แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลเมืองพาน

อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเมืองพาน	๓๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลดำเนินการ	๔๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๔๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๕๐
๙. บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง	๖๐
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๗๒
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๘๐
๑๒. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๙๓
๑๓. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๐๖
๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๐๕

ภาคผนวก

สรุปการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๖)

บัญชีการเพิ่มงานในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

บัญชีสรุปการกำหนดตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษาและสายงานการสอน

บัญชีการกำหนดตำแหน่งครูผู้ช่วยสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตารางคำนวณอัตรากำลังครูตามประกาศคณะกรรมการฯ (๑)

ตารางคำนวณอัตรากำลังครูตามประกาศคณะกรรมการฯ (๒)

บัญชีตำแหน่งว่างสายงานผู้บริหาร/สายงานการสอน/ประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป/พนักจ้าง

สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

สรุปผู้ครองตำแหน่งและอัตราว่างของเทศบาลตำบลเมืองพาน

สำเนาประกาศคุณธรรมจริยธรรมฯ

สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

บันทึกข้อความ ที่ ชร ๕๒๑๐๑/๔๘๖ ลงวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เอกสารขอส่งแบบการสำรวจตำแหน่งว่าง (วิศวกรโยธา และ ครูผู้ช่วย)

สำเนาประกาศเทศบาลตำบลเมืองพาน เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

สำเนาประกาศเทศบาลตำบลเมืองพาน เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและแบ่งงานภายในแผนอัตรากำลังฯ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗– ๒๕๖๙)
ของเทศบาลตำบลเมืองพาน
อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเมืองพาน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นเทศบาลตำบลเมืองพาน จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่น (เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการ (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัดเชียงราย) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดว่า ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัด (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบเมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลา การใช้แผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามข้อ ๑๖ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

๑.๓ คณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ คณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กร

(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์)
นักทรัพยากร

ปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.ทจ.เชียงราย ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาลตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบจนกำหนด

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลเมืองพาน จึงได้จัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเมืองพาน มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจ หน้าที่และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเมืองพาน มีการกำหนด ตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเมืองพาน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเมืองพาน

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเมืองพาน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารของเทศบาลตำบลเมืองพาน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจจนสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเมืองพาน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหางานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลเมืองพาน มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลเมืองพาน ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโนบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอุษณีย์ สิทธิชัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลเมืองพาน โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วย นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นประธาน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ผู้อำนวยการกองช่าง และหัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเมืองพาน ตามกฎหมายจัดตั้ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเทศบาล และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และปัญหาสภาพปัญหาพื้นที่ของเทศบาลตำบลเมืองพาน เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเมืองพาน บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดเชียงราย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน:Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานให้เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิดร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้เวลาในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันที่ลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอุษณีย์ สิทธิชัยวงศ์)

นักทรัพยากรบุคคล

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวยกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ งานสารบรรณ และบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้เสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบลเมืองพาน กับองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้เทศบาลตำบลเมืองพาน มีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลหรือพนักงานครูเทศบาลทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งที่ใช้ต้นทุนี่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการนอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวอุษนีย์ สิทธิขยางค์)
นักทรัพยากรบุคคล

การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditors Officeของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว “ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA)ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนอำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpowerplanning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ)

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์)
นัก[illegible]

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่าการวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังคนที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

<u>๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</u>

<u>(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด</u>

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริการกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาล ดังนี้

พนักงานเทศบาล: ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไปได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง: ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลเมืองพานเป็นเทศบาลตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุดพร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลเมืองพาน ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักปลัดเทศบาล คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้เทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะให้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้เทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้เทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้เทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จะเน้นที่เรื่องสายงานสาธารณสุขการบริหารงานสาธารสุข งานชีวอนามัย ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานเทศบาแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

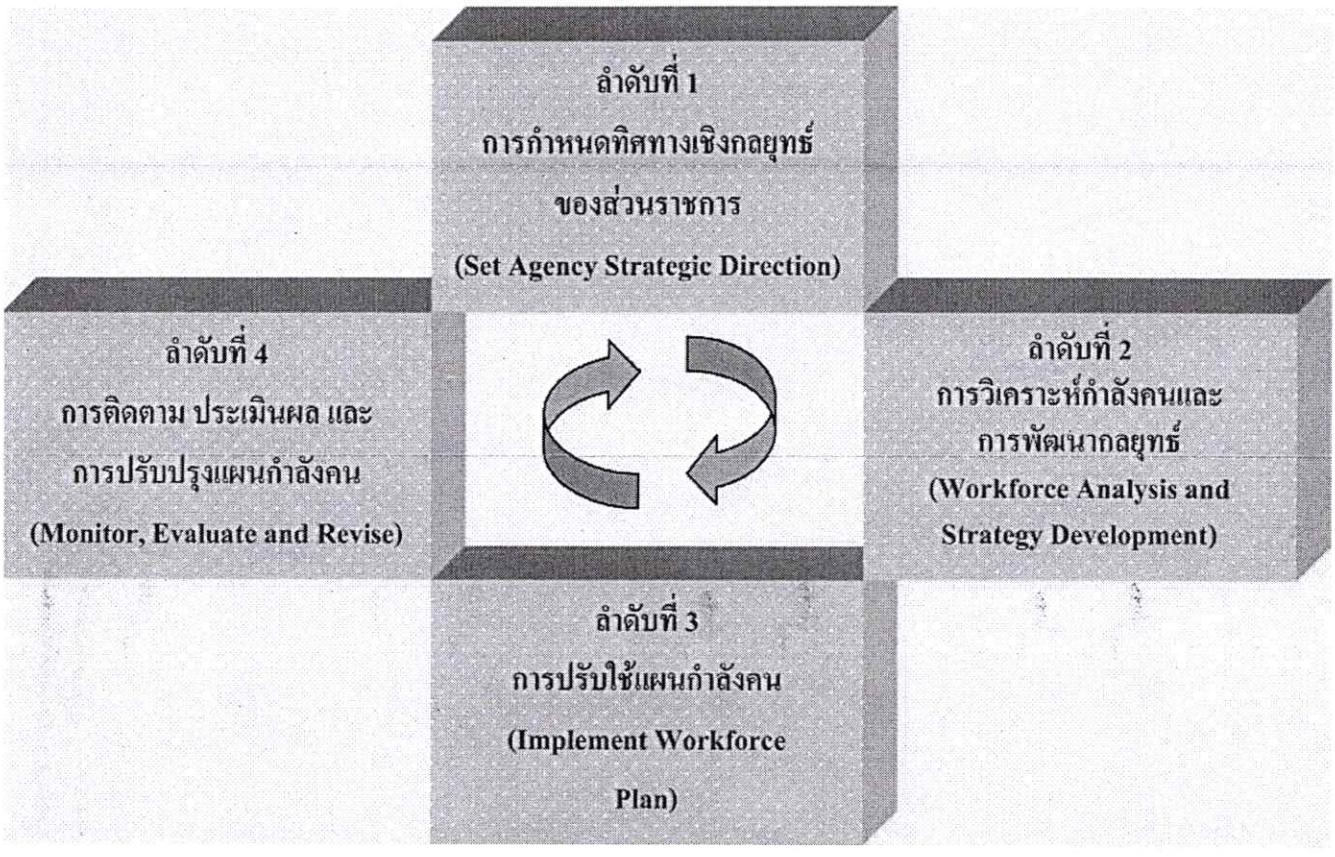
- กองการศึกษา คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้เทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา จะเน้นที่เรื่องสายงานการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานเทศบาแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

๓.๑.๓ กระบวนการวางแผนกำลังคน (Workforce Planning Process)

กระบวนการวางแผนกำลังคน Workforce Planning Process



<u>กระบวนการที่ ๒.๑ การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน (Demand Analysis)</u>

- วิเคราะห์ความต้องการเพื่อกำหนดกำลังคนที่จำเป็นในอนาคต
- งานที่หน่วยงานจำเป็นต้องทำจริง
- ให้ความสำคัญต่อการวิเคราะห์ทั้งปัจจัยภายในและภายนอก

การวิเคราะห์ปัจจัยที่กระทบต่อความน้องการกำลังคนของหน่วยงาน (ภายใน/ภายนอก)

- คุณลักษณะเชิงประชากร (Demographic Change) ระบุการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะเชิงประชากรที่สำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อความต้องการกำลังคนของหน่วยงาน เช่น โครงสร้างอายุประชากร เป็นต้น
- ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี พิจารณาว่าจะนำเทคโนโลยีมาใช้ในการให้/ขยายบริการ/ปรับปรุงการทำงานได้อย่างไร
- ระบุตำแหน่งงานที่จะได้รับผลกระทบจากการนำเทคโนโลยีมาใช้
- ระบุว่าการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีจะกระทบต่อจำนวนคนและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
- สภาวะเศรษฐกิจ แนวโน้มสภาวะเศรษฐกิจจะส่งผลต่อการบริหารงานและการส่งมอบบริการของหน่วยงานอย่างไร

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวอรพินท์ สิงหรัตนางกูร)
นักทรัพยากรบุคคล

รูปแบบ/วิธีการ

- ใช้แบบสอบถามหรือแบบสัมภาษณ์
- ใช้การทบทวนข้อมูล/วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
- Focus Groups

การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในอนาคต Demand Analysis : Issues and Techniques

ประเด็นที่ต้องพิจารณา

- พยากรณ์จำนวนคนที่ต้องการ (ทั้งประเภทตำแหน่งสายงาน)
- คาดการณ์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุพันธกิจและเป้าประสงค์ของหน่วยงานเนื่องจากอาจเปลี่ยนแปลงตามช่วงเวลาและลักษณะของภารกิจ

การวิเคราะห์เชิงปริมาณ/สถิติ

- Trend analysis
- Ratio analysis
- Regression analysis
- Work Study / Process Analysis
- Productivity /Cost
- Skills Gap Analysis (เชิงคุณภาพ)

<u>กระบวนการที่ ๒.๒ การวิเคราะห์กำลังคนที่มีอยู่ (Supply Analysis)</u>

- วิเคราะห์กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดว่าจะมีในอนาคต

ระบุกำลังคนที่หน่วยงานมีอยู่ (Determine the Internal Supply Factors)

- ระบุคุณลักษณะเชิงประชากรของกำลังคนในหน่วยงาน (STOCK & FLOW)
  - ระบุคุณลักษณะเชิงประชากรของกำลังคน เช่น อายุ อายุงาน เพศ การศึกษาเป็นต้น
  - ระบุความรู้ ทักษะ สมรรถนะของกำลังคน โดยอาจเปรียบเทียบกลุ่มที่มีผลงานโดดเด่น ผลงานปกติ และยัง ต้องปรับปรุง
  - ระบุประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่กระทบต่อกำลงคนในหน่วยงาน
- ร่วมมือและขอคำปรึกษาแนะนำจากผู้บริหาร
  - ระบุว่ากำลังคนกลุ่มใดที่มีแนวโน้มที่จะเกิดปัญหา ทั้งในปัจจุบันและอนาคต
- แนวโน้มตลาดแรงงานและการจ้างงาน
  - ข้อมูลเกี่ยวกับผู้สำเร็จการศึกษา
  - รูปแบบการจ้างงานอื่น ๆ

ระบุกำลังคนที่จะมีในอนาคต (Determine Future Supply Factors)

- ทบทวนข้อมูลเกี่ยวกับอัตราการลาออก การรักษาไว้ การเลื่อน การลา เป็นต้น
- วิเคราะห์ว่าการสูญเสียอัตรากำลังกระทบต่อการทำงานเพียงใด
- ทบทวนรูปแบบของการเกษียณอายุ
- ระบุแนวโน้มความต้องการกำลังคนในอนาคต หากไม่มีการบรรจุคนใหม่
- นำข้อมูลจาก Exit Interview มาพิจารณา (หากมี)
- พิจารณาว่ามาตรการกำหนดขนาดกำลงคน กระทบต่อหน่วยงานอย่างไร

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวอุษณีย์ สิทธิชัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

- สิ่งท้าทายที่จะกระทบต่อการสรรหาและรักษาไว้ซึ่งกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหน่วยงาน
- ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี พิจารณาว่าจะนำเทคโนโลยีมาใช้ในการให้/ขยายบริการ/ปรับปรุงการทำงานได้อย่างไร
- ระบุตำแหน่งงานที่จะได้รับผลกระทบจากการนำเทคโนโลยีมาใช้
- ระบุว่าการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีจะกระทบต่อจำนวนคนและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
- สภาวะเศรษฐกิจ แนวโน้มสภาวะเศรษฐกิจจะส่งผลต่อการบริหารงานและการส่งมอบบริการของหน่วยงานอย่างไร

การใช้ดุลพินิจทางการบริหาร

- Group brainstorming
- Top Down Policy

ใช้ทั้งสองแนวทางผสมผสานกัน

การวิเคราะห์กำลังคนที่มีอยู่ (ทั้งใน-นอก หน่วยงาน) (Forecasting Supply – Unternal and External)

- วิเคราะห์กำลงคนที่มีอยู่ในหน่วยงาน โดยแยกตามประเภท กลุ่ม หน่วยงาน ระดับตำแหน่ง (Manpower Stock)
- วิเคราะห์แนวโน้มการเคลื่อนไหว (Manpower Flow)
- วิเคราะห์แนวโน้มการสูญเสีย (Manpower Losses)
- วิเคราะห์ขีดความสามารถ (ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ (Skill and Competencies Ausits)

สภาวะเศรษฐกิจ แนวโน้มสภาวะเศรษฐกิจจะส่งผลต่อการบริหารงานและการส่งมอบบริการของหน่วยงาน

ข้อมูลที่จำเป็นในการวิเคราะห์กำลังคน

- ข้อมูลกำลังคนในหน่วยงาน (Employee Profiles)
- ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพกำลังคน (Productivities Index)
- ข้อมูลเกี่ยวกับกำลังคนที่มีทั้งเชิงปริมาณ (จำนวน) และคุณภาพ Manpower
- demand and supply
- Head count
- Skill and Competencies required
- ข้อมูลเกี่ยวกับการประมาณการความต้องการกำลังคนและกำลังคนที่จะมีในอนาคต (Manpower forecast)
- Future demand
- Future supply – Internal / External

ประเด็นที่ต้องพิจารณา

- พยากรณ์จำนวนคนที่ต้องการ (ทั้งประเภทตำแหน่งและสายงาน)
- คาดการณ์ความรู้ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุพันธกิจและเป้าประสงค์ของหน่วยงานเนื่องจากอาจเปลี่ยนแปลงตามช่วงเวลาและลักษณะของภารกิจ (ประเมินช่องว่าง : Assess skillsavailableVs Required)

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวสุ[illegible])
นักทรัพยากรบุคคล

(๓) การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลเมืองพาน ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

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

➢ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร

เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลเมืองพาน พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน

➢ ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการเนื่องจากเทศบาลตำบลเมืองพานเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

➢ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วย นายกเทศบาลตำบลเมืองพาน รองนายกเทศบาลตำบลเมืองพาน ปลัดเทศบาลตำบลเมืองพาน และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการการการสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลเมืองพาน เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า เป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะได้ตำแหน่งใด จำนวนใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงได้มีการนำข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์ ดังนี้

(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เป้าประสงค์	แนวทางการพัฒนาบุคลากร
๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบคมนาคมขนส่ง สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และระบบโครงสร้างพื้นฐานอื่น ๆ ที่จำเป็นในเขตเทศบาล	เพื่ออำนวยความสะดวกในการสัญจรและการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นในเขตเทศบาลตำบลเมืองพาน	๑.ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้น ๆ โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง งานด้านสาธารณสุข งานด้านการศึกษา ๒.ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและงานบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น ๓.ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพ การส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ๔.ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานและในชีวิตประจำวัน
๒.การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	เพื่อส่งเสริมการพัฒนาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง และส่งเสริมการสร้างงาน สร้างอาชีพ ให้ประชาชน	
๓.การพัฒนาด้านการศึกษาและการสาธารณสุข	ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐาน และพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงพัฒนาสุขภาวะที่ดีของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเมืองพาน	
๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	
๕. การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน	เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ควบคุมปัญหาขยะ	
๖. การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร	เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล	

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอุษณีย์ สิทธิขัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

วิเคราะห์เปรียบเทียบกับจำนวนอัตราองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง ที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ ที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด		องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน		องค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุ่ง	
ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
ปลัดเทศบาล ระดับกลาง	๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง	๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง	๑
รองปลัดเทศบาล ระดับต้น	๑	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น	๑	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น	๑
หน่วยตรวจสอบภายใน		**หน่วยตรวจสอบภายใน**		**หน่วยตรวจสอบภายใน**	
๑. นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	๑	๑.นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	๑	๑.นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	๑
สำนักปลัดเทศบาล		**สำนักปลัด อบต.**		**สำนักปลัด อบต.**	
๑.หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลระดับต้น	๑	๑.หัวหน้าสำนักปลัดอบต.ระดับต้น	๑	๑.หัวหน้าสำนักปลัด อบต.ระดับต้น	๑
๒.หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ระดับต้น	๑	๒.หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไประดับต้น	๑	๒.นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑
๓.หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไประดับต้น	๑	๓.หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนระดับต้น	๑	๓.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑
๔.นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๔.นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๔.นิติกร (ปก./ชก.)	ว่าง
๕.นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๕.นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๕.หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่	ว่าง
๖.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๖.นิติกรปฏิบัติการ	๑	๖.นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑
๗.นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๗.เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๗.เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑
๘.นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๘.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๘.หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ	ว่าง
๙.เจ้าพนักงานธุรการ (ปก./ชก.)	๑	**พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)**		๙.นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑
๑๐.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑๐.ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑๐.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)		๑๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	**พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)**	
๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๔ ว่าง ๑	**พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)**		๑๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑
๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑๒.พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)		๑๓.พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒
๑.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑๔.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	**พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)**	
พนักงานจ้างทั่วไป		๑๕.พนักงานวิทยุ	๑	๑๔.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑
๑.คนงาน	๗ ว่าง ๑	๑๖.ตกแต่งสวน	๑	๑๕.คนสวน	๑
		พนักงานจ้างทั่วไป		๑๖.พนักงานขับรถยนต์	๑
		๑๗.คนงาน	๕	**พนักงานจ้างทั่วไป**	
				๑๗.คนงาน	๓ ว่าง ๑
				๑๘.พนักงานขับรถยนต์	ว่าง ๑

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวอนงนุช สิทธิชัยวงษ์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด		องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน		องค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุ่ง ๑๔	
ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
กองคลัง		**กองคลัง**		**กองคลัง**	
๑.ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น	๑	๑.ผู้อำนวยการกองคลังระดับต้น	๑	๑.ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น	๑
๒.หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ ระดับต้น	๑	๒.หน้าฝ่ายการเงิน ระดับต้น	๑	๒.นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑
๓.นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๓.นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	๑	๓.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	
๔.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๔.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ	๑	๔.นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑
๕.เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๕.นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. ว่าง	๑	๕.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน	๑
๖.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๖.เจ้าพนักงานพัสดุ ปก./ชก. ว่าง	๑	๖.เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)		**พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)**		**พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)**	
๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๒	๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑
๘.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๘.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๘.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
๙.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๙.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๙.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑
๑๐.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๐.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๐.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑
พนักงานจ้างทั่วไป		๑๑.ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑๑.ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑
๑๑.คนงาน	๑	**พนักงานจ้างทั่วไป**		**พนักงานจ้างทั่วไป**	
		๑๒.คนงาน	๑	๑๒.คนงาน	๑
กองช่าง		**กองช่าง**		**กองช่าง**	
๑.ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น	๑	๑.ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น	๑	๑.ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น	๑
๒.หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ระดับต้น	๑	๒.หัวหน้าฝ่ายควบคุมอาคาร ระดับต้น	๑	๒.นายช่างโยธาอาวุโส	๑
๓.นายช่างโยธา ปง./ชง.	๒	๓. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ระดับต้น	๑	๓.นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)		๔.วิศวกรโยธาชำนาญการ	๑	๔.วิศวกรโยธา ปก./ชก. ว่าง	๑
๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๕.นายช่างโยธา ปง./ชง. ว่าง	๑	**พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)**	
๒.ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๖.เจ้าพนักงานธุรการชำนาญกงาน	๑	๑.ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑
		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)		๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
		๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๓.ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑
		๘.ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	**พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)**	
		๙.ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑
		๑๐.ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	**พนักงานจ้างทั่วไป**	
		๑๑.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ว่าง	๑	๑.คนงาน	๑
		พนักงานจ้างทั่วไป			
		๑๒.คนงาน	๑		

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์)

นักทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด		องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน		องค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุ่ง	
ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
กองการศึกษา		กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
๑.ผู้อำนวยการกองการศึกษา ระดับต้น	๑	๑.ผู้อำนวยการกองการศึกษา ระดับต้น	๑	๑.ผู้อำนวยการกองการศึกษา ระดับกลาง	๑
๒.นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๒.หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา ระดับต้น	๑	ฝ่ายบริหารการศึกษา	
๓.เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก	๑	๓.นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๒.หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา ระดับต้น	๑
๔.เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๔.นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๓.นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. ว่าง	๑
๕.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๕.เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติการ	๑	๔.เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)		๕.ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑
๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑
โรงเรียนเทศบาล ๑ (ชุมชนสันมะเค็ด)		พนักงานจ้างทั่วไป		๗.คนงาน	๑
๑.ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๗.คนงาน	๒	กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๒.ครูผู้ช่วย	๓	พนักงานครู (รร.อบต.เมืองพาน)		๘.หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ว่าง)	๑
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.สันมะเค็ด (บ้านกล้วย)		๘.ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๙.นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ	๑
๓.ครู	๓	๙.ครูผู้ช่วย ว่าง	๑	๑๐.เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญการ	๑
๔.ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๓	๑๐.ครู ว่าง ๒		๑๑.คนงาน	๑
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.สันมะเค็ด (บ้านสันนคร)		พนักงานครู (ศพด.วัดดอนตัน)		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ป่าหุ่ง	
๕.ครู	๓	๑๑.ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๒.ครู ว่าง ๑ อัตรา	๒
๖.ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) โรงเรียน อบต.เมืองพาน		๑๓.ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๓
		๑๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านงิ้วเฒ่า	
		๑๓. คนงาน (ภารโรง)	๑	๑๔.ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑
		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ศพด.วัดดอนตัน		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผาวี	
		๑๔.ผู้ช่วยครูผู้ช่วย ว่าง ๑	๓	๑๕.ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้มีทักษะ)	๑
				โรงเรียนอนุบาล อบต.ป่าหุ่ง	
				๑๖.ผู้อำนวยการศึกษา	๑
				๑๗.ครู	๕
				๑๘.ครูผู้ช่วย	๑
				๑๙.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (บุคลากรสนับสนุนการสอน)	๑
				๒๐.ภารโรง	๑

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวอุษณีย์ สิทธิชัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด		องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน		องค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุ่ง	
ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
		กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
		๑.ผู้อำนวยการกองการศึกษา ระดับต้น	๑	๑.ผู้อำนวยการกองการศึกษา ระดับกลาง	๑
		๒.หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา ระดับต้น	๑	ฝ่ายบริหารการศึกษา	
		๓.นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๒.หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา ระดับต้น	๑
		๔.นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๓.นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. ว่าง	๑
		๕.เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติการ	๑	๔.เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑
		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)		๕.ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑
		๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑
		พนักงานจ้างทั่วไป		๗.คนงาน	๑
		๗.คนงาน	๒	กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	
		พนักงานครู (รร.อบต.เมืองพาน)		๘.หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (ว่าง)	๑
		๘.ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๙.นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ	๑
		๙.ครูผู้ช่วย ว่าง	๑	๑๐.เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญการ	๑
		๑๐.ครู ว่าง ๒		๑๑.คนงาน	๑
		พนักงานครู (ศพด.วัดดอนตัน)		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ป่าหุ่ง	
		๑๑.ครูผู้ดูแลเด็ก		๑๒.ครู ว่าง ๑ อัตรา	๒
		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) โรงเรียน อบต.เมืองพาน		๑๓.ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๓
		๑๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านงิ้วเฒ่า	
		๑๓. คนงาน (ภารโรง)	๑	๑๔.ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑
		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ศพด.วัดดอนตัน		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผาวี	
		๑๔.ผู้ดูแลเด็ก ว่าง ๑	๓	๑๕.ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑
				โรงเรียนอนุบาล อบต.ป่าหุ่ง	
				๑๖.ผู้อำนวยการศึกษา	๑
				๑๗.ครู	๕
				๑๘.ครูผู้ช่วย	๑
				๑๙.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (บุคลากรสนับสนุนการสอน)	๑
				๒๐.ภารโรง	๑
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	
๗๙,๘๑๖,๒๓๕ บาท		๘๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท		๗๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท	
ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ร้อยละ ๒๒.๐๘		ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ร้อยละ ๒๘.๙๒		ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ร้อยละ ๒๓.๒๔	

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวนิตยา ศิริยางกูร)
นักทรัพยากรบุคคล

จากตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเมืองพาน เทศบาลตำบลสันมะเค็ด องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน และองค์การบริหารส่วนตำบลป่าหุ่ง ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง ๓ แห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเมืองพาน มีความเหมาะสมกับภารกิจที่มีอยู่แล้ว และจะสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ที่เป็นอัตราว่าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ยังไม่มีผู้รับผิดชอบส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗– ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลเมืองพาน โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลเมืองพานเป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลเมืองพาน หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลเมืองพาน ๒๗๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ได้ประชุมปรึกษาหารือกันเมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเมืองพาน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลเมืองพาน โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ในเทศบาลตำบลเมืองพาน ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลเมืองพาน ดังนี้

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายและภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันเฉลี่ย

๓.๒.๗ ให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอุษนีย์ สิทธิขัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลเมืองพาน และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาลตำบลเมืองพาน การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลเมืองพาน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลเมืองพาน สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลเมืองพานสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (EartyWaming) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลเมืองพาน จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลเมืองพาน จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลเมืองพาน ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเมืองพาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคุน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคน แต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลเมืองพานสามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลเมืองพาน บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลเมืองพานโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเมืองพานเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลเมืองพาน

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลเมืองพาน เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเมืองพาน และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลเมืองพาน ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลเมืองพาน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลเมืองพานจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอและจังหวัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเมืองพานนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลเมืองพานคือ ***"เทศบาลตำบลเมืองพานเมืองน่าอยู่ เชิดชูวัฒนธรรม สานรับนโยบาย ก้าวทันโลกธุรกิจ สร้างมวลชนสู่ประชาคมอาเซียน"*** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลเวียงเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเมืองพาน ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๔.๑) ยุทธศาสตร์พัฒนาของเทศบาลตำบลเมืองพาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบคมนาคมขนส่ง สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และระบบโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆที่จำเป็นในเขตเทศบาล

แนวทางการพัฒนา

๑.๑ การพัฒนาระบบคมนาคมและขนส่ง ทางระบายน้ำ สะพาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการสัญจร และการสู่ประชาคมอาเซียน

๑.๒ การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น ในเขตของเทศบาลตำบลเมืองพาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๒.๑ ส่งเสริมแนวทางการพัฒนาตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ในการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ประชาชนได้พึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน

๒.๒ ส่งเสริมการสร้างงานและสร้างอาชีพให้แก่ประชาชน กลุ่มแรงงานนอกระบบ กลุ่มผู้ไม่มีงานทำ กลุ่มผู้สูงอายุและผู้พิการทั้งในภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม และหัตถกรรม กลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่มผู้ผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ตั้งแต่การผลิตจนถึงการตลาด

๒.๓ ส่งเสริมการพัฒนาการท่องเที่ยว วิถีชีวิตและอัตลักษณ์ของคนในชุมชน

๒.๔ ส่งเสริม อนุรักษ์ และเผยแพร่วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอุษณีย์ สิทธิชัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษาและสาธารณสุข

แนวทางการพัฒนา

๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพและตามเกณฑ์มาตรฐาน

๓.๒ ส่งเสริมพัฒนาสุขภาวะที่ดีของประชาชนในเขตเทศบาล

๓.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

แนวทางการพัฒนา

๔.๑ รักษาความสงบเรียบร้อยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๔.๒ ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด อบายมุขและปัญหาแรงงานต่างด้าว

๔.๓ พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

๕.๑ ส่งเสริมและพัฒนาการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ส่งเสริมและพัฒนาการควบคุม ป้องกันแก้ไขปัญหาขยะและมลภาวะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

แนวทางการพัฒนา

๖.๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น

๖.๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล

๖.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของทุกภาคส่วน

๖.๔ พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยี

๔.๒) เป้าประสงค์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบคมนาคมขนส่ง สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และระบบโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆที่จำเป็นในเขตเทศบาล

เพื่ออำนวยความสะดวกในการสัญจร และ การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น ในเขตของเทศบาลตำบลเมืองพาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

เพื่อส่งเสริมแนวทางการพัฒนาตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ในการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ประชาชนได้พึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืนพัฒนาแหล่งน้ำ และระบบบริหารจัดการน้ำ

เพื่อส่งเสริมการสร้างงานและสร้างอาชีพให้แก่ประชาชน การส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้เกษตรกรในพื้นที่พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นระบบและมีคุณภาพและจัดหาแหล่งท่องเที่ยวใหม่ตามศักยภาพของพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษาและการสาธารณสุข

เพื่อส่งเสริมการพัฒนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐาน การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาทั้งในระบบนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพและตามเกณฑ์มาตรฐาน สนับสนุนการเรียนรู้คู่คุณธรรม ร่วมกับสถาบันทางศาสนา รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาที่คำนึงถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมพัฒนาสุขภาวะที่ดีของประชาชนในเขตเทศบาล สนับสนุนการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด อบายมุขและปัญหาแรงงานต่างด้าวส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส สนับสนุนที่พักอาศัยแก่ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน

เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมส่งเสริมและพัฒนาการควบคุม ป้องกันแก้ไขปัญหาขยะและมลภาวะ ส่งเสริมและพัฒนาการอนุรักษ์พลังงานและการใช้พลังงานทดแทน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่นพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาลส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของทุกภาคส่วน พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยี

๔.๓) ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย/กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบคมนาคมขนส่ง สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และระบบโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆที่จำเป็นในเขตเทศบาล

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนโครงการที่พัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และระบบโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆที่จำเป็นในเขตเทศบาล
๒. จำนวนผู้ที่ได้รับประโยชน์จากการดำเนินโครงการ

ค่าเป้าหมาย

๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนโครงการ

กลยุทธ์

- สนับสนุนให้มีการพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และระบบโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆที่จำเป็นในเขตเทศบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนโครงการแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯที่ให้ประชาชนพึ่งตัวเองได้
๒. จำนวนโครงการที่พัฒนาแหล่งน้ำ/บริหารจัดการน้ำ
๓. การเพิ่มของจำนวนกลุ่มอาชีพ
๔. การเพิ่มจำนวนของเครือข่ายการเรียนรู้ด้านการเกษตร
๕. มีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างน้อย ๑ แห่ง

ค่าเป้าหมาย

๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนโครงการ

กลยุทธ์

- ส่งเสริมเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวสร้างอาชีพเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวอุษนีย์ สิทธิขัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษาและการสาธารณสุข

ตัวชี้วัด

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านมาตรฐานและส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนเรียนรู้เรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนาธรรม รวมถึงมีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน และเทคโนโลยีให้ทันสมัย

๒. มีโครงการที่ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาระบบสาธารณสุข

ค่าเป้าหมาย

๑. ร้อยละของคะแนนที่ผ่านมาตรฐาน

๒. ร้อยละของการเพิ่มสื่อการเรียนการสอน

กลยุทธ์

- ส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตพื้นที่ให้ได้มาตรฐาน รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาที่คำนึงถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมทางด้านภาษาและการแต่งกายล้านนาพัฒนาสื่อการเรียนการสอนพัฒนาระบบการบริการสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒. ปัญหายาเสพติดลดลง

๓. สนับสนุนงานด้านสวัสดิการสังคมรวมถึงที่พักอาศัยแก่ผู้ยากไร้

๔. จัดระเบียบชุมชน

๕. สนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ การสร้างสวนสาธารณะ สวนสุขภาพ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

ค่าเป้าหมาย

๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนโครงการ

กลยุทธ์

- พัฒนาการจัดระเบียบชุมชน งานด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย งานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ส่งเสริมและสนับสนุนงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดย่างเป็นระบบ ปัญหาอาชญากรรม และการค้ามนุษย์ภายใต้การบริหารจัดการอย่างบูรณาการและมีประสิทธิภาพ
- ส่งเสริมและสนับสนุนการให้ความรู้เกี่ยวกับสาธารณภัยและผู้ประสบภัยสาธารณะ ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายในพื้นที่ที่ประสบเหตุสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน

ตัวชี้วัด

๑. มีการจัดการสิ่งแวดล้อมให้เป็นระเบียบเรียบร้อย

๒. สร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนในการอนุรักษ์ คุ้มครอง ป่าไม้ แหล่งน้ำ ทรัพยากรธรรมชาติ

ค่าเป้าหมาย

๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนโครงการ

กลยุทธ์

- จัดการสิ่งแวดล้อม เสริมสร้างความร่วมมือและสร้างจิตสำนึกให้กับประชาชน ในการดำเนินการอนุรักษ์ การคุ้มครอง และบำรุงรักษาป่าไม้ น้ำ ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติอื่นๆ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงค์)
นักทรัพยากรบุคคล

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</u> การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

<u>ตัวชี้วัด</u>

๑. ส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมในชุมชน

๒. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการคลัง วิธีการงบประมาณ การบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัยและประชาชนมีส่วนร่วม ตลอดจนการป้องกันและปรามปราบการทุจริต คอร์รัปชั่น ทั้งนี้เพื่อการแก้ไขปัญหาของประชาชนและการให้การบริการที่มีประสิทธิภาพ

<u>ค่าเป้าหมาย</u>

๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนโครงการ

๒. ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานกลยุทธ์

<u>กลยุทธ์</u>

- ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น เสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์ในชุมชนและ พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๕ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของเทศบาลตำบลเมืองพาน การกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของเทศบาลตำบลเมืองพาน กำหนดการพัฒนาที่ครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลเมืองพาน ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา จำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ และ ๖ กลยุทธ์

๒.๖ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเมืองพาน มุ่งพัฒนา ๖ ด้าน ได้แก่ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาด้านท่องเที่ยว เศรษฐกิจ พาณิชย์ การเกษตรและอุตสาหกรรม การพัฒนาด้านการศึกษา การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาทางด้านการเมืองและการบริหาร

นโยบายผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองพาน

คำแถลงนโยบายของนายกเทศมนตรี เมื่อวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลเมืองพาน

๑. นโยบายเร่งด่วน

เพื่อตอบสนองนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล ได้แก่ การเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ การส่งเสริมความเข้าใจในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนจากสาธารณภัย การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนตามขนาดของประชากร การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด การป้องกันปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ และการป้องกันโรคติดต่อต่างๆ

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลเมืองพาน ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษาและสาธารณสุข ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์)

นักทรัพยากรบุคคล

๒. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

นโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นนโยบายที่มุ่งสร้างความสะดวกสบายที่ประชาชนทุกคนในเขตเทศบาลฯ พึงจะได้รับโดยเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ยังเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาด้านอื่นๆ ตามมาอีกด้วย โดยมีแนวทางการดำเนินนโยบาย ดังนี้

๒.๑. สานต่อโครงการก่อสร้างและปรับปรุงถนนภายในเขตเทศบาลทั้งระบบ ให้ได้มาตรฐานและเชื่อมโยงกัน เพื่อความสะดวกของประชาชนในการสัญจร

๒.๒. เร่งดำเนินการก่อสร้างและปรับปรุงระบบระบายน้ำ พร้อมวางระบบการป้องกันน้ำท่วมภายในเขตเทศบาลตำบลเมืองพานอย่างยั่งยืน

๒.๓. สานต่อโครงการติดตั้ง และขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ ให้ทั่วถึงทุกแหล่งชุมชนของเทศบาล เพื่อสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๒.๔. เร่งดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ให้มีประสิทธิภาพและทั่วถึงทั้งเขตเทศบาลตำบลเมืองพาน

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลเมืองพาน ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบคมนาคมขนส่ง สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และระบบโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆที่จำเป็นในเขตเทศบาล

๓. นโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติเป็นอีกนโยบายที่เห็นว่า ทางเทศบาลควรจะให้ความสำคัญ เนื่องจากเขตพื้นที่ของเทศบาลเป็นพื้นที่ชุมชนเมือง มีอาคารบ้านเรือนหนาแน่น จึงควรส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดความสมดุลและสอดคล้องกับระบบนิเวศวิทยาอย่างยั่งยืน เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีแนวทางการดำเนินนโยบาย ดังนี้

๓.๑. มุ่งเน้นส่งเสริมและรักษาสภาพแวดล้อมที่ดีของเมืองที่สวยงาม น่าอยู่อาศัย อย่างยั่งยืน

๓.๒. ส่งเสริมการป้องกัน และวางระบบการแก้ไขปัญหาด้านมลพิษด้านต่าง ๆ เช่น น้ำเสีย อากาศเสีย ฝุ่นละออง PM ๒.๕

๓.๓. ส่งเสริมและดำเนินการปรับปรุงภูมิทัศน์ของเมือง ก่อสร้างสวนหย่อม หรือลานกีฬาให้ครบถ้วนตามแหล่งชุมชนต่าง ๆ

๓.๔. มุ่งเน้นการแก้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยใช้ระบบไตรภาคี ภายใต้หลักการ “เราอยู่ได้ เขาอยู่ได้”

๓.๕. มุ่งเน้นพัฒนาระบบกำจัดขยะมูลฝอยให้ทันสมัย ถูกหลักสุขาภิบาล และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลเมืองพาน ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน

๔. นโยบายด้านเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ของประชาชน

เป็นนโยบายที่ต้องส่งเสริมให้ประชาชนในเขตพื้นที่มีรายได้ ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีอาชีพเสริม ส่งผลให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยมีแนวทางการดำเนินนโยบาย ดังนี้

๔.๑. ส่งเสริมให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ด้วยการสนับสนุนให้มีการจัดฝึกอบรมอาชีพเสริมให้กับประชาชนตามชุมชนต่างๆ

๔.๒. ส่งเสริมให้แต่ละชุมชนใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการผลิตสินค้า OTOP สำหรับจำหน่ายให้กับนักท่องเที่ยวและผู้สนใจ

๔.๓. ส่งเสริมความรู้ด้านเทคโนโลยีให้กลุ่มอาชีพต่างๆ และประชาชนทั่วไป ซึ่งสามารถพัฒนาต่อยอดในการจำหน่ายสินค้าในระบบออนไลน์สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลเมืองพาน ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์)

นักทรัพยากรบุคคล

๕. นโยบายด้านสังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชน

เป็นนโยบายที่มุ่งเน้นการพัฒนาคน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยวิธีการต่าง ๆ ในอันที่ส่งผลให้สังคมและประเทศชาติมีความเจริญรุ่งเรือง โดยมีแนวทางการดำเนินนโยบาย ดังนี้

๕.๑. มุ่งเน้นการพัฒนาด้านการศึกษาที่มีคุณภาพ เด็กนักเรียนทุกคนต้องมีความรู้ ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน คอมพิวเตอร์ และสามารถว่ายน้ำเป็นทุกคน

๕.๒. มุ่งเน้นการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต ของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี โดยจัดสร้างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของเทศบาล และสานต่อเรื่องการดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม ตลอดจนลดขั้นตอนการมอบเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสในสังคม

๕.๓. สนับสนุนและดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล นโยบายและยุทธศาสตร์ของจังหวัดเชียงรายทุกมิติ

๕.๔. มุ่งเน้นการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๕.๕. สนับสนุนและส่งเสริมการกีฬา นันทนาการ ให้กับนักเรียน เยาวชน และประชาชน รวมถึงการสร้างกีฬาและลานกีฬาให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชนทุกชุมชน

๕.๖. ส่งเสริมสนับสนุนศิลปะ วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลเมืองพาน ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษาและสาธารณสุข และยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

๖.นโยบายด้านการเมืองการบริหาร

เป็นนโยบายที่มุ่งเน้นให้การบริหารงานของเทศบาลสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและตอบสนองภารกิจของรัฐอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการดำเนินนโยบาย ดังนี้

๖.๑. ดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตลอดจนวางระบบการป้องกันและระงับอัคคีภัยและภัยธรรมชาติ อย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๒. ปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาล ด้านการจัดเก็บภาษีอากรให้ทั่วถึงและเป็นธรรม

๖.๓. มุ่งเน้นการบริการเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพ เพื่ออำนวยความสะดวกและความพึงพอใจแก่ประชาชนทุกคน

๖.๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเทศบาลในลักษณะ “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจและร่วมรับผิดชอบ”

๖.๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของชุมชนทั้ง ๑๐ ชุมชน เพื่อเป็นแนวร่วมในการพัฒนาเทศบาลอย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๖. มุ่งเน้นการบริหารงานเทศบาลโดยใช้หลักธรรมาภิบาล และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตลอดจนให้หลักมนุษยสัมพันธ์ ในการบริหารคน

๖.๗. ส่งเสริมการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในกระบวนการวางแผน การคิดและการตัดสินใจเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๖.๘. มุ่งเน้นการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงาน เกิดความคุ้มค่าและบรรลุเป้าหมายในเชิงภารกิจของรัฐ

๖.๙. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ รวมทั้งพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ให้มีความเหมาะสมและทันสมัย เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวอนันย์ สิทธิขัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

๖.๑๐. ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเน้น การให้ความช่วยเหลือ การเป็นที่พึ่งของประชาชนและสามารถแก้ปัญหาให้ประชาชนได้ทุกเรื่อง

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลเมืองพาน ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิเคราะห์ศักยภาพด้านโครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ สังคม การเมืองการบ ริหาร และด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในภาพรวมของเทศบาลตำบลเมืองพาน โดยใช้เทคนิค (SWOT Analysis)
เพื่อประเมินผลสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล มีเป้าหมายที่ชัดเจน ที่จะพัฒนาเทศบาลตำบลเมืองพานให้มีความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ๒. เทศบาลตำบลเมืองพาน มีโรงรับจำนำในสังกัดเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาทางด้านการเงินในเบื้องต้น ที่ช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในครัวเรือนของประชาชนในอัตราดอกเบี้ยต่ำ ๓. เทศบาลตำบลเมืองพาน มีสถานศึกษาในสังกัดทั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๒ ศูนย์ และโรงเรียนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น ที่สามารถรองรับลูกหลานในเขตเทศบาล ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่ได้รับการยอมรับจากพ่อแม่ผู้ปกครอง ทำให้มีจำนวนนักเรียนเต็มทุกปีและต่อเนื่อง	๑. เทศบาลมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่สูงมาก ทำให้การเพิ่มอัตราพนักงานเทศบาลที่มีความจำเป็นและสอดคล้องกับภารกิจเป็นไปด้วยความยากลำบาก ๒. เทศบาลมีบ่อกำจัดขยะ แต่มีพื้นที่เพียง ๒ ไร่ และใช้วิธีกำจัดแบบเทกองฝังกลบ ไม่สามารถรองรับปริมาณขยะที่เพิ่มขึ้นทุกปี ๓. โครงการก่อสร้างถนนเดิม ไม่มีการจัดสร้างท่อระบายน้ำ เพื่อการระบายน้ำกรณีมีปริมาณน้ำฝนมากและระบายน้ำไม่ทัน จนทำให้เกิดน้ำท่วมขังในบ้านเรือนของประชาชนที่อยู่ในพื้นที่ต่ำกว่า และท่อระบายน้ำเดิมของเทศบาลไม่มีการขุดลอกหรือชะล้างเศษใบไม้ ใบหญ้า ดิน หิน ทรายที่ทับถม
โอกาส (Opportunities)	**อุปสรรค (Threats)**
๑. ขนาดพื้นที่ความรับผิดชอบของเทศบาล เพียง ๒.๓๘ ตารางกิโลเมตร ทำให้ง่ายต่อการจัดบริการด้านต่าง ๆ ของเทศบาล ๒. ประชาชนในเขตเทศบาล ให้ความใส่ใจในการดูแลสุขภาพมากขึ้น ๓. เทศบาลมีอิสระในการวางแผนโครงสร้างด้านบุคลากร ตามนโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร ภายใต้เงื่อนไขค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของพรบ.บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	๑. รัฐบาลไม่มีความชัดเจนในการส่งเสริมการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น ส่งผลให้เทศบาลฯ ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลมีแนวโน้มลดลงทุกปี ๒. อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจต่ำ ตั้งแต่ระดับประเทศ จนมาถึงระดับตำบล ทำให้กระทบต่อฐานะความเป็นอยู่ของประชาชน ๓. โครงสร้างประชากรของเทศบาลฯ เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างแท้จริง มีประชากรอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๒,๓๐๐ คน (เพศชาย ๙๖๕ คน และเพศหญิง ๑,๓๓๕ คน) จากจำนวนประชากร ๖,๔๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๕๑ ทำให้มีจำนวนผู้สูงอายุที่อยู่ในภาวะพึ่งพิงมากขึ้น ๔. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญและไม่ตระหนักในการคัดแยกขยะตั้งแต่ต้นทาง เพื่อลดปริมาณขยะ

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวอุษนีย์ สิทธิขัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
	๕. เขตเทศบาลตำบลเมืองพานมีภูมิประเทศที่เป็นเนินสูง มีลำน้ำแม่ส้านไหลผ่านเขตเทศบาล และพื้นที่บางส่วนเป็นแอ่งกระทะ ส่งผลให้ในฤดูฝน จะเกิดน้ำท่วมขังทุกปี ระบายน้ำไม่ทัน สร้างความเดือดร้อนแก่ประชาชน ๖. ในการถมดินเพื่อก่อสร้างของแปลงที่ดินภาครัฐและเอกชนสูงกว่าที่ดินแปลงข้างเคียง ทำให้แปลงที่ดินที่มีระดับต่ำกว่าถนนและที่ดินที่มีการก่อสร้างใหม่ ประสบปัญหาน้ำท่วมขัง ๗. ทั่วโลกเกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-๑๙ ก่อให้เกิดผลกระทบอย่างกว้างขวาง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข ในทุกระดับทุกพื้นที่

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

เทศบาลตำบลเมืองพานมีอำนาจหน้าที่อย่างกว้างขวาง ไม่เพียงหน้าที่ในการบริการสาธารณะ พื้นฐานแก่ประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้น แต่ยังขยายบทบาทหน้าที่ออกไปรวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการ พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นด้วย การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น จากการสำรวจข้อมูลจากประชาชนในพื้นที่ เพื่อทราบปัญหาความต้องการเพื่อจะได้แก้ไขปัญหา พบว่ามีความ ต้องการแก้ไขปัญหามากมาย แต่เทศบาลตำบลเมืองพานมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณและบุคลากร ทำให้ปัญหา บางอย่างยังไม่สามารถแก้ไขเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ ซึ่งสภาพแวดล้อมภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาท้องถิ่น เทศบาลตำบลเมืองพาน จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ไว้จำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และระบบโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆที่จำเป็นในเขตเทศบาล

เทศบาลตำบลเมืองพาน ต้องเตรียมความพร้อมด้านสาธารณูปโภคเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชน การลงทุนเชิงพาณิชย์ เทศบาลจะดำเนินการพัฒนาและบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคมทุกเส้นทางให้ได้มาตรฐาน เชื่อมโยงโครงข่ายการคมนาคม ระหว่างพื้นที่ พร้อมก่อสร้างและปรับปรุงระบบระบายน้ำ ปรับปรุง ทางเดินเท้า เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

เทศบาลตำบลเมืองพาน มีการอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมของทุกกลุ่มในพื้นที่ โดยเน้นให้เยาวชนได้อนุรักษ์และเรียนรู้ควบคู่กับการส่งเสริมการแสดงศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยตามสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป จัดสรรสถานที่สำหรับค้าขายสินค้าภูมิปัญญาท้องถิ่น สินค้า OTOP ให้กับประชาชน ส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาชุมชน โรงเรียน วัด มัสยิด ศาลเจ้า และสถานพยาบาล เพื่อเสริมศักยภาพในการดูแลและพัฒนาการบริการประชาชน

(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษาและการสาธารณสุข

การพัฒนาการศึกษาและการสาธารณสุข มีความสำคัญเป็นอันดับต้นๆ ของการพัฒนาประเทศ ส่งผลให้สังคมและประเทศชาติมีความเจริญรุ่งเรือง เทศบาลมีแนวทางการดำเนินนโยบาย ดังนี้

มุ่งสร้างแหล่งการศึกษาชั้นดีสำหรับเด็กและเยาวชนในเขตเทศบาล โดยการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานทางการศึกษาของสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

เสริมสร้างพัฒนาการทางอารมณ์และสังคมผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ นอกห้องเรียนที่หลากหลายและเหมาะสมตามวัย สถานศึกษาทุกระดับต้องจัดให้มีพื้นที่สำหรับกิจกรรมนันทนาการรวมทั้งปรับวิธีการเรียนการสอน เพื่อทำให้เยาวชนรู้สึกสนุกและมีส่วนร่วม ส่งเสริมการศึกษาภาษาต่างประเทศ เพื่อพัฒนานำไปสู่เมืองแห่งการเรียนรู้

การยกระดับให้ประชาชนในเขตเทศบาล มีคุณภาพชีวิตที่ดีด้านการสาธารณสุข ต้องมีการส่งเสริมความรู้ในการดูแลสุขภาพอนามัย จัดบริการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค เชิงรุกในชุมชน และโรงเรียนอย่างทั่วถึง พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข สนับสนุนการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการป้องกัน การควบคุม การแพร่และการระงับการระบาดของโรคติดต่อ หรือสร้างภูมิคุ้มกันโรคให้กับประชาชน ด้วยการผลักดันให้มีการฉีดวัคซีนป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) อย่างครอบคลุมทุกกลุ่มประชากร ผลักดันให้มีระบบการแพทย์ฉุกเฉินให้บริการรถพยาบาลเคลื่อนที่รับ - ส่ง ถึงบ้าน และส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของโรงพยาบาลภาครัฐ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยพัฒนาระบบปฏิบัติการให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และเหมาะสมกับพื้นที่ รวมถึงส่งเสริมการดูแลอนามัยสิ่งแวดล้อม และพัฒนาตลาดให้สะอาด ปลอดภัยตามมาตรฐานของกรมอนามัย

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

เทศบาลตำบลเมืองพานมีการพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน มีการอบรมเชิงปฏิบัติการหรือซ้อมแผนรับมือภัยพิบัติอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง เพื่อซ้อมการรับมือกับภัยพิบัติด้านต่างๆ ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในชุมชน การติดตั้งและบำรุงรักษากล้องวงจรปิด CCTV บริเวณถนนสายหลักจุดเสี่ยงต่าง ๆ และขยายพื้นที่ไปในชุมชนภายในเขตเทศบาล

๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนาการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน

เพื่อพัฒนาพื้นที่ในเขตเทศบาล ให้เป็นแหล่งที่อยู่อาศัย ที่มีสภาพแวดล้อมที่สะอาด สดใส ปลอดภัยจากมลพิษ มีสถานที่พักผ่อนและออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่ดีของประชาชน มีการปรับปรุง ซ่อมแซม ระบบคู/คลองระบายน้ำ และทำความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ การปรับปรุงระบบการจัดเก็บขยะให้มีประสิทธิภาพ ลดปริมาณขยะตกค้างในชุมชน ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา โดยการคัดแยกขยะและการจัดการขยะอย่างเป็นระบบ รวมถึงการประหยัดพลังงานโดยใช้หลอดไฟฟ้าสาธารณะแบบ LED เพื่อประหยัดพลังงาน และเพิ่มอายุการใช้งาน เพื่อใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด เลือกใช้สินค้าและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อ

๖.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

เทศบาลตำบลเมืองพานมีการพัฒนาบุคลากรและการบริหารงานของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ จัดหาพัสดุให้เหมาะสมเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานและประชาชนที่มาใช้บริการ ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยการมีส่วนร่วม พัฒนาระบบสารสนเทศให้ทันสมัยในยุคการสื่อสารไร้พรมแดน
ด้านการเมืองในระดับชาติอาจยังความขัดแย้งด้านการเมืองระหว่างรัฐสมาชิกด้วยกันเอง รวมทั้งปัญหาการก่อการร้ายที่เป็นผลมาจากการเมือง ซึ่งประเทศใดประเทศหนึ่งไม่สามารถแก้ไขได้โดยลำพัง
การบริหารภาครัฐต้องเร่งรัดพัฒนาให้ตอบสนองการให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้บริการในด้านการอนุญาต อนุมัติ ต่างๆ ซึ่งต้องมีคู่มือภาษาอังกฤษ จีน เป็นต้น เพื่อสื่อสารกับชาวต่างชาติที่ต้องการทำนิติกรรมต่างๆซึ่งเกี่ยวกับรัฐ เช่น การเสียภาษีบำรุงท้องที่ การเสียภาษีป้าย เป็นต้น อีกทั้งเจ้าหน้าที่ภาครัฐจำต้องพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษให้อยู่ในระดับที่สื่อสารกับผู้ใช้บริการที่เป็นชาวต่างชาติ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

๔.๔) ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา

ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา ได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ การจัดการและเวลา ถือเป็นปัจจัยเบื้องต้น ที่มีผลต่อการพัฒนา รวมทั้งสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย วาตภัย เป็นต้น

ผลวิเคราะห์ปัญหาความต้องการ ของประชาชนในเทศบาลตำบลเมืองพานนั้น จำเป็นต้องหาข้อมูลการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาเทศบาลที่ผ่านมา ในรูปของแผนพัฒนา แผนยุทธศาสตร์ และพัฒนาสามปี และแผนการดำเนินงานมีรูปแบบที่เปลี่ยนแปลงออกไป แต่ผลการดำเนินงานของแผนดังกล่าวก็เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นสำคัญ ซึ่งจะประกอบด้วยขอบข่ายและปริมาณของปัญหา พื้นที่ กลุ่มเป้าหมาย และการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

๔.๔.๑ ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา

ขอบข่ายและความต้องการทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองการบริหาร อันจะเป็นข้อมูลนำไปสู่การแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนต่อไป

(๑) ด้านการเมือง การปกครอง

ก. ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งมีสาเหตุจากประชาชนยังขาดจิตสำนึกทางการเมือง เช่น การเลือกตั้งในระดับต่าง ๆ การเสนอความคิดเห็น เป็นต้น

ข. ปัญหาขบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมตามระบอบประชาธิปไตย ต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากองค์กรภาครัฐมากขึ้น

(๒) ด้านการบริหารงาน

ก. ปัญหาประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในกิจการของเทศบาล

ข. ปัญหาการปรับปรุงพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีปัญหามาจากการขาดความชำนาญ

ค. ปัญหาการปรับปรุงพัฒนารายได้ของเทศบาล ซึ่งมีสาเหตุมาจากประชาชนไม่ให้ความร่วมมือ ในการให้ข้อมูลของตนเองและการปรับปรุงระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินที่ยังไม่ครบถ้วน

ง. ปัญหาการปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงานซึ่งสาเหตุระบบการทำงานและเครื่องมือเครื่องใช้ที่ไม่เพียงพอ

จ. ปัญหาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งมีสาเหตุมาจากเทศบาลมีงบประมาณจำกัดเครื่องมือเครื่องใช้ไม่ทันสมัย

(๓) ด้านเศรษฐกิจ

ก. ปัญหากลุ่มอาชีพยังไม่มีความยั่งยืน

ข. ปัญหาหนี้สิน ไม่มีงานทำ รายได้ไม่เพียงพอ

(๔) ด้านสวัสดิการและสังคม

ก. ปัญหาสวัสดิการแก่ประชาชนยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ

ข. ปัญหาสุขาภิบาลชุมชน ซึ่งมีสาเหตุจากการเพิ่มขึ้นของประชาชนและแรงงานต่างด้าว

(๕) การศึกษาและวัฒนธรรม

ก. ปัญหาการร่วมรณรงค์อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีอังดีงามของท้องถิ่นจากภาครัฐ เอกชน และประชาชนยังไม่ได้ดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่องเท่าที่ควร ภาครัฐและเอกชนต้องสนับสนุนส่งเสริมให้มากและดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรม

ข. ปัญหาขาดการส่งเสริมจัดตั้งศูนย์ฟื้นฟูองค์ความรู้ในท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวอุษณีย์ สิทธิชัยวงศ์)

(๖) <u>ด้านสาธารณสุข</u>

ก. ปัญหาขยะมูลฝอยและการจำกัดขยะมูลฝอยโดยขาดความร่วมมือจากหน่วยงานข้างเคียง

ข. ปัญหาขยะมูลฝอย การกำจัดขยะมูลฝอย และการส่งเสริมการคัดแยกขยะ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน

ค. ปัญหาการจัดทำมาตรฐานของตลาดสด ให้ผู้ประกอบการซึ่งผู้ประกอบการยังไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร

(๗) <u>ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</u>

ก. ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกและตระหนักการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

ข. ปัญหาสิ่งแวดล้อมด้านศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่นขาดการอนุรักษ์ฟื้นฟู

ค. ปัญหาขาดการบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติซึ่งมีสาเหตุมาจากประชาชนไม่เห็นความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๘) <u>ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน</u>

ก. ปัญหาด้านถนน ทางเท้า ทางระบายน้ำ คับแคบและชำรุด ซึ่งสาเหตุมาจากถนนทางเท้า ทางระบายน้ำ ก่อสร้างมาเป็นเวลานาน

ข. ปัญหาน้ำอุปโภคและบริโภค ซึ่งการประปาส่วนภูมิภาคขาดการดูแลและขยายเขตบริการ

(๙) <u>ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย</u>

ก. ปัญหาการส่งเสริมป้องกันและปราบปรามแก้ไขปัญหายาเสพติด การจัดมาตรการป้องกันรักษาชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ข. ปัญหาการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน โดยการมีส่วนร่วมตามกระบวนการระบอบประชาธิปไตย เทศบาลต้องส่งเสริมการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทุก ๆ ด้าน เช่น การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของเทศบาลร่วมกับประชาชน การจัดเวทีประชาคมรับฟังความคิดเห็น โดยดำเนินการอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม

ค. ปัญหาด้านการรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยของชุมชน ซึ่งสาเหตุมาจากมาตรการด้านกฎหมายหย่อนยาน ประชาชนขาดการดูแลซึ่งกันและกัน

จากปัญหาดังกล่าว ประชาชนมีความต้องการเรียงลำดับความสำคัญดังต่อไปนี้

๑. ต้องการให้ส่งเสริมด้านการศึกษา ประเพณีและวัฒนธรรมในชุมชน

๒. ต้องการให้ส่งเสริมจัดตั้งกลุ่มอาชีพและพัฒนากลุ่มอาชีพ

๓. ต้องการส่งเสริมสนับสนุนด้านสุขภาพอนามัย แก่ผู้ด้อยโอกาส

๔. ต้องการที่จะสร้างและบูรณะสาธารณูปโภคและไฟฟ้า เช่น ถนน ทางเท้า ท่อระบายน้ำสะพานและไฟฟ้าสาธารณะ

๕. ต้องการให้ส่งเสริมสวัสดิการแก่ประชาขนในพื้นที่อย่างทั่วถึง และเทศบาลต้องจัดสวัสดิการสงเคราะห์แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

๖. ต้องการด้านสวัสดิการและนันทนาการ มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจให้กับประชาชน

๗. ต้องการให้เทศบาลจัดการส่งเสริมป้องกันและปราบปรามแก้ไขปัญหายาเสพติด

๘. ต้องการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนโดยการมีส่วนร่วม

๙. ต้องการด้านการรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยของชุมชน

๑๐. ต้องการให้จัดการป้องกันรักษาและส่งเสริมสุขภาพอนามัยแก่ประชาชน

(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

๑๑. ต้องการการจัดทำมาตรฐานของตลาดสด ให้การสนับสนุนโครงการสุขาภิบาลอาหาร สุขอนามัยผู้ประกอบการและผู้ประกอบอาชีพร้านอาหาร

๑๒. ต้องการบริหารจัดการปัญหาขยะมูลฝอย การกำจัดขยะมูลฝอย และการส่งเสริมการคัดแยกขยะ

๑๓. ต้องการร่วมรณรงค์อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น

๑๔. ปัญหาการขาดการส่งเสริมจัดตั้งศูนย์ฟื้นฟูองค์ความรู้ในท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑๕. ต้องการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑๖. ต้องการความรู้ ขบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมตามระบอบประชาธิปไตย

๑๗. ต้องการสร้างองค์ความรู้ด้านจิตสำนึกและตระหนักการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

๔.๕) พื้นที่เป้าหมาย

พื้นที่เป้าหมายในการจัดทำแผนในครั้งนี้ ได้แก่พื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลเมืองพาน จำนวน ๒.๓๘๖ ตารางกิโลเมตร ซึ่งเทศบาลได้แบ่งออกเป็น ๑๐ ชุมชน ได้แก่

๑. ชุมชนฮ่องหลงเหนือ	๒. ชุมชนฮ่องหลงใต้	๓. ชุมชนเทพวัน
๔. ชุมชนม่วงชุม	๕. ชุมชนบ้านเก่า	๖. ชุมชนเกตุแก้ว
๗. ชุมชนน้ำจำ	๘. ชุมชนบ้านเด่น	๙. ชุมชนแม่ส้าน (ตลาด)
๑๐. ชุมชนศาลเจ้าใหม่		

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการจัดทำแผน เพื่อพัฒนาครั้งนี้ได้แก่ เด็ก เยาวชน ประชาชน ข้าราชการ พ่อค้า นักธุรกิจ และประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเมืองพาน ชุมชนใกล้เคียงและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๔.๖) การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตของเทศบาลตำบลเมืองพาน ในการจัดทำแผนครั้งนี้ ได้แก่

๑. การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนหรือผู้ที่เข้ามาในเขตเทศบาล ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

๒. สร้างโอกาสการมีงานทำมีรายได้ ให้กับประชากรวัยแรงงาน ส่งเสริมเอกชนให้เข้ามีส่วนร่วมในการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรี และคนชรา ให้อยู่ได้อย่างปกติในสังคมประสานพหุภาคี เพื่อให้บังเกิดประสิทธิภาพและสวัสดิการสังคมตามเป้าหมายนโยบายรัฐ

๓. ประชาชนในเขตเทศบาลได้รับการบริการพื้นฐาน ด้านคมนาคม ไฟฟ้า ประปา การสื่อสารอย่างทั่วถึง

๔. เทศบาลตำบลเมืองพานน่าอยู่ อากาศสดใส ต้นไม้เขียวขจี ดินดี ลำน้ำแม่ส้านกว้างสะอาด ประชา/รัฐร่วมใจพัฒนาระบบนิเวศน์สมดุลและยั่งยืน

๕. ศูนย์ข้อมูลการท่องเที่ยวและการพาณิชย์

๖. ประชาชน ชุมชน มีศักยภาพในการดูแลสุขภาพได้อย่างเหมาะสม มีหลักประกันคุณภาพ ได้รับบริการด้านสุขภาพที่มีมาตรฐานและเท่าเทียมกัน

๗. พัฒนาศักยภาพของกลุ่มองค์กรอาสาสมัคร องค์กรชุมชนปราชญ์ชาวบ้านและประชาชนให้มีความสามารถเพิ่มขึ้นในการจัดทำแผนประสานกิจกรรม/งบประมาณเชิงธุรกิจการตลาดและเงินทุน เพื่อพัฒนาอาชีพและคุณภาพชีวิต

๘. ประชาชนมีการร่วมกลุ่มพัฒนาอาชีพและคุณภาพชีวิต มีการจัดตั้งเครือข่ายอาสาสมัครที่เข้มแข็งทั่วทุกชุมชน เพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชนอย่างยั่งยืน

๙. ราษฎร-รัฐ ร่วมใจต้านภัยยาเสพติด โดยผนึกกำลังประชาชน องค์กรเอกชนหน่วยงานราชการต่อต้านยาเสพติดอย่างจริงจัง ต่อเนื่องและเฉียบขาดด้วยระบบบริหารและจัดการที่ชัดเจน เข้มแข็งและมีเอกภาพ

สำเนาถูกต้อง
นักทรัพยากรบุคคล

<u>การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น</u>

การวิเคราะห์ศักยภาพเทศบาลตำบลเมืองพาน

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค SWOT Analysis มีดังนี้

SWOT Analysis

กลยุทธ์เชิงรุก **Strengths จุดแข็ง**	กลยุทธ์การปรับตัว **Weaknesses จุดอ่อน**
Opportunities โอกาส กลยุทธ์การชะลอตัว	**Threats อุปสรรค** กลยุทธ์การตัดทอน

<u>จุดแข็ง (Strengths)</u>

๑. ทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์เหมาะแก่การเป็นจุดศูนย์กลางเชื่อมโยงกับจังหวัดเชียงรายและจังหวัดพะเยา

๒. เป็นพื้นที่เชื่อมต่อต่างจังหวัดและประเทศเพื่อนบ้านเหมาะสำหรับก้าวสู่ประชาคมอาเซี่ยน (AEC)

๒. พื้นที่เป็นย่านการลงทุน แหล่งเศรษฐกิจ ค้าขายการพาณิชย์

๓. มีแหล่งท่องเที่ยวได้แก่วัดในเขตเทศบาล

๔. มีศิลปวัฒนธรรม และประเพณีความคล้ายคลึงกับลาว พม่า และวัฒธนธรรมที่หลากหลาย

๕. มีเอกลักษณ์วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นและล้านนา

๖. มีการใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศที่ทันสมัย

<u>จุดอ่อน (Weaknesses)</u>

๑. มีประชากรแฝงในเขตเพิ่มขึ้น

๒. ปัญหาทางสังคม ได้แก่ ปัญหาหนี้สิน ปัญหาไม่มีงานทำ ปัญหายาเสพติดและปัญหาแรงงานต่างด้าว

๓. งบประมาณในการพัฒนามีจำนวนจำกัด

<u>โอกาส (Opportunities)</u>

๑. นโยบายของผู้บริหารเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมและการกระจายงบประมาณ

๒. สภาพพื้นที่ในเขตเทศบาลเป็นย่านเศรษฐกิจ การพาณิชย์เป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงจังหวัดเชียงรายและจังหวัดพะเยา

๓. การสร้างอาชีพเพิ่มขึ้น การมีงานทำและการเพิ่มรายได้ที่สูงขึ้น

๔. ประชาชนให้ความร่วมมือมากขึ้นและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์)

นักทรัพยากรบุคคล

อุปสรรค (Threats)

๑. ความยากจนและปัญหาทางสังคม ได้แก่ ปัญหาแรงงานต่างด้าว และประชากรแฝงปัญหายาเสพติด

๒. ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ทันทีและทั่วถึง

๓. ปัญหาภาวะเศรษฐกิจของประเทศและภาวะเศรษฐกิจโลก

จากผลการวิเคราะห์ ทำให้ทราบการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลเมืองพาน ดังนี้

๑. การจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานการศึกษา ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนหรือผู้ที่เข้ามาในเขตเทศบาลให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

๒. เสริมสร้างการมีสวนร่วมของประชาชน การสร้างความสามัคคีของคนในชุมชน และความปรองดองสมานฉันท์

๓. ประชาชนมีการรวมกลุ่มพัฒนาอาชีพและคุณภาพชีวิต มีการจัดตั้งเครือข่าย อาสาสมัครที่เข้มแข็งทั่วทุกชุมชน เพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชนอย่างยั่งยืนด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีวิตโดยเน้นหลักคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา

๔. เสริมสร้างให้แรงงานมีฝีมืออันเป็นเลิศและสร้างโอกาสมีงานทำ มีรายได้ให้กับประชากรวัยแรงงาน ส่งเสริมเอกชนให้เข้ามีส่วนร่วมในการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ ให้อยู่ได้อย่างปกติในสังคม ประสานทุกพหุภาคีเพื่อให้บังเกิดประสิทธิภาพการบริหารแรงงานและสวัสดิการสังคมตามเป้าหมายนโยบายรัฐ

๕. ประชาชน ชุมชน มีศักยภาพในการดูแลสุขภาพได้อย่างเหมาะสม มีหลักประกันคุณภาพ ได้รับบริการด้านสุขภาพที่มีมาตรฐานและเท่าเทียมกันตามเกณฑ์สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

๖. เทศบาลตำบลเมืองพานน่าอยู่ ทั้งทางด้านภูมิทัศน์ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ความสวยงาม และระบบนิเวศน์ที่สมดุลอย่างยั่งยืนตามหลักเกณฑ์เมืองน่าอยู่ ชุมชนน่าอยู่ ๖ มิติ

๗. ประชาชนในเขตเทศบาลได้รับการบริการพื้นฐานด้านคมนาคม ไฟฟ้า ประปา การสื่อสาร สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และระบบนิเวศน์ที่ดีอย่างทั่วถึง เป็นธรรม

๘. เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยว การค้าและการพาณิชย์

๙. พัฒนาศักยภาพของกลุ่มองค์กรอาสาสมัคร องค์กรชุมชนและปราชญ์ชาวบ้านให้มีความสามารถเพิ่มขึ้นในการจัดทำแผนประสานกิจกรรม / งบประมาณเชิงธุรกิจการตลาดและเงินทุน เพื่อพัฒนาอาชีพและคุณภาพชีวิต

๑๐. ราษฎร – รัฐ ร่วมใจต้านภัยยาเสพติด โดยผนึกกำลังประชาชน องค์กรเอกชนหน่วยงานราชการทุกภาคส่วนต่อต้านยาเสพติดอย่างจริงจัง ต่อเนื่องและเฉียบขาดด้วยระบบบริหารและการจัดการที่ชัดเจน เข้มแข็งและมีเอกภาพ

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเมืองพาน มุ่งพัฒนา ๖ ด้าน ได้แก่ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบคมนาคมขนส่ง สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และระบบโครงสร้างพื้นฐานอื่น ๆ ที่จำเป็นในเขตเทศบาลการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวการพัฒนาด้านการศึกษาและสาธารณสุข การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลเมืองพาน มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๙ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เทศบาลตำบลเมืองพาน มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความ

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวอนงค์ สิทธิรัตน์)
นักทรัพยากรบุคคล

ต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๑) ด้านการเมือง การปกครอง

๑.๑ สภาพปัญหา

๑.๑.๑ ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งมีสาเหตุจากประชาชนยังขาดจิตสำนึกทางการเมือง เช่น การเลือกตั้งในระดับต่าง ๆ การเสนอความคิดเห็น เป็นต้น

๑.๑.๒ ปัญหาขบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมตามระบอบประชาธิปไตย ต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากองค์กรภารรัฐมากขึ้น

๑.๒ ความต้องการ

๑.๒.๑ ต้องการความรู้ ขบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมตามระบอบประชาธิปไตย

๑.๒.๒ ต้องการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนโดยการมีส่วนร่วม

๒) ด้านการบริหารงาน

๒.๑ สภาพปัญหา

๒.๑.๑ ปัญหาประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในกิจการของเทศบาล

๒.๑.๒ ปัญหาการปรับปรุงพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีปัญหามาจากการขาดความชำนาญ

๒.๑.๓ ปัญหาการปรับปรุงพัฒนารายได้ของเทศบาล ซึ่งมีสาเหตุมาจากประชาชนไม่ให้ความร่วมมือ ในการให้ข้อมูลของตนเองและการปรับปรุงระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินที่ยังไม่ครบถ้วน

๒.๑.๔ ปัญหาการปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงานซึ่งสาเหตุระบบการทำงานและเครื่องมือเครื่องใช้ที่ไม่เพียงพอ

๒.๑.๕ ปัญหาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งมีสาเหตุมาจากเทศบาลมีงบประมาณจำกัดเครื่องมือเครื่องใช้ไม่ทันสมัย

๒.๒ ความต้องการ

๒.๒.๑ ต้องการความรู้ ขบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมตามระบอบประชาธิปไตย

๒.๒.๒ ต้องการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนโดยการมีส่วนร่วม

๒.๒.๓ ต้องการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒.๒.๔ ต้องการด้านสวัสดิการและนันทนาการ มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจให้กับประชาชน

๓) ด้านเศรษฐกิจ

๓.๑ สภาพปัญหา

๓.๑.๑ ปัญหากลุ่มอาชีพยังไม่มีความยั่งยืน

๓.๑.๒ ปัญหาหนี้สินไม่มีงานทำ รายได้ไม่เพียงพอ

๓.๒ ความต้องการ

๓.๒.๑ ต้องการให้ส่งเสริมสวัสดิการแก่ประชาชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง และเทศบาลต้องจัดสวัสดิการสงเคราะห์แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

๓.๒.๒ ต้องให้ส่งเสริมด้านการศึกษา ประเพณีและวัฒนธรรมในชุมชน

๓.๒.๓ ต้องการให้ส่งเสริมจัดตั้งกลุ่มอาชีพและพัฒนากลุ่มอาชีพ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์)

นักทรัพยากรบุคคล

๔) ด้านสวัสดิการและสังคม

๔.๑ สภาพปัญหา

๔.๑.๑ ปัญหาสวัสดิการแก่ประชาชนยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ

๔.๑.๒ ปัญหาสุขาภิบาลชุมชน ซึ่งมีสาเหตุจากการเพิ่มขึ้นของประชาชนและแรงงานต่างด้าว

๔.๒ ความต้องการ

๔.๒.๑ ต้องการให้ส่งเสริมสวัสดิการแก่ประชาชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง และเทศบาลต้องจัดสวัสดิการสงเคราะห์แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

๔.๒.๒ ต้องการให้ส่งเสริมด้านการศึกษา ประเพณีและวัฒนธรรมในชุมชน

๔.๒.๓ ต้องการให้ส่งเสริมจัดตั้งกลุ่มอาชีพและพัฒนากลุ่มอาชีพ

๔.๒.๔ ต้องการบริหารจัดการปัญหาขยะมูลฝอย การกำจัดขยะมูลฝอย และการส่งเสริมการคัดแยกขยะ

๔.๒.๕ ต้องการสร้างองค์ความรู้ด้านจิตสำนึกและตระหนักการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

๕) ด้านการศึกษาและวัฒนธรรม

๕.๑ สภาพปัญหา

๕.๑.๑ ปัญหาการร่วมรณรงค์อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นจากภาครัฐเอกชน และประชาชนยังไม่ได้ดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่องเท่าที่ควร ภาครัฐและเอกชนต้องสนับสนุนส่งเสริมให้มาก และดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรม

๕.๑.๒ ปัญหาขาดการส่งเสริมจัดตั้งศูนย์ฟื้นฟูองค์ความรู้ในท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.๒ ความต้องการ

๕.๒.๑ ต้องการให้ส่งเสริมจัดตั้งศูนย์ฟื้นฟูองค์ความรู้ในท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.๒.๒ ต้องการให้ส่งเสริมด้านการศึกษา ประเพณีและวัฒนธรรมในชุมชน

๕.๒.๓ ต้องการให้เทศบาลร่วมรณรงค์อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีอันดีงานของท้องถิ่น

๖) ด้านสาธารณสุข

๖.๑ สภาพปัญหา

๖.๑.๑ ปัญหาขยะมูลฝอยและการจำกัดขยะมูลฝอยโดยขาดความร่วมมือจากหน่วยงานข้างเคียง

๖.๑.๒ ปัญหาขยะมูลฝอย การจำกัดขยะมูลฝอย และการส่งเสริมการคัดแยกขยะ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน

๖.๑.๓ ปัญหาการจัดทำมาตรฐานของตลาดสด ให้ผู้ประกอบการซึ่งผู้ประกอบการยังไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร

๖.๒ ความต้องการ

๖.๒.๑ ต้องการให้จัดการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพอนามัยแก่ประชาชน

๖.๒.๒ ต้องการจัดทำมาตรฐานของตลาดสด ให้การสนับสนุนโครงการสุขาภิบาลอาหารสุขอนามัยผู้ประกอบการและผู้ประกอบอาชีพร้านอาหาร

๖.๒.๓ ต้องการให้มีการบริหารจัดการปัญหาขยะมูลฝอย การกำจัดขยะมูลฝอย และการส่งเสริมให้ครัวเรือนแยกขยะ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

๖. ให้ราษฎรได้เข้ารับการศึกษาอบรม มาตรา ๕๐ (๖) ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา ๕๐ (๗) ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖ (๑๕) ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๑๖ (๑๖) ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๑๖ (๒๙) ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มาตรา ๑๖ (๓๐) ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๕. การจัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง มาตรา ๕๐ (๕) ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริม การลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การวางแผนพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๑๖ (๑) ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

๒. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากิจของราษฎร มาตรา ๕๑ (๑) ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

๕.๕ ด้านการบริหารการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจเกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๑๖(๒๔) ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย มาตรา ๑๖ (๑๘) ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย

๒. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา ๕๐ (๓) ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๕๐ (๘) ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวอุบล [illegible])
นักทรัพยากรบุคคล

ภารกิจทั้ง ๖ ด้านดังกล่าวข้างต้น หากเทศบาลตำบลเมืองพานสามารถที่จะปฏิบัติได้อย่างครบถ้วนทุกภารกิจแล้ว จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่น ทั้งทางด้านการแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนและต่อการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

<u>การวิเคราะห์สถานการณ์ตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด กลุ่มอาเซียน + ๖ และ GMS

<u>จุดแข็ง(Strengths)</u>

๑. ทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์เหมาะแก่การเป็นจุดศูนย์กลางเชื่อมโยงกับจังหวัดเชียงรายและจังหวัดพะเยา

๒. เป็นพื้นที่เชื่อมต่อต่างจังหวัดและประเทศเพื่อนบ้านเหมาะสำหรับก้าวสู่ประชาคมอาเซียน (AEC)

๓. พื้นที่เป็นย่านการลงทุน แหล่งเศรษฐกิจ ค้าขายการพาณิชย์

๔. มีการใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศที่ทันสมัย

<u>จุดอ่อน (Weaknesses)</u>

๑. มีประชากรแฝงในเขตเพิ่มขึ้น

๒. ปัญหาทางสังคม ได้แก่ ปัญหาหนี้สิน ปัญหาไม่มีงานทำ ปัญหายาเสพติดและปัญหาแรงงานต่างด้าว

๓. งบประมาณในการพัฒนามีจำนวนจำกัด

<u>โอกาส (Opportunities)</u>

๑. นโยบายของผู้บริหารเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมและการกระจายงบประมาณ

๒. สภาพพื้นที่ในเขตเทศบาลเป็นย่านเศรษฐกิจ การพาณิชย์เป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงจังหวัดเชียงรายและจังหวัดพะเยา

<u>อุปสรรค (Threats)</u>

๑. ความยากจนและปัญหาทางสังคม ได้แก่ ปัญหาแรงงานต่างด้าว และประชากรแฝง ปัญหายาเสพติด

๒. ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ทันทีและทั่วถึง

๓. ปัญหาภาวะเศรษฐกิจของประเทศและภาวะเศรษฐกิจโลก

<u>การวิเคราะห์สถานการณ์ตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

<u>จุดแข็ง(Strengths)</u>

๑. ทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์เหมาะแก่การเป็นจุดศูนย์กลางเชื่อมโยงกับจังหวัดเชียงรายและจังหวัดพะเยา

๒. เป็นพื้นที่เชื่อมต่อต่างจังหวัดและประเทศเพื่อนบ้านเหมาะสำหรับก้าวสู่ประชาคมอาเซียน (AEC)

๓. พื้นที่เป็นย่านการลงทุน แหล่งเศรษฐกิจ ค้าขายการพาณิชย์

๔. มีแหล่งท่องเที่ยวได้แก่วัดในเขตเทศบาล

๕. มีศิลปวัฒนธรรม และประเพณีความคล้ายคลึงกับ ลาว พม่า และวัฒนธรรมที่หลากหลาย

๖. มีเอกลักษณ์วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นและล้านนา

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวอุษณีย์ สิทธิชัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

<u>จุดอ่อน (Weaknesses)</u>

๑. ขาดบุคลากรในชุมชนที่จะช่วยส่งเสริมและช่วยอนุรักษ์ประเพณีที่ดีงามสืบไป เนื่องจากประชากรในพื้นที่ส่วนใหญ่ในเขตเทศบาลตำบลเมืองพานประกอบอาชีพค้าขาย

โอกาส (Opportunities)

๑. นโยบายของผู้บริหารเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมและการกระจายงบประมาณ

๒. สภาพพื้นที่ในเขตเทศบาลเป็นย่านเศรษฐกิจ การพาณิชย์เป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงจังหวัดเชียงรายและจังหวัดพะเยา

จากผลการวิเคราะห์

สภาพพื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลเมืองพานเป็นย่านเศรษฐกิจ การพาณิชย์เป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงจังหวัดประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเมืองพานได้รับการบริการพื้นฐานด้านคมนาคม ไฟฟ้า ประปา การสื่อสาร สาธารณูปโภคสาธารณูปการ และระบบนิเวศน์ที่ดีอย่างทั่วถึง อีกทั้งยังเป็นพื้นที่เชื่อมต่อต่างจังหวัดและประเทศเพื่อนบ้านเหมาะสำหรับก้างสู่ประชาคมอาเซียน (AEC) ยังเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยว และการพาณิชย์

การวิเคราะห์สถานการณ์ตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษาและสาธารณสุข

จุดแข็ง(Strengths)

๑. นโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองพานได้สนับสนุนให้โรงเรียนเทศบาล ๑ (บ้านเก่า) จัดการศึกษาโดยสมบูรณ์ มีมาตรฐานทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย สนองต่อความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนท้องถิ่น สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความพร้อมทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาในการก้าวสู่เป็นประชากรโลก ประชากรอาเซียน

๒. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีเครื่องมือและอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย พร้อมต่อการเรียนรู้และการทำงาน มีการใช้สื่อที่หลากหลาย

๓. การบริหารงานสถานศึกษา

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. งบประมาณในการพัฒนามีจำนวนจำกัด

๒. ด้านบุคลากรประสบการณ์การติดต่อสื่อสารกับต่างประเทศยังไม่เพียงพอกับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้น

โอกาส (Opportunities)

๑. นโยบายของผู้บริหารเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนการสอน

๒. เทศบาลตำบลเมืองพานเปิดโอกาสให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ จัดให้มีการพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอทั้งภายในและภายนอก

๓. สถานศึกษาโรงเรียนเทศบาล ๑ (บ้านเก่า) มีความพร้อมด้านกายภาพ วัสดุอุปกรณ์การเรียน ความปลอดภัย อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ อยู่ในแหล่งเรียนรู้

จากผลการวิเคราะห์

เทศบาลตำบลเมืองพานได้สนับสนุนให้มีเทคโนโลยีสารสนเทศเปิดโอกาสให้การศึกษาและการเรียนรู้ของคนในท้องถิ่นไปอย่างกว้างขวางมากขึ้น โดยใช้ระบบติดตั้ง WiFiในชุมชน จำนวน ๑๐ ชุมชน สามารถศึกษาผ่านอินเทอร์เน็ตและอิเล็กทรอนิกส์ทางการเรียนรู้และจากความก้าวหน้าในวิทยาการสมัยใหม่อย่างรวดเร็ว จึงมีความจำเป็นที่การศึกษาต้องมุ่งให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ทางด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาต่างประเทศ

(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

<u>การวิเคราะห์สถานการณ์ตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

<u>จุดแข็ง(Strengths)</u>

๑. ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเมืองพาน มีการรวมกลุ่มพัฒนาอาชีพ มีการจัดตั้งเครือข่าย เช่นอาสาสมัครป้องกันภัย อปพร. อสม. อผส. เพื่อเข้ามามีส่วนร่วมในการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ

๒. ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเมืองพาน มีศักยภาพในการดูแลสุขภาพได้อย่างเหมาะสม มีหลักประกันคุณภาพ ได้รับบริการด้านสุขภาพที่มีมาตรฐานและเท่าเทียมกัน ตามเกณฑ์สำนักงานประกันสุขภาพแห่งชาติ

<u>จุดอ่อน (Weaknesses)</u>

๑. มีประชากรแฝงในเขตเทศบาลตำบลเมืองพานเพิ่มมากขึ้น

๒. ปัญหาทางสังคม ได้แก่ ปัญหาหนี้สิน ปัญหาไม่มีงานทำ ปัญหายาเสพติดและปัญหาแรงงานต่างด้าว

๓. งบประมาณในการพัฒนามีจำนวนจำกัด

<u>โอกาส (Opportunities)</u>

๑. นโยบายของผู้บริหารเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา

๒. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนากับทางเทศบาลตำบลเมืองพานมากขึ้น

<u>จากผลการวิเคราะห์</u>

เทศบาลตำบลเมืองพาน ได้สนับสนุนให้มีการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน การสร้างความสามัคคีของคนในชุมชน และความปรองดองสมานฉันท์ ซึ่งเริ่มจากการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของชุมชน อีกทั้งเทศบาลตำบลเมืองพานยังได้จัดเวรยามประจำสถานีดับเพลิง เพื่อเฝ้าระวังเหตุตลอด ๒๔ ชั่วโมง

<u>การวิเคราะห์สถานการณ์ตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงสมบูรณ์และยั่งยืน

<u>จุดแข็ง(Strengths)</u>

๑. ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลเมืองพาน ได้รับการบริการพื้นฐานด้านคมนาคม ไฟฟ้า ประปา การสื่อสาร สาธารณูปโภคสาธารณูปการ และระบบนิเวศน์ที่ดีอย่างทั่วถึง

<u>จุดอ่อน (Weaknesses)</u>

๑. มีประชากรแฝงในเขตเทศบาลตำบลเมืองพานเพิ่มมากขึ้น

๒. งบประมาณในการพัฒนามีจำนวนจำกัด

๓. ปัญหาการลักลอบทิ้งขยะนอกพื้นที่ ในเขตเทศบาลตำบลเมืองพาน

<u>โอกาส (Opportunities)</u>

๑. เทศบาลตำบลเมืองพานมีพื้นที่สำหรับกำจัดขยะ มีการฝังกลบตามหลักสุขาภิบาล

๒. ประชาชนให้ความร่วมมือในการบริหารจัดการขยะมูลฝอย

<u>จากผลการวิเคราะห์</u>

เทศบาลตำบลเมืองพาน ได้สนับสนุนให้มีการคัดแยกขยะมูลฝอยในครัวเรือน มีบริการจัดเก็บขยะและขนทิ้ง แต่ในปัจจุบันเทศบาลตำบลเมืองพาน ประสพปัญหาการลักลอบนำขยะนอกเขตพื้นที่เข้ามาทิ้งในเขตเทศบาลตำบลเมืองพาน ทำให้มีปริมาณขยะเพิ่มมากขึ้น

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอุษณีย์ สิทธิขัตวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์สถานการณ์ตามแผนยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

จุดแข็ง(Strengths)

ในด้านการบริหาร ผู้บริหารได้เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน โดยเน้นการทำงานเป็นทีมและเน้นความสามัคคี นอกจากนี้เทศบาลตำบลเมืองพานได้จัดประชุมคณะกรรมการชุมชน จำนวน ๑๐ ชุมชน เพื่อรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ นอกจากนี้ยังได้มีการจัดทำโครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ ให้แก่พนักงานเทศบาล เป็นประจำทุกปี เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และมีการกำหนดแผนงาน โครงการ เป้าหมายการทำงาน ร่วมกันทุกฝ่ายทั้งฝ่ายบริหาร สภา ข้าราชการ และประชาชน นอกจากนั้นข้าราชการและเจ้าหน้าที่มีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเป็นผู้มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบ

จุดอ่อน (Weaknesses)

เทศบาลตำบลเมืองพาน ประสพปัญหาแรงงานต่างด้าว และประชากรแฝง เข้ามาอาศัยในพื้นที่

โอกาส (Opportunities)

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนั้นกระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการติดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากผลการวิเคราะห์

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานระยะยาว นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุมท้องถิ่น ไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการเป็นอำนาจจากกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชนหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

๖. ภารกิจหลัก และการกิจรอง ที่เทศบาลดำเนินการ

เทศบาลตำบลเมืองพาน วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. การจัดให้มี และบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๒. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
๓. การสาธารณูปการ
๔. การควบคุมอาคาร
๕. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๖. ให้ราษฎรได้เข้ารับการศึกษาอบรม
๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๘. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน
๙. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๐. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

๑๑. การจัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๑๒. การวางแผนพัฒนาท้องถิ่น
๑๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๔. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
๑๕. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

<u>ภารกิจรอง</u>

๑. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
๒. การจัดให้มีการตลาด
๓. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๔. การจัดการศึกษา
๕. การส่งเสริมกีฬา
๖. การสาธารณสุขฯ การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๗. การส่งเสริมการฝึก และการประกอบอาชีพ
๘. การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๙. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๑๐. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๑. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

จากการที่เทศบาลตำบลเมืองพาน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวไว้ เทศบาลตำบลเมืองพานได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเมืองพาน ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลเมืองพาน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis)เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

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

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์)

นักทรัพยากรบุคคล

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลเมืองพาน (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อนW
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ
โอกาสO	**ข้อจำกัดT**
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีความจริงใจในการพัฒนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอุทิศตนได้ ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ ๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ ชุมชนจำกัด ๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลเมืองพาน (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น เกษตร นิติกร ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
โอกาสO	**ข้อจำกัดT**
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวอนุษย์ สิทธิชัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน

๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว

๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ

๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่นกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job

๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ

๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ

๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิกิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัฒน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

เทศบาลตำบลเมืองพาน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๑๑๓ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลเมืองพานมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักปลัดเทศบาล กองการศึกษา กองคลัง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เทศบาลตำบลเมืองพาน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๘๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๑๒๓ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลเมืองพานมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านดังกล่าว ทำให้งานบางงานเกิดความล่าช้า เพราะเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบต้องรับผิดชอบงานในหลายด้าน ดังนั้นจึงต้องมีการขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่อไป จึงได้นำเสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบนี้ เนื่องจากมีเหตุผลที่จำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของเทศบาลตำบลเมืองพานที่มีความเหมาะสมแล้ว การกำหนดเพิ่มตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเมืองพาน

(นางสาวอุษมัย สิทธิยางค์)
นักทรัพยากรบุคคล

ที่	เทศบาล/ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา
๑	<u>สำนักปลัดเทศบาล</u> <u>ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> ๑.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๑-๔๘๐๒-๐๐๑	+๑
๒	<u>กองคลัง</u> <u>ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</u> ๒.นักวิชาการคลัง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	+๑
๓	<u>กองช่าง</u> <u>กลุ่มงานวิศวกรรมโยธา</u> ๓.หัวหน้ากลุ่มงานวิศวกรรมโยธา วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ	+๑
๔	<u>กองช่าง</u> <u>กลุ่มงานผังเมือง</u> ๔.หัวหน้ากลุ่มงานฝังเมือง นักผังเมืองชำนาญการพิเศษ ๕.นักผังเมือง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๑	+๑ +๑
๕	<u>กองการศึกษา</u> <u>กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> ๙. หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม นักสันทนาการชำนาญการพิเศษ ๑๐.นักสันทนาการ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑ ๑๑.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	+๑ +๑ +๑

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์)

นักทรัพยากรบุคคล

ที่	เทศบาล/ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา
๖	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ๑ (บ้านเก่า)</u> ๑๒.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	 +๑
๗	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ๒ (วัดป่าซาง)</u> ๑๓.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	 +๑
	<u>รวม</u>	+๑๐

<u>๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ</u>

<u>๘.๑ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ</u>

จากการที่เทศบาลตำบลเมืองพาน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลเมืองพานได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเมืองพาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลตำบลเมืองพานและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลตำบลเมืองพานโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลตำบลเมืองพาน ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลเมืองพาน

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมทางเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลตำบลเมืองพาน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยงานป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม และงานอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ในกรณีที่ยังไม่ได้จัดตั้งกองแพทย์ จะมีงานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุขและงานทันตสาธารณสุข

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

๕. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสุมด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สิน และการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการเทศบาลตำบลเมืองพาน อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. <u>สำนักปลัดเทศบาล</u> - งานราชการทั่วไปของเทศบาล - งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี - งานธุรการ - งานกิจการสภาเทศบาล <u>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</u> - งานบริหารบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานพัฒนาชุมชน <u>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</u> - งานทะเบียนราษฎร - งานการเลือกตั้ง - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ <u>๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานเทศกิจ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย	๑. <u>สำนักปลัดเทศบาล</u> - งานราชการทั่วไปของเทศบาล - งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี - งานธุรการ - งานกิจการสภาเทศบาล <u>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</u> - งานบริหารบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานพัฒนาชุมชน <u>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</u> - งานทะเบียนราษฎร - งานการเลือกตั้ง - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ <u>๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานเทศกิจ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย	

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวอุษณีย์ สิทธิชัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง - งานธุรการ ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุม - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท ๒.๒ ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานการพัฒนารายได้ - งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียม	๒. กองคลัง - งานธุรการ ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุม - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท ๒.๒ ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานการพัฒนารายได้ - งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียม	

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงค์)
นักทรัพยากรบุคคล

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง - งานผังเมือง - งานธุรการ ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ - งานวิศวกรรม - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติ - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ ๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง	๓. กองช่าง - งานธุรการ ๓.๑ กลุ่มงานวิศวกรรมโยธา - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ - งานวิศวกรรม - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง - งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ ๓.๒ กลุ่มงานผังเมือง - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง - งานตรวจสอบการก่อสร้าง	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานวางแผนสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลชุมชน - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานธุรการ ๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันเฝ้าระวังควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานบริการรักษาความสะอาด - งานสัตวแพทย์ - งานอาสาสมัครสาธารณสุข ๔.๓ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเมืองพาน - งานรักษาพยาบาล - งานเภสัชกรรม - งานเวชปฏิบัติครอบครัว - งานแพทย์แผนไทย - งานทันตสาธารณสุข	**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานวางแผนสาธารณสุข - งานบริการรักษาความสะอาด - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานสัตวแพทย์ - งานธุรการ - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันเฝ้าระวังควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานสุขาภิบาลชุมชน - งานอาสาสมัครสาธารณสุข ๔.๒ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเมืองพาน - งานรักษาพยาบาล - งานเภสัชกรรม - งานเวชปฏิบัติครอบครัว - งานแพทย์แผนไทย - งานทันตสาธารณสุข	

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอุษณีย์ สิทธิชัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา <u>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</u> - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานแผนและโครงการ - งานโรงเรียน - งานกิจการนักเรียน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - โรงเรียนเทศบาล ๑ (บ้านเก่า) - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ๑ (บ้านเก่า) - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ๒ (วัดป่าซาง) - งานธุรการ <u>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> - งานศึกษานิเทศก์ - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานห้องสมุด <u>๕.๓ โรงเรียน</u> - โรงเรียนเทศบาล ๑ (บ้านเก่า) - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ๑ (บ้านเก่า) - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ๒ (วัดป่าซาง)	**๕. กองการศึกษา** <u>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</u> - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานแผนและโครงการ - งานโรงเรียน - งานกิจการนักเรียน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานธุรการ <u>๕.๒ กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> - งานศึกษานิเทศก์ - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานห้องสมุด - งานการเงินและบัญชี <u>๕.๓ โรงเรียน</u> - โรงเรียนเทศบาล ๑ (บ้านเก่า) - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ๑ (บ้านเก่า) - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ๒ (วัดป่าซาง)	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบหลักฐานการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน - การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล - งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด	**๖. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบหลักฐานการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน - การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล - งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด	

(นางสาวอนุนย สิทธิชัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัดคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ - งานการประเมินควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานหน่วยรับตรวจ และผู้ที่เกี่ยวข้อง	- งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัดคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ - งานการประเมินควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานหน่วยรับตรวจ และผู้ที่เกี่ยวข้อง	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลเมืองพาน มีขั้นตอนการวิเคราะห์ เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางทางวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์)

นักทรัพยากรบุคคล

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

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

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหา ๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเมืองพาน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และสินค้า OTOP

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการที่ดี

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาอนุรักษ์ ส่งเสริมศาสนาศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีท้องถิ่น

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภค

สำเนาถูกต้อง (นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์)

อัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑		ปลัดเทศบาล	บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	-	๑	-	
๒		รองปลัดเทศบาล	บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	-	๑	-	
๓	สำนักปลัดเทศบาล	หัวหน้าสำนักลัดเทศบาล	นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง				
๔		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ ปก./ชก.	-	๑	-	
๕		พนักงานขับรถยนต์	ลูกจ้างประจำ	-	๑	-	
๖		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	-	
๗		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	
๘	ฝ่ายอำนวยการ	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	-	๑	-	
๙		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ ปก./ชก.	-	๑	-	
๑๐		นิติกร	วิชาการ ปก./ชก.	-	๑	-	
๑๑		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ ปก./ชก.	-	๑	-	
๑๒		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)	-	-๑	-	
๑๓	ฝ่ายปกครอง	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	-	๑	-	
๑๔		นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	วิชาการ ปก./ชก.	-	๑	-	
๑๕		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ ปก./ชก.	-	๑	-	
๑๖	ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	-	๑	-	
๑๗		นักจัดการงานเทศกิจ	วิชาการ ปก./ชก.	-	๑	-	
๑๘		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	-	๑	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างฯ
๑๙		พนักงานวิทยุ	ลูกจ้างประจำ	-	๑	-	ว่างให้ยุบ
๒๐		พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)	-	๑	-	
๒๑		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)	-	๕	-	
๒๒		พนักงานดับเพลิง	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)	-	๕	-	
๒๓	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง	-	๑	-	
๒๔		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	-	

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์)

นักทรัพยากรบุคคล

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๒๕	ฝ่ายบริหารงานคลัง	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	นักบริหารงานการคลังระดับต้น	-	๑	-	
๒๖		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ ปก./ชก	-	๑	-	
๒๗		นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ ปก./ชก.	-	๑	-	
๒๘		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป ปง/ชง.	-	๑	-	
๒๙	ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	นักบริหารงานการคลังระดับต้น	-	๑	-	
๓๐		นักวิชาการคลัง	วิชาการ ปก./ชก.	๑	-	-	
๓๑		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป ปง./ชง.	-	๑	-	
๓๒	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่างระดับกลาง	-	๑	-	
๓๓		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ปง./ชง	-	๑	-	
๓๔		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑		
๓๕	กลุ่มงานวิศวกรรมโยธา	หัวหน้ากลุ่มงานวิศวกรรมโยธา	วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ	๑	-	๑	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างฯ
๓๖		วิศวกรโยธา	วิชาการ ปก./ชก.	-	-	๑	ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๑ ต.ค. ๖๕อยู่ระหว่างดำเนินการของกสถ.
๓๗		นายช่างโยธาอาวุโส	ทั่วไป	-	๑	-	
๓๘		ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	-	
๓๙		ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	-	
๔๐	กลุ่มงานผังเมือง	หัวหน้ากลุ่มงานผังเมือง	นักผังเมืองชำนาญการพิเศษ	-	-	๑	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างฯ
๔๑		นักผังเมือง	วิชาการ ปก./ชก.	-	-	๑	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างฯ
๔๒		นายช่างโยธาอาวุโส	ทั่วไป	-	๑	-	
๔๓	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น	-	๑	-	
๔๔		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	-	
๔๕	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น	-	๑	-	
๔๖		พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	วิชาการ	-	๑	-	
๔๗		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)	-	๑	-	
๔๘		พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)	-	๑	-	

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอุษณีย์ สิทธิชัยวงศ์)

นักทรัพยากรบุคคล

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๔๙		คนงานประจำรถขยะ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	ว่างเดิม ๑ อัตรา เมื่อวันที่ ๑๓ ม.ค.๒๕๖๖
๕๐	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเมืองพาน	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ ปก./ชก.	-	๒	-	
๕๑		พยาบาลวิชาชีพ	วิชาการ ปก./ชก.	-	๓	-	
๕๒	กองการศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษาระดับกลาง	-	๑	-	
๕๓		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	-	
๕๔	ฝ่ายบริหารการศึกษา	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษาระดับกลาง	-	๑	-	
๕๕		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ ปก./ชก.	-	๑	-	
๕๖		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ปง./ชง.	-	๑	-	
๕๗	กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	นักสันทนาการชำนาญการพิเศษ	๑	-	๑	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างฯ
๕๘		นักสันทนาการ	วิชาการ ปก./ชก.	๑	-	๑	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างฯ
๕๙		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป ปง./ชง.	๑	-	๑	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างฯ
๖๐		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	๑	
๖๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	๑	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างฯ
๖๒	โรงเรียนเทศบาล ๑ (บ้านเก่า)	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	อันดับ คศ.๓	-	๑	-	เงินอุดหนุนฯ
๖๓		รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	อันดับ คศ.๓	-	๑	-	เงินอุดหนุนฯ
๖๔		ครู		-	๒๘	-	เงินอุดหนุนฯ
๖๕		ครูผู้ช่วย	-	-	-	๑	ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๓ อยู่ระหว่างดำเนินการของ กสถ.

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์)

นักทรัพยากรบุคคล

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๖๖		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)	-	๒	-	เงินอุดหนุนฯ
๖๗		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	-	เงินอุดหนุนฯ
๖๘		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)	-	๔	-	เงินรายได้
๖๙		ภารโรง	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๒	-	เงินอุดหนุนฯ
๗๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ๑ (บ้านเก่า)	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	๑	*กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างฯ
๗๑		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	-	
๗๒		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)	-	๑	-	
๗๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ๒ (วัดป่าซาง)	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	๑	*กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างฯ
๗๔		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)	-	๑	-	เงินอุดหนุนฯ
๗๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ ปก./ชก.	-	๑	-	
			รวม	๑๐		๑๕	

หมายเหตุ *กำหนดเพิ่มตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มี.ค. ๒๕๖๖ ในตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอุษปีย์ สิทธิชัยวงศ์)

นักทรัพยากรบุคคล

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	พนักงานและลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑	ทต.เมืองพาน	๖	๘๑,๐๘๐,๘๐๐	๖๓	๓๙	
๑	ทต.สันมะเค็ด	๕	๗๙,๘๑๖,๒๓๕	๓๖	๓๒	
๒	อบต.เมืองพาน	๖	๘๘,๐๐๐,๐๐๐	๔๒	๓๕	

จากตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเมืองพาน กับเทศบาลตำบลสันมะเค็ด และองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพาน ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ใกล้เคียงกันจะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังมีความแตกต่างกัน เนื่องจากบริบท และจำนวนประชากรในพื้นที่แตกต่างกันทั้งสภาพสังคม และความเป็นอยู่

ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกันทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลเมืองพานนั้น ยังมีความต้องการที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ และยุบเลิกบางตำแหน่งเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาล

เทศบาลตำบลเมืองพาน จึงได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า โดยได้นำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ ดังนี้

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
เทศบาลตำบลเมืองพาน อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑				
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายอำนวยการ								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายปกครอง								
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานเทศกิจ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างฯ
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
เทศบาลตำบลเมืองพาน อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u>								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑				
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายอำนวยการ</u>								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายปกครอง</u>								
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>								
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานเทศกิจ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างฯ
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑				ว่างให้ยุบ

ตำแหน่งว่าง

(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</u> พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๕	๕	๕	๕	-	-	-	-
รวม	๓๒	๓๓	๓๓	๓๓	+๑	-	-	
<u>กองคลัง (๐๔)</u> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u> หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑				
<u>ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</u> หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างฯ
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๙	๙	๙	+๑	-	-	
<u>กองช่าง (๐๕)</u> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กลุ่มงานวิศวกรรมโยธา</u> หัวหน้ากลุ่มงานวิศวกรรมโยธา (วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างฯ
วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๑ ต.ค. ๖๕ อยู่ระหว่างดำเนินของ กสถ.
นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u> ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวอุษณีย์ สิทธิชัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>กลุ่มงานผังเมือง</u> หัวหน้ากลุ่มงานผังเมือง (นักผังเมืองชำนาญการพิเศษ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างฯ
นักผังเมือง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างฯ
นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๑๑	๑๑	๑๑	+๓	-	-	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u> ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๓๑ ต.ค. ๖๕
<u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u> หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</u> พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา เมื่อวันที่ ๑๓ ม.ค. ๖๖
<u>โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเมืองพาน</u>								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
<u>กองการศึกษา (๐๘)</u> ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u> หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑				

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการศึกษาฯ (นักสันทนาการชำนาญการพิเศษ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างฯ
นักสันทนาการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างฯ
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างฯ
<u>โรงเรียนเทศบาล ๑ (บ้านเก่า)</u>								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา เมื่อวันที่ ๑ ก.ค. ๖๕
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๒๔ มี.ค. ๖๓ อยู่ระหว่างดำเนินการของ กสถ.
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (บุคลากรสนับสนุนการสอน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (บุคลากรสนับสนุนการสอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๔	๔	๔	๔	-	-	-	จ่ายจากเงินรายได้
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ภารโรง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ๑ (บ้านเก่า)</u> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	.	-	-	จ่ายจากเงินรายได้
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ๒ (ป่าซาง)</u> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๘	๕๓	๕๓	๕๓	+๕	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๑๑๓	๑๒๓	๑๒๓	๑๒๓	+๑๐		-	

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอุษณีย์ สิทธิชัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

หมายเหตุ *กำหนดเพิ่มตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มี.ค. ๒๕๖๖ ในตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล
(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์)
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ) สิบตำรวจโท.....ผู้ตรวจสอบข้อมูล
(จักร์พันธ์ ศักดิ์สิทธานุภาพ)
ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลเมืองพาน

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองข้อมูล
(นายวชิร ดวงแสงทอง)
ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลเมืองพาน

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

ตารางวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่ไม่เพียงพอ	บุคลากรที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
๑ สำนักปลัดเทศบาล						
- งานราชการทั่วไปของเทศบาล		๒	-	-	-	
- งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี						
และเลขานุการนายกเทศมนตรี						
- งานธุรการ						
- งานกิจการสภาเทศบาล						
๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ						
- งานบริหารบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง		๔	๑	-	-	
- งานการเจ้าหน้าที่						
- งานนิติการ						
- งานพัฒนาชุมชน						
๑.๒ ฝ่ายปกครอง						
- งานทะเบียนราษฎร		๒	-	-	-	
- งานเลือกตั้ง						
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน						
- งานจัดทำงบประมาณ						

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่ไม่เพียงพอ	บุคลากรที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย						
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๒	๒๑	-	-	
- งานเทศกิจ						
- งานรักษาความสงบเรียบร้อย						
๒. กองคลัง						
- งานธุรการ		๑				
๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง						
- งานการจ่ายเงิน การรับเงิน	-	๔	-	-	-	
- งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน						
- งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท						
- งานการจัดทำบัญชี						
- งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท						
- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ						
และเงินอื่น ๆ						
- งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ						
- งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง						
- งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ						
- งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน						

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่ไม่เพียงพอ	บุคลากรที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
- งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี						
- งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา						
- งานทะเบียนคุม						
- งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ						
- งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท						
๒.๒ ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน						
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๒	-	๑	-	ใช้วิธีการมอบหมาย
- งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน						งานให้ตำแหน่งอื่น
- งานการพัฒนารายได้						รับผิดชอบ
- งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม						
- งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียม						
๓. กองช่าง						
- งานธุรการ	-	๑	-	-	-	
๓.๑ กลุ่มงานวิศวกรรมโยธา						
- งานสำรวจ	๑	๒	-	๑	-	ใช้วิธีปรับเกลี่ยงาน
- งานออกแบบและเขียนแบบ						ภายในกอง
- งานประมาณราคา						
- งานจัดทำราคากลาง						

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่ไม่เพียงพอ	บุคลากรที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
- งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ						
- งานวิศวกรรม						
- งานสาธารณูปโภค						
- งานสวนสาธารณะ						
- งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง						
- งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ						
๓.๒ กลุ่มงานผังเมือง						
- งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย	๑	-	-	๑	-	ใช้วิธีปรับเกลี่ยงาน
- งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง						ภายในกอง
- งานตรวจสอบการก่อสร้าง						
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม						
๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข						
- งานวางแผนสาธารณสุข	-	๓	-	-	-	
- งานบริการรักษาความสะอาด						
- งานอนามัยสิ่งแวดล้อม						
- งานสัตวแพทย์						
งานธุรการ						

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่ไม่เพียงพอ	บุคลากรที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
๔.๒ กลุ่มงานบริการสาธารณสุข						
- งานศูนย์บริการสาธารณสุข	๓	-	-	๓	-	
- งานส่งเสริมสุขภาพ						
- งานป้องกันเฝ้าระวังควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ						
- งานสุขาภิบาลชุมชน						
-งานอาสาสมัครสาธารณสุข						
๔.๓ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเมืองพาน						
- งานรักษาพยาบาล	๓	๕	-	๓	-	
- งานเวชปฏิบัติครอบครัว						
- งานแพทย์แผนไทย						
- งานทันตสาธารณสุข						
๕.กองการศึกษา						
๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา						
- งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา	-	๓	-	-	-	
- งานการศึกษาปฐมวัย						
- งานแผนและโครงการ						
- งานโรงเรียน						
- งานกิจการนักเรียน						

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่ไม่เพียงพอ	บุคลากรที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						
- งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา						
ลูกจ้างและพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						
๕.๒ กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม						
- งานศึกษานิเทศก์	๓	-	-	๓	-	
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม						
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน						
- งานกีฬาและนันทนาการ						
- งานห้องสมุด						
- งานการเงินและบัญชี						
๕.๓ โรงเรียน						
- โรงเรียนเทศบาล ๑ (บ้านเก่า)		๒๑	๙	-	-	
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ๑ (บ้านเก่า)			๑	-	-	
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ๒ (วัดป่าซาง)			๑	-	-	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน						
- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี		๑	-	-	-	
- งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี						
เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบหลักฐานการเงิน การบัญชี						

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่ไม่เพียงพอ	บุคลากรที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน						
- การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน						
-งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล						
- งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน						
โครงการให้เป็นไปตามนโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด						
- วิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัดคุ้มค่าในการใช้						
ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ						
- งานการประเมินควบคุมภายในของหน่วยงาน						
- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน						
- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุง						
การปฏิบัติงาน หน่วยรับตรวจ และผู้ที่เกี่ยวข้อง						

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำนวณตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ (รวมเงินอุดหนุนในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลเมืองพาน นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๔๙,๐๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๐๐๐	๒๑,๖๐๐	๒๒,๓๒๐	๘๓๘,๐๘๐	๘๕๙,๖๘๐	๘๘๒,๐๐๐	(๕๔,๐๙๐)
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๘๑๐,๗๒๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๑๖๐	๒๗,๐๐๐	๒๘,๔๔๐	๙๗๑,๒๘๐	๙๙๘,๒๘๐	๑,๐๒๖,๗๒๐	(๖๗,๕๖๐)
	รวม		๒	๒	๑,๔๕๙,๘๐๐	๓๐๒,๔๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	๔๗,๑๖๐	๔๘,๖๐๐	๕๐,๗๖๐	๑,๘๐๙,๓๖๐	๑,๘๕๗,๙๖๐	๑,๙๐๘,๗๒๐	
๓	**สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)** หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๑	๕๑๙,๖๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๖๗๓,๕๖๐	๖๙๓,๑๒๐	๗๑๒,๘๐๐	(๔๓,๓๐๐)
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	(๓๐,๒๒๐)
	ลูกจ้างประจำ																		
๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																		
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๔,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๙๒๐	๑๖๗,๔๐๐	๑๗๔,๑๒๐	(๑๒,๘๙๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																		
๗	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๘๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๗,๑๖๐	๒๐๕,๐๘๐	๒๑๓,๓๖๐	(๑๕,๗๙๐)
๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๓๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๔๑,๑๒๐	๑๔๖,๗๖๐	๑๕๒,๖๔๐	(๑๑,๓๐๐)
๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๖,๓๖๐	๑๓๑,๕๒๐	(๑๑,๓๐๐)
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๒๐,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๓๐,๙๒๐	๑๓๖,๒๐๐	(๑๐,๐๘๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๑๘,๐๖๐)
	ฝ่ายอำนวยการ																		
๑๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๕๒๔,๕๒๐	๕๔๐,๙๖๐	๕๕๗,๘๘๐	(๔๐,๙๐๐)
๑๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	(๓๐,๒๒๐)
๑๔	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	(๓๕,๗๗๐)
๑๕	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	(๓๒,๔๕๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																		
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๐๔,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๒,๘๘๐	๒๒๑,๔๐๐	๒๓๐,๒๘๐	(๑๗,๐๕๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ฝ่ายปกครอง																		
๑๗	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๔๐,๖๔๐	๔๕๓,๗๒๐	๔๖๖,๙๒๐	(๓๔,๑๑๐)
๑๘	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
๑๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๐,๘๐๐	(๓๗,๔๑๐)
	ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย																		
๒๐	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๗๓,๕๒๐	๔๘๖,๙๖๐	๕๐๑,๑๒๐	(๓๖,๘๖๐)
๒๑	นักจัดการงานเทศกิจ	ปก./ชก.	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๔๘๓,๑๒๐	๔๙๘,๖๐๐	๕๑๔,๖๘๐	(๓๙,๐๘๐)
๒๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างฯ
	ลูกจ้างประจำ																		
๒๓	พนักงานวิทยุ	-	๑	๑	๒๘๔,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๒๙๓,๔๐๐	๓๐๓,๐๐๐	๓๑๑,๖๔๐	(๒๓,๗๑๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																		
๒๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๙๗,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๕,๖๘๐	๒๑๓,๙๖๐	๒๒๒,๖๐๐	(๑๖,๔๘๐)
๒๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๘๒,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๘๙,๗๒๐	๑๙๗,๔๐๐	๒๐๕,๓๒๐	(๑๕,๒๐๐)
๒๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๘๔,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๑๙๑,๖๔๐	๑๙๙,๓๒๐	๒๐๗,๓๖๐	(๑๕,๓๕๐)
๒๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
๒๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๘๒,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๘๙,๗๒๐	๑๙๗,๔๐๐	๒๐๕,๓๒๐	(๑๕,๒๐๐)
๒๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๖๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๕,๘๐๐	๑๘๒,๘๘๐	๑๙๐,๒๐๐	(๑๔,๐๘๐)
๓๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๗๔,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๙,๐๐๐	๑๙๖,๕๖๐	(๑๔,๕๕๐)
๓๑	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๒๐,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๓๐,๙๒๐	๑๓๖,๒๐๐	(๑๐,๐๘๐)
๓๒	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๒๓,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๘,๑๖๐	๑๓๓,๓๒๐	๑๓๘,๗๒๐	(๑๐,๒๗๐)
๓๓	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
๓๔	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๓๕,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐	๕,๕๘๐	๑๔๐,๘๘๐	๑๔๖,๕๒๐	๑๕๒,๑๐๐	(๑๑,๒๘๐)
๓๕	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๔๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๑,๒๐๐	๑๕๗,๓๒๐	๑๖๓,๖๘๐	(๑๒,๑๑๐)
	รวม		๓๓	๓๒	๘,๒๒๔,๖๘๐	๑๘๘,๔๐๐	๓๓	๓๓	๓๓	+๑	-	-	๕๘๗,๘๒๐	๓๐๖,๑๒๐	๓๑๓,๐๒๐	๙,๐๐๐,๙๐๐	๙,๓๐๗,๐๒๐	๙,๖๒๐,๐๔๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง (๐๔)																		
๓๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๑	๕๑๑,๔๔๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๖๖๓,๙๖๐	๖๘๓,๔๐๐	๗๐๒,๙๖๐	(๔๒,๖๒๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																		
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๙๒,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๒๐๐,๒๘๐	๒๐๘,๓๒๐	๒๑๖,๗๒๐	(๑๖,๐๔๐)
	ฝ่ายบริหารงานคลัง																		
๓๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๕๗,๘๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๗,๘๘๐	๒๔,๔๘๐	๕๙๓,๘๘๐	๖๑๑,๗๖๐	๖๓๖,๒๔๐	(๔๖,๔๙๐)
๓๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	(๓๑,๘๘๐)
๔๐	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑	๓๓๙,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๕๖๐	๓๖๐,๒๔๐	๓๗๓,๖๘๐	(๒๘,๒๕๐)
๔๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๖๒,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	(๑๓,๕๐๐)
	ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน																		
๔๒	หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๓๔,๑๖๐	๔๔๗,๒๔๐	๔๖๐,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
๔๓	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างฯ
๔๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	(๑๔,๐๓๐)
	รวม		๙	๘	๒,๗๑๖,๔๔๐	๑๗๐,๔๐๐	๙	๙	๙	+๑	-	-	๔๔๙,๕๒๐	๑๐๗,๗๖๐	๑๑๘,๐๘๐	๓,๓๓๖,๓๖๐	๓,๔๔๔,๑๒๐	๓,๕๖๒,๒๐๐	
	กองช่าง (๐๕)																		
๔๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๑	๑	๗๔๙,๖๔๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๒๔๐	๒๔,๐๐๐	๑๙,๙๒๐	๙๐๘,๒๘๐	๙๓๒,๒๘๐	๙๕๒,๒๐๐	(๖๒,๔๗๐)
๔๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๒๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	(๒๗,๔๙๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๑๘,๐๖๐)
	กลุ่มงานวิศวกรรมโยธา																		
๔๘	หัวหน้ากลุ่มงานวิศวกรรมโยธา (วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ)	ชพ.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างฯ
๔๙	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๑ ต.ค. ๖๕ อยู่ระหว่างดำเนินของ กสถ.
๕๐	นายช่างโยธา	อส.	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๔๙๘,๖๐๐	๕๑๔,๖๘๐	๕๓๑,๓๖๐	(๔๐,๒๖๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																		
๕๑	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๑๖๔,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๑,๔๘๐	๑๗๘,๔๔๐	๑๘๕,๖๔๐	(๑๓,๗๔๐)
๕๒	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๑	๑	๑๙๙,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๖๔๐	๒๐๗,๘๔๐	๒๑๖,๒๔๐	๒๒๔,๘๘๐	(๑๖,๖๕๐)
	กลุ่มงานผังเมือง																		
๕๓	หัวหน้ากลุ่มงานผังเมือง (นักผังเมืองชำนาญการพิเศษ)	ชพ.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างฯ
๕๔	นักผังเมือง	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างฯ
๕๕	นายช่างโยธา	อส.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	(๓๑,๓๔๐)
	รวม		๑๑	๗	๒,๗๖๖,๗๒๐	๑๓๔,๔๐๐	๑๑	๑๑	๑๑	+๓	-	๐	๔๔๖,๒๘๐	๑๐๓,๖๘๐	๑๐๑,๒๘๐	๓,๓๔๗,๔๐๐	๓,๔๕๑,๐๘๐	๓,๕๕๒,๓๖๐	
๕๖	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	(๓๗,๙๖๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๗	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๓๓ ต.ค. ๖๕
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข																		
๕๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๔๘๗,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๑๖,๖๐๐	๕๓๒,๖๘๐	๕๔๙,๓๖๐	(๔๐,๒๖๐)
๕๙	พยาบาลวิชาชีพ	ชพ.	๑	๑	๕๖๘,๕๖๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๙๒๐	๒๐,๔๔๐	๗๒๒,๕๒๐	๗๔๒,๔๔๐	๗๖๒,๘๘๐	(๔๗,๓๘๐)
๖๐	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๑	๖๖๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	(๒๑,๘๘๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																		
๖๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
๖๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๖๗,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๙,๘๐๐	๑๗๖,๖๔๐	๑๘๓,๗๒๐	(๑๓,๖๐๐)
๖๓	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๔๔,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๕๒๐	๑๖๑,๗๖๐	๑๖๘,๒๔๐	(๑๒,๔๖๐)
๖๔	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๓๓ ม.ค. ๖๖
	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเมืองพาน																		
๖๕	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๖๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖๗	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๖๘	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๖๙	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	รวม		๑๔	๑๒	๒,๔๑๖,๐๘๐	๑๙๔,๔๐๐	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	๗๘,๘๔๐	๘๑,๗๒๐	๘๕,๐๐๐	๒,๖๘๙,๓๒๐	๒,๗๗๑,๐๔๐	๒,๘๕๖,๐๔๐	
๗๐	กองการศึกษา (๐๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	๑	๑	๔๘๖,๗๒๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๖๓๗,๕๖๐	๖๕๔,๐๐๐	๖๗๓,๕๖๐	(๔๐,๕๖๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๗๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๑๘,๐๖๐)
	ฝ่ายบริหารการศึกษา																		
๗๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๔,๐๐๐	๔๒๗,๓๒๐	๔๔๐,๖๔๐	(๓๑,๘๘๐)
๗๓	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	(๑๗,๕๗๐)
๗๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๖๔,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๗๖๐	(๒๒,๐๔๐)
	กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																		
๗๕	หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการศึกษาฯ (นักสันทนาการชำนาญการพิเศษ)	ชพ.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างฯ
๗๖	นักสันทนาการ	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างฯ
๗๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างฯ
	โรงเรียนเทศบาล ๑ (บ้านเก่า)																		
๗๘	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๓	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๗๙	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๓	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๐	ครู	คศ.๔	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๑	ครู	คศ.๓	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๒	ครู	คศ.๓	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๓	ครู	คศ.๓	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๔	ครู	คศ.๓	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๕	ครู	คศ.๓	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๖	ครู	คศ.๓	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๗	ครู	คศ.๓	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๘๘	ครู	คศ.๓	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๙	ครู	คศ.๓	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๙๐	ครู	คศ.๓	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๙๑	ครู	คศ.๓	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๙๒	ครู	คศ.๓	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๙๓	ครู	คศ.๓	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๙๔	ครู	คศ.๓	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๙๕	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๙๖	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๙๗	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๙๘	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๙๙	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๐๐	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๐๑	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๐๒	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๐๓	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๐๔	ครู	คศ.๒	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๑ ก.ค. ๖๕
๑๐๕	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑๕๒๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๐๖	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๐๗	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๐๘	ครูผู้ช่วย	-	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๒๔ มี.ค. ๖๓ อยู่ระหว่างดำเนินการของ กสถ.
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>					๐													
๑๐๙	ผช.จพง.กง.บช. (บุคลากรสนับสนุนการสอน)	-	๑	๑	-	๑๑๕๒๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๑๐	ผช.จพง.ธุรการ (บุคลากรสนับสนุนการสอน)	-	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๑๑	ผช.จพง.ธุรการ (บุคลากรสนับสนุนการสอน)	-	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๑๒	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑๖,๐๘๐)	-	๑	๑	๑๙๒,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๒๐๐,๗๖๐	๒๐๘,๘๐๐	๒๑๗,๒๐๐	จ่ายจากเงินรายได้
๑๑๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑๖,๐๘๐)	-	๑	๑	๑๙๒,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๒๐๐,๗๖๐	๒๐๘,๘๐๐	๒๑๗,๒๐๐	จ่ายจากเงินรายได้
๑๑๔	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑๖,๐๘๐)	-	๑	๑	๑๙๒,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๒๐๐,๗๖๐	๒๐๘,๘๐๐	๒๑๗,๒๐๐	จ่ายจากเงินรายได้
๑๑๕	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑๕,๐๐๐)	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	จ่ายจากเงินรายได้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๑๖	ภารโรง	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๑๗	ภารโรง	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ๑ (บ้านเก่า)																		
๑๑๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม
๑๑๙	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๒๑๔,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๒,๘๔๐	๒๓๑,๘๔๐	๒๔๑,๒๐๐	จ่ายจากเงินรายได้
๑๒๐	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ๒ (ป่าชาง)																		
๑๒๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม
๑๒๒	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	รวม		๕๓	๔๖	๒,๔๒๕,๖๘๐	๑๕๒,๔๐๐	๕๓	๕๓	๕๓	+๕	-	-	๗๔๐,๔๖๐	๑๑๐,๖๔๐	๑๑๕,๕๖๐	๓,๓๑๘,๕๔๐	๓,๔๒๙,๑๘๐	๓,๕๔๔,๗๔๐	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๑๒๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
	รวม		๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	
(๕)	**รวมทั้งสิ้น**		๑๒๓	๑๐๘	๒๐,๔๑๒,๑๒๐	๑,๑๔๒,๔๐๐	๑๒๓	๑๒๓	๑๒๓	+๑๐	-	-	๒,๓๖๓,๕๒๐	๗๗๑,๖๐๐	๗๙๖,๗๘๐	๒๓,๙๑๘,๐๔๐	๒๔,๖๘๙,๖๔๐	๒๕,๔๘๖,๔๒๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕ %															๓,๕๘๗,๗๐๖	๓,๗๐๓,๔๔๖	๓,๘๒๒,๙๖๓	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๒๗,๕๐๕,๗๔๖	๒๘,๓๙๓,๐๘๖	๒๙,๓๐๙,๓๘๓	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๘.๗๙	๒๘.๓๐	๒๗.๘๒	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ
สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๙๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท)
  งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๙๕,๕๕๐,๐๐๐ บาท = (๙๑,๐๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๔,๕๕๐,๐๐๐ = ๙๕,๕๕๐,๐๐๐)
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
  งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๑๐๐,๓๒๗,๕๐๐ บาท = (๙๕,๕๕๐,๐๐๐ x ๕%) + ๔,๗๗๗,๕๐๐ = ๑๐๐,๓๒๗,๕๐๐)
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘
  งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๑๐๕,๓๔๓,๘๗๕ บาท = (๑๐๐,๓๒๗,๕๐๐x ๕%) + ๕,๐๑๖,๓๗๕ = ๑๐๕,๓๔๓,๘๗๕)

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

: ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่องการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงกรณีใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรถ่ายโอน ก่อนได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณ ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

: ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

: ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

*กำหนดเพิ่มตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มี.ค. ๒๕๖๖ ในตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล
(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์)
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ) สิบตำรวจโท.....ผู้ตรวจสอบข้อมูล
(จักร์พันธ์ ศักดิ์สิทธานุภาพ)
ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลเมืองพาน

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองข้อมูล
(นายวชิร ดวงแสงทอง)
ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลเมืองพาน

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)
เทศบาลตำบลเมืองพาน อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

ปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง ๑ อัตรา)

หน่วยตรวจสอบภายใน
(นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)(๑ อัตรา)

รองปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง ๑ อัตรา)

สำนักปลัดเทศบาล
- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) (๑ อัตรา)
- นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (๑ อัตรา)
- ลูกจ้างประจำพนักงานขับรถยนต์ (๑ อัตรา)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ) (๑ อัตรา)
- พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) (๔ อัตรา)
- คนงาน (๑ อัตรา)

ฝ่ายอำนวยการ
- หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑ อัตรา)
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (๑ อัตรา)
- นิติกร (ปก./ชก.) (๑ อัตรา)
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑ อัตรา)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ) (๑ อัตรา)

ฝ่ายปกครอง
- หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑ อัตรา)
- นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.) (๑ อัตรา)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (๑ อัตรา)

ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑ อัตรา)
- นักจัดการงานเทศกิจ (ปก./ชก.) (๑ อัตรา)
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) (๑ อัตรา)
- ลูกจ้างประจำพนักงานวิทยุ (๑ อัตรา)
- พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) (๒ อัตรา)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ) (๕ อัตรา)
- พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ) (๕ อัตรา)

กองคลัง
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) (๑ อัตรา)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ) (๑ อัตรา)

ฝ่ายบริหารงานคลัง
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑ อัตรา)
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (๑ อัตรา)
- นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (๑ อัตรา)
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (๑ อัตรา)

ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑ อัตรา)
- นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.) (๑ อัตรา)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (๑ อัตรา)

กองช่าง
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) (๑ อัตรา)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑ อัตรา)
- คนงาน (๑ อัตรา)

กลุ่มงานวิศวกรรมโยธา
- หัวหน้ากลุ่มงานวิศวกรรมโยธา (วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ) (๑ อัตรา)
- วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (๑ อัตรา)
- นายช่างโยธา อส. (๑ อัตรา)
- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (ผู้มีคุณวุฒิ) (๑ อัตรา)
- ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ) (๑ อัตรา)

กลุ่มงานผังเมือง
- หัวหน้ากลุ่มงานผังเมือง (นักผังเมืองชำนาญการพิเศษ) (๑ อัตรา)
- นักผังเมือง (ปก./ชก.) (๑ อัตรา)
- นายช่างโยธา อส. (๑ อัตรา)

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (๑ อัตรา)
- คนงาน (๑ อัตรา)

ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (๑ อัตรา)
- พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (๑ อัตรา)
- นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (๑ อัตรา)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ) (๑ อัตรา)
- พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) (๑ อัตรา)
- คนงานประจำรถขยะ (ผู้มีทักษะ) (๒ อัตรา)

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเมืองพาน
- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (๒ อัตรา)
- พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.) (๓ อัตรา)

กองการศึกษา
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง) (๑ อัตรา)
- คนงาน (๑ อัตรา)

ฝ่ายบริหารการศึกษา
- หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑ อัตรา)
- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑ อัตรา)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑ อัตรา)

กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการศึกษาฯ (นักสันทนาการชำนาญการพิเศษ) (๑ อัตรา)
- นักสันทนาการ (ปก./ชก.) (๑ อัตรา)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (๑ อัตรา)

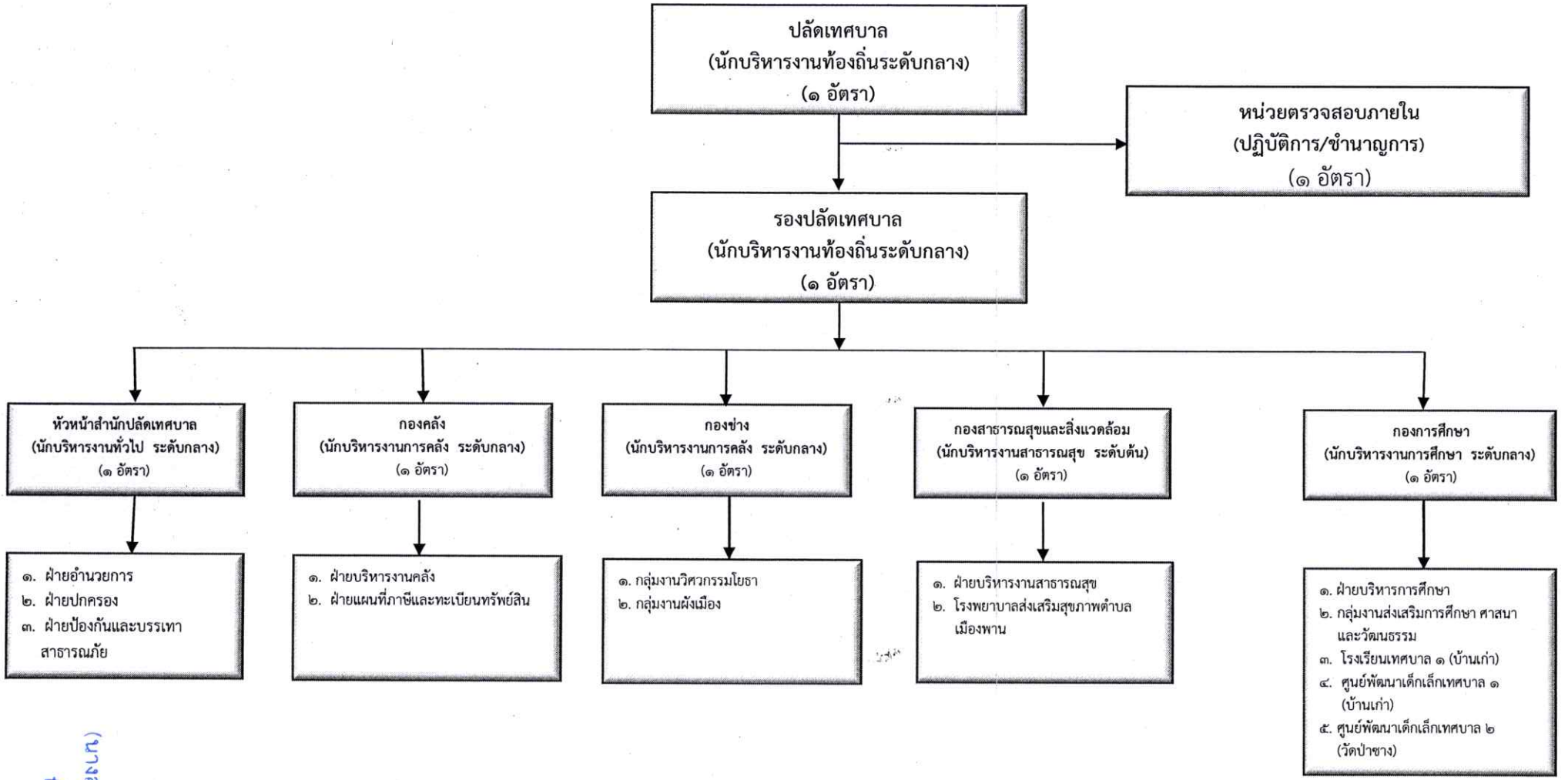
โรงเรียนเทศบาล ๑ (บ้านเก่า)
- ผู้อำนวยการสถานศึกษา (๑ อัตรา)
- รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (๑ อัตรา)
- ครู (๒๘ อัตรา)
- ครูผู้ช่วย (๑ อัตรา)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ) (๑ อัตรา)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ) (๑ อัตรา)
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๔ อัตรา)
- ภารโรง (๒ อัตรา)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเมืองพาน ๑ (บ้านเก่า)
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑ อัตรา)
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑ อัตรา)
- ผู้ดูแลเด็ก (๑ อัตรา)

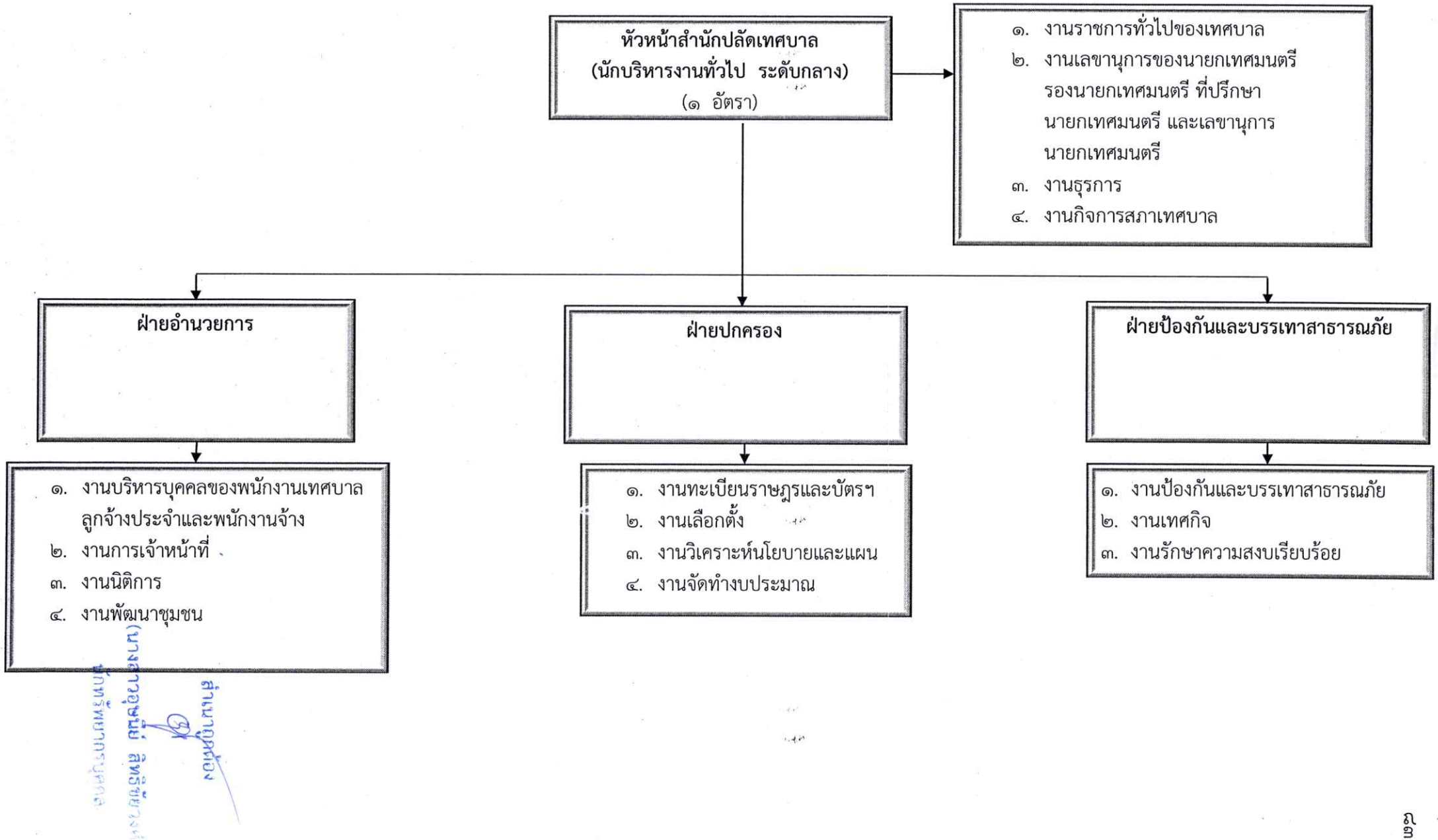
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเมืองพาน ๒ (วัดป่าซาง)
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑ อัตรา)
- ผู้ดูแลเด็ก (๑ อัตรา)

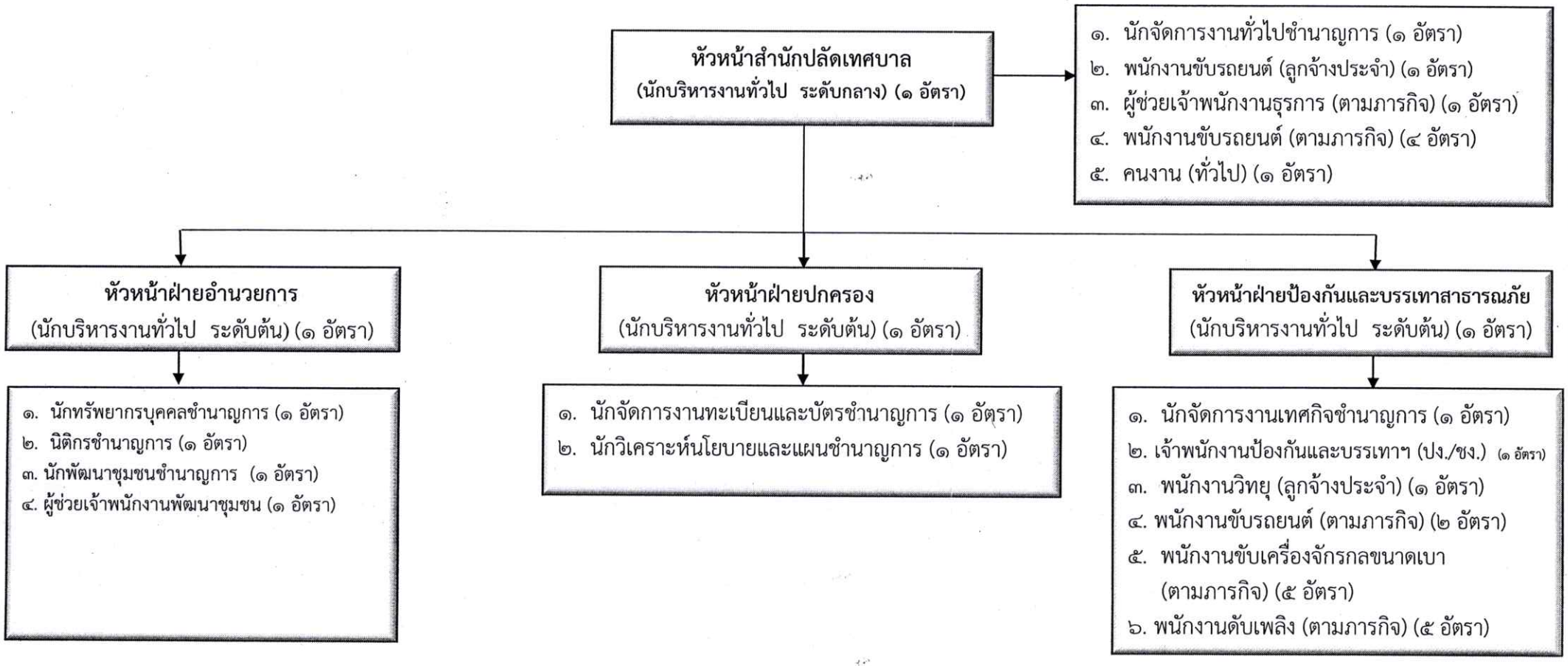
หมายเหตุ **กำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/และกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ ระดับกอง และตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

ประเภท	บริหารงานท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานครูเทศบาล								ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้างตามภารกิจ/พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ผอ. คศ.๓	รอง ผอ. คศ.๓	ครู คศ.๔	ครู คศ.๓	ครู คศ.๒	ครู คศ.๑	ครู ผู้ช่วย	ผอ. ศูนย์ฯ		
จำนวน	-	๒	-	-	๔	๘	๔	๑๔	๖	๒	๒	๕	๑	๑	๑	๑๔	๑๐	๓	๑	๒	๔๓	๑๒๓


ปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)
(๑ อัตรา)
หน่วยตรวจสอบภายใน
(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
(๑ อัตรา)
รองปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)
(๑ อัตรา)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)
(๑ อัตรา)
๑. ฝ่ายอำนวยการ
๒. ฝ่ายปกครอง
๓. ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
กองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)
(๑ อัตรา)
๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง
๒. ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
กองช่าง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)
(๑ อัตรา)
๑. กลุ่มงานวิศวกรรมโยธา
๒. กลุ่มงานผังเมือง
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)
(๑ อัตรา)
๑. ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเมืองพาน
กองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)
(๑ อัตรา)
๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา
๒. กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๓. โรงเรียนเทศบาล ๑ (บ้านเก่า)
๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ๑ (บ้านเก่า)
๕. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ๒ (วัดป่าซาง)

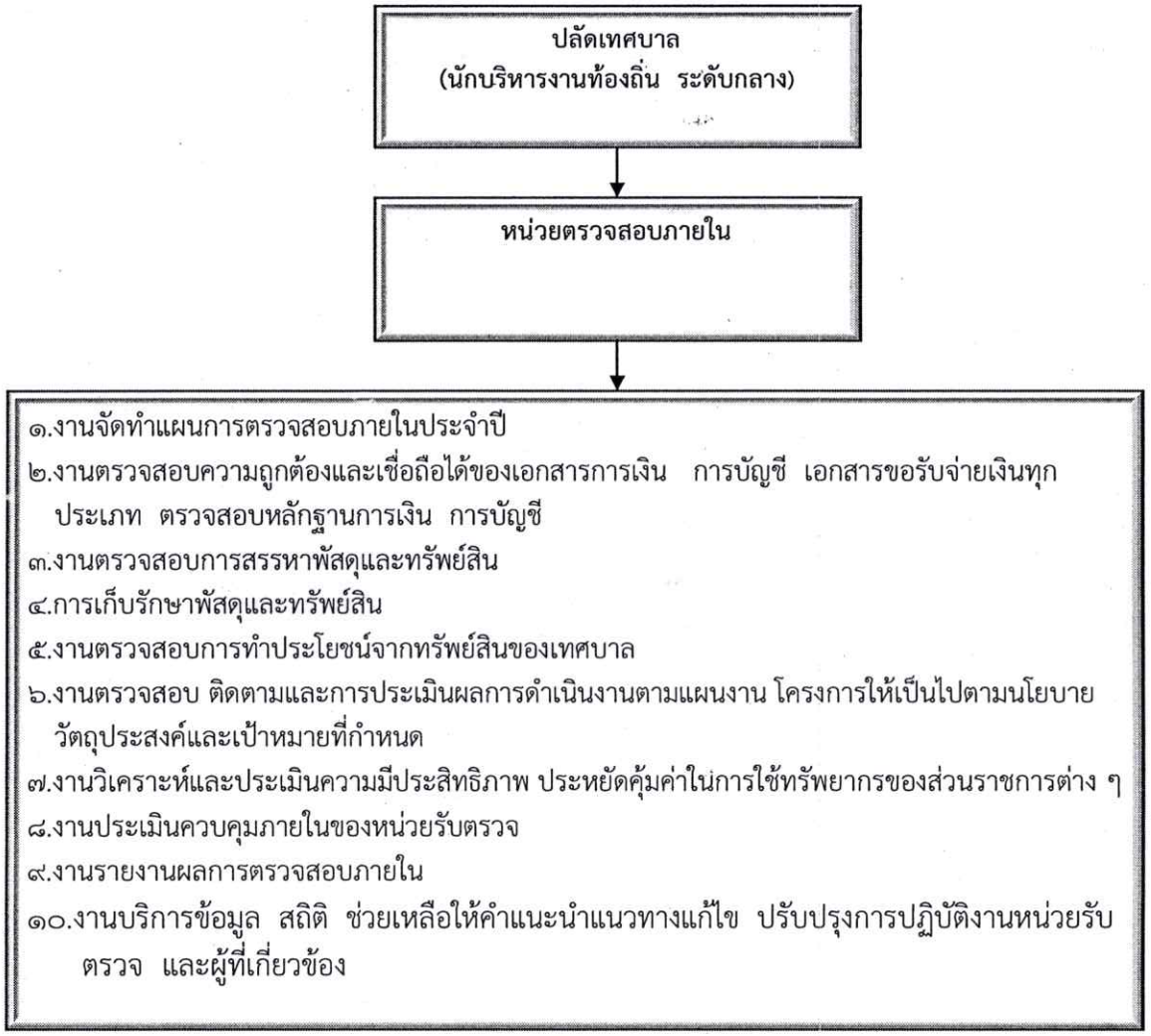
ผังโครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลเมืองพาน อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย





ประเภท	ทั่วไป		วิชาการ		อำนวยการท้องถิ่น			บริหารท้องถิ่น			ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้างตามภารกิจ/พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น		
จำนวน	๑	-	-	๗	-	๑	๓	-	-	-	๒๑	๓๓

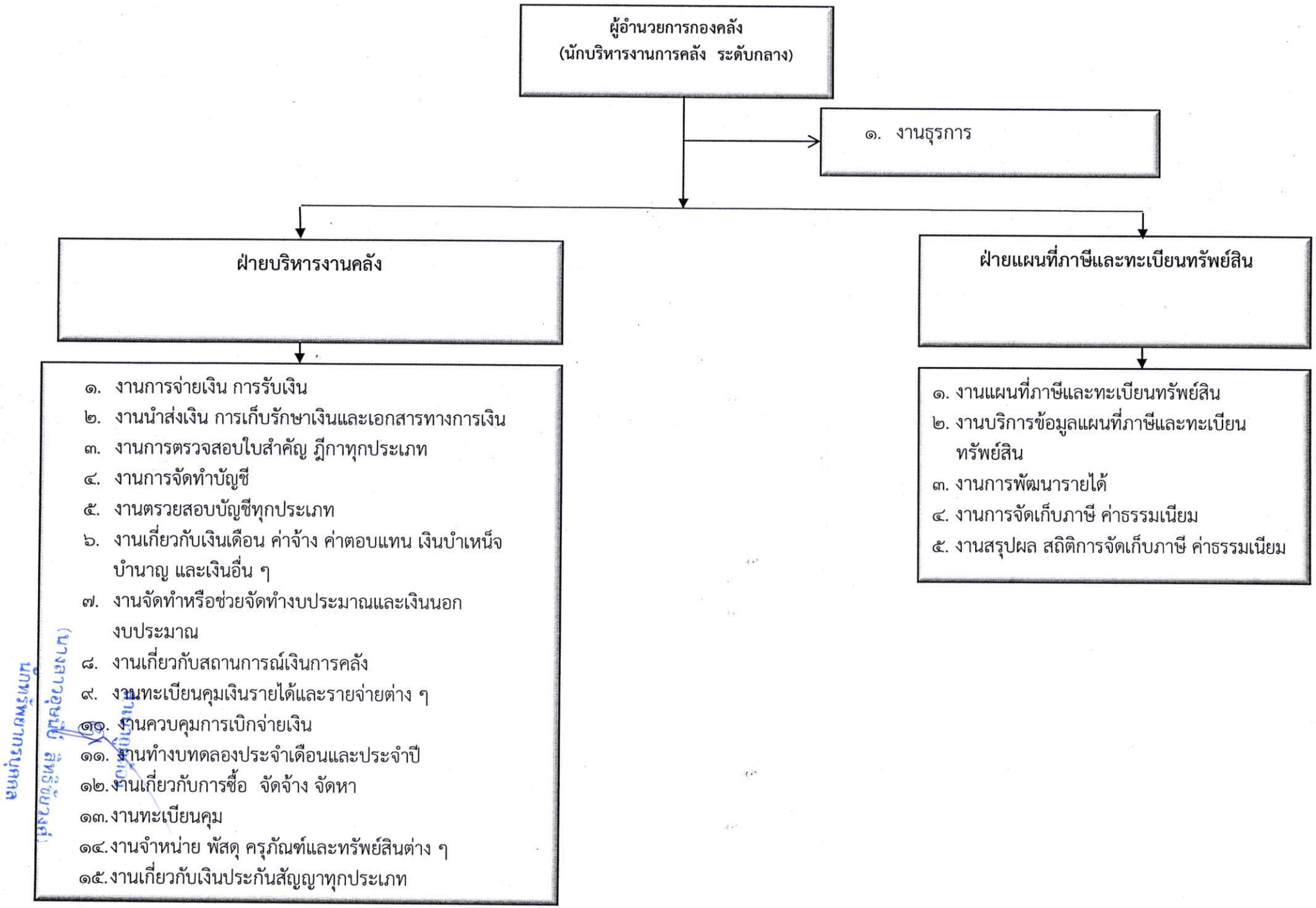
ผังโครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน เทศบาลตำบลเมืองพาน อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

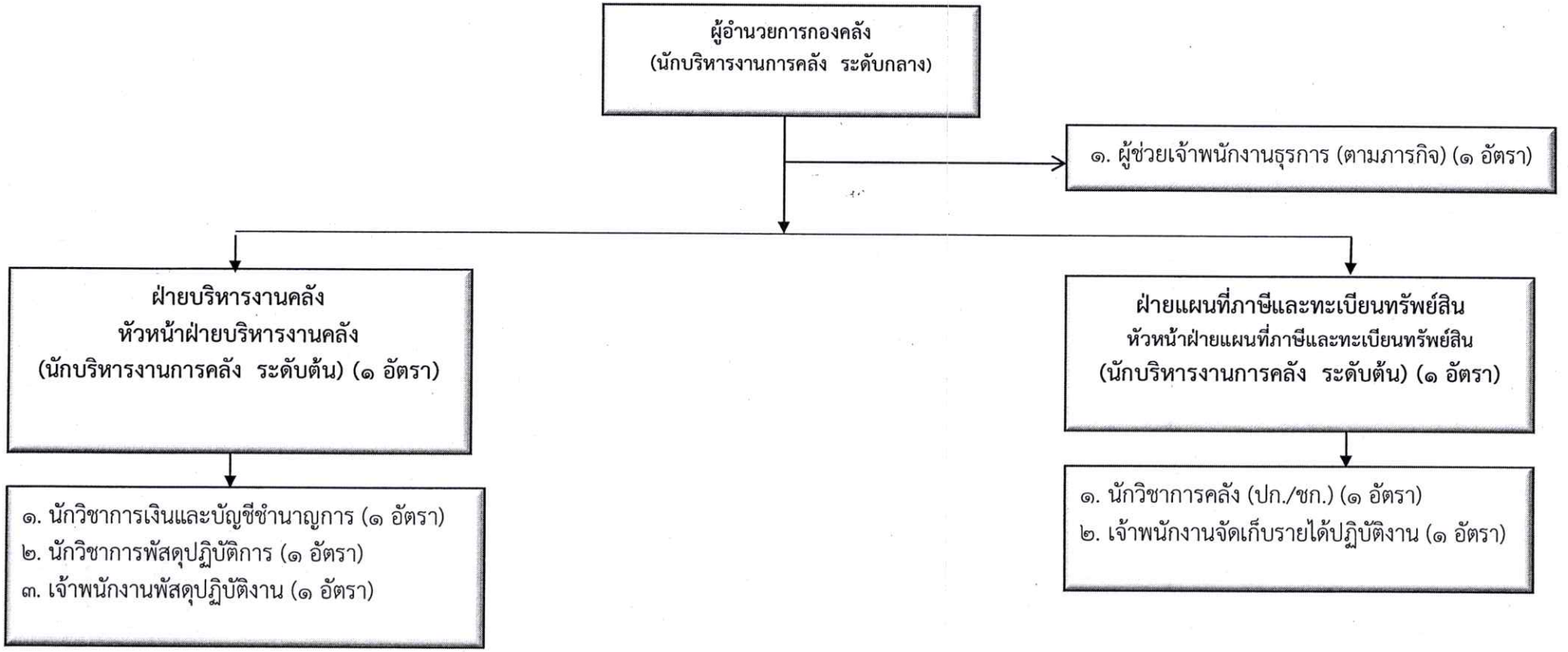


ประเภท	ทั่วไป		วิชาการ		อำนวยการท้องถิ่น			บริหารท้องถิ่น			ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้างตามภารกิจ/พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น		
จำนวน	----	-	-	๑	-	-		-	๑	-	--	๒

ผ.๔

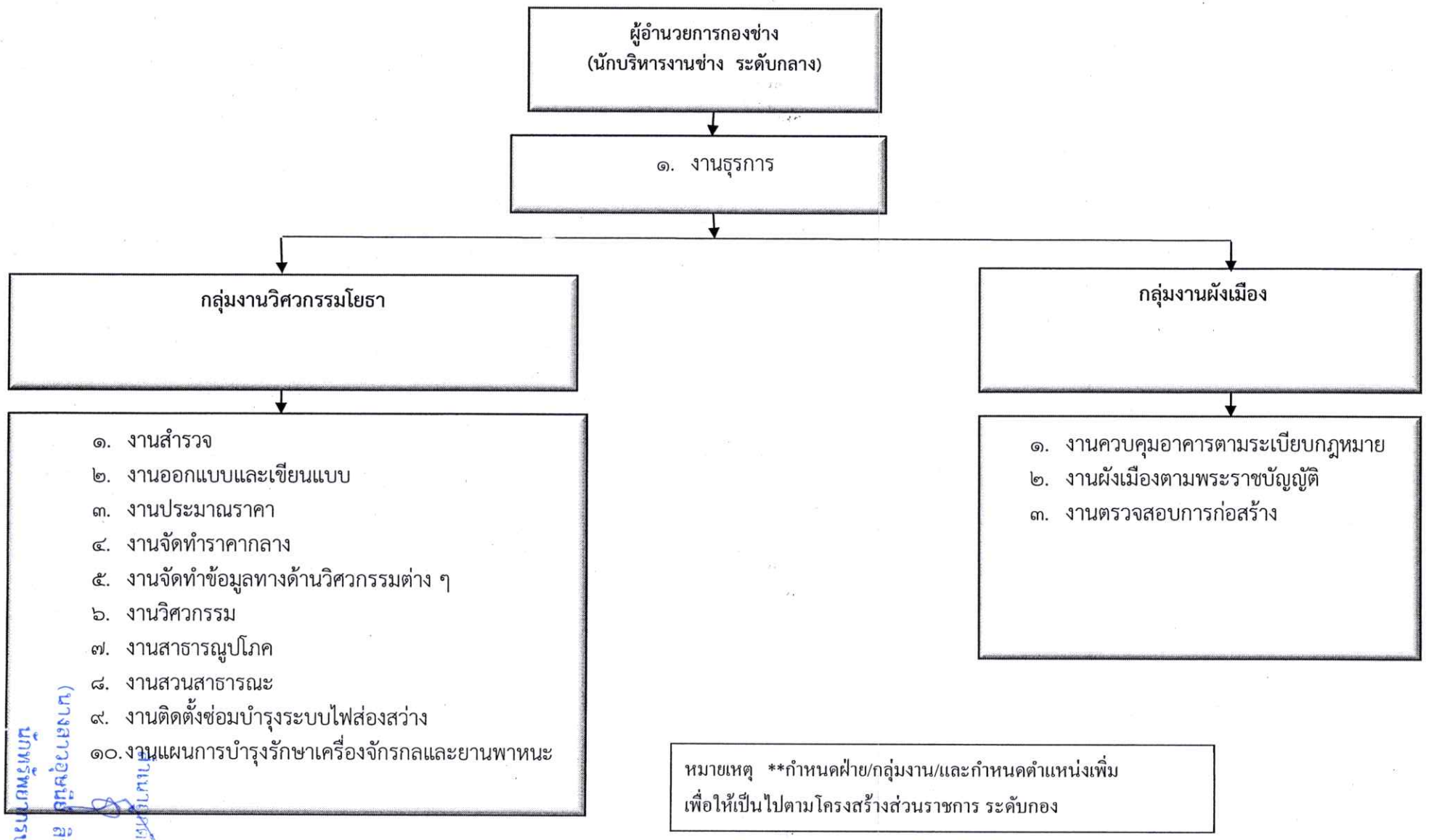
ผังโครงสร้างกองคลัง เทศบาลตำบลเมืองพาน อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

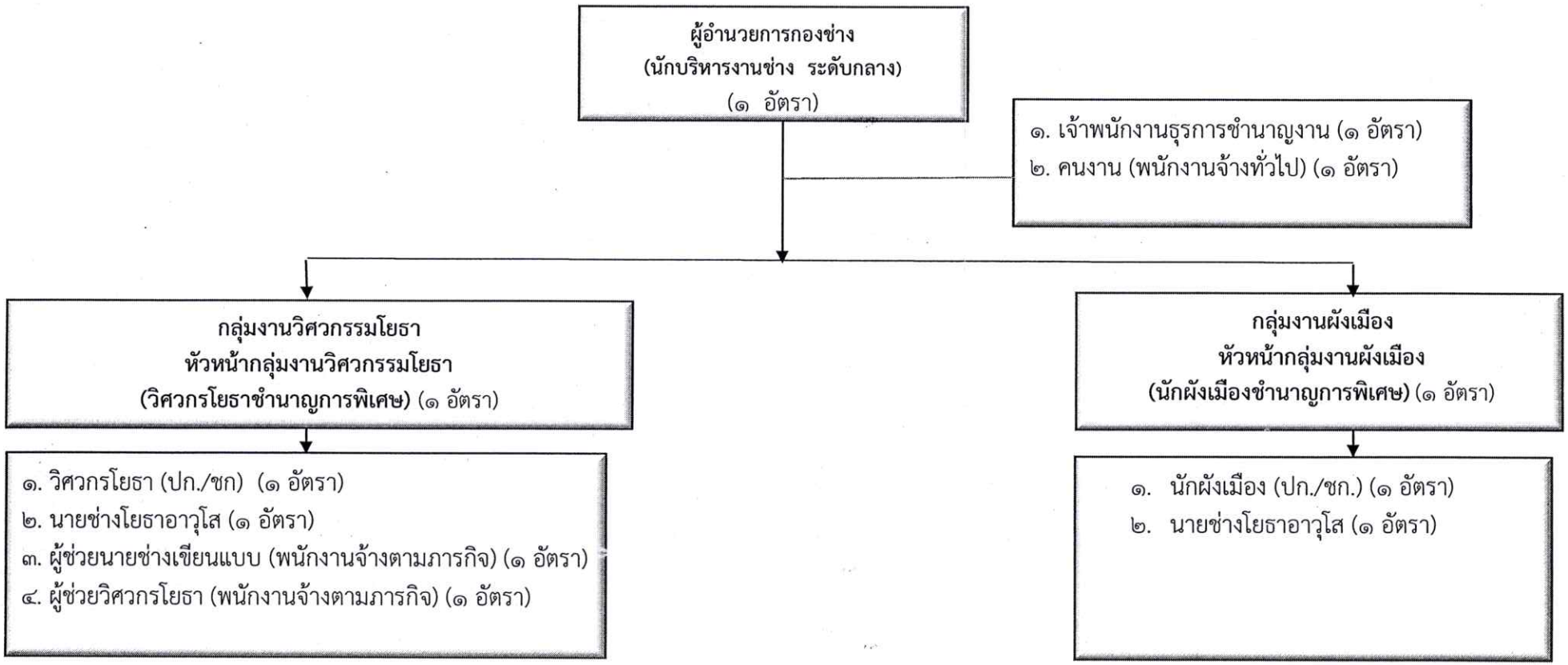




ประเภท	ทั่วไป		วิชาการ		อำนวยการท้องถิ่น			บริหารท้องถิ่น			พนักงานจ้างตามภารกิจ	รวม
ระดับ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น		
จำนวน	๒	-	๑	๑	-	๑	๒	-	๑	-	๑	๙

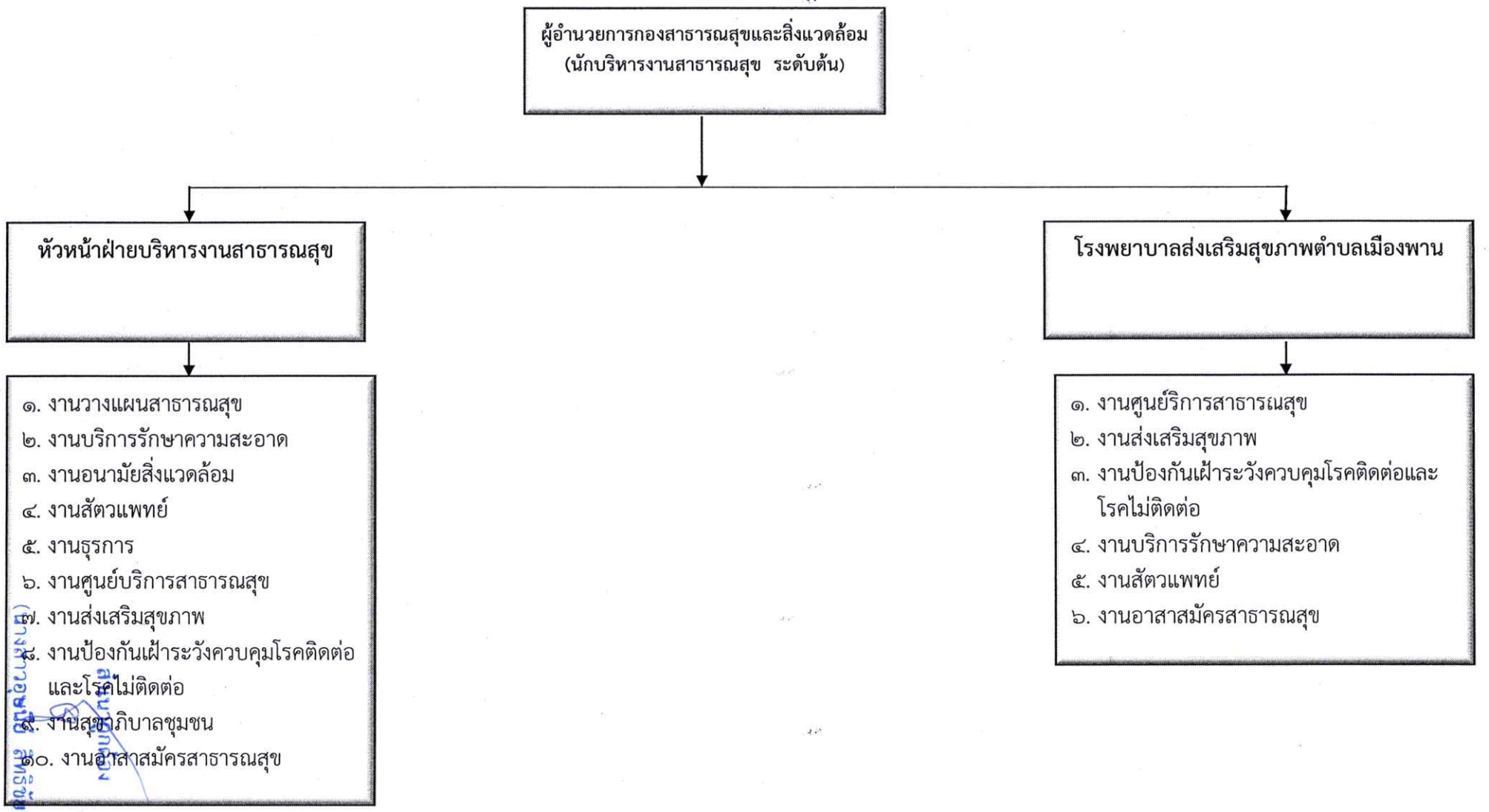
ผังโครงสร้างกองช่าง เทศบาลตำบลเมืองพาน อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

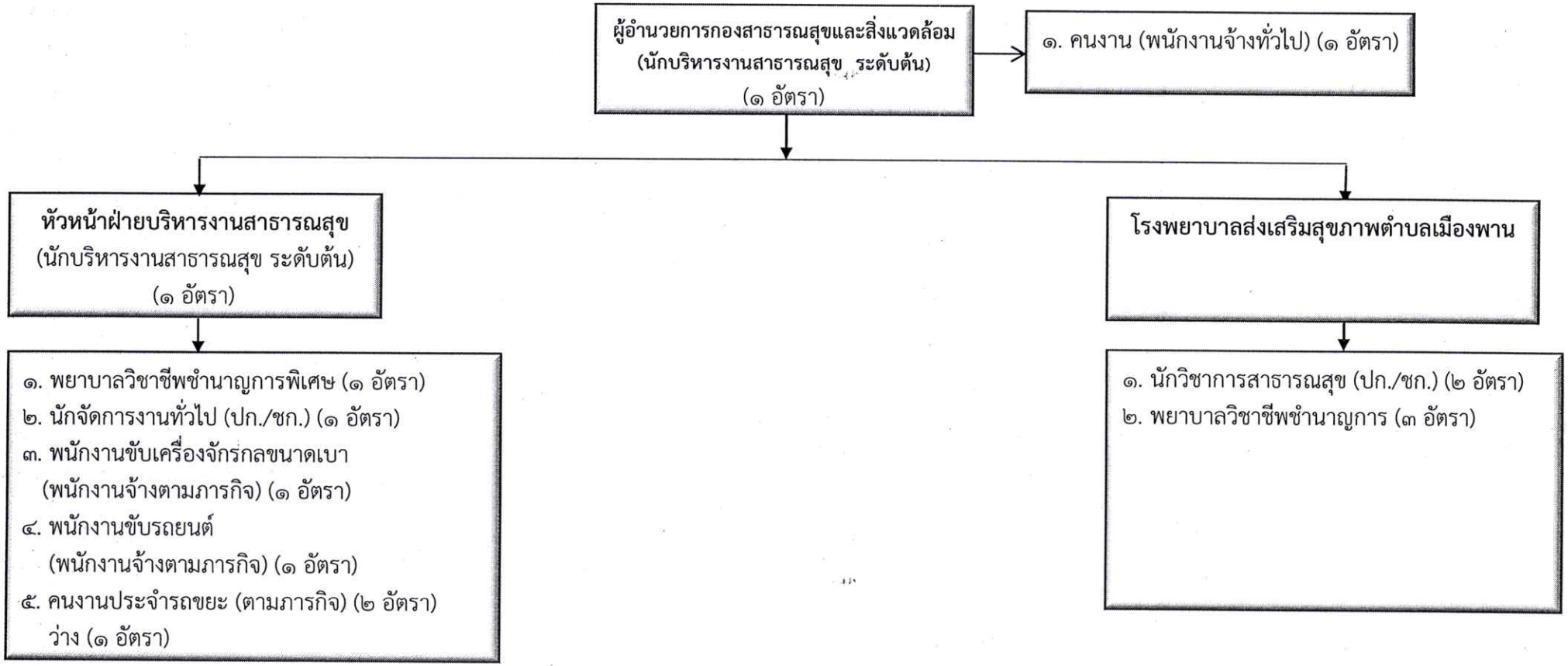




ประเภท	ทั่วไป			วิชาการ		อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานจ้างตามภารกิจ/พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ	ชำนาญการพิเศษ	ต้น	กลาง	สูง		
จำนวน	-	๑	๒	๒	๒	-	๑	-	๓	๑๑

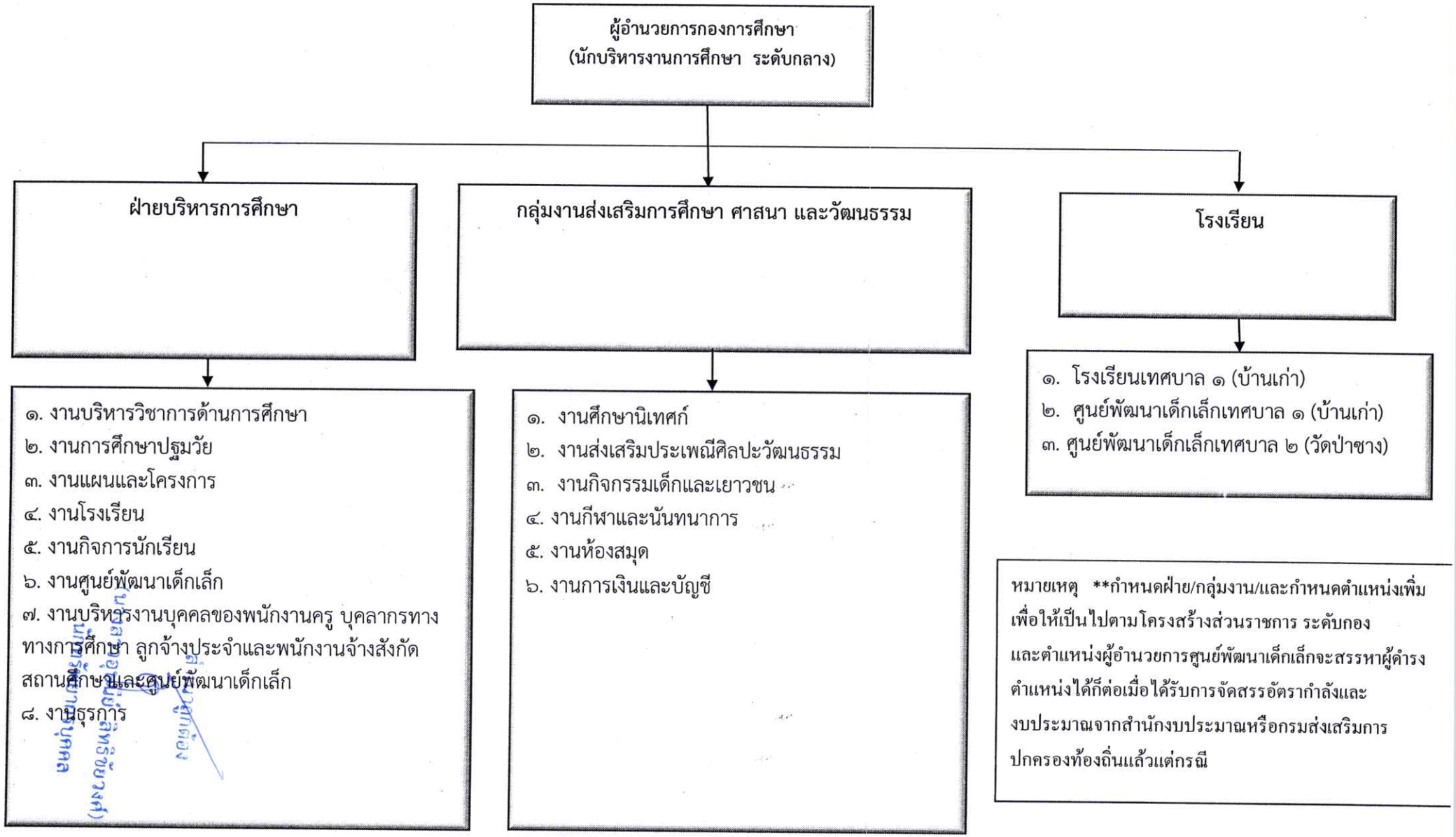
ผังโครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลเมืองพาน อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย



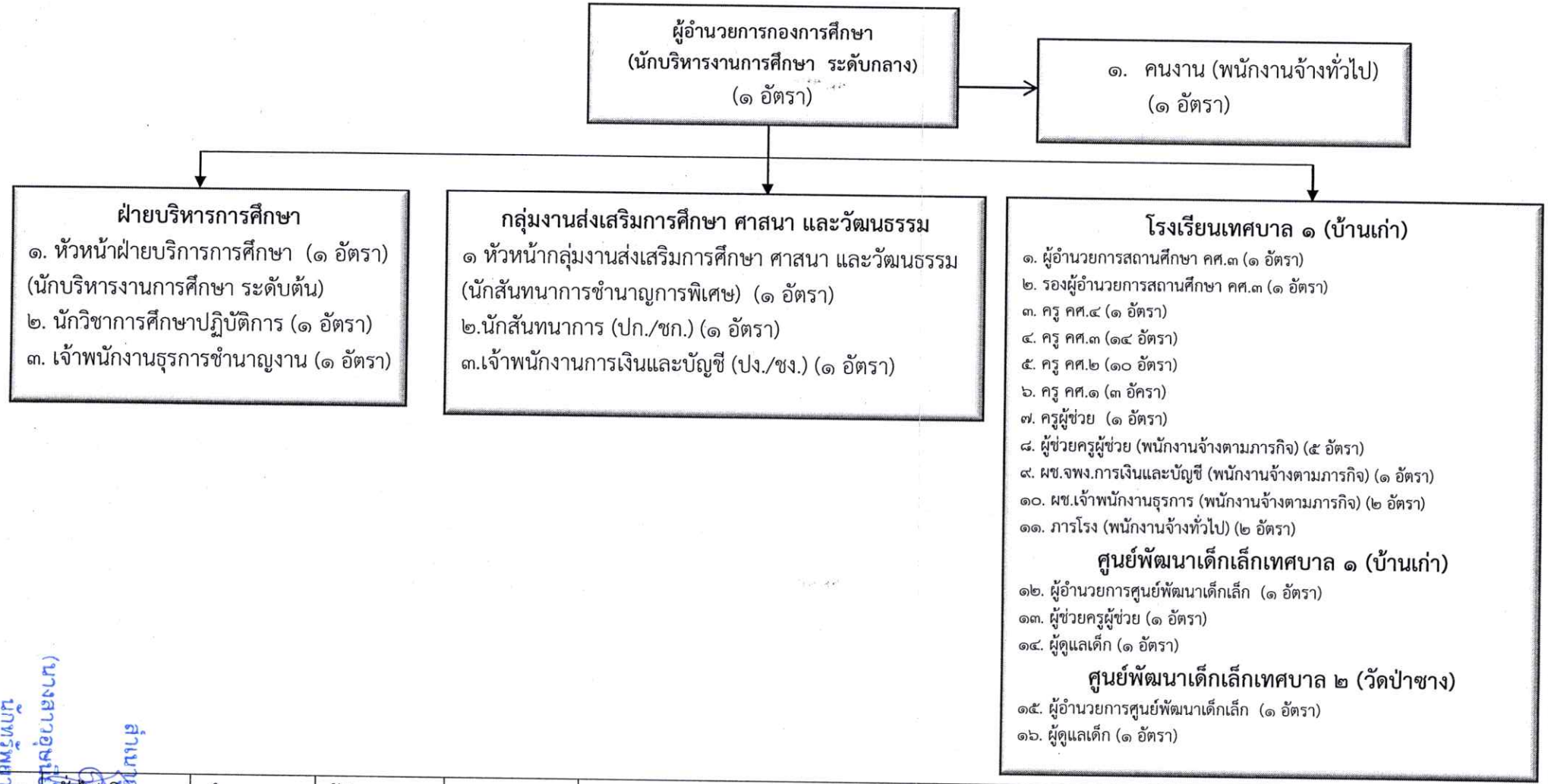


ประเภท	ทั่วไป			วิชาการ			อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานจ้างตามภารกิจ/ พนักงานจ้างทั่วไป/	รวม
ระดับ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ต้น	กลาง	สูง		
จำนวน		-	-	๑	๕	๑	๒	-	-	๕	๑๔

ผังโครงสร้างกองการศึกษา เทศบาลตำบลเมืองพาน อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย



หมายเหตุ **กำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/และกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ ระดับกองและตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี



ประเภท	ทั่วไป/วิชาการ	อำนวยการท้องถิ่น		ผู้อำนวยการสถานศึกษา	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	ครู							พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	รวม
ระดับ	ปฏิบัติงาน/วิชาการ	กลาง	ต้น	คศ.๓	คศ.๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย/ผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓	คศ.๔	ผอ.ศูนย์ฯ			
จำนวน	๕	๑	๑	๑	๑	๗	๑	๓	๑๐	๑๔	๑	๒	๓	๓	๕๓

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	ส.ต.ท.จักรพันธ์ ศักดิ์สิทธานุภาพ	รัฐประศาสนศาสตร-มหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๔๙,๐๘๐ (๕๔,๐๙๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๑๗,๐๘๐
๒	นายประจวบ อินตีะเชื้อ	ศิลปศาสตร-บัณฑิต	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๘๑๐,๗๒๐ (๖๗,๕๖๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๙๔๕,๑๒๐

๑. สำนักปลัดเทศบาล

พนักงานเทศบาล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓	นางสาวปุณยนุช วงศ์ยวง	รัฐประศาสนศาสตร-มหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๑๙,๖๐๐ (๔๓,๓๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๕๔,๐๐๐
๔	นางสุกัญญา ใจเย็น	รัฐประศาสนศาสตร-มหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐

ลูกจ้างประจำ

๕	นายมานัส ป้องศรี	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐ (ว่างให้ยุบ)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๖	นางสาวสรินทร์ณา มณีมูล	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๔,๖๘๐ (๑๒,๘๙๐x๑๒)	-	-	๑๕๔,๖๘๐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๗	นายศุภสิน ฟูแก้ว	ป.๔	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๘๙,๔๘๐ (๑๕,๗๙๐x๑๒)	-	-	๑๘๙,๔๘๐
๘	นายอุทิตย์ ใจปาละ	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๕,๖๐๐ (๑๑,๓๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๕,๖๐๐
๙	นายฉัตรชัย ป้อมล้อม	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๖,๗๖๐ (๙,๗๓๐x๑๒)	-	-	๑๑๖,๗๖๐
๑๐	นายกรกฎ อนันต์ชัยพัทธนา	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๐,๙๖๐ (๑๐,๐๘๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๙๖๐

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

พนักงานจ้างทั่วไป

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๑	นางวิภาภรณ์ เมาลี	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ฝ่ายอำนวยการ

๑๒	นางสาวกัญญา แสนใจ	รัฐประศาสนศาสตร-มหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐๘,๘๐๐
๑๓	นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์	รัฐประศาสนศาสตร-มหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๑๔	นายนิติธรรม อภิวงค์	นิติศาสตร-บัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	-	๕๔,๐๐๐ (๔,๕๐๐x๑๒)	๔๘๓,๒๔๐
๑๕	นางสาวประไพศรี วงค์สิงห์	ศิลปศาสตร-บัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	-	-	๓๘๙,๔๐๐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑๖	นายศรายุทธ ฝอยทอง	ศิลปศาสตร-บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๒๐๔,๖๐๐ (๑๗,๐๕๐x๑๒)	-	-	๒๐๔,๖๐๐

ฝ่ายปกครอง

๑๗	นายนิรุตติ์ หินใหญ่	รัฐศาสตร-มหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๒๗,๓๒๐
๑๘	นายสิรภพ เปรมสกุลชัย	รัฐประศาสนศาสตร-มหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๑๙	นางพรรษนันท์ สงวนงาม	รัฐศาสตร-มหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	-	-	๔๔๘,๙๒๐

ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒๐	จ.ส.ต.จตุรภัทร นามเมือง	รัฐประศาสนศาสตร-มหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๖๐,๓๒๐
๒๑	นายบารมี คำพุทธ	รัฐศาสตร-มหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๓๘๐๙-๐๐๑	นักจัดการงานเทศกิจ	ชก.	๑๒-๒-๐๑-๓๘๐๙-๐๐๑	นักจัดการงานเทศกิจ	ชก.	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐x๑๒)	-	-	๔๖๘,๙๖๐

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๒	-	-	-	-	-	๑๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	-	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างฯ
ลูกจ้างประจำ												
๒๓	นายณรงค์ สิทธิชัยวงศ์	ปวช.	-	พนักงานวิทยุ	-	-	พนักงานวิทยุ	-	๒๘๔,๕๒๐ (๒๓,๗๑๐x๑๒)	-	-	๒๘๔,๕๒๐ (ว่างให้ยุบ)
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๔	นายเกียรติศักดิ์ จันทร์แซม	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๙๗,๗๖๐ (๑๖,๔๘๐x๑๒)	-	-	๑๙๗,๗๖๐
๒๕	นายสหทศ พรหมใจ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๘๒,๔๐๐ (๑๕,๒๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๒,๔๐๐
๒๖	นายนิพล ศรีธิโอวาท	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๘๔,๒๐๐ (๑๕,๓๕๐x๑๒)	-	-	๑๘๔,๒๐๐
๒๗	นายศักดา ทองอยู่	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๒๘	นายศรีพจน์ รัตนชุมภู	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๘๒,๔๐๐ (๑๕,๒๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๒,๔๐๐
๒๙	นายปรีดีย์ โพนชัย	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๖๘,๙๖๐ (๑๔,๐๘๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๙๖๐
๓๐	นายศรายุทธ คำปาวิละ	ศิลปศาสตร-บัณฑิต	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๗๔,๖๐๐ (๑๔,๕๕๐x๑๒)	-	-	๑๗๔,๖๐๐
๓๑	นายอดุลย์ ฟูแก้ว	ปวช.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๒๐,๙๖๐ (๑๐,๐๘๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๙๖๐
๓๒	นายมงคล คำรังษี	ปวช.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๒๓,๒๔๐ (๑๐,๒๗๐x๑๒)	-	-	๑๒๓,๒๔๐
๓๓	นายปิยะพงษ์ ฟูแก้ว	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๓๔	นายศุภชัย อนันต์ชัยพัทธนา	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๓๕,๓๖๐ (๑๑,๒๘๐x๑๒)	-	-	๑๓๕,๓๖๐
๓๕	นายยุทธศักดิ์ อายี	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๔๕,๓๒๐ (๑๒,๑๑๐x๑๒)	-	-	๑๔๕,๓๒๐

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวอุษณีย์ สิทธิชัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

๒. กองคลัง

พนักงานเทศบาล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๖	นางพัทธนันท์ ฟักแก้ว	บริหารธุรกิจ-มหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๕๑๑,๔๔๐ (๔๒,๖๒๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๔๕,๘๔๐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓๗	นางสาววัชราภรณ์ สมปาน	วิทยาศาสตร-บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๒,๔๘๐ (๑๖,๐๔๐x๑๒)	-	-	๑๙๒,๔๘๐

ฝ่ายบริหารงานคลัง

๓๘	นางสาวธีรนุช เสาร์รังษี	ศิลปศาสตร-บัณฑิต	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๕๗,๘๘๐ (๔๖,๔๙๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๕๗๕,๘๘๐
๓๙	นายเกียรติยศ สายฟูเป็ง	ศิลปศาสตร-บัณฑิต	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ชก.	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ชก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๔๐	นางเพลินตา คำดี	บริหารธุรกิจ-บัณฑิต	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๓๓๙,๐๐๐ (๒๘,๒๕๐x๑๒)	-	-	๓๓๙,๐๐๐
๔๑	นางสาวกัญยาณี เอื้องเงิน	บัญชี-บัณฑิต	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๖๒,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๖๒,๐๐๐

ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๔๒	นางสาวธิติกาญจน์ สุรัตน์	บริหารธุรกิจ-บัณฑิต	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีฯ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีฯ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๑๓,๕๖๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๒๐,๗๒๐
๔๓	-	-	-	-	-	๑๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างฯ
๔๔	นางสาววิชชุดา แดงสนั่น	บริหารธุรกิจ-มหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอุษนีย์ ลิทธิชัยวงศ์)

นักทรัพยากรบุคคล

๓. กองช่าง

พนักงานเทศบาล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๕	นายโชคชัย เวียงห้า	บริหารธุรกิจ-บัณฑิต	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๗๔๙,๖๔๐ (๖๒,๔๗๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๘๘๔,๐๔๐
๔๖	นายสาคร ต่อมคำ	ปวส.	๑๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๒-๒-๐๕-๔๐๑๐-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๒๙,๘๘๐ (๒๗,๔๙๐x๑๒)	-	-	๓๒๙,๘๘๐

พนักงานจ้างทั่วไป

๔๗	นายจิรภัทร ดวงสุข	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กลุ่มงานวิศวกรรมโยธา

๔๘	-	-	-	-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานวิศวกรรมโยธา (วิศวกรโยธา)	ชพ.	-	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างฯ
๔๙	ว่าง	-	๑๒-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑๒-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๓ ต.ค. ๖๕ อยู่ระหว่างดำเนินของ กสถ.
๕๐	นายศิริวัฒน์ เริงใจ	ปวส.	๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	-	-	๔๘๓,๑๒๐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๕๑	นางพัชรี แผ่นชัยพรม	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๖๔,๘๘๐ (๑๓,๗๔๐x๑๒)	-	-	๑๖๔,๘๘๐
๕๒	นายสำเนียง ตาแปง	วิศวกรรมศาสตร-บัณฑิต	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๑๙๙,๘๐๐ (๑๖,๖๕๐x๑๒)	-	-	๑๙๙,๘๐๐

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

กลุ่มงานผังเมือง

๕๓	-	-	-	-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานผังเมือง (นักผังเมือง)	ชพ.	-	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างฯ
๕๔	-	-	-	-	-	๑๒-๒-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๑	นักผังเมือง	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างฯ
๕๕	นางสาวชนิตา ขวัญเจริญ	ปวส.	๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	อส.	๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	อส.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

พนักงานเทศบาล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๕๖	นายประพันธ์ เชื้อเมืองพาน	สาธารณสุขศาสตร-บัณฑิต	๑๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๗,๕๒๐

พนักงานจ้างทั่วไป

๕๗	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๓๑ ต.ค. ๖๕

ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

๕๘	นายสมหวัง นันตา	สาธารณสุขศาสตร-บัณฑิต	๑๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๕๑๔,๖๘๐ (๔๒,๘๙๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๕๓๒,๖๘๐
๕๙	นางสาวชิสา โชติภัทรพิบูล	พยาบาลศาสตร-บัณฑิต	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ชพ.	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ชพ.	๕๖๘,๕๖๐ (๔๗,๓๘๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๗๐๒,๙๖๐
๖๐	นางสาวพลิศาน์ เชื้อเมืองพาน	บริหารธุรกิจ-บัณฑิต	๑๒-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑๒-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๖๒,๕๖๐

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๖๑	นายประสิทธ์ ก่อมคำ	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๖๒	นายวันพรต บัวธะนะ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๓,๒๐๐ (๑๓,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๖๓,๒๐๐
๖๓	นายบรรจง ประเสริฐจีวะ	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๔๙,๕๒๐ (๑๒,๔๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๙,๕๒๐
๖๔	ว่าง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๑๓ ม.ค. ๖๖

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเมืองพาน

๖๕	นายอนุสรณ์ ศรีจันทร์	สาธารณสุขศาสตร-บัณฑิต	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๖๖	นางทัศนีย์ เริงใจ	สาธารณสุขศาสตร-บัณฑิต	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๖๗	นางมณีวรรณ ชัยรัตน์	พยาบาลศาสตร-บัณฑิต	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๒	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๒	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๖๘	นางสาวแสงเพ็ญ กิติกัน	พยาบาลศาสตร-บัณฑิต	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๓	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๓	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๖๙	นางชมพร สีเงิน	พยาบาลศาสตร-บัณฑิต	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๔	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๔	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

๕. กองการศึกษา

พนักงานเทศบาล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๗๐	นางสมพร วรินทร์รักษ์	การศึกษามหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	๔๘๖,๗๒๐ (๔๐,๕๖๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๒๑,๑๒๐

พนักงานจ้างทั่วไป

๗๑	นางสาวปริยานุช พงศ์ภักดีสกุล	บริหารธุรกิจ-บัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ฝ่ายบริหารการศึกษา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๗๒	นางจันทร์เทพ บัวอินทร์	การบริหารการศึกษา-มหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๐,๕๖๐
๗๓	นางสาวกัญญาภัทธ ปิงใจ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๒-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๒-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐x๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๔๐
๗๔	นางวีรากร สุวรรณ์	ปวส.	๑๒-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๒-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๖๔,๔๘๐ (๒๒,๐๔๐x๑๒)	-	-	๒๖๔,๔๘๐

กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๗๕	-	-	-	-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการศึกษาฯ นักสันทนาการ	ชพ.	-	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างฯ
๗๖	-	-	-	-	-	๑๒-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างฯ
๗๗	-	-	-	-	-	๑๒-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	-	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างฯ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอมนัย สิทธิขัยวงศ์)

นักทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนเทศบาล ๑ (บ้านเก่า)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๗๘	นายพรเทพ ศรีจักร์	ศึกษาศาสตร-มหาบัณฑิต	๑๘๘๗๓-๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๓	๑๘๘๗๓-๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๓	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๗๙	นางสาวปวิชญา ใจมาตุ่น	ศึกษาศาสตร-มหาบัณฑิต	๑๒๒๐๘๕๕๐๐๑๖๑	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๓	๑๒๒๐๘๕๕๐๐๑๖๑	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๓	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๐	นางสุพิชญา เขียวเงี้ยว	ศึกษาศาสตร-มหาบัณฑิต	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๔๓	ครู	คศ.๔	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๔๓	ครู	คศ.๔	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๑	นางสาวปฤญาพร ฝั้นพรม	ครุศาสตร-บัณฑิต	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๓๖	ครู	คศ.๓	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๓๖	ครู	คศ.๓	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๒	นายสยาม วงศ์ธิดาธร	การบริหารการศึกษา-มหาบัณฑิต	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๓๕	ครู	คศ.๓	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๓๕	ครู	คศ.๓	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๓	นางดวงสมร ก้อนทองสิงห์	การบริหารการศึกษา-มหาบัณฑิต	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๔๔	ครู	คศ.๓	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๔๔	ครู	คศ.๓	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๔	นางดวงสุดา โพธิ์ยอด	ครุศาสตร-บัณฑิต	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๔๘	ครู	คศ.๓	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๔๘	ครู	คศ.๓	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๕	นายพิศาล ฟองนิ้ว	ศึกษาศาสตร-มหาบัณฑิต	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๓๘	ครู	คศ.๓	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๓๘	ครู	คศ.๓	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๖	นายเอกชัย ยาวิลาศ	ครุศาสตร-มหาบัณฑิต	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๔๕	ครู	คศ.๓	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๔๕	ครู	คศ.๓	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๗	นายสุรชาติ โพธิ์ยอด	ครุศาสตร-บัณฑิต	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๕๘	ครู	คศ.๓	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๕๘	ครู	คศ.๓	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๘	นายเอกสิทธิ์ โอตะแปง	ครุศาสตร-บัณฑิต	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๔๐	ครู	คศ.๓	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๔๐	ครู	คศ.๓	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๙	นายธนเทพ กำวิบูล	ครุศาสตร-บัณฑิต	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๔๙	ครู	คศ.๓	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๔๙	ครู	คศ.๓	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๙๐	นางสาวชลธิชา อนันต์ชัยพัทธนา	การบริหารการศึกษา-มหาบัณฑิต	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๕๗	ครู	คศ.๓	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๕๗	ครู	คศ.๓	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๙๑	นายเศรษฐพันธุ์ สันวงค์	ศึกษาศาสตร-มหาบัณฑิต	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๕๕	ครู	คศ.๓	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๕๕	ครู	คศ.๓	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๙๒	นางจันทร์เพ็ญ สันวงค์	ศึกษาศาสตร-มหาบัณฑิต	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๔๗	ครู	คศ.๓	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๔๗	ครู	คศ.๓	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๙๓	นางพรทิพย์ วงค์ตะวัน	วิทยาศาสตร-บัณฑิต	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๕๔	ครู	คศ.๓	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๕๔	ครู	คศ.๓	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๙๔	นางสาวศิศิพร ทำบุญ	ศึกษาศาสตร-มหาบัณฑิต	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๔๑	ครู	คศ.๓	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๔๑	ครู	คศ.๓	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๙๕	นายโอฬาร วงศ์ประสิทธิ์	ครุศาสตร-บัณฑิต	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๕๐	ครู	คศ.๒	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๕๐	ครู	คศ.๒	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๙๖	นางอติยาภรณ์ ยาวิลาศ	ป.บัณฑิต	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๔๖	ครู	คศ.๒	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๔๖	ครู	คศ.๒	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๙๗	นายตรัยธวัช อุดเอ้ย	ศิลปศาสตร-บัณฑิต	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๕๙	ครู	คศ.๒	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๕๙	ครู	คศ.๒	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๙๘	นางสาวประกายแก้ว แก้วอินต๊ะ	วิทยาศาสตร-มหาบัณฑิต	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๕๓	ครู	คศ.๒	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๕๓	ครู	คศ.๒	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๙๙	นายเอกรัตน์ หัตถสาร	ศิลปศาสตร-บัณฑิต	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๓๗	ครู	คศ.๒	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๓๗	ครู	คศ.๒	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๐๐	นางอุ้มขวัญ หัตถสาร	ครุศาสตร-บัณฑิต	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๓๙	ครู	คศ.๒	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๓๙	ครู	คศ.๒	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๐๑	นางสาวสุภาพร อินต๊ะฟอง	ครุศาสตร-บัณฑิต	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๕๑	ครู	คศ.๒	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๕๑	ครู	คศ.๒	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๐๒	นางสาวมณีกาญจน์ ถิ่นลำปาง	ครุศาสตร-บัณฑิต	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๖๐	ครู	คศ.๒	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๖๐	ครู	คศ.๒	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๐๓	นางสาวณฐวรรณ สีฟ้า	ป.บัณฑิต	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๕๒	ครู	คศ.๒	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๕๒	ครู	คศ.๒	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๐๔	ว่าง	-	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๕๖	ครู	คศ.๒	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๕๖	ครู	คศ.๒	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อวันที่ ๑ ก.ค. ๖๕
๑๐๕	นางนิตยา เทียนใส	ครุศาสตร-บัณฑิต	๑๒๒๐๘๖๖๐๐๑๙๙	ครู	คศ.๑	๑๒๒๐๘๖๖๐๐๑๙๙	ครู	คศ.๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๐๖	นางสาวณัฏฐ์ณิชา ชัยนนถี	การศึกษาศาสตร-บัณฑิต	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๖๒	ครู	คศ.๑	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๖๒	ครู	คศ.๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๐๗	นางสาววรรณทนา สุวรรณรินทร์	ครุศาสตร-บัณฑิต	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๔๒	ครู	คศ.๑	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๑๖๒	ครู	คศ.๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๐๘	ว่าง	-	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๘๒๖	ครูผู้ช่วย	คผช.	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๘๒๖	ครูผู้ช่วย	คผช.	-	-	-	ว่างวันที่ ๒๔ มี.ค. ๖๓ อยู่ระหว่างดำเนินการของ กสถ.

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑๐๙	นายสุชาติ ศรีธิโอวาท	อนุปริญญา	๑๖๒๑-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน-และบัญชี	-	๑๖๒๑-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน-และบัญชี	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๑๐	นางสาวจันทร์จิรา เชื้อเมืองพาน	ศิลปศาสตร-บัณฑิต	๓๓๑๘-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๓๑๘-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๑๑	นางสาวฐิติรัตน์ ลาภสกุลศรี	รัฐประศาสนศาตร-บัณฑิต	๓๖๒๐-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๖๒๐-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๑๒	นายศตวรรษ ยศวิทยากุล	ศึกษาศาสตร-บัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๙๒,๙๖๐ (๑๖,๐๘๐x๑๒)	-	-	๑๙๒,๙๖๐ จ่ายจากเงินรายได้
๑๑๓	นางสาววัชรียา บุญงาม	ครุศาสตร-บัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๙๒,๙๖๐ (๑๖,๐๘๐x๑๒)	-	-	๑๙๒,๙๖๐ จ่ายจากเงินรายได้
๑๑๔	นางสาวพรทิวา มอยนา	ครุศาสตร-บัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๙๒,๙๖๐ (๑๖,๐๘๐x๑๒)	-	-	๑๙๒,๙๖๐ จ่ายจากเงินรายได้
๑๑๕	นายศักย์วริษฐ์ ตาวารี	ศึกษาศาสตร-บัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐ จ่ายจากเงินรายได้

พนักงานจ้างทั่วไป

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๑๖	นายณรงค์ โยสุยะ	ม.๓	๑๖๓๖-๔	ภารโรง	-	๑๖๓๖-๔	ภารโรง	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๑๗	นายคมกริช เมาลี	ม.๖	๑๖๓๗-๔	ภารโรง	-	๑๖๓๗-๔	ภารโรง	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน

สำเนาถูกต้อง
(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ๑ (บ้านเก่า)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๑๘	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม
๑๑๙	นายสมบัติ มาลา	ครุศาสตร-บัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๑๔,๒๐๐ (๑๗,๘๕๐x๑๒)	-	-	๒๑๔,๒๐๐ จ่ายจากเงินรายได้
๑๒๐	นางสาวชมัยพร บุญเลา	ครุศาสตร-บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ๒ (ป่าชาง)

๑๒๑	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม
๑๒๒	นางสาวนลิณี ปันแดง	ศึกษาศาสตร-บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

พนักงานเทศบาล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๒๓	นางสาวนพมาศ พงษ์สามสิบเจ็ด	บริหารธุรกิจ-มหาบัณฑิต	๑๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๒๐x๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐

หมายเหตุ *กำหนดเพิ่มตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มี.ค. ๒๕๖๖ ในตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยจะสรรหาบรรจุแต่งตั้งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล
(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์)
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ) สิบตำรวจโท.....ผู้ตรวจสอบข้อมูล
(จักรพันธ์ ศักดิ์สิทธานุภาพ)
ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลเมืองพาน

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองข้อมูล
(นายวชิร ดวงแสงทอง)
ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลเมืองพาน

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประเมินผล นอกจากนี้ ปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยเทศบาลตำบลเมืองพานได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายนี้

เทศบาลตำบลเมืองพานได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของบุคลากรกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้เทศบาลตำบลเมืองพานเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาพ และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชนเพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องและการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเมืองพาน ประกาศให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและรอบคอบ ขยันหมั่นเพียร อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของราชการ ประชาชน และให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาคตามประกาศเทศบาลตำบลเมืองพาน เรื่อง จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลเมืองพาน อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๙ ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอุษนีย์ สิทธิชัยวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล