๑	๑	-	
๔		นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	๑	๑	-	
๕		สัตวแพทย์	ทั่วไป	๑	๑	-	
๖		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๗		พนักงานขับรถยนต์	ลูกจ้างประจำ	๒	๒	-	
๘		คนงานประจำรถขยะ	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-	
		รวม ๘ ตำแหน่ง		๙	๗	๒	
๑	กองวิชาการและ แผนงาน	ผู้อำนวยการกองวิชาการ และแผนงาน	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		หน.ฝ่ายแผนงานและ งบประมาณ	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๓		หน.ฝ่ายบริการและ เผยแพร่วิชาการ	อำนาจการท้องถิ่น	๑	-	๑	
๔		นักวิเคราะห์นโยบายฯ	วิชาการ	๑	-	๑	
๕		นิติกร	วิชาการ	๑	๑	-	
๖		นักประชาสัมพันธ์	วิชาการ	๑	-	๑	
		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๗		นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-	
		รวม ๖ ตำแหน่ง		๘	๕	๓	

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ คำเวียงกัน)

หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	กองการศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น	๑	-	๑	
๓		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	๑	๑	-	
๔		นักสังคมการ	วิชาการ	๑	๑	-	
๕		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๖		เจ้าพนักงานวัสดุ	ทั่วไป	๑	-	๑	
๗		ครู ศศ.๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	๔	๓	๑	
๘		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป	๔	๓	๑	
		รวม ๘ ตำแหน่ง		๑๔	๑๐	๔	
๑	กองสวัสดิการสังคม	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๓		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	๒	๒	-	
๔		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	-	
		รวม ๔ ตำแหน่ง		๔	๔	-	
๑	หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	๑	-	๑	
		รวม ๑ ตำแหน่ง		๑	-	๑	
รวม				๗๖	๕๔	๑๙	

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

เทศบาลตำบลป่าซาง มีความต้องการพนักงานเทศบาลประเภทบริหารท้องถิ่น จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งปลัดเทศบาล จำนวน ๑ คน และรองปลัดเทศบาล จำนวน ๑ คน

สำนักปลัดเทศบาล มีความต้องการพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งหมดจำนวน ๑๕ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนาจการท้องถิ่น ๓ อัตรา ประเภทวิชาการ รวม ๔ อัตรา ประเภททั่วไป ๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๖ อัตรา ปัจจุบันในสำนักปลัดมีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๕ อัตรา ตำแหน่งที่มีคนครอง ๑๒ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๓ อัตรา

กองคลัง มีความต้องการพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งหมดจำนวน ๑๓ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนาจการท้องถิ่น รวม ๔ อัตรา ประเภทวิชาการ รวม ๕ อัตรา ประเภททั่วไป รวม ๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ รวม ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป รวม ๑ อัตรา ปัจจุบันในกองคลังมีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๔ อัตรา ตำแหน่งที่มีคนครอง ๑๑ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๓ อัตรา

กองช่าง มีความต้องการพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งหมดจำนวน ๙ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนาจการท้องถิ่น รวม ๓ อัตรา ตำแหน่งประเภทวิชาการ รวม ๑ อัตรา ประเภททั่วไป ๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ รวม ๒ อัตรา มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๙ อัตรา ตำแหน่งที่มีคนครอง ๗ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๒ อัตรา

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ คำเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความต้องการพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งหมดจำนวน ๔ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น รวม ๒ อัตรา ประเภทวิชาการ รวม ๒ อัตรา ประเภททั่วไป รวม ๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๓ อัตรา ปัจจุบันในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีจำนวนอัตราว่างทั้งหมด ๔ อัตรา ตำแหน่งที่มีคนครอง ๗ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๒ อัตรา

กองวิชาการและแผนงาน มีความต้องการพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งหมดจำนวน ๔ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๓ อัตรา ประเภทวิชาการ รวม ๓ อัตรา ประเภททั่วไป รวม ๑ คน ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา ปัจจุบันในกองวิชาการและแผนงาน มีจำนวนอัตราว่างทั้งหมด ๗ อัตรา ตำแหน่งที่มีคนครอง ๕ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๓ อัตรา

กองการศึกษา มีความต้องการพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งหมดจำนวน ๑๔ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น รวม ๒ อัตรา ประเภทวิชาการ ๒ อัตรา ประเภททั่วไป ๒ อัตรา ครูผู้ดูแลเด็ก ๔ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา ปัจจุบันในกองการศึกษามีจำนวนอัตราว่างทั้งหมด ๑๔ อัตรา ตำแหน่งที่มีคนครอง ๑๐ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๔ อัตรา

กองสวัสดิการสังคม มีความต้องการพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งหมดจำนวน ๕ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ๒ อัตรา ประเภทวิชาการ ๒ อัตรา ประเภททั่วไป ๑ อัตรา ปัจจุบันในกองสวัสดิการสังคม มีจำนวนอัตราว่างทั้งหมด ๕ อัตรา ตำแหน่งที่มีคนครอง ๕ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน มีความต้องการพนักงานเทศบาล ทั้งหมดจำนวน ๑ อัตรา แยกเป็นประเภทวิชาการ ๑ อัตรา ปัจจุบันมีอัตราว่างทั้งหมด ๑ อัตรา ตำแหน่งว่างอยู่ ๑ อัตรา

สรุปอัตราว่างที่ต้องการของเทศบาลป่าซางทุกส่วนราชการ มีความต้องการอัตราว่างทั้งหมด ๗๖ อัตรา แยกเป็นประเภทพนักงานเทศบาล

- พนักงานเทศบาล (มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน ๓๔ อัตรา
- พนักงานเทศบาล (อัตราว่าง) จำนวน ๑๖ อัตรา
- รวมพนักงานเทศบาล ทั้งสิ้น จำนวน ๕๐ อัตรา

ประเภทพนักงานครู ศศ. ๓ (มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน ๓ อัตรา มีอัตราว่าง ๑ อัตรา

ลูกจ้างประจำ (มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน ๑๓ อัตรา ไม่มีอัตราว่าง

พนักงานจ้างทั่วไป (มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน ๔ อัตรา อัตราว่าง ๑ อัตรา

เมื่อได้จำนวนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลป่าซางได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตราว่าง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลป่าซางใน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการปฏิบัติ	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดครองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ	๑. การบริการชุมชนและสังคม	ปลัดเทศบาล ผอ.กองช่าง หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง หน.ฝ่ายการโยธา นายช่างโยธา เจ้าพนักงานพัสดุ นายช่างไฟฟ้า พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา

สำเนาถูกต้อง
(นายสันติ คำเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการปฏิบัติ	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	๑. การบริหารทั่วไป	ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล หน.ฝ่ายอำนวยการ ผอ.กองวิชาการและแผนงาน หน.ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ หน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ
	๒. การบริการชุมชนและสังคม	ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล ผอ.กองการศึกษา หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา นักสหนาการ ผอ.กองสวัสดิการสังคม หน.ฝ่ายพัฒนาชุมชน นักพัฒนาชุมชน เจ้าพนักงานธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม วัฒนธรรม และคุณภาพชีวิต	๑. การบริหารทั่วไป	ปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัด หน.ฝ่ายอำนวยการ หน.ฝ่ายปกครอง จพง.ป้องกัน เจ้าพนักงานธุรการ
	๒. การบริการชุมชนและสังคม	ผอ.กองสวัสดิการสังคม หน.ฝ่ายพัฒนาชุมชน นักพัฒนาชุมชน เจ้าพนักงานธุรการ ผอ.กองการศึกษา หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา นักวิชาการศึกษา นักสหนาการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. การบริการชุมชนและสังคม	ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข นักวิชาการสุขาภิบาล เจ้าพนักงานธุรการ พจน.ขับรถยนต์ คนงานประจำรถขยะ

สำเนาถูกต้อง


 (นายสนธิ์ ดาเวียงกมล)
 หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการปฏิบัติ	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการศึกษาและ การกีฬา	๓. การบริการชุมชนและสังคม	ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล ผอ.กองการศึกษา หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา นักวิชาการศึกษา นักสันติภาพ เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานพัสดุ ครู ผู้ดูแลเด็ก
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านระบบสาธารณสุข	๓. การบริการชุมชนและสังคม	ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานสาธารณสุข สัตวแพทย์ คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการเมือง-การบริหาร	๓. การบริหารทั่วไป	ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักงานปลัด หน.ฝ่ายอำนวยการ นักจัดการงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เจ้าพนักงานธุรการ หน.ฝ่ายปกครอง นักจัดการงานทะเบียนและบัตร จพง.ป้องกัน ผอ.กองคลัง ผอ.กองช่าง ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผอ.กองวิชาการและแผนงาน ผอ.กองการศึกษา

สำเนาถูกต้อง

 (นายสันติ ศาวะเวียงกัน)
 หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการวิเคราะห์ภารกิจ ปริมาณงานและการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลป่าซางจะเห็นว่า การกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลป่าซางที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจของงานที่มีเป็นตัวกำหนด ตำแหน่ง ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปีตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลป่าซาง จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในการกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลป่าซางที่มี ในปัจจุบันใช้ภารกิจของงานที่มีเป็นตัวกำหนดตำแหน่ง ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปีตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลป่าซาง จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในการกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เต็ม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)								
๓	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สำนักปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๕	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายปกครอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๘	นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	อุ้งจางประจำ								
๑๒	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
๑๔	นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
๑๖	พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
๑๗	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
	กองคลัง (๑๔)								
๑๘	นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๒๐	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายพัฒนารายได้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๒๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายแผนภาษีอากร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๒๓	นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ ตัวเรืองกัน)

- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๒๕	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๒๘	ลูกมือช่างแผนกไฟฟ้าและทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง (๑๔)								
๓๐	นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่ายการโยธา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๓๔	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๓๖	นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๓๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างให้ยุบ
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)								
๓๘	นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๓๙	นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๔๐	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	นักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	สัตวแพทย์อาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๔๔	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างให้ยุบ
๔๕	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
	กองวิชาการและแผนงาน (๑๗)								
๔๖	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (ผอ.กองวิชาการและแผนงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๔๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๕๐	นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๑	นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๕๒	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๕๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ

ผู้อำนวยการกอง
นายสันติ คำเวียงกัน
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<u>กองการศึกษา (๑๔)</u>								
๕๔	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๕	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๕๖	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๗	นักสหวิทยาการปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๘	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๙	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๖๐	ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้าง</u>								
๖๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๖๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม (ลาออก ส.ค.บ.๖)
	<u>โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลน้ำขวาง</u>								
๖๓	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
	<u>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</u>								
๖๔	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๕	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (หน.ฝ่ายพัฒนาชุมชน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๖	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๗	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๘	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>								
๖๙	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
	รวม	๙๖	๙๖	๙๖	๙๖	-	-	-	

สำเนาถูกต้อง

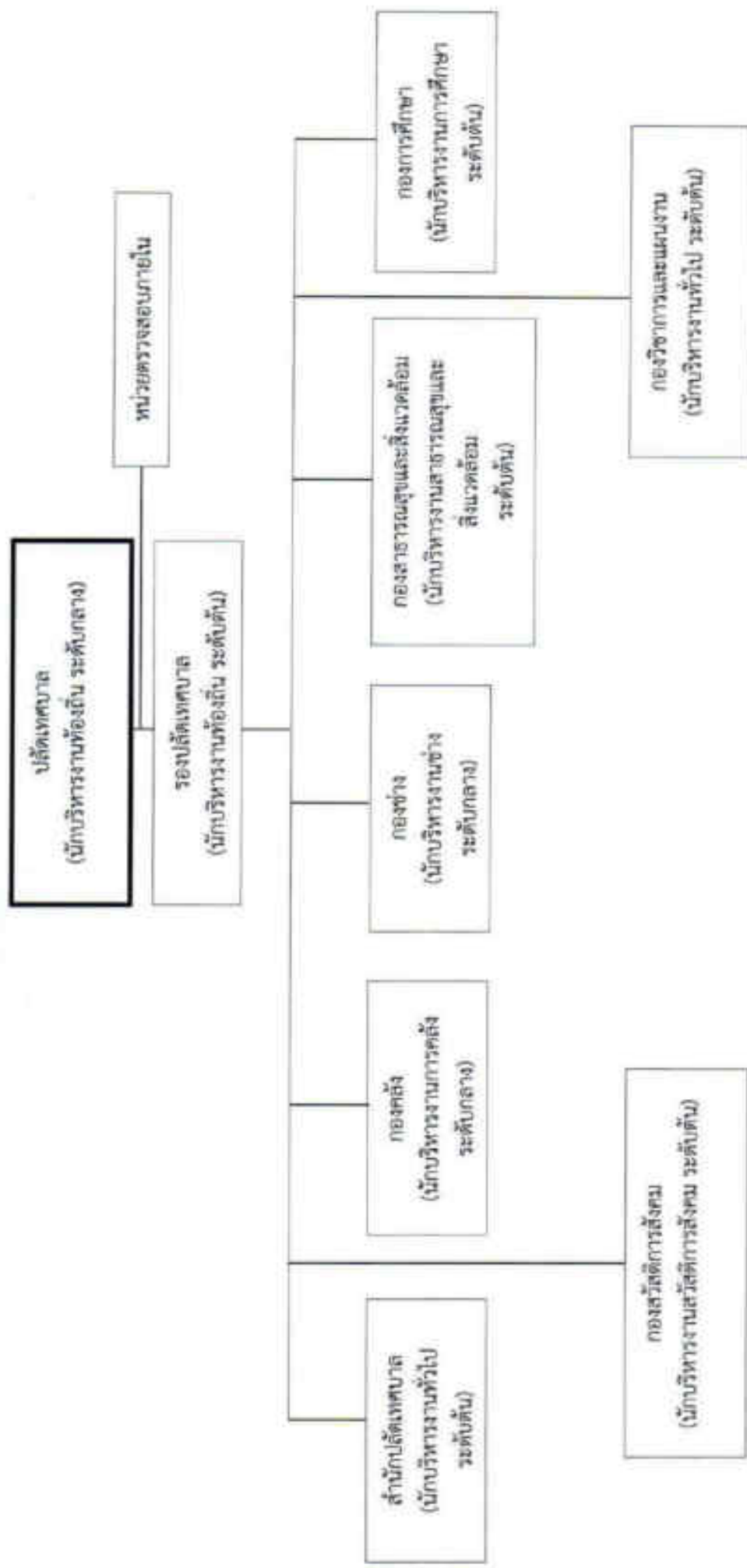
 (นายสันติ ตาวเวียงกัน)
 หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

๗. การระดมให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงและภาวะโรคติดต่อ

[illegible]

สำนักงาน

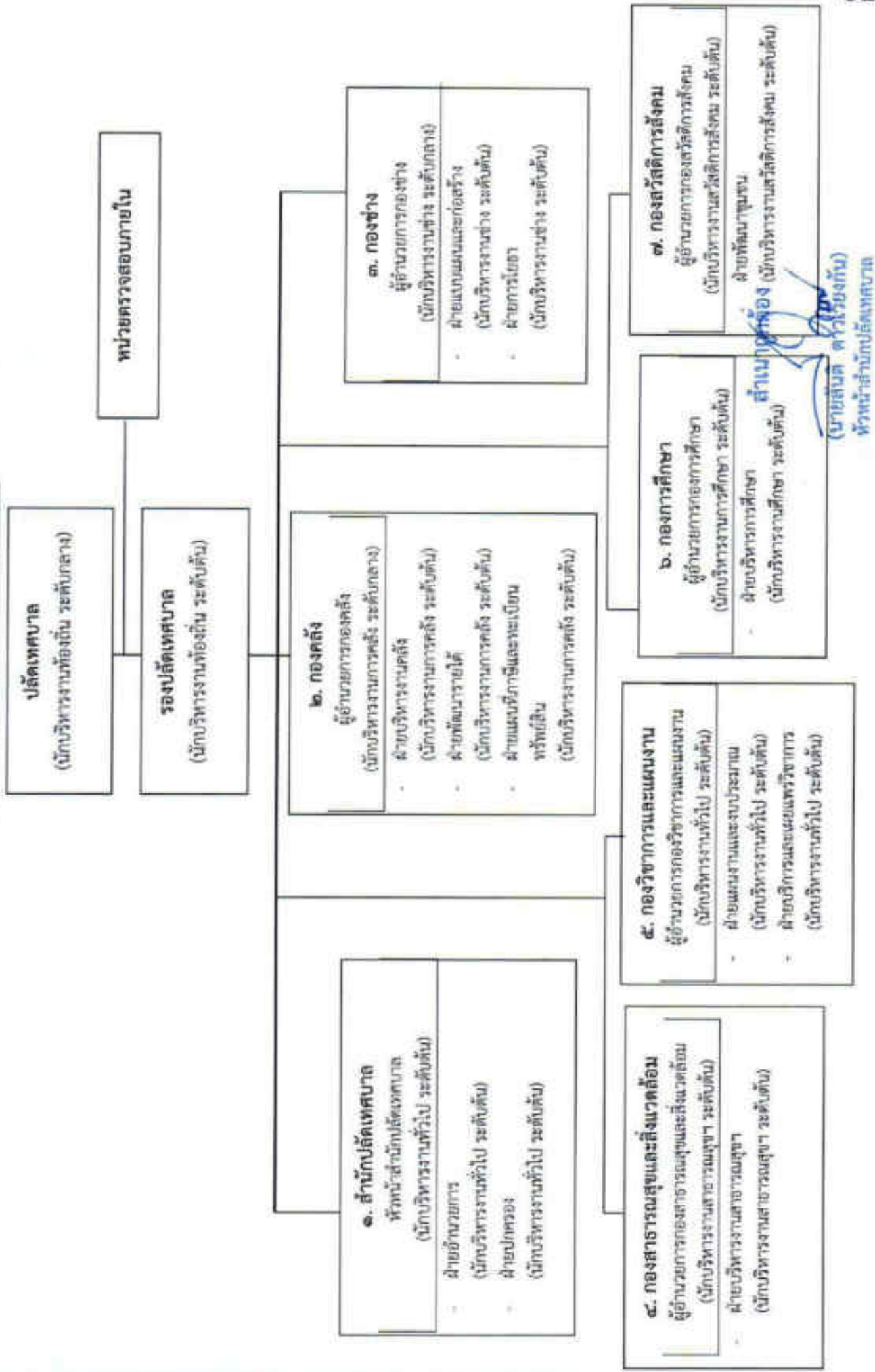
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)



สำเนาผู้สั่ง
(นายสันติ ศำวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

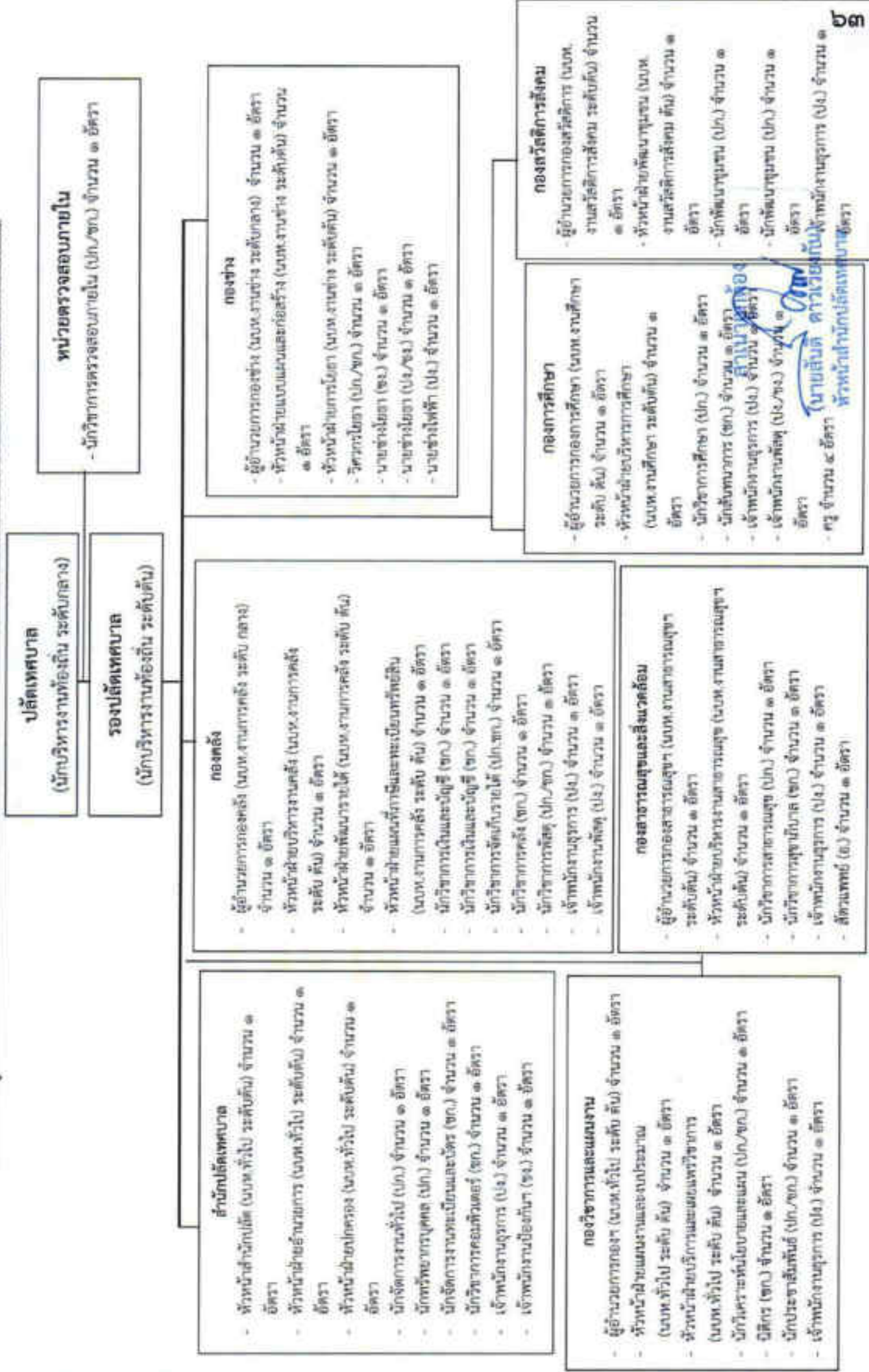
๑๐.๑ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

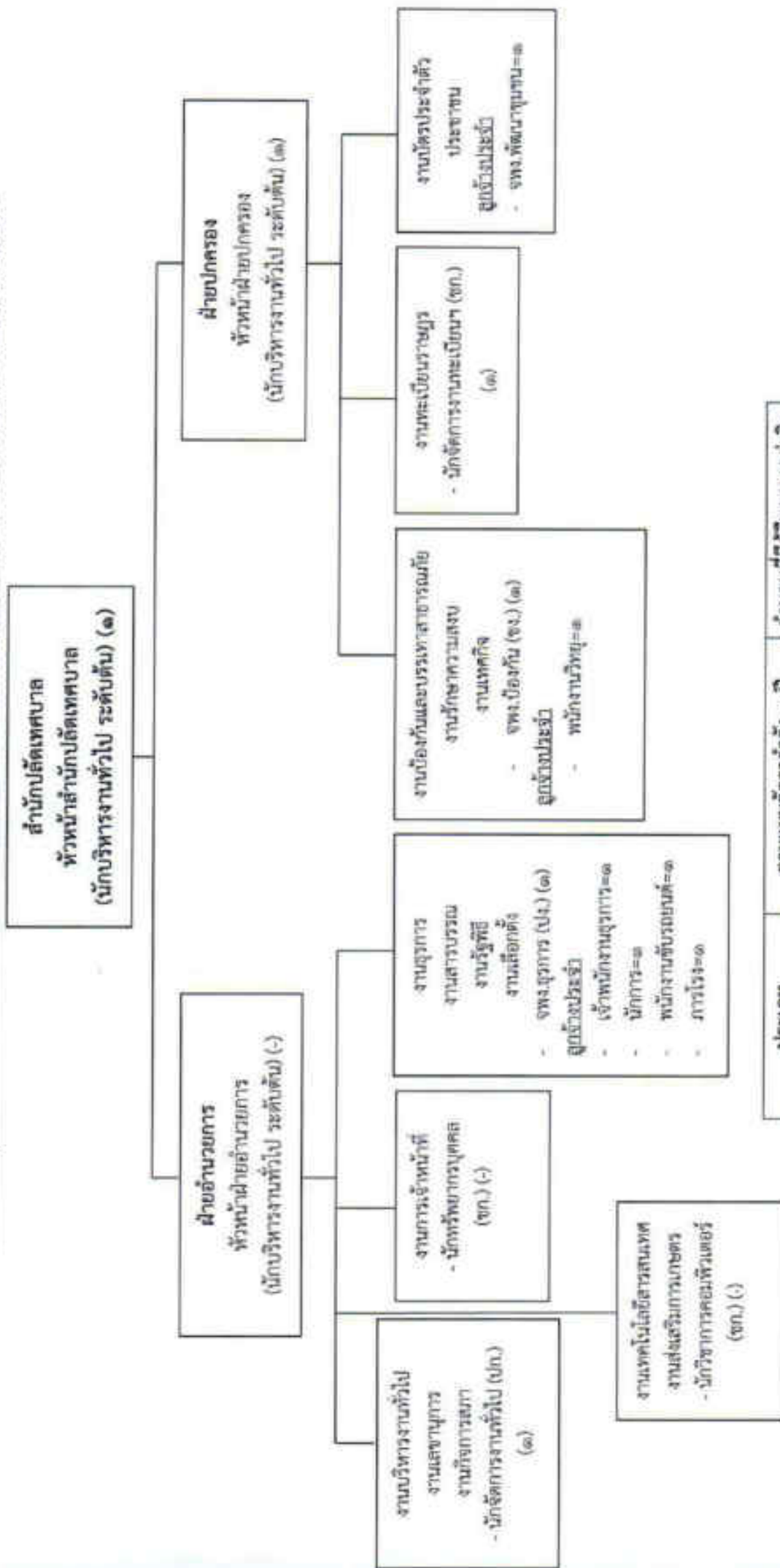
โครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลตำบลบ้านปางช้าง



(นายสมิต คำไว้อย่างกัน)
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

๑๑.๒ แผนภูมิโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านช้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

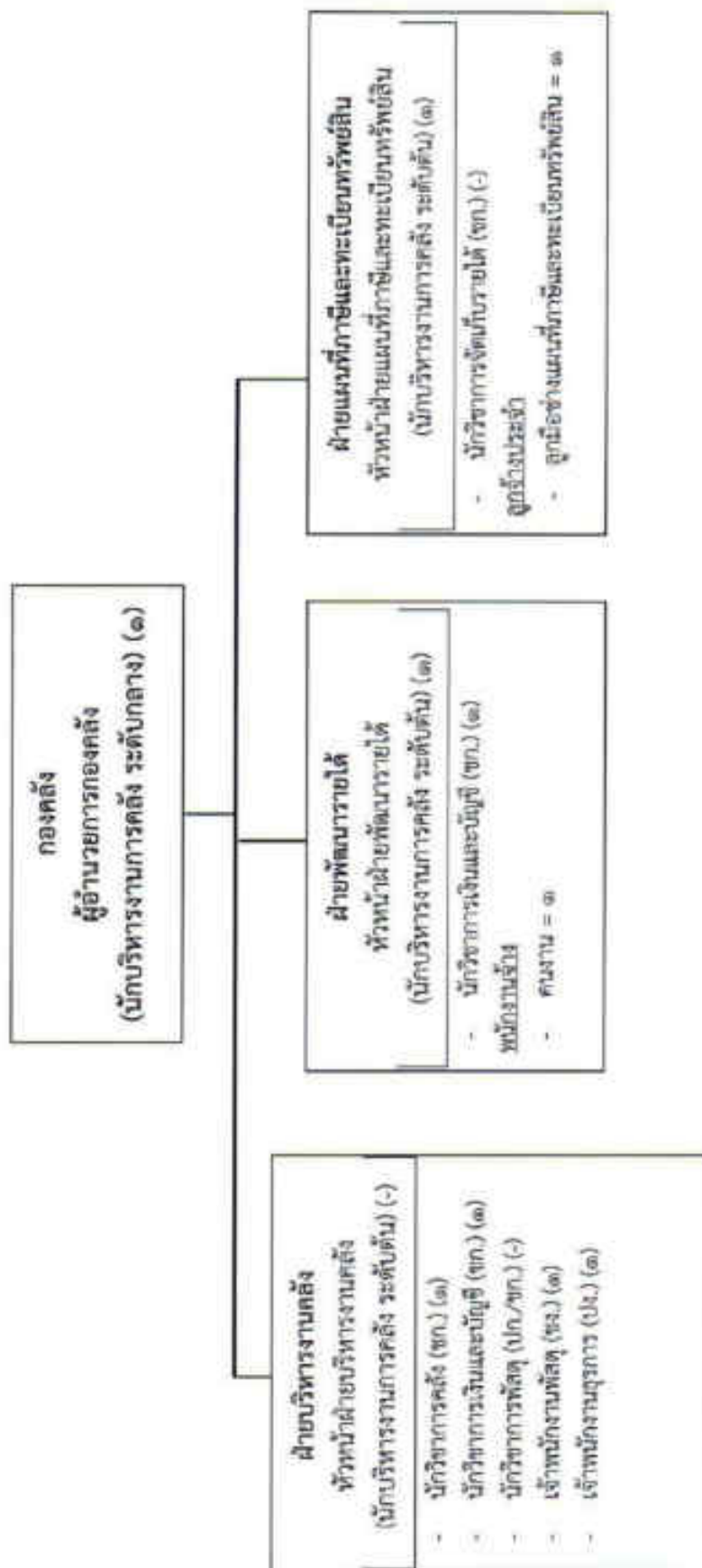




ประเภท	ตามแผนอัตราจ้าง ๓ ปี (คน)	จำนวนที่มีอยู่ครองอยู่จริง (คน)
พนักงานเทศบาล	๙	๖
ลูกจ้างประจำ	๖	๖

สำเนาถูกต้อง
(นายสันติ ดาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

๑๑.๔ แผนภูมิโครงสร้างองค์กรจากอัตรากำลังของกองคลัง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

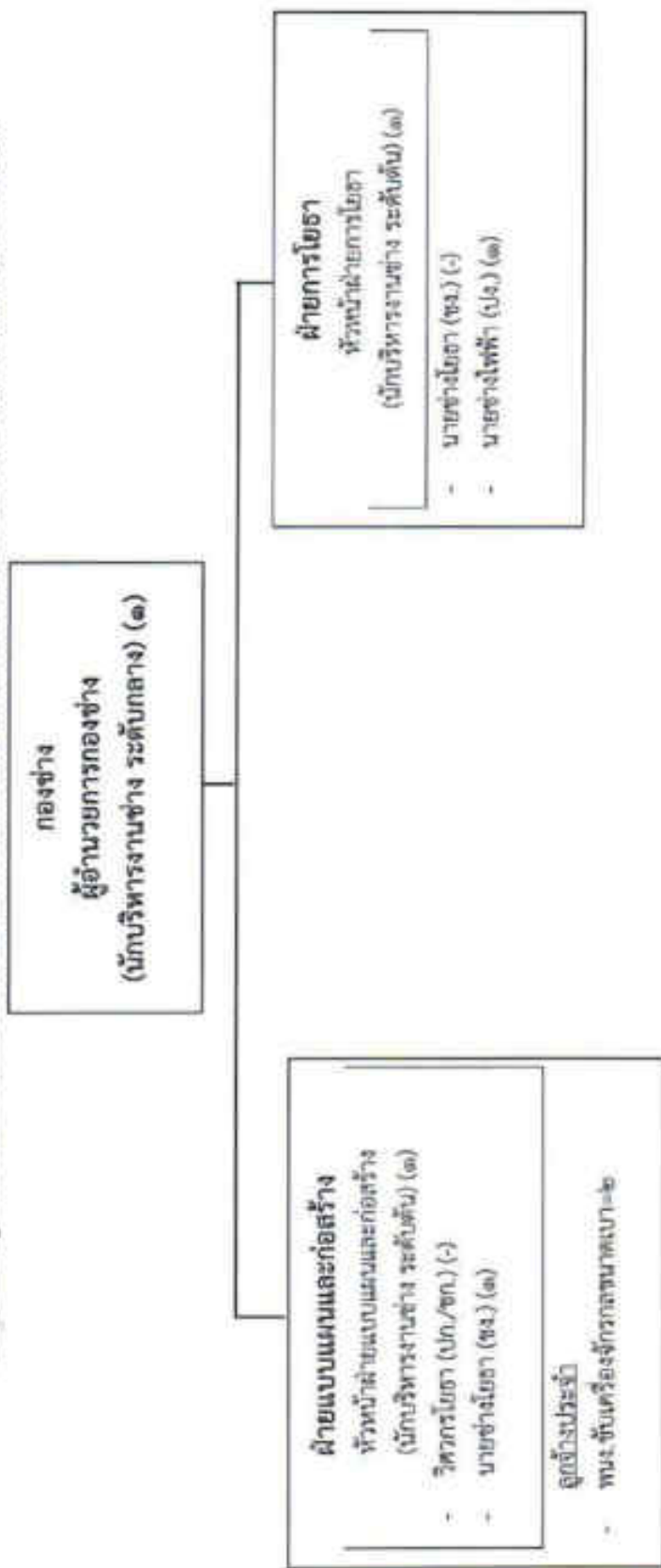


ประเภท	ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จำนวนที่มีผู้ถือครองอยู่จริง (คน)
พนักงานเทศบาล	๑๑	๘
ลูกจ้างประจำ	๑	๓
พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ ตาวรวงศ์)
หัวหน้าสำนักงานกปตพัฒนา

๑๐.๕ แผนภูมิโครงสร้างกรอบอัตราค่าจ้างของกองช่าง ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)



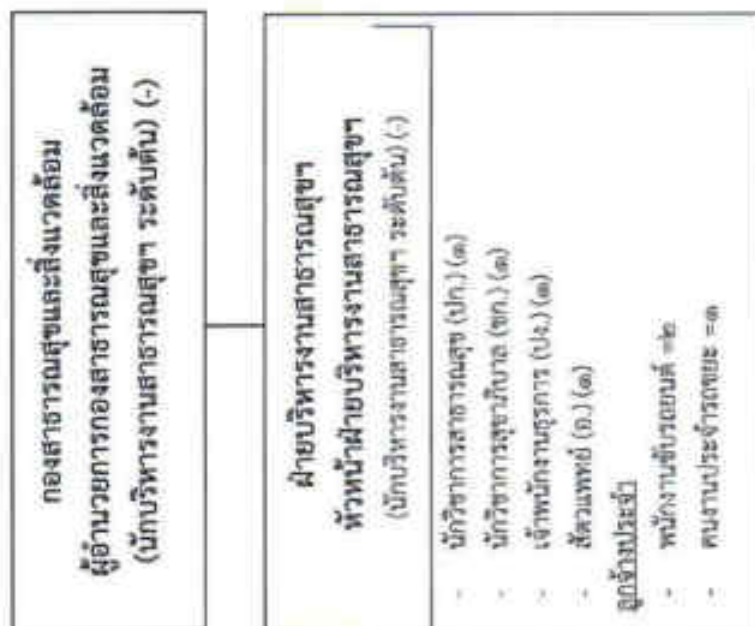
ประเภท	ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	จำนวนที่มีผู้ครองอยู่จริง (คน)
พนักงานเทศบาล	๗	๕
ลูกจ้างประจำ	๒	๒

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ คำเวียงกัน)

หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

๑๐.๖ แผนภูมิโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)



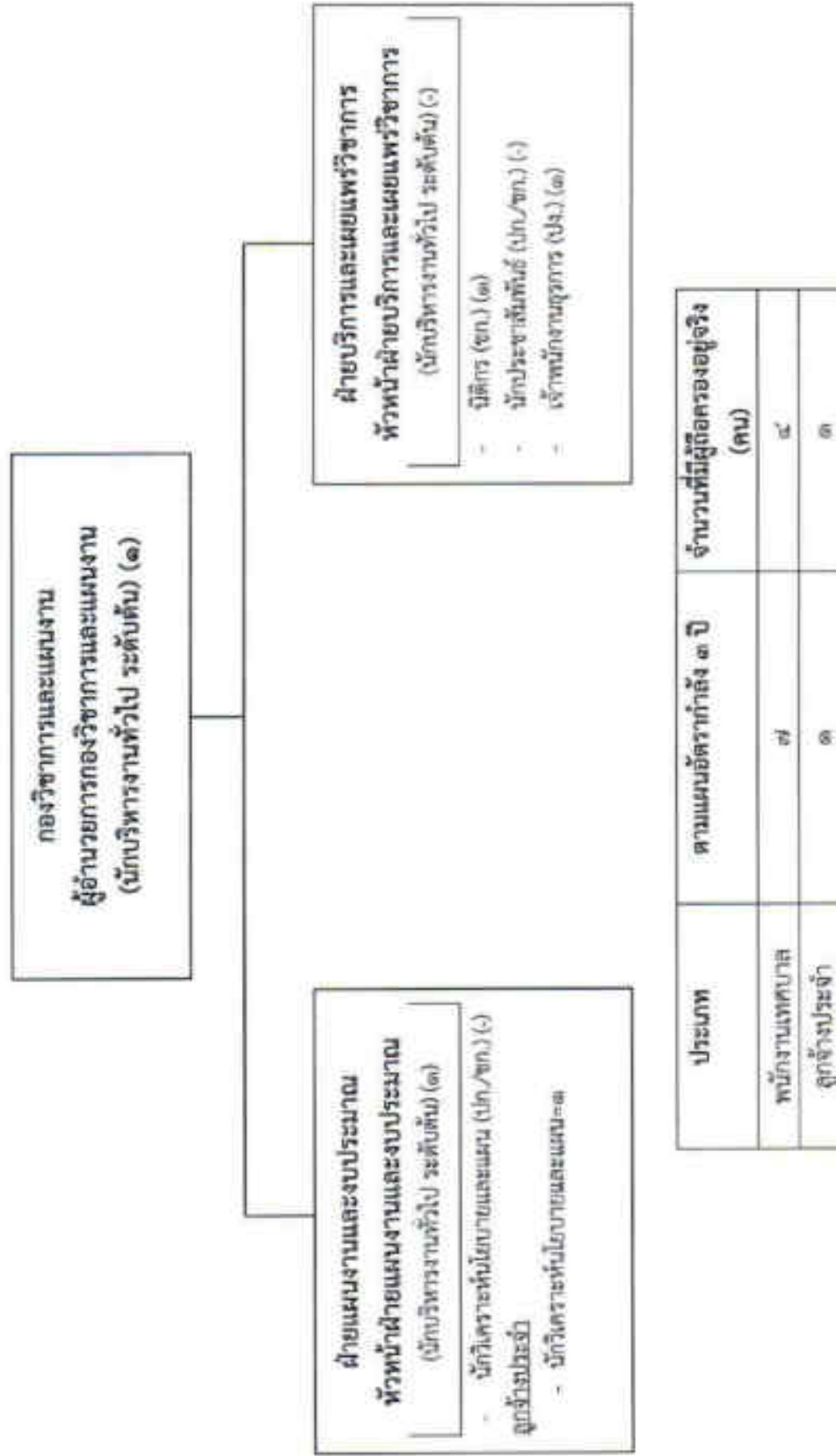
ประเภท	ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จำนวนที่มีผู้ถือครองอยู่จริง (คน)
พนักงานเทศบาล	๖	๕
ลูกจ้างประจำ	๓	๓

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ ดาวเรืองกม)

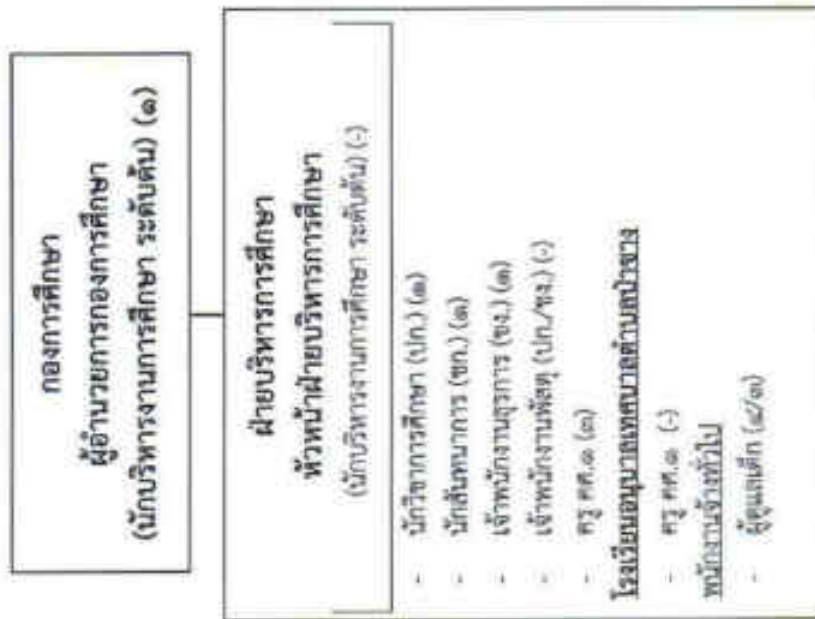
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๑๐.๗ แผนภูมิโครงสร้างกรอนอัตรากำลังของกองวิชาการและแผนงาน ตามแผนอัตราทำถึง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)



สำเนาถูกต้อง
(นายสันติ ดาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

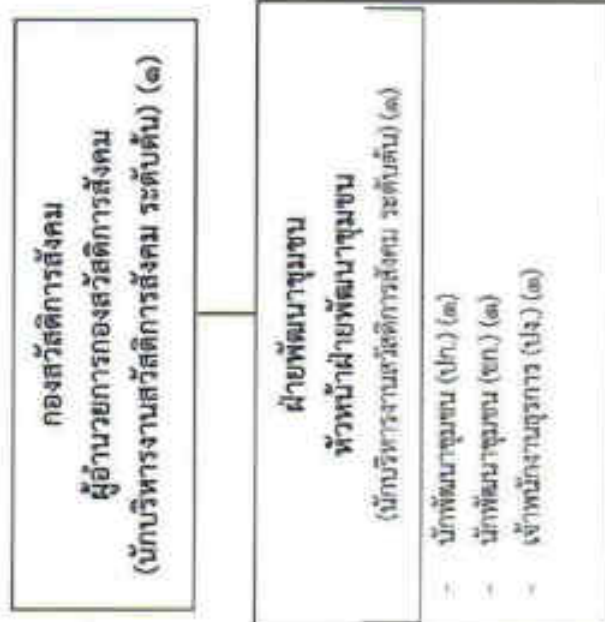
๓๐.๔ แผนภูมิโครงสร้างองค์กรของกองการศึกษา ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)



ประเภท	ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	จำนวนที่มีผู้ครองอยู่จริง (คน)
พนักงานเทศบาล	๖	๔
พนักงานครูเทศบาล	๔	๓
ลูกจ้างประจำ	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป	๔	๓

สำเนาถูกต้อง
นายสันติ ตาวะรัมย์
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

๑๐.๙ แผนภูมิโครงสร้างกรอบอัตราค่าจ้างของกองสวัสดิการสังคม ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๖๘)



ประเภท	ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	จำนวนที่มีผู้สมัครอยู่จริง (คน)
พนักงานเทศบาล	๕	๕
ลูกจ้างประจำ	-	-

สำเนาถูกต้อง

 (นายสันติ ตาเวียงกัน)
 หัวหน้าสำนักงานปกครองเทศบาล

๓๑. บัญชีแสดงจัดคนลงอยู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายโกเมศร์ ร้อยนันทิกะ	ป.โท (ร.บ.ม.)	๕๒-๒-๐๐-๕๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๒-๒-๐๐-๕๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๗.๗)	๕๗,๐๐๐
๒	นายศรีวิทย์ บุตรสุขคุณ	ป.โท (ร.บ.ม.)	๕๒-๒-๐๐-๕๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๒-๒-๐๐-๕๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๖,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๗.๗)	๕๘,๐๐๐
๓	ส.อ.บ.ปลัดเทศบาล นายสันติ ตาวะวิชัย	ป.โท (ร.บ.ม.)	๕๒-๒-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	หน.สำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒-๒-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	หน.สำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๗,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๗.๗)	๕๙,๐๐๐
๔	-	-	๕๒-๒-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๒	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒-๒-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๒	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๗.๗)	(ว่าง)
๕	นายบรรณ นรวิชัย	ป.ตรี (ศ.บ.บ.)	๕๒-๒-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๓	หน.ฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒-๒-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๓	หน.ฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๗.๗)	๕๙,๐๐๐
๖	น.ส.พ.ไพโรจน์ พงษ์มณีธรรม	ป.ตรี (ว.บ.บ.)	๕๒-๒-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๒-๒-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	-	๕๐,๐๐๐
๗	-	-	๕๒-๒-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๕	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก.	๕๒-๒-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๕	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก.	-	(ว่าง)
๘	นางพิมพ์ดาว คมขันธ์	ป.ตรี (ร.บ.บ.)	๕๒-๒-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๖	นักจัดการงานบริการและนิติกร	ชก.	๕๒-๒-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๖	นักจัดการงานบริการและนิติกร	ชก.	-	๕๐,๐๐๐
๙	-	-	๕๒-๒-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๗	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ป.ก./ชก.	๕๒-๒-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๗	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ป.ก./ชก.	-	(ว่าง)
๑๐	นางสาวกมลทิพย์ ประทุมตา	ป.ตรี (ว.บ.บ.)	๕๒-๒-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๕๒-๒-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	-	๕๐,๐๐๐
๑๑	ส.อ.ว.สันติ พงษ์เดช	ป.ตรี (ว.บ.บ.)	๕๒-๒-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๙	ช่างป้องกันและบรรเทา	ชก.	๕๒-๒-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๙	ช่างป้องกันและบรรเทา	ชก.	-	๕๐,๐๐๐

ถ้าขาดต้อง

นายสันติ ตาวะวิชัย
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	การขอใช้ตัวกำกับเงิน			การขอใช้ตัวกำกับเงิน			เงินเดือน	เงินประจำตัวพนักงาน		หมายเหตุ
			เลขที่ตัวพนักงาน	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตัวพนักงาน	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตัวพนักงาน	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๒	ลูกจ้างประจำ นายพรชัย แสนกันทรณ์	มัธยมศึกษา	-	การโรง	-	-	การโรง	-	๒๐๔,๕๓๐ (๒๐,๔๕๓ x ๑๐)	-	-	๒๐๔,๕๓๐
๑๓	นางอภัยลักษณ์ ศักดิ์วิเศษ	ป.ตรี (บ.บ.ค.)	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๔,๕๓๐ (๒๐,๔๕๓ x ๑๐)	-	-	๒๐๔,๕๓๐
๑๔	นางสาวประไพ ศิริคุณ	ป.โท (บ.บ.ค.)	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๒๐๔,๕๓๐ (๒๐,๔๕๓ x ๑๐)	-	-	๒๐๔,๕๓๐
๑๕	นางสาวอภิญญา ปาริวัจน์	ป.ตรี (บ.บ.ค.)	-	พนักงานวิทยุ	-	-	พนักงานวิทยุ	-	๒๐๔,๕๓๐ (๒๐,๔๕๓ x ๑๐)	-	-	๒๐๔,๕๓๐
๑๖	นายกุลธิดา คำนวณ	มัธยมศึกษา	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๐๔,๕๓๐ (๒๐,๔๕๓ x ๑๐)	-	-	๒๐๔,๕๓๐
๑๗	นางศิริพรรณ แสงวิเชียร	ป.ตรี (ค.บ.บ.)	-	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๒๐๔,๕๓๐ (๒๐,๔๕๓ x ๑๐)	-	-	๒๐๔,๕๓๐
๑๘	นางวรรณสินี มุณี	ป.โท (บ.บ.ค.)	๕๓-๒-๐๔-๒๐๐๒-๐๐๓	ผอ.กองคลัง	กลาง	๕๓-๒-๐๔-๒๐๐๒-๐๐๓	ผอ.กองคลัง	กลาง	๒๐๔,๕๓๐ (๒๐,๔๕๓ x ๑๐)	๒๐๔,๕๓๐ (๒๐,๔๕๓ x ๑๐)	๒๐๔,๕๓๐ (๒๐,๔๕๓ x ๑๐)	๒๐๔,๕๓๐
๑๙	-	-	๕๓-๒-๐๔-๒๐๐๒-๐๐๓	พนักงานบริหารงานคลัง	ต้น	๕๓-๒-๐๔-๒๐๐๒-๐๐๓	พนักงานบริหารงานคลัง	ต้น	๒๐๔,๕๓๐ (๒๐,๔๕๓ x ๑๐)	๒๐๔,๕๓๐ (๒๐,๔๕๓ x ๑๐)	๒๐๔,๕๓๐ (๒๐,๔๕๓ x ๑๐)	(ว่างเต็ม)
๒๐	นางสาวนันทนีย์ วรสิทธิ์	ป.ตรี (บ.บ.ค.)	๕๓-๒-๐๔-๒๐๐๒-๐๐๓	พนักงานบริหารงานคลัง	ต้น	๕๓-๒-๐๔-๒๐๐๒-๐๐๓	พนักงานบริหารงานคลัง	ต้น	๒๐๔,๕๓๐ (๒๐,๔๕๓ x ๑๐)	๒๐๔,๕๓๐ (๒๐,๔๕๓ x ๑๐)	๒๐๔,๕๓๐ (๒๐,๔๕๓ x ๑๐)	๒๐๔,๕๓๐
๒๑	นางสาวนันทนีย์ วรสิทธิ์	ป.ตรี (บ.บ.ค.)	๕๓-๒-๐๔-๒๐๐๒-๐๐๓	พนักงานบริหารงานคลัง	ต้น	๕๓-๒-๐๔-๒๐๐๒-๐๐๓	พนักงานบริหารงานคลัง	ต้น	๒๐๔,๕๓๐ (๒๐,๔๕๓ x ๑๐)	๒๐๔,๕๓๐ (๒๐,๔๕๓ x ๑๐)	๒๐๔,๕๓๐ (๒๐,๔๕๓ x ๑๐)	๒๐๔,๕๓๐
๒๒	นางอภัยวิไล พรหมศิริ	ป.ตรี (บ.บ.ค.)	๕๓-๒-๐๔-๒๐๐๒-๐๐๓	พนักงานบริหารงานคลัง	ต้น	๕๓-๒-๐๔-๒๐๐๒-๐๐๓	พนักงานบริหารงานคลัง	ต้น	๒๐๔,๕๓๐ (๒๐,๔๕๓ x ๑๐)	๒๐๔,๕๓๐ (๒๐,๔๕๓ x ๑๐)	๒๐๔,๕๓๐ (๒๐,๔๕๓ x ๑๐)	๒๐๔,๕๓๐
๒๓	นางอภัยวิไล พรหมศิริ	ป.ตรี (บ.บ.ค.)	๕๓-๒-๐๔-๒๐๐๒-๐๐๓	พนักงานบริหารงานคลัง	ต้น	๕๓-๒-๐๔-๒๐๐๒-๐๐๓	พนักงานบริหารงานคลัง	ต้น	๒๐๔,๕๓๐ (๒๐,๔๕๓ x ๑๐)	๒๐๔,๕๓๐ (๒๐,๔๕๓ x ๑๐)	๒๐๔,๕๓๐ (๒๐,๔๕๓ x ๑๐)	๒๐๔,๕๓๐
๒๔	นางอภัยวิไล พรหมศิริ	ป.ตรี (บ.บ.ค.)	๕๓-๒-๐๔-๒๐๐๒-๐๐๓	พนักงานบริหารงานคลัง	ต้น	๕๓-๒-๐๔-๒๐๐๒-๐๐๓	พนักงานบริหารงานคลัง	ต้น	๒๐๔,๕๓๐ (๒๐,๔๕๓ x ๑๐)	๒๐๔,๕๓๐ (๒๐,๔๕๓ x ๑๐)	๒๐๔,๕๓๐ (๒๐,๔๕๓ x ๑๐)	๒๐๔,๕๓๐
๒๕	นางอภัยวิไล พรหมศิริ	ป.ตรี (บ.บ.ค.)	๕๓-๒-๐๔-๒๐๐๒-๐๐๓	พนักงานบริหารงานคลัง	ต้น	๕๓-๒-๐๔-๒๐๐๒-๐๐๓	พนักงานบริหารงานคลัง	ต้น	๒๐๔,๕๓๐ (๒๐,๔๕๓ x ๑๐)	๒๐๔,๕๓๐ (๒๐,๔๕๓ x ๑๐)	๒๐๔,๕๓๐ (๒๐,๔๕๓ x ๑๐)	๒๐๔,๕๓๐


 นายอภัยวิไล พรหมศิริ
 หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/	
๒๔	นางพิพพรรณ เทพพรหมวงศ์	ป.โท (จบม.)	๕๓-๒-๐๕-๒๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๕๓-๒-๐๕-๒๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๒๖,๕๔๐ (๓๐,๒๕๐ x ๑๒)	-	-	๓๒๖,๕๔๐ (ทำเนียบ) ๓๕๕,๒๒๐ (ทำเนียบ)
๒๕	-	-	๕๓-๒-๐๕-๒๒๐๒-๐๐๓	บท.จัดเก็บรายได้	ป.ก/ชก.	๕๓-๒-๐๕-๒๒๐๒-๐๐๓	บท.จัดเก็บรายได้	ป.ก/ชก.	๓๕๕,๒๒๐ (ค่ากลาง,เงินสิ้นปี)	-	-	๓๕๕,๒๒๐ (ทำเนียบ)
๒๖	-	-	๕๓-๒-๐๕-๒๒๐๒-๐๐๓	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก/ชก.	๕๓-๒-๐๕-๒๒๐๒-๐๐๓	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก/ชก.	๓๕๕,๒๒๐ (ค่ากลาง,เงินสิ้นปี)	-	-	๓๕๕,๒๒๐ (ทำเนียบ)
๒๗	นางสาวชญานี พันธุ์ไม่เค	ป.ตรี (จบม.)	๕๓-๒-๐๕-๒๒๐๒-๐๐๓	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชจ.	๕๓-๒-๐๕-๒๒๐๒-๐๐๓	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชจ.	๓๕๐,๒๐๐ (๓๕,๐๕๐ x ๑๒)	-	-	๓๕๐,๒๐๐ (๓๕,๐๕๐ x ๑๒)
๒๘	นางสาวพรพิมล ชำนาญ	ป.สม.ชั้นตรี ธุรกิจ	๕๓-๒-๐๕-๒๒๐๒-๐๐๓	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ชจ.	๕๓-๒-๐๕-๒๒๐๒-๐๐๓	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ชจ.	๓๐๓,๕๕๐ (๓๐,๒๕๐ x ๑๒)	-	-	๓๐๓,๕๕๐ (๓๐,๒๕๐ x ๑๒)
๒๙	ถูกจ้างประจำ	-	-	ลูกมือช่างแผนกการศึกษา	-	-	ลูกมือช่างแผนกการศึกษา	-	๒๒๕,๕๕๐ (๓๕,๒๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๕,๕๕๐ (๓๕,๒๕๐ x ๑๒)
๓๐	พนักงานจ้างทั่วไป นายเกรียงศักดิ์ ลาธุระ	ป.ม.ส.ท.ชั้นตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๕,๐๐๐ (๔,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๓๐๕,๐๐๐ (๔,๐๐๐ x ๑๒)
๓๑	นายทวีต มีพรม	ป.โท(ป.ม.)	๕๓-๒-๐๕-๒๒๐๒-๐๐๓	รถ.รถส่งพัสดุ	กลาง	๕๓-๒-๐๕-๒๒๐๒-๐๐๓	รถ.รถส่งพัสดุ	กลาง	๕๓๕,๕๐๐ (๔๔,๒๐๐ x ๑๒)	๒๓,๒๐๐ (๕,๒๐๐ x ๑๒)	๒๓,๒๐๐ (๕,๒๐๐ x ๑๒)	๕๓๕,๕๐๐ (๔๔,๒๐๐ x ๑๒)
๓๒	นายวีระเดช มาลัยสิทธิ์	ป.ตรี(จบม.)	๕๓-๒-๐๕-๒๒๐๒-๐๐๒	พนักงานแผนกแผนกพัสดุ	ต้น	๕๓-๒-๐๕-๒๒๐๒-๐๐๒	พนักงานแผนกแผนกพัสดุ	ต้น	๓๕๖,๒๒๐ (๒๔,๒๐๐ x ๑๒)	๓๕,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๕๖,๒๒๐ (๒๔,๒๐๐ x ๑๒)
๓๓	นายอัปพันธ์ ระดาพันธ์	ป.ตรี(จบม.)	๕๓-๒-๐๕-๒๒๐๒-๐๐๓	พนักงานแผนกพัสดุ	ต้น	๕๓-๒-๐๕-๒๒๐๒-๐๐๓	พนักงานแผนกพัสดุ	ต้น	๓๕๖,๒๒๐ (๒๔,๒๐๐ x ๑๒)	๓๕,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๕๖,๒๒๐ (๒๔,๒๐๐ x ๑๒)
๓๔	-	-	๕๓-๒-๐๕-๒๒๐๒-๐๐๓	วิศวกรโยธา	ป.ก/ชก.	๕๓-๒-๐๕-๒๒๐๒-๐๐๓	วิศวกรโยธา	ป.ก/ชก.	๓๕๕,๒๒๐ (ค่ากลาง,เงินสิ้นปี)	-	-	๓๕๕,๒๒๐ (ทำเนียบ) ๓๕๕,๒๒๐ (ทำเนียบ)

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ ตาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๕	นายตระกูล ขะเกษ	บ.ส. (ส.ส.ส.)	๕๓-๒-๐๕-๔๓๐๓-๐๐๔	นายช่างโยธา	ร.๓	๕๓-๒-๐๕-๔๓๐๓-๐๐๔	นายช่างโยธา	ร.๓	๒๔๕,๘๔๐ (๒๔๕,๘๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๕,๘๔๐
๓๖	-	-	๕๓-๒-๐๕-๔๓๐๓-๐๐๖	นายช่างโยธา	ป.๓/ร.๓	๕๓-๒-๐๕-๔๓๐๓-๐๐๖	นายช่างโยธา	ป.๓/ร.๓	๒๗๗,๕๐๐ (ค่าจ้างใหม่เทียบ)	-	-	(ว่างเสีย) ๒๗๗,๕๐๐ ๓๓๕,๘๔๐
๓๗	นายวิทย์ สุบชาติ	บ.ส. (ส.ส.ส.)	๕๓-๒-๐๕-๔๓๐๖-๐๐๔	นายช่างไฟฟ้า	ป.๓	๕๓-๒-๐๕-๔๓๐๖-๐๐๔	นายช่างไฟฟ้า	ป.๓	๓๓๕,๘๔๐ (๓๓๕,๘๔๐ x ๑๒)	-	-	๓๓๕,๘๔๐
๓๘	ลูกจ้างประจำ นายโกวิท คัญผล	ม.๖	-	พจน. จ.ม.เครื่องจักรกลฯ	-	-	พจน. จ.ม.เครื่องจักรกลฯ	-	๒๕๕,๐๐๐ (๒๕๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๕,๐๐๐
๓๙	นายอนุพงษ์ วงทอง	ปวส. (ก.ม.ร.ร.)	-	พจน. จ.ม.เครื่องจักรกลฯ	-	-	พจน. จ.ม.เครื่องจักรกลฯ	-	๒๕๕,๒๕๐ (๒๕๕,๒๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๕,๒๕๐
กองช่างวาระพิเศษและสิ่งแวดล้อม												
๔๐	-	-	๕๓-๒-๐๖-๒๓๐๕-๐๐๔	พจน. สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ค.๓	๕๓-๒-๐๖-๒๓๐๕-๐๐๔	พจน. สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ค.๓	๓๗๓,๖๐๐ (ค่าจ้างใหม่เทียบ)	๔๒๐,๐๐๐ (๔,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเสีย) ๔๒๐,๐๐๐ (ว่างเสีย)
๔๑	-	-	๕๓-๒-๐๖-๒๓๐๕-๐๐๖	พจน. สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ค.๓	๕๓-๒-๐๖-๒๓๐๕-๐๐๖	พจน. สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ค.๓	๓๗๓,๖๐๐ (ค่าจ้างใหม่เทียบ)	๔๔,๐๐๐ (๔,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๒๐,๐๐๐ (ว่างเสีย) ๒๕๕,๒๕๐
๔๒	นายสมคิด สุริยวรรณ	ป.ส. (พ.ม.ร.)	๕๓-๒-๐๖-๒๓๐๖-๐๐๔	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.๓	๕๓-๒-๐๖-๒๓๐๖-๐๐๔	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.๓	๒๕๕,๒๕๐ (๒๐,๕๕๐ x ๑๒)	-	-	๓๓๕,๒๕๐
๔๓	นายปัญญาวัฒน์ บุญเทพ	ป.ว. (ส.ค.ม.)	๕๓-๒-๐๖-๒๓๐๖-๐๐๔	นักวิชาการสุขภาพจิต	ช.๓	๕๓-๒-๐๖-๒๓๐๖-๐๐๔	นักวิชาการสุขภาพจิต	ช.๓	๓๗๕,๒๕๐ (๒๗,๕๒๐ x ๑๒)	-	-	๓๗๕,๒๕๐
๔๔	นายพิทักษ์ ธรรมาน	ว.๓ (ส.ค.ม.)	๕๓-๒-๐๖-๔๓๐๖-๐๐๔	ส.วิ.ร.แพทย์	ส.ก.๓	๕๓-๒-๐๖-๔๓๐๖-๐๐๔	ส.วิ.ร.แพทย์	ส.ก.๓	๓๗๕,๒๕๐ (๒๗,๕๒๐ x ๑๒)	-	-	๓๗๕,๒๕๐
๔๕	นางพรนิภา วิสิทธิ์ศักดิ์	ปวส. (ก.ม.ร.ร.)	๕๓-๒-๐๖-๔๓๐๔-๐๐๔	จ.พ.ร.ร.การ	ร.๓	๕๓-๒-๐๖-๔๓๐๔-๐๐๔	จ.พ.ร.ร.การ	ร.๓	๒๓๐,๕๐๐ (๓๗,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๓๐,๕๐๐

ตำแหน่งว่าง

(นายสมคิด สุริยวรรณ)
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๖	ผู้ช่วยประจำ นายมนัส ทัศนเดช	ป.๔	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๗๓,๕๐๐ (๒๔๔,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๗๓,๕๐๐
๔๗	นายณัฏฐ์เกียรติ ทัศนเดช	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๗๓,๕๐๐ (๒๔๔,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๗๓,๕๐๐
๔๘	นายคณิน สุวาทิภา	ป.๔	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๒๗๓,๕๐๐ (๒๔๔,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๗๓,๕๐๐
๔๙	กองวิชาการและแผนงาน		๕๓-๒-๐๓-๒๕๐๑-๐๐๕	พนักงานวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓-๒-๐๓-๒๕๐๑-๐๐๕	พนักงานวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖๔,๒๐๐ (๔๕๓,๒๐๐ x ๑๒)	๔๖,๐๐๐ (๔๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	๔๖๔,๒๐๐
๕๐	นายระพีพรรณ งามชัย	ป.โท(ป.ม.)	๕๓-๒-๐๓-๒๕๐๑-๐๐๕	พนักงานวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓-๒-๐๓-๒๕๐๑-๐๐๕	พนักงานวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖๔,๒๐๐ (๔๕๓,๒๐๐ x ๑๒)	๔๖,๐๐๐ (๔๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	๔๖๔,๒๐๐
๕๑	-	-	๕๓-๒-๐๓-๒๕๐๑-๐๐๖	พนักงานวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓-๒-๐๓-๒๕๐๑-๐๐๖	พนักงานวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖๔,๒๐๐ (๔๕๓,๒๐๐ x ๑๒)	๔๖,๐๐๐ (๔๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	๔๖๔,๒๐๐
๕๒	-	-	๕๓-๒-๐๓-๒๕๐๑-๐๐๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ป.ก./ชก.	๕๓-๒-๐๓-๒๕๐๑-๐๐๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ป.ก./ชก.	๔๖๔,๒๐๐ (๔๕๓,๒๐๐ x ๑๒)	๔๖,๐๐๐ (๔๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	๔๖๔,๒๐๐
๕๓	นายสุวิทย์ แสนคำแก้ว	ป.ตรี (บ.บ.)	๕๓-๒-๐๓-๒๕๐๑-๐๐๘	นักบริหารงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ชก.	๕๓-๒-๐๓-๒๕๐๑-๐๐๘	นักบริหารงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ชก.	๔๖๔,๒๐๐ (๔๕๓,๒๐๐ x ๑๒)	๔๖,๐๐๐ (๔๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	๔๖๔,๒๐๐
๕๔	-	-	๕๓-๒-๐๓-๒๕๐๑-๐๐๙	นักบริหารงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ป.ก./ชก.	๕๓-๒-๐๓-๒๕๐๑-๐๐๙	นักบริหารงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ป.ก./ชก.	๔๖๔,๒๐๐ (๔๕๓,๒๐๐ x ๑๒)	๔๖,๐๐๐ (๔๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	๔๖๔,๒๐๐
๕๕	นายสุเมธ งามวิเศษ	ป.ตรี (ค.บ.)	๕๓-๒-๐๓-๒๕๐๑-๐๐๙	นักบริหารงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ชก.	๕๓-๒-๐๓-๒๕๐๑-๐๐๙	นักบริหารงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ชก.	๔๖๔,๒๐๐ (๔๕๓,๒๐๐ x ๑๒)	๔๖,๐๐๐ (๔๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	๔๖๔,๒๐๐
๕๖	ผู้ช่วยประจำ นายภาณุวัฒน์ ปทุมมีมิตร	ป.ตรี (ค.บ.)	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๗๓,๕๐๐ (๒๔๔,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๗๓,๕๐๐

ท่านนายก อบจ.

(นายสันติ ดาวเรืองกัน)

หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	การขอรับรางวัลส่งเสริม			การขอรับรางวัลส่งเสริมใหม่			เงินสนับสนุน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/	
๓๐	โรงเรียนอนุบาลเทพบาลตำบลป่าขาง	-	๕๓-๒-๐๘๖-๕๐๐-๒๖๓	ครู		๕๓-๒-๐๘๖-๕๐๐-๒๖๓	ครู		-	-	-	งบอุดหนุน
๓๑	กองสวัสดิการสังคม นางสุทิน เบตรคำขวง	ป.ตรี (ค.บ.)	๕๓-๒-๑๓๖-๕๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๓-๒-๑๓๖-๕๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๒๕,๒๐๐ (๕๒๕,๒๐๐ x ๑๒)	๕๒๐,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๕๓,๒๐๐
๓๒	นางสมรพรทอง ป่าไร่	ป.โท (ว.บ.ม)	๕๓-๒-๑๓๖-๕๐๕-๐๐๒	หน.ฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๓-๒-๑๓๖-๕๐๕-๐๐๒	หน.ฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๓๘,๕๐๐ (๓๒๕,๕๐๐ x ๑๒)	๓๔๐,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๕๓,๕๐๐
๓๓	นางสาววิชุดา เนตรคำขวง	ป.ตรี (ค.บ.)	๕๓-๒-๑๓๖-๕๐๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๕๓-๒-๑๓๖-๕๐๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๒๘,๕๐๐ (๓๔๕,๒๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๘,๕๐๐
๓๔	นายพนพรรัตน์ อุสมนาศกุล	ป.ตรี (ว.บ.ม)	๕๓-๒-๑๓๖-๕๐๓-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๕๓-๒-๑๓๖-๕๐๓-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๓๓๗,๕๐๐ (๒๒๕,๒๐๐ x ๑๒)	-	-	๓๓๗,๕๐๐
๓๕	นางสาวปิยะพร ศรีพิทักษ์	ป.ว.ส.สาขาการ	๕๓-๒-๑๓๖-๕๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๕๓-๒-๑๓๖-๕๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๓๔๕,๓๐๐ (๓๕๕,๒๐๐ x ๑๒)	-	-	๓๔๕,๓๐๐
๓๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๕๓-๒-๑๒๖-๕๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๕๓-๒-๑๒๖-๕๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๐๐

สำเนาถูกต้อง



(นายสันติ ตาวเวงกัน)

หัวหน้าสำนักงานนิติเทศบาล

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานเทศบาลตำบลป่าซาง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ซื่อสัตย์สุจริต โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ภารกิจที่กำหนด เทศบาลตำบลป่าซาง จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งการสร้างเสริมความแข็งแกร่งด้านความคิด วิธีการปฏิบัติและจิตใจให้ถึงพร้อมด้วยความสามารถ คุณธรรมและจริยธรรม โดยจัดให้มีแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาล ดังนี้

๑. พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของราชการในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี

๒. การพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องให้ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลทุกคนให้ได้รับการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.พ. กำหนด

๓. การพัฒนาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่เทศบาลใช้วิธีการพัฒนา โดยการปฐมนิเทศ การพัฒนาในระหว่าง การปฏิบัติหน้าที่ราชการ การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกภาคสนาม การพัฒนาเฉพาะด้านตามความเหมาะสม

๔. ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดีในด้านคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแล และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยตรงรวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่งซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๖. การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้นต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะ ของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจการประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเหลือบุคคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้าง สุขภาพอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติ เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีความสุข

สำเนาถูกต้อง


(นายสันติ คาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๗. ขั้นตอนการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา แบ่งได้ดังนี้

(๑) การเตรียมการและการวางแผน ให้กระทำดังนี้

(ก) การหาความจำเป็นในการพัฒนา

การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

(ข) ประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

(๒) การดำเนินการพัฒนา ให้กระทำดังนี้

(ก) การเลือกวิธีพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่ผู้ได้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชาที่สมควรจะได้รับการพัฒนามีใครบ้าง และแต่ละคนสมควรจะได้รับการพัฒนาในเรื่องอะไร ต่อจากนั้นก็เลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นวิธีที่ดำเนินการได้ในขณะปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน การสลับเปลี่ยนงาน การให้คำปรึกษา หรืออาจเป็นวิธีการพัฒนาอื่น ๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษา ดูงาน เป็นต้น

(ข) วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา โดยเลือกใช้วิธีการพัฒนาได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน การสลับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การรักษาราชการแทนหรือรักษาการในตำแหน่ง การส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรมประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

(๓) ขั้นตอนทดลองปฏิบัติ ให้กระทำดังนี้

(ก) ให้ทดลองปฏิบัติ โดยเริ่มต้นจากงานที่ง่าย ๆ ก่อน แล้วค่อยให้ทำงานที่ยากขึ้นตามลำดับ

(ข) ให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนถึงเหตุผลและขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อตรวจสอบดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจและเรียนรู้วิธีการทำงานมากน้อยเพียงใด

(ค) ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น โดยควรคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ด้วย คือ หลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ให้ยกย่องชมเชยก่อนที่แก้ไขผิดพลาด ให้ผู้เข้ารับการสอนแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง ไม่ควรแก้ไขข้อผิดพลาดให้เกินขอบเขต อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดต่อหน้าผู้อื่น และอย่าด่วนตำหนิผู้เข้ารับการสอนเร็วเกินไป

(ง) กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้มีกำลังใจและความเชื่อมั่น ในตัวเองที่จะเรียนรู้งานต่อไป

(จ) ให้ดำเนินการสอนต่อไปเรื่อย ๆ จนแน่ใจได้ว่าผู้ได้บังคับบัญชาได้เรียนรู้และสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ถูกต้องยุติจึงยุติการสอน

(๔) ขั้นตอนติดตามผล ให้กระทำดังนี้

(ก) มอบหมายงานให้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

(ข) เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา

(ค) ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรกและค่อย ๆ ลดการตรวจสอบลง เมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่า ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้อย่างถูกต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนที่ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดี และส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้การปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สำเนาถูกต้อง
(นายสันติ คาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๘. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๙. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะนำไปปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อีกทั้ง เทศบาลตำบลป่าซาง จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติ มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อีกด้วย

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลป่าซาง ได้จัดทำประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำ ตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้แนะนำไว้ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานได้ถือเป็นแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ เสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต มุ่งมั่นตามอุดมการณ์พัฒนาท้องถิ่น โดยยึดมั่นในผลประโยชน์ของประชาชนและเทศบาล

๒. พึงสร้างศรัทธาแก่ประชาชนโดยปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี

๓. พึงเปิดใจให้กว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและร่วมทำงานในลักษณะพหุภาคี

๔. พึงเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เรียนรู้และพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนางานและเทศบาล

๕. พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมตรวจสอบการทำงานทุกขั้นตอน

๖. พึงปฏิบัติหน้าที่กับประชาชนและเทศบาลด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม เพื่อสร้างความสามัคคีในท้องถิ่น

๗. พึงละเว้นกระทำการใดให้เป็นที่เสื่อมเสียแก่ภาพพจน์ ชื่อเสียง และเกียรติภูมิของเทศบาล

ทั้งนี้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลป่าซางมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง ยำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

(๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

(๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

(๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่รับผลประโยชน์ทับซ้อน

(๕) การยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

(๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

(๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

(๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

สำเนาถูกต้อง
(นายสันติ คำเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติดนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรม และดูแลสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

สำเนาถูกต้อง


(นายสันต์ ดาเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

ภาคผนวก

สำเนาถูกต้อง


(นายสันติ ชวาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ตามคำสั่งเทศบาลตำบลป่าซาง ที่ ๕๑๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๓

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ สารเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล



คำสั่งเทศบาลตำบลป่าซาง

ที่ ๔๗/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖
ของเทศบาลตำบลป่าซาง อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลป่าซาง ครอบคลุมค่าใช้จ่ายในปีที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนดนั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๒ และมาตรา ๒๓ วรคหัย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๓ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ นท ๐๔๐๔.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลป่าซาง ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลป่าซาง	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลป่าซาง	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๙. หัวหน้าสำนักปลัด	เลขานุการ
๑๐. หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๑. เจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลป่าซาง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบต. ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ นท ๐๔๐๔.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ที่กำหนด เสร็จแล้วรายงานผลการจัดทำแผนอัตรากำลังให้เทศบาลทราบ เพื่อเสนอ ก.ท.จ.ลำพูน พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ลำเนาออกต้อง

(นายสันติ คำเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ทั้งนี้ ตั้งแต่...

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ถึง ณ วันที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายโกรเมศร์ วรณนันทพงศ์)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลป่าตอง

สำเนาถูกต้อง



(นายสันติ ตาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๒. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าสิ่ง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๓

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ ดาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
วันที่ ๑๔ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลป่าซาง สำนักงานเทศบาลตำบลป่าซาง

ผู้เข้าประชุม

- | | |
|--|------------------|
| ๑. นายไกรเมศร์ วัฒนันทิพงศ์ ปลัดเทศบาลปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตำบลป่าซาง | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางวรรณสินี มุ่งดี ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๓. นายถวิล มั่นพรม ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. นางศรียรรณ ใจเครือคำ ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน | กรรมการ |
| ๕. นางสุทิน เนตรคำยวง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๖. นางสาวจินตนา บุญธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๗. นายถวิล มั่นพรม ผู้อำนวยการกองช่าง รก.ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๘. นายสันติ ดาวเวียงกัน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เลขานุการ |
| ๙. นายณรงค์ นรติษฐ์ หัวหน้าฝ่ายปกครอง | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๐. นางสาวกมลลักษณ์ ประทุมทา เจ้าหน้าที่งานธุรการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ผู้ไม่มาประชุม -ไม่มี-

เริ่มประชุม ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายไกรเมศร์ วัฒนันทิพงศ์ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลป่าซาง ที่ ๕๑๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ โดยได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลป่าซาง ดังนี้

- | | |
|--|------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลป่าซาง | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลป่าซาง | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักปลัด | เลขานุการ |
| ๑๐. หัวหน้าฝ่ายปกครอง | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๑. เจ้าหน้าที่งานธุรการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดในอุดหนุนที่จะต้อง

สำเนา

(นายสันติ ดาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

จ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผน
อัตราค่าจ้าง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลลำพูนที่กำหนด
เสร็จแล้วรายงานผลการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างให้เทศบาลทราบ เพื่อเสนอ
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป
ที่ประชุม.....ทราบ.....

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา
นายไกรเมศร์ วัฒนันทพิพงศ์

ตามที่แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของ
เทศบาลตำบลป่าซางจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งเทศบาล
ตำบล ป่าซางจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตราค่าจ้างฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การ
บริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑
ตุลาคม ๒๕๖๓ นั้น

การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลป่าซาง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน
อัตราค่าจ้าง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะต้องมียกประกอบของ
คณะกรรมการโดยองค์ประกอบคณะกรรมการจะประกอบไปด้วยดังนี้

๑. นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
๓. หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ เป็นกรรมการ
๔. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายหนึ่งคนเป็นกรรมการและ
เลขานุการ

เทศบาลตำบลป่าซาง จึงได้มีคำสั่งที่ ๕๑๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม
๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ
๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลป่าซาง อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน โดยให้
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง มีหน้าที่จัดทำแผนอัตราค่าจ้างของเทศบาลตำบล
ป่าซาง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและ
ขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่ อปท. ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่
ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ
ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่
จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็น
แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูนที่
กำหนด เสร็จแล้วรายงานผลการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างให้เทศบาลทราบเพื่อเสนอ
ก.ท.จ.ลำพูน พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ คำเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลป่าซาง

๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลป่าซาง เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓) จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลป่าซาง

๔) เทศบาลตำบลป่าซางขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน

๕) เทศบาลตำบลป่าซางประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

๖) เทศบาลตำบลป่าซางจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ดังนั้นขอให้ทางเลขานุการได้ให้ข้อมูลแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (แผนอัตรากำลังที่ใช้ในปัจจุบัน) ให้คณะกรรมการได้รับทราบก่อนครับ

นายสันติ คาวเวียงกัน เรียนท่านประธาน และคณะกรรมการทุกท่าน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ มีรายละเอียดดังนี้

๑. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ๗ ส่วนราชการ ดังนี้

- ๑.๑ สำนักปลัดเทศบาล
- ๑.๒ กองคลัง
- ๑.๓ กองช่าง
- ๑.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๕ กองวิชาการและแผนงาน
- ๑.๖ กองการศึกษา
- ๑.๕ กองสวัสดิการสังคม

๒. กรอบอัตรากำลัง ๗๔ อัตราดังนี้

๑) พนักงานเทศบาล	จำนวน ๕๑	อัตรา
- มีคนครอง	จำนวน ๔๔	อัตรา
- กรอบว่าง	จำนวน ๗	อัตรา
๒) ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑๖	อัตรา
- มีคนครอง	จำนวน ๑๖	อัตรา
๓) ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๓	อัตรา
- มีคนครอง	จำนวน ๓	อัตรา
- กรอบว่าง	จำนวน -	อัตรา

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ คาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๔) พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๔	อัตรา
- มีคนครอง	จำนวน ๔	อัตรา
- กรอว่าง	จำนวน -	อัตรา

๓. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๓๐

จากข้อมูลแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) คณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยหรือมีความคิดเห็นเพิ่มเติมครับ

มติที่ประชุม

คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

นายสันติ คาวเวียงกัน

การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๔๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ซึ่งจากแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลป่าซาง ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้

๑. แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตราค่าจ้างแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจ และลักษณะงานของเทศบาลตำบลป่าซาง ดังนี้

• **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลป่าซาง กำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๑ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ คาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

๒. แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลป่าซาง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพ และปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการบริหารงานสาธารณสุข พัฒนาและปรับปรุงงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การอาชีวอนามัย การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ การพัฒนาพฤติกรรม อนามัย การสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม จัดให้มีบริการเผยแพร่ความรู้ทางด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองผู้บริโภค จัดบริการงานศูนย์บริการสาธารณสุข รักษาความสะอาด การจัดการขยะมูลฝอย ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ ดาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

- กองการศึกษา คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

อีกทั้งยังมีแนวคิดในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์อัตรากำลัง ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และการกิจองค์กร : Strategic objective

เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลป่าตองบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๒. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานมีผลจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลป่าตอง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ : Full Time Equivalent (FTE) เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก็ดียกก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

• พิจารณางานพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีการะงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

• พิจารณารับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลป่าตอง
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ คำเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลป่าซาง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๔. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง : Driver เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลป่าซาง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลป่าซาง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคน ที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบใจเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลป่าซาง (การตรวจประเมิน LPA)

๕. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศาและประเด็นต่างๆ นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น

- ประเด็นเรื่องการเงินการคลังราชการ

- มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ

๖. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ : Benchmarking

เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน

๗. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง

นายสันติ ดาวเรืองกัน

ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ตามหนังสือสั่งการ คณะกรรมการมีความคิดเห็นอย่างไรครับ

สำเนาถูกต้อง


(นายสันติ ดาวเรืองกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

มติที่ประชุม

คณะกรรมการบริหารไม่มีข้อซักถาม ให้เลขานุการปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๔๐๔.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตราค่าสิ่ง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยเคร่งครัด

นายไกรเมศร์ วัฒนนันท์พงศ์ ต่อไปขอให้ทางคณะกรรมการได้พิจารณาการจัดทำแผนอัตราค่าสิ่ง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาจากสภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของตำบล ป่าช้าง ยุทธศาสตร์ของเทศบาล การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง และอัตราค่าสิ่งที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบการพิจารณา และขอให้ทางเลขานุการได้ชี้แจงให้ทางคณะกรรมการได้รับทราบต่อไป

จากการที่ทางฝ่ายเลขานุการได้รวบรวมข้อมูลสภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน ยุทธศาสตร์ของเทศบาล การกิจ อำนาจหน้าที่ ของเทศบาล ปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง และอัตราค่าสิ่งที่มีอยู่ปัจจุบัน โดยจัดทำเป็นเอกสารประกอบการประชุมในครั้งนี้นั้น ดังนั้นจึงขอให้ทางคณะกรรมการได้พิจารณาเอกสารดังกล่าวเพื่อประกอบการพิจารณาการจัดทำแผนอัตราค่าสิ่ง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ด้วย

นายสันติ คาวเวียงกัน

เรียนท่านประธาน ท่านคณะกรรมการ ตำแหน่งปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) เป็นตำแหน่งมีคนครอง จำนวน ๑ อัตรา และมีตำแหน่งรองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) เป็นตำแหน่งมีคนครอง จำนวน ๑ อัตรา

ในสำนักปลัดเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของ หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล โครงสร้างภายในสำนักปลัด ประกอบไปด้วย ๒ ฝ่าย ๑๔ งาน ดังนี้

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๑. ฝ่ายอำนวยการ

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานธุรการ
- งานสารบรรณ
- งานเลขานุการ
- งานรัฐพิธี
- งานกิจการสภา
- งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

๒. ฝ่ายปกครอง

- งานทะเบียนราษฎร
- งานบัตรประจำตัวประชาชน
- งานรักษาความสงบ

สำเนาถูกต้อง


(นายสันติ คาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานเทคนิค

กรอบอัตราค่าจ้าง ๑๕ อัตรา

- พนักงานเทศบาล ๙ อัตรา มีคนครอง ๖ อัตรา กรอบว่าง ๓ อัตรา ได้แก่

ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ตำแหน่ง
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) และตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์
(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) เป็นกรอบว่างเดิม เทศบาลตำบลป่าซาง จะดำเนินการ
สรรหาเองโดยวิธีการรับโอน ทั้ง ๓ ตำแหน่ง

- ลูกจ้างประจำ ๖ อัตรา มีคนครอง ๖ อัตรา หากมีตำแหน่งว่างให้ยุบเลิก

- ไม่มีตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ และตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป

ปัจจุบันสำนักปลัดเทศบาล ยังมีความต้องการคงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย
อำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล
(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) และตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญ
การ) ไว้ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เนื่องจาก
ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบทางด้านการบริหาร
และควบคุมงานด้านการบริหารทั่วไป งานส่งเสริมการเกษตร งานการเจ้าหน้าที่
งานธุรการ งานสารบรรณ งานเลขานุการ งานรัฐพิธี งานกิจการสภา และ
งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล เป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญ
และจำเป็น ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับ ศึกษา รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ
การพัฒนาบุคคล การจัดทำระบบสารสนเทศทะเบียนประวัติ ฯลฯ การสอบแข่งขัน
การโอน การย้าย การเลื่อนระดับ ฯลฯ เป็นต้น ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์
ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับ วิเคราะห์ ออกแบบพัฒนาและบริหารจัดการ การประยุกต์ใช้
เทคโนโลยีสารสนเทศ การประมวลผลข้อมูลในระบบต่างๆ ของเทศบาล การให้
คำปรึกษาและคำแนะนำแก่ผู้ใช้งานเครื่องคอมพิวเตอร์ ตลอดจนบำรุงรักษาและ
แก้ไขปัญหาเกี่ยวกับระบบและคอมพิวเตอร์ ฯลฯ เป็นต้น ประกอบกับการคำนวณ
ปริมาณงานและความต้องการอัตราค่าจ้าง (รายละเอียดปรากฏตามเอกสาร
ประกอบการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี)

นางวรรณสินี มุ่งดี

เรียนท่านประธาน ท่านคณะกรรมการ กองคลังมีหน้าที่ความรับผิดชอบ
เกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน
การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ
บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรร
เงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ
การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการ
พัสดุของเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โครงสร้างภายใน
กองคลัง ประกอบด้วย ๓ ฝ่าย ๑๑ งาน ดังนี้

ผู้อำนวยการกองคลัง

๒.๑ ฝ่ายอำนวยการ

- งานพัสดุและทรัพย์สิน

- งานการเงินและบัญชี

- งานระเบียบการคลัง

สำเนาถูกต้อง

(นายสนธิ ดาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

- งานสถิติการคลัง
- งานธุรการ
- งานสารบรรณ

๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้

- งานพัฒนารายได้
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
- งานทะเบียนพาณิชย์

๒.๓ ฝ่ายที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓๓ อัตรา

- พนักงานเทศบาล ๓๓ อัตรา มีคนครอง ๘ อัตรา กรอบว่าง ๓ อัตรา ได้แก่

ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) และตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) เป็นกรอบว่างเดิม เทศบาลตำบลป่าซาง จะดำเนินการสรรหาเองโดยวิธีการรับโอน ทั้ง ๓ ตำแหน่ง

- ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา หากมีตำแหน่งว่างให้ยุบเลิก

- ไม่มีตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ มีตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา หากมีตำแหน่งว่างให้ยุบเลิก

ปัจจุบันกองคลัง ยังมีความต้องการคงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) และตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) คงไว้ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เนื่องจากทั้ง ๒ ตำแหน่ง มีปริมาณงานมากด้านงานพัสดุและทรัพย์สิน ซึ่งจะต้องดำเนินการตามเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีและโครงการเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ เป็นต้น ส่วนตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ ถือเป็นตำแหน่งที่มีความจำเป็นอย่างมาก เนื่องจากภาระงานมากทั้งการสำรวจและจัดเก็บภาษี ที่จะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ประกอบกับการคำนวณปริมาณงานและความต้องการอัตราค่าจ้าง (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี)

นายถวิล ผืนพรม

เรียนท่านประธาน ท่านคณะกรรมการ กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงรักษา การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรม เครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โครงสร้างภายในกองช่าง ประกอบด้วย ๒ ฝ่าย ๑๓ งาน ดังนี้

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ ดาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ผู้อำนวยการกองช่าง

๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

- งานวิศวกรรมงานถาวร
- งานสถาปัตยกรรม
- งานผังเมือง
- งานพัสดุ

๓.๒ ฝ่ายโยธา

- งานสาธารณูปโภค
- งานสวนสาธารณะ
- งานศูนย์เครื่องจักรกล
- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ
- งานควบคุมและตรวจสอบการบำบัดน้ำเสีย
- งานธุรการ
- งานสารบรรณ

กรอบอัตราค่าจ้าง ๔ อัตรา

- พนักงานเทศบาล ๗ อัตรา มีคนครอง ๕ อัตรา กรอบว่าง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งวิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) และตำแหน่งนายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) เป็นกรอบว่างเต็ม เทศบาลตำบลป่าซาง จะดำเนินการสรรหาเองโดยวิธีการรับโอน ทั้ง ๒ ตำแหน่ง

- ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา มีคนครอง ๓ อัตรา หากมีตำแหน่งว่างให้ยุบเลิก
ไม่มีตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ และตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป

ปัจจุบันกองช่าง ยังมีความต้องการคงตำแหน่งวิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) และตำแหน่งนายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) ไว้ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เนื่องจากปริมาณงานทางช่างโยธา การออกแบบ คำนวณ ควบคุม และงานทางด้านพัสดุของกองช่างมีปริมาณมาก ประกอบกับการคำนวณปริมาณงานและความต้องการอัตราค่าจ้าง (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี)

นายทวีล มั่นพรม

เรียนท่านประธาน ท่านคณะกรรมการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ว่าด้วยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้อง พัฒนาและปรับปรุงงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การอาชีวอนามัย การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ การพัฒนาพฤติกรรม อนามัย การสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม จัดให้มีบริการเผยแพร่ความรู้ทางด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองผู้บริโภค จัดบริการงานศูนย์บริการสาธารณสุข รักษาความสะอาด การจัดการขยะมูลฝอย และปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย โครงสร้างภายใน ประกอบด้วย ๓ ฝ่าย ๑๒ งาน ดังนี้

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานวางแผนสาธารณสุข

สำเนาถูกต้อง


(นายสันติ คำเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

- งานรักษาความสะอาด
- งานเผยแพร่และฝึกอบรม
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- งานสัตวแพทย์
- งานธุรการ
- งานสารบรรณ
- งานการเงินและบัญชี
- งานศูนย์บริการสาธารณสุข
- งานกำจัดสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย

กรอบอัตราค่าจ้าง ๙ อัตรา

- พนักงานเทศบาล ๖ อัตรา มีคนครอง ๔ อัตรา กรอบว่าง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) และตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) เป็นกรอบว่างเดิม เทศบาลตำบลป่าซาง จะดำเนินการสรรหาเองโดยวิธีการรับโอน ทั้ง ๒ ตำแหน่ง

- ลูกจ้างประจำ ๓ อัตรา มีคนครอง ๓ อัตรา หากมีตำแหน่งว่างให้ยุบเลิก
- ไม่มีตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ และตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป

ปัจจุบันกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ยังมีความต้องการคงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) และตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) ไว้ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เนื่องจาก ตำแหน่งในสายงานผู้บริหารว่าง ทั้ง ๒ ตำแหน่ง โดยผู้อำนวยการกองฯ เป็นผู้รักษาการแทน ประกอบกับมีการระงับงานมาก ทั้งในส่วนของ งานสุขาภิบาลอนามัย สิ่งแวดล้อม งานวางแผนงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด งานเผยแพร่และฝึกอบรม งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุมโรค เป็นต้น ประกอบกับการคำนวณปริมาณงานและความต้องการอัตราค่าจ้าง (รายละเอียด ปรากฏตามเอกสารประกอบการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี)

นางสาวจินตนา บุญธรรม

เรียนท่านประธาน ท่านคณะกรรมการ กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โครงสร้างภายในกองการศึกษา ประกอบด้วย ๓ ฝ่าย ๑๕ งาน ดังนี้

ผู้อำนวยการกองการศึกษา

๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา

- งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา
- งานควบคุมการเรียนการสอน

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ ดาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

- งานจัดหาวัสดุอุปกรณ์
- งานติดตามประเมินผล
- งานพัสดุ
- งานธุรการ
- งานสารบรรณ
- งานการศึกษาอกระบบและตามอัธยาศัย
- งานพิธีทางศาสนา
- งานกิจกรรมกีฬาและนันทนาการและการฝึกอบรม
- งานประเพณีวัฒนธรรม
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา
- งานแผนและโครงการ
- งานระบบสารสนเทศ

กรอบอัตรากำลัง ๑๔ อัตรา

- พนักงานเทศบาล ๖ อัตรา มีคนครอง ๔ อัตรา กรอบว่าง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษาระดับต้น) และตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) เป็นกรอบว่างเดิม เทศบาลตำบลป่าซาง จะดำเนินการสรรหาเองโดยวิธีการรับโอน ทั้ง ๒ ตำแหน่ง

- ครู ศศ.๑ จำนวน ๔ อัตรา มีคนครอง ๓ อัตรา กรอบว่าง ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งครู ศศ.๑

- ไม่มีตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ

- พนักงานจ้างทั่วไป ๔ อัตรา มีคนครอง ๓ อัตรา กรอบว่าง ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป

ปัจจุบันกองการศึกษา ยังมีความต้องการตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษาระดับต้น) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) ตำแหน่งครู ศศ.๑ และตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เนื่องจากเป็นตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายซึ่งมีความสำคัญ และปริมาณงานด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีมีปริมาณมากหลายโครงการแต่ละปี ตลอดจนโรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลป่าซางและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลป่าซาง รวมจำนวนเด็กทั้งสิ้น ๓๓๓ คน ซึ่งสัดส่วนจำนวนนักเรียนต่อครูยังไม่เป็นไปตามที่กรมกำหนด ดังนั้น ทั้ง ๒ ตำแหน่ง จึงมีความจำเป็น ประกอบกับการคำนวณปริมาณงานและความต้องการอัตรากำลัง (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)

สำเนาออก

(นายสันติ คำเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

นางศรีวรรณ ไชยศรีคำ

เรียนท่านประธาน ท่านคณะกรรมการ กองวิชาการและแผนงาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเกี่ยวกับ การวิเคราะห์นโยบายและแผน เพื่อประกอบการกำหนดนโยบายในการจัดทำแผน หรือโครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่างๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบายหรือแผนงาน และโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร หรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้อาจเป็นนโยบายของเทศบาล โครงการระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรม หรือระดับจังหวัดแล้วแต่กรณี และงานเผยแพร่นโยบายข่าวสารของเทศบาล เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของชาติและท้องถิ่น งานสารนิเทศศึกษา วิเคราะห์วิจัย วางแผนด้านประชาสัมพันธ์ งานนิติการ พิจารณาวินิจฉัยข้อกฎหมาย ร่างและพิจารณาตรวจ ร่างเทศบัญญัติ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้อง จัดทำนิติกรรม งานสอบสวนดำเนินการเกี่ยวกับวินัยของเทศบาล และการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ สอบสวนและ

เปรียบเทียบการกระทำที่ละเมิดเทศบัญญัติและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โครงสร้างภายในกองวิชาการและแผนงาน ประกอบด้วย ๒ ฝ่าย ๙ งาน ดังนี้

ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน

๗.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

- งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน
- งานจัดทำงบประมาณ
- งานธุรการ
- งานสารบรรณ

๗.๒ ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ

- งานบริการข้อมูลข่าวสารราชการส่วนท้องถิ่น
- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ
- งานรับเรื่องร้องทุกข์
- งานตราเทศบัญญัติ
- งานนิติกรรมสัญญา

กรอบอัตรากำลัง ๘ อัตรา

- พนักงานเทศบาล ๗ อัตรา มีคนครอง ๔ อัตรา กรอบว่าง ๓ อัตรา ได้แก่

ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) และนักประชาสัมพันธ์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) เป็นกรอบว่างเดิม เทศบาลตำบลป่าซางจะดำเนินการสรรหาเองโดยวิธีการรับโอน ทั้ง ๓ ตำแหน่ง

- ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา หากมีตำแหน่งว่างให้ยุบเลิก
- ไม่มีตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ และตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป

ปัจจุบันกองวิชาการและแผนงาน ยังมีความต้องการคงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) และนักประชาสัมพันธ์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เนื่องจากกองวิชาการและแผนงานขาดนักวิเคราะห์นโยบายและแผนมาหลายปี

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ ดาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ประกอบมีภาระงานหลายด้าน เช่น งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานจัดทำงบประมาณ การจัดทำแผนพัฒนา งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ เป็นต้น จึงมีความจำเป็นต้องสรรหาทั้ง ๓ ตำแหน่ง ประกอบกับการคำนวณปริมาณงานและความต้องการอัตรากำลัง (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)

นางสุทิน เนตรคำยวง

เรียนท่านประธาน ท่านคณะกรรมการ กองสวัสดิการสังคมมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาชุมชน การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมอาชีพ งานพัฒนาอาชีพ กลุ่มสตรี งานบริการผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมายโครงสร้างภายในกองการศึกษา ประกอบด้วย ๓ ฝ่าย ๘ งาน ดังนี้

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

๔.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน

- งานสังคมสงเคราะห์
- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน
- งานกิจการสตรี เด็ก เยาวชน และคนชรา
- งานธุรการ
- งานสารบรรณ
- งานพัฒนาชุมชนเมือง
- งานส่งเสริมอาชีพ
- งานสร้างความเข้มแข็งชุมชน

กรอบอัตรากำลัง ๕ อัตรา

- พนักงานเทศบาล ๕ อัตรา มีคนครอง ๕ อัตรา ไม่มีกรอบว่าง
- ไม่มีตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ
- ไม่มีตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ และตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป

การคำนวณปริมาณงานและความต้องการอัตรากำลัง (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)

นายไกรเมศร์ วัฒนันทิพวงศ์ หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษาของงานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โครงสร้างภายในหน่วยงานตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย ๑ งาน ดังนี้

หน่วยงานตรวจสอบภายใน

- งานตรวจสอบภายใน

นายณรงค์ นรดิษฐ์

จากการพิจารณาปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ และกรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ ทางฝ่ายเลขานุการขอแจ้งรายละเอียดด้านงบประมาณและการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น คำนวณตามพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ดังนี้

สำเนาถูกต้อง


(นายสันติ คำวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้
เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยประมาณการ
เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ งบประมาณ
รายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๘๔,๕๐๐,๐๐๐.- บาท = $(๘๔,๕๐๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๘๔,๕๐๐,๐๐๐ = ๘๘,๙๒๕,๐๐๐$

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณ
การเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ งบประมาณ
รายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๘๘,๙๒๕,๐๐๐.- บาท = $(๘๘,๙๒๕,๐๐๐ \times ๕\%) + ๘๘,๙๒๕,๐๐๐ = ๙๓,๓๖๓,๒๕๐$

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณ
การเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ งบประมาณ
รายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๙๓,๓๖๓,๒๕๐.- บาท = $(๙๓,๓๖๓,๒๕๐ \times ๕\%) + ๙๓,๓๖๓,๒๕๐ = ๙๗,๘๑๙,๓๗๕$

ข้าราชการด้อยโณ ลูกจ้างประจำด้อยโณ รวมถึงข้าราชการครู บุคลากร
ทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็น
เงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็น
ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

ค่าใช้จ่ายรวม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ = ๒๔,๐๔๗,๗๖๐.๐๐ บาท

ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐% = ๓,๖๐๗,๓๖๔.๐๐ บาท

รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น = ๒๗,๖๕๕,๑๒๔.๐๐ บาท

คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี = ๓๓.๓๗ %

นายไกรเมศร์ วัฒนนันท์พงศ์ จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น คณะกรรมการท่านใดมีความคิดเห็นเพิ่มเติม

มติที่ประชุม คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม และขอให้เลขานุการนำข้อมูล
ดังกล่าวบรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ต่อไป

นายไกรเมศร์ วัฒนนันท์พงศ์ หากไม่มีคณะกรรมการท่านใดเห็นไม่มีข้อซักถามและเห็นชอบตามเอกสาร
ประกอบการประชุมในครั้งนี้ ขอให้ทางเลขานุการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลป่าซาง เพื่อเสนอ
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน (ก.ท.จ.ลำพูน) พิจารณาให้ความ
เห็นชอบต่อไป

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ คาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

นายไกรเมศร์ วัฒนนันท์พงศ์ ในวาระอื่น ๆ คณะกรรมการมีข้อราชการจะเพิ่มเติมหรือไม่ครับ ถ้าไม่มี
ผมขอขอบคุณทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมการพิจารณาการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความเรียบร้อย
ผมขอปิดการประชุมครับ

เลิกประชุม

๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)


(นางสาวกมลลักษณ์ ประทุมทา)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ผู้บันทึกการประชุม

(ลงชื่อ)


(นายณรงค์ นรติษฐ์)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

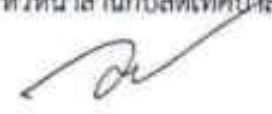
ผู้รับรองรายงาน

(ลงชื่อ)


(นายสันติ ดาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ผู้รับรองรายงาน

(ลงชื่อ)


(นายไกรเมศร์ วัฒนนันท์พงศ์)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลป่าสาข

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

สำเนาถูกต้อง


(นายสันติ ดาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ผลการวิเคราะห์ตำแหน่งให้แต่ละส่วนราชการ

ส่วนราชการ	ผลการ วิเคราะห์ตำแหน่ง (อัตรา)	การกำหนดตำแหน่ง (ในแต่ละปี) (อัตรา)				
		พนักงาน เทศบาล	พนักงานครู เทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
ปลัดเทศบาล	๑	๑	-	-	-	-
รองปลัดเทศบาล	๑	๑	-	-	-	-
สำนักปลัดเทศบาล	๑๕	๙	-	๖	-	-
กองคลัง	๑๓	๑๑	-	๑	-	๑
กองช่าง	๙	๗	-	๒	-	-
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	๙	๖	-	๓	-	-
กองวิชาการและ แผนงาน	๘	๗	-	๑	-	-
กองการศึกษา	๑๔	๖	๕	-	-	๕
กองสวัสดิการสังคม	๕	๕	-	-	-	-
หน่วยตรวจสอบ ภายใน	๑	๑	-	-	-	-
รวม	๗๖	๕๔	๕	๑๓	-	๕

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ ตาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๓. ประกาศที่เกี่ยวข้อง

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ ตาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล



ประกาศเทศบาลตำบลป่าซาง
เรื่อง การใช้แผนอัตราค่าจ้างพนักงานเทศบาล ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ด้วยแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลป่าซาง ครบระยะเวลาการใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๒๕๒ และ ข้อ ๒๕๘ และแก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับหนังสือที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๙๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน (ก.ท.จ.ลำพูน) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลป่าซาง จึงประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓

(นายไกรเมศร์ วัฒนันนิตพงศ์)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลป่าซาง

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ คาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล



ประกาศเทศบาลตำบลป่าซาง
เรื่อง โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลป่าซาง
ครบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน
เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕
ข้อ ๒๕๒ และ ข้อ ๒๕๘ และแก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับหนังสือที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน
๒๕๖๓ และประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน (ก.ท.จ.ลำพูน) ในการประชุมครั้งที่
๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการ
แบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบล
ป่าซาง รายละเอียดปรากฏตามโครงสร้างส่วนราชการ แนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายไกรเมศร์ วัฒนนันท์พงศ์)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลป่าซาง

สำเนาถูกต้อง
(นายสันติ ศาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายใน
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖
(แนบท้ายประกาศเทศบาลตำบลป่าซาง ลงวันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓)

ที่	ส่วนราชการ	การแบ่งงานภายใน	หมายเหตุ
๑.	สำนักปลัดเทศบาล	๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานส่งเสริมการเกษตร - งานการเจ้าหน้าที่ - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานเลขานุการ - งานรัฐพิธี - งานกิจการสภา - งานอาคารและสถานที่ - งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานบัตรประจำตัวประชาชน - งานรักษาความสงบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานเทศกิจ	
๒.	กองคลัง	๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง - งานธุรการ - งานสารบรรณ ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานทะเบียนพาณิชย์ ๒.๓ ฝ่ายที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	

ถ้าเนาถูกต้อง

(นายสันติ ตาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ที่	ส่วนราชการ	การแบ่งงานภายใน	หมายเหตุ
๓.	กองช่าง	๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง ๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานศูนย์เครื่องจักรกล - งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ - งานควบคุมและตรวจสอบการบำบัดน้ำเสีย - งานธุรการ - งานสารบรรณ	
๔.	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสัตวแพทย์ - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานกำจัดสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย	
๕.	กองวิชาการและแผนงาน	๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน - งานจัดทำงบประมาณ - งานธุรการ - งานสารบรรณ ๕.๒ ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานบริการข้อมูลข่าวสารราชการส่วนท้องถิ่น - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานรับเรื่องร้องทุกข์ - งานตราเทศบัญญัติที่ไม่ใช่เรื่องงบประมาณประจำปี - งานนิติกรรมสัญญา	


 (นายสินธิ์ คำเวียงกัน)
 หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ที่	ส่วนราชการ	การแบ่งงานภายใน	หมายเหตุ
๖.	กองการศึกษา	๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมวัย - งานควบคุมการเรียนการสอน - งานจัดหาวัสดุอุปกรณ์ - งานติดตามประเมินผล - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานการศึกษาจากระบบและตามอัธยาศัย - งานพิธีทางศาสนา - งานกิจกรรมกีฬาและนันทนาการและการฝึกอบรม - งานประเพณีวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานแผนและโครงการ - งานระบบสารสนเทศ - งานพัสดุ	
๗.	กองสวัสดิการสังคม	๗.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานกิจการสตรี เด็ก เยาวชน และคนชรา - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานพัฒนาชุมชนเมือง - งานส่งเสริมอาชีพ - งานสร้างความเข้มแข็งชุมชน	
๘.	หน่วยตรวจสอบภายใน	- งานตรวจสอบภายใน	

สำเนาถูกต้อง

 (นายสันติ ทาวเวงกัน)
 หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล



ประกาศเทศบาลตำบลป่าซาง
เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลป่าซาง
ครบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน
เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕
ข้อ ๒๕๒ และ ข้อ ๒๕๘ และแก้ไขเพิ่มเติมประกอบกับหนังสือที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน
๒๕๖๓ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน (ก.ท.จ.ลำพูน) ในการประชุมครั้งที่
๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบการกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือ
ส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลป่าซาง
รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายไกรเมศร์ วัฒนนันท์พงศ์)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลป่าซาง

สำเนาออกห้อง

(นายสันติ ตาเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

บัญชีกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
(แบบท้ายประกาศเทศบาลตำบลป่าซาง ลงวันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓)

ที่	สำนัก / ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดเทศบาล	มีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของ หรือส่วนราชการใดในเทศบาล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล	
๒	กองคลัง	มีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
๓	กองช่าง	มีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงรักษา การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
๔	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ว่าด้วยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้อง พัฒนาและปรับปรุงงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การอาชีวอนามัย การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ การพัฒนาพฤติกรรมอนามัย การสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม จัดให้มีบริการเผยแพร่ความรู้ทางด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองผู้บริโภค จัดบริการงานศูนย์บริการสาธารณสุข รักษาความสะอาด การจัดกาขยะมูลฝอย และปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ คาวเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ที่	สำนัก / ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๕	กองวิชาการและแผนงาน	มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับ การวิเคราะห์นโยบายและแผน เพื่อประกอบการกำหนดนโยบายในการจัดทำแผนหรือโครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่างๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบายหรือแผนงาน และโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร หรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้อาจเป็นนโยบายของเทศบาล โครงการระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรม หรือระดับจังหวัดแล้วแต่กรณี และงานเผยแพร่นโยบายข่าวสารของเทศบาล เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของชาติและท้องถิ่น งานสารนิเทศ ศึกษา วิเคราะห์วิจัย วางแผนด้านประชาสัมพันธ์ งานนิติการ พิจารณา วินิจฉัยข้อกฎหมาย ร่างและพิจารณาตรวจ ร่างเทศบัญญัติ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้อง จัดทำนิติกรรม งานสอบสวนดำเนินการเกี่ยวกับวินัยของเทศบาล และการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ สอบสวนและเปรียบเทียบการกระทำที่ละเมิดเทศบัญญัติและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย	
๖	กองการศึกษา	มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี อันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย	
๗	กองสวัสดิการสังคม	มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาชุมชน การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมอาชีพ งานพัฒนาอาชีพ กลุ่มสตรี งานบริการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย	
๘	หน่วยตรวจสอบภายใน	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษา หลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุ และการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

สำเนาถูกต้อง

 (นายสันติ ตาวเวียงกัน)
 หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล



คำสั่งเทศบาลตำบลป่าซาง

ที่ ๗๑๐/ ๒๕๖๓

เรื่อง การจัดบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง (พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) ตามโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน
ในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ด้วยแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลป่าซาง
ครบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลึง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน
เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕
ข้อ ๒๕๒ และ ข้อ ๒๕๘ และแก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับหนังสือที่ มท ๐๔๐๔.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน
๒๕๖๓และประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน (ก.ท.จ.ลำพูน) ในการประชุม
ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบการจัดบุคลากร เข้าสู่ตำแหน่งตาม
โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ของพนักงานเทศบาล
พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) รายละเอียดปรากฏ
ตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายไกรเมศวร์ วัฒนบัณฑิตพงศ์)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลป่าซาง

สำเนาถูกต้อง

(นายสันติ คำเวียงกัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล