

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

๒๕๖๗-๒๕๖๙

เทศบาลตำบลไหล่หิน
อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง

WWW.LAIHIN.GO.TH



ประกาศเทศบาลตำบลไหล่หิน

เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ตามที่เทศบาลตำบลไหล่หิน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำอัตรากำลัง การกำหนดโครงสร้างให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ไปแล้วนั้น

เทศบาลตำบลไหล่หิน จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายมงคล แผ่นคำ)
นายกเทศมนตรีตำบลไหล่หิน





ประกาศเทศบาลตำบลไหล่หิน

เรื่อง กำหนดโครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลไหล่หิน

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

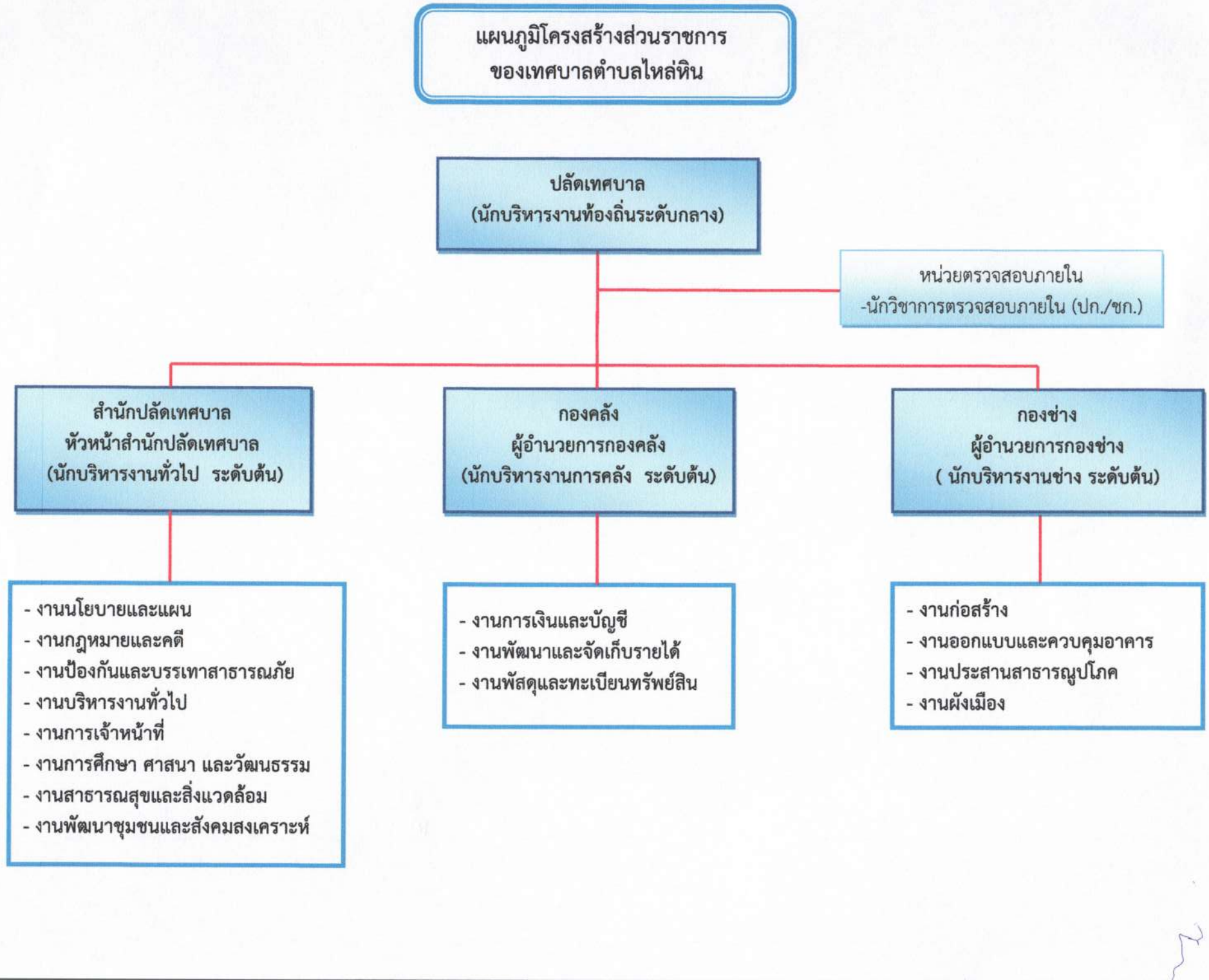
ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ และเทศบาลตำบลไหล่หินได้มีประกาศใช้แผนอัตรา ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดโครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลไหล่หิน เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) และนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรให้สามารถดำเนินการภารกิจหน้าที่ของเทศบาลตำบลไหล่หินได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลไหล่หิน จึงขอประกาศโครงสร้างส่วนราชการให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

(นายมงคล แผ่นคำ)
นายกเทศมนตรีตำบลไหล่หิน


แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการ
ของเทศบาลตำบลไหล่หิน
ปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)
หน่วยตรวจสอบภายใน
-นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)
สำนักปลัดเทศบาล
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
กองคลัง
ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
กองช่าง
ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
- งานนโยบายและแผน
- งานกฎหมายและคดี
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์
- งานการเงินและบัญชี
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานก่อสร้าง
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานประสานสาธารณูปโภค
- งานผังเมือง

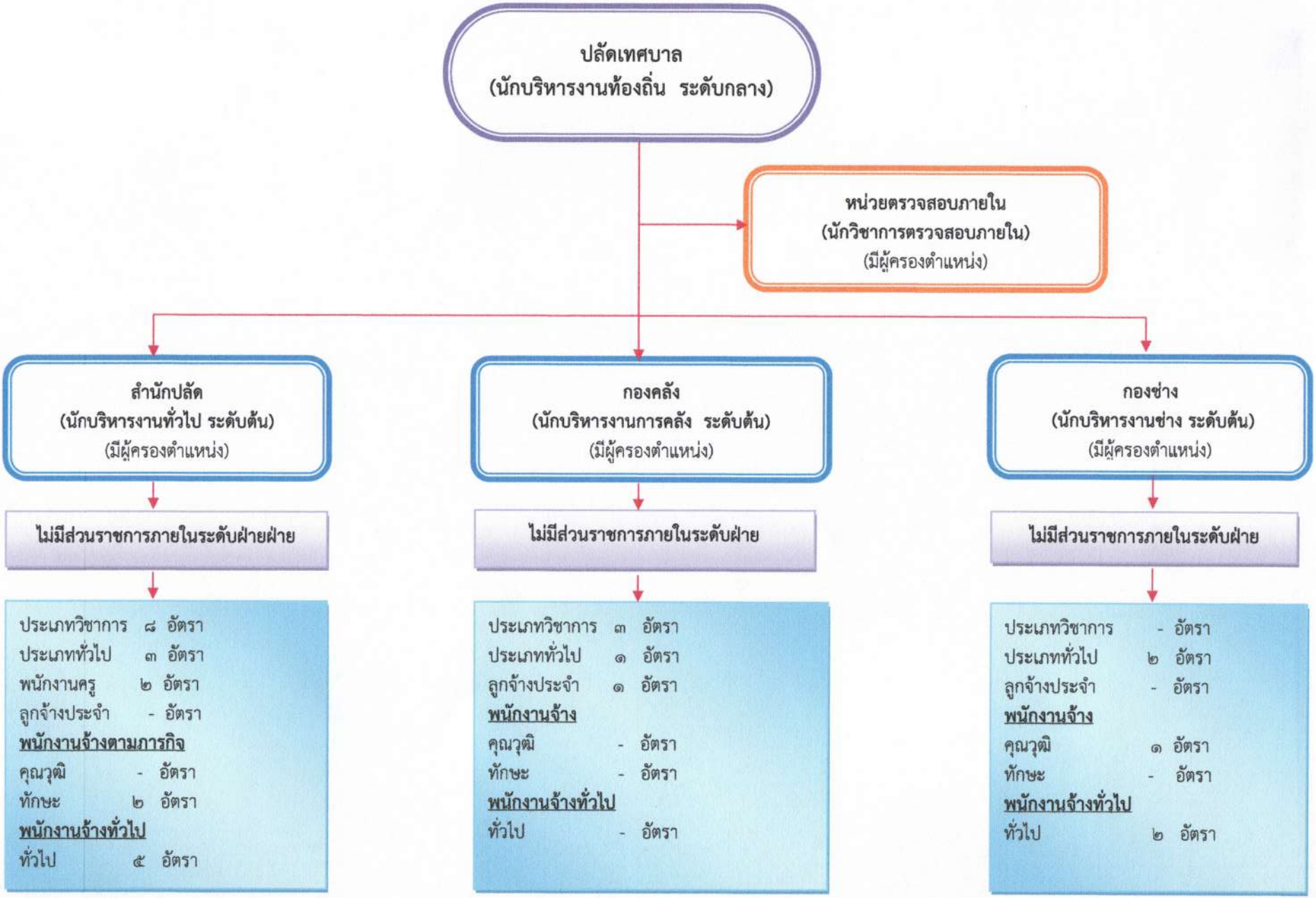
โครงสร้างการบริหารงานและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา
(นายวิโรจน์ ทิพย์ธนากร)
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน

- งานบริหารงานวิชาการ
  - งานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและกระบวนการเรียนรู้
  - งานพัฒนาแหล่งเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้
  - งานวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
  - งานนิเทศการศึกษา
  - งานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
  - งานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
- งานบริหารงานงบประมาณ
  - งานการเงิน
  - งานบัญชี
  - งานพัสดุและสินทรัพย์
- งานบริหารงานบุคคล
  - งานวางแผนอัตรากำลังและการบรรจุแต่งตั้ง
  - งานการเสริมสร้างวินัยและการรักษาวินัย
  - งานการเลื่อนเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง
  - งานการเกษียณอายุราชการและการลาออก
  - งานการสงเคราะห์และสวัสดิการ
  - งานการพัฒนาบุคลากร
- งานบริหารทั่วไป
  - งานธุรการ
  - งานสารบรรณ
  - งานประชาสัมพันธ์
  - งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม
  - งานรักษาความปลอดภัย
  - งานประสานงานชุมชนและองค์กรภายนอก

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา								
			ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพ	อื่นๆ	หมายเหตุ
๑	นายวิโรจน์ ทิพย์ธนากร	ผู้อำนวยการโรงเรียน			✓						
๒	นางสาวสุดารัตน์ ศรีวิชัย	ครูชำนาญการพิเศษ		✓							
๓	นายกิตติพงษ์ วงศ์สุวรรณ	ครูชำนาญการ		✓							
๔	นางสาวปิยะนุช แสงทอง	ครู		✓							
๕	นายธนพล รักษาดี	ครูผู้ช่วย		✓							
๖	นางสาวอรทัย มั่นคง	ครูชำนาญการ		✓							
๗	นายชัยวัฒน์ เจริญผล	ครูชำนาญการ		✓							
๘	นางสาวกนกวรรณ บุญมี	ครู		✓							
๙	นายพีรพัฒน์ ใจดี	ครูผู้ช่วย		✓							
๑๐	นางสาวรัตนาภรณ์ ศิริมงคล	ครูชำนาญการ		✓							
๑๑	นายอนุชา ทองคำ	ครู		✓							
๑๒	นางสาวจิราพร ดวงแก้ว	ครูผู้ช่วย		✓							
๑๓	นายสมชาย พรหมมา	ครูชำนาญการ		✓							
๑๔	นางสาวนิตยา เกษมสุข	ครู		✓							
๑๕	นายวรวุฒิ ศรีสุข	ครูผู้ช่วย		✓							
๑๖	นางสาวพรทิพย์ ชัยมงคล	ครูชำนาญการ		✓							
๑๗	นายณัฐพล อินทร์แก้ว	ครู		✓							
๑๘	นางสาวศิริพร ทองดี	ครูผู้ช่วย		✓							
๑๙	นายประเสริฐ มีสุข	ครูชำนาญการ		✓							
๒๐	นางสาวลัดดาวัลย์ พิมพ์ใจ	ครู		✓							
๒๑	นายกฤษฎา วงษ์ใหญ่	ครูผู้ช่วย		✓							
๒๒	นางสาวมาลี รักเรียน	ครูชำนาญการ		✓							
๒๓	นายสุรชัย แก้วมณี	ครู		✓							
๒๔	นางสาวอัจฉรา บุญเรือง	ครูผู้ช่วย		✓							
๒๕	นายเกียรติศักดิ์ ศรีทอง	ครูชำนาญการ		✓							
๒๖	นางสาวรุ่งนภา ใจสมุทร	ครู		✓							
๒๗	นายวีระชัย ดีงาม	ครูผู้ช่วย		✓							
๒๘	นางสาวเพ็ญศรี ทองอินทร์	ครูชำนาญการ		✓							
๒๙	นายอภิชาติ สุขสวัสดิ์	ครู		✓							
๓๐	นางสาวกัลยา ชูเกียรติ	ครูผู้ช่วย		✓							
๓๑	นายธีรพงษ์ ลาภมี	ครูชำนาญการ		✓							
๓๒	นางสาวนันทิยา ศรีสมบัติ	ครู		✓							

แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการประกอบ ประกาศ เทศบาลตำบลไหล่หิน
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาลตำบลไหล่หิน



โครงสร้างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
(ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษา)
(๑)
(๑) งานบริหารวิชาการ
- งานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- งานจัดการเรียนรู้
- งานนิเทศการศึกษา
- งานวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
- งานพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
(๒) งานบริหารงานบุคคล
- งานวางแผนอัตรากำลังและการบรรจุแต่งตั้ง
- งานการเสริมสร้างขวัญและแรงจูงใจ
- งานการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- งานการลาและการเลื่อนตำแหน่ง
- งานการออกจากราชการ
(๓) งานบริหารงานทั่วไป
- งานธุรการ
- งานสารบรรณ
- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุและสถานที่
- งานประชาสัมพันธ์
- งานเลขานุการ
- งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

| ที่ | | |

โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาลตำบลไทยน้อย

(๑) (กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป)
งานบริหารงานทั่วไป

- งานบริหารงานทั่วไป (๑)
- งานนิติการ (๑)
- งานธุรการ (๑)
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑)
- งานการเจ้าหน้าที่ (๑)

- งานจัดเก็บรายได้ (๑)
- งานทะเบียนราษฎร (๑)
- งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ (๑)
- งานพัฒนาชุมชน (๑)

- งานการศึกษา (๑)
- งานกีฬาและนันทนาการ (๑)
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)
- งานศูนย์พัฒนาครอบครัว (๑)

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน | ระดับ | | |

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓
๑๔๕	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๔๕

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด โทร. ๐๕๔-๒๗๔๕๒๓

ที่ ลป/๕๔๗๐๑ **วันที่** ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีและแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลไหล่หิน

เรื่องเดิม

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลไหล่หิน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และเทศบาลตำบลไหล่หิน ได้เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง(ก.ท.จ.จังหวัดลำปาง) พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามหนังสือ เทศบาลตำบลไหล่หิน ที่ ลป ๕๔๗๐๑/๕๔๘ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๖

ข้อเท็จจริง

หนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลำปาง ที่ ลป ๐๐๒๓.๒/ว ๑๖๐๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ แจ้งว่าคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง (ก.ท.จ.ลำปาง) มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ เป็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และร่างร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลไหล่หิน เรียบร้อยแล้ว และให้เทศบาลประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้วรายงานให้ ก.ท.จ.ลำปางทราบ พร้อมจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ฉบับที่ประกาศใช้แล้วให้จังหวัด จำนวน ๒ ชุด

ข้อระเบียบ

๑. พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓. มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖

ข้อพิจารณา

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเทศบาลตำบลไหล่หินมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใช้ด้วยบริหารจัดการกำลังคนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง งานการเจ้าหน้าที่ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลไหล่หินพร้อมหนังสือนำส่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดที่แนบ

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหากเห็นสมควร กรุณาลงนามในหนังสือที่แนบ

(นางพิมประภาภรณ์ แก้วงาม)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

/ความเห็น...

ความเห็น เพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นางนิชชยา อินพิรุด)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็น เห็นควรดำเนินการตามเสนอ

(นายสง่า แก้วมารัตน์)
ปลัดเทศบาล

ความเห็น

(นายมงคล แผ่นคำ)
นายกเทศมนตรีตำบลไหล่หิน

☐ สำนักปลัด
☐ งานธุรการ ☐ งานวิเคราะห์ฯ
☐ งานป้องกันฯ ☐ งานสาธารณสุขฯ
☐ งานบริหารทั่วไป ☐ งานพัฒนาชุมชน
☐ งานการเจ้าหน้าที่ ☐ งานพัฒนา
☐ กองคลัง
☐ กองช่าง



เทศบาลตำบลไหล่หิน
รับที่ 2049
วันที่ 03 ต.ค. 2566
เวลา .....

ที่ ลป ๘๖๒๓.๒/ว ๒๐๐๗

3/10/66

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
จังหวัดลำปาง
ศาลากลางจังหวัดลำปาง
ถนนวชิราวุธดำเนิน ลป ๕๒๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง การให้ความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาล

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย มติ ก.ท.จ.ลำปาง เรื่อง การให้ความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาล จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง (ก.ท.จ.ลำปาง) ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาล และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ การยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้น ๔๓ แห่ง รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งเทศบาลตำบลในพื้นที่ดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง (ก.ท.จ.ลำปาง) แล้วรายงานให้ ก.ท.จ.ลำปาง ทราบ พร้อมจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับที่ประกาศใช้แล้วให้จังหวัด จำนวน ๒ ชุด

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิชญ์ธวัช อัจฉริยฉัตรา)
ท้องถิ่นจังหวัดลำปาง
เลขานุการ ก.ท.จ.ลำปาง

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลไหล่หิน
- กทจ.ลำปาง มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี และแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี พร้อมให้รายงาน และจัดส่งแผนฯ ที่ประกาศใช้แล้วให้จังหวัดทราบ จำนวน 2 ชุด
- เพื่อโปรดทราบและให้งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการต่อไป

(นางพิมประภาภรณ์ แก้วงาม)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐ ๕๔๒๖ ๕๐๑๓

(นายสง่า แก้วมารัตน์)
ปลัดเทศบาล

(นายมงคล แผนคำ)
นายกเทศมนตรีตำบลไหล่หิน

ลำดับที่	เทศบาล	พนักงานเทศบาล (อัตรา)	พนักงานครู (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ฯ ก่อนปรับ (%)	เพิ่ม/ลด พนักงานเทศบาล (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานครู (อัตรา)	เพิ่ม/ลด ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานเทศบาล (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานครู (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ฯ หลังปรับ (%)	รายละเอียดที่ขอความเห็นชอบ	จำนวน
๑๑	ทต.ไหล่หิน	๒๐	๓	๑	๓	๗	-	-	-	-	-	-	๒๐	๓	๑	๓	๗	๒๓.๙๔	ไม่มีการปรับเพิ่ม/ลดตำแหน่ง	
๑๒	ทต.วังพร้าว	๒๒	๓	๑	๑๑	๔	๒๑.๓๐	+๑/-๑	-	-	-	-	๒๒	๓	๑	๑๑	๔	๒๑.๕๙	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
																			เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ๑ ตำแหน่ง	
																			กองคลัง (งานพัสดุ) ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑ อัตรา
																			เพื่อรองรับกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ประกอบกับงานพัสดุไม่มีผู้รับผิดชอบ	
																			โดยตรง	
																			เห็นชอบให้ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาล ๑ ตำแหน่ง	
																			กองคลัง (งานพัสดุ) ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑ อัตรา
																			เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล	
๑๓	ทต.หลวงเหนือ	๒๕	๒	๓	๑๖	๑๒	๓๓.๐๒	๒	-	-	-	-	๒๗	๒	๓	๑๖	๑๒	๓๔.๕๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
																			เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ๒ ตำแหน่ง	
																			กองช่าง ตำแหน่งสถาปนิก (ปก./ชก.)	๑ อัตรา
																			ตำแหน่งนายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)	๑ อัตรา
																			- กำหนดตำแหน่งเพิ่มตามโครงสร้าง	
๑๔	ทต.หลวงใต้	๒๐	๔	-	๑๘	-	๒๘.๘๔	-	-	-	-	-	๒๐	๔	-	๑๘	-	๒๘.๘๔	ไม่มีการปรับเพิ่ม/ลดตำแหน่ง	
๑๕	ทต.บ้านสา	๒๐	๔	๑	๒๑	๑๔	๒๓.๔๖	+๑	-	-	-	-	๒๑	๔	๑	๒๑	๑๔	๒๔.๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
																			๑. เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ๑ ตำแหน่ง	
																			กองช่าง ตำแหน่งนักจัดการงานช่าง (ปก.ชก.)	๑ อัตรา
																			เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง	
																			สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ ลว. ๓ พ.ย. ๖๓	
																			๒. เห็นชอบให้ปรับปรุงโครงสร้างงานในส่วนราชการภายในกองช่าง	
																			กองช่าง	
																			ยุบเลิก "งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล"	
																			เนื่องจากงานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลไม่ได้กำหนดตำแหน่งใด ๆ	
																			และภารกิจงานไปอยู่ที่งานบริหารงานสาธารณสุข สำนักปลัดเทศบาล	

มติ ก.ท.จ.ลำปาง

เรื่อง การพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖

ลำดับที่	เทศบาล	แผนเดิม						เพิ่มตำแหน่ง/ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแผนใหม่										รายละเอียดที่ขอความเห็นชอบ	จำนวน
		พนักงานเทศบาล (อัตรา)	พนักงานครู (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้าง		ค่าใช้จ่าย ฯ ก่อนปรับ (%)	เพิ่ม/ลด					รวมทั้งสิ้น					ค่าใช้จ่าย ฯ หลังปรับ (%)	
					ภารกิจ (อัตรา)	ทั่วไป (อัตรา)		พนักงานเทศบาล (อัตรา)	พนักงานครู (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	พนักงานเทศบาล (อัตรา)	พนักงานครู (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)		
๑	ทน.ลำปาง	๒๓๙	๑๙๕	๒๓	๑๓๘	๒๔๔	๒๓.๖๓	+๒	-	-๑	+๔	+๔	๒๔๑	๑๙๕	๒๒	๑๔๒	๒๔๘	๒๓.๘๘	การปรับปรุงส่วนราชการภายใน รวมถึงตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม ปรับปรุง	
																			ยุบเลิก และตัดโอนตำแหน่ง จากแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	
																			ตามรายละเอียดดังนี้	
																			๑. เห็นชอบการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการภายใน (กองการเจ้าหน้าที่) ดังนี้	
																			๑.๑ ปรับปรุงชื่องาน	
																			๑.๑.๑ งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง ขอปรับปรุงเป็น	
																			งานอัตรากำลังและข้อมูลบุคลากร เพื่อให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับภารกิจ	
																			งานในการรับผิดชอบข้อมูลอัตรากำลังรวมถึงข้อมูลบุคลากรของหน่วยงาน	
																			๑.๑.๒ งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ	
																			ขอปรับปรุงเป็น งานส่งเสริมคุณธรรม เพื่อให้กระชับและสอดคล้องกับชื่อของกลุ่มงาน	
																			๑.๒ ปรับปรุงงานไปสังกัดฝ่ายอื่น (ภายในกอง)	
																			ปรับปรุงงานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง สังกัด ฝ่ายส่งเสริม	
																			และพัฒนาบุคลากร ไปสังกัด ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เนื่องจากเห็นว่า	
																			ภารกิจของงาน อำนาจหน้าที่ ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน มีลักษณะงาน	
																			ทางด้านการบริหารงานบุคคลมากกว่าที่จะเป็นการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	
																			บุคลากร อีกทั้งยังมีความสอดคล้องกันระหว่างงานภายในฝ่าย และเพื่อให้	
																			การปฏิบัติงานตามภารกิจด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	
																			๒. เห็นชอบการกำหนดตำแหน่งใหม่พนักงานเทศบาล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
																			จำนวน ๒ อัตรา คือ	
																			๒.๑ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑ อัตรา
																			เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๕ งานธุรการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	
																			สำนักปลัดเทศบาล เพื่อรองรับปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น	
																			และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการปฏิบัติงาน ประกอบกับเพื่อให้สอดคล้องกับ	
																			หลักเกณฑ์ ตามหนังสือฯ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลว. ๑๔ ธ.ค. ๒๕๖๓	
																			(กรณีที่ฝ่ายจะต้องมีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรา)	

ลำดับที่	เทศบาล	แผนเดิม						เพิ่มตำแหน่ง/ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแผนใหม่											จำนวน
		พนักงานเทศบาล (อัตรา)	พนักงานครู (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ฯ ก่อนปรับ (%)	เพิ่ม/ลด พนักงานเทศบาล (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานครู (อัตรา)	เพิ่ม/ลด ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานเทศบาล (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานครู (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ฯ หลังปรับ (%)	รายละเอียดที่ขอความเห็นชอบ	
																				๒.๒ ตำแหน่ง นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง	๑ อัตรา
																				๕๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๑๒ งานบำรุงรักษาทางและสะพาน ฝ่ายสาธารณูปโภค	
																				ส่วนการโยธา สำนักช่าง เพื่อรองรับปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มมาก	
																				ขึ้นและมีความยุ่งยากซับซ้อนในการปฏิบัติงาน	
																				๓. เห็นชอบการตัดโอนตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน ๓ อัตรา ดังนี้	
																				๓.๑ ตัดโอนตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับปฏิบัติการ/	๑ อัตรา
																				ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑ งานศูนย์บริการร่วมและ	
																				รับเรื่องราวร้องทุกข์ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัดเทศบาล ไปสังกัด	
																				งานศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ฝ่ายบริการและเผยแพร่	
																				วิชาการ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ เพื่อรองรับการปฏิบัติงานตาม	
																				นโยบายการพัฒนาระบบสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อนำไปสู่การพัฒนา	
																				เมืองสู่การเป็นสังคมดิจิทัลและสอดรับกับนโยบายการเป็นเมืองอัจฉริยะ	
																				(Smart City) (ผู้ครองตำแหน่งคือ น.ส.วรลักษณ์ เมธาจารย์)	
																				๓.๒ ตัดโอนตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑ อัตรา
																				เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๒-๒๙-๓๑๐๒-๐๐๑ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายสรรหาและ	
																				บรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ ไปสังกัด งานสิทธิสวัสดิการ ฝ่ายส่งเสริมและ	
																				พัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อรองรับปริมาณงาน ภารกิจงาน	
																				คุณภาพงานที่จำเป็นต้องมีผู้รับผิดชอบ ประกอบกับไม่มีกรอบอัตรากำลัง	
																				ในงานดังกล่าว (ผู้ครองตำแหน่งคือ น.ส.นันทนีย์ มนะสิการ)	
																				๓.๓ ตัดโอนตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑ อัตรา
																				เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๒-๒๙-๓๑๐๒-๐๐๗ งานอัตรากำลังและข้อมูลบุคลากร	
																				(ชื่อเดิมคือ งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง) ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนา	
																				บุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ ไปสังกัด ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการ	
																				เจ้าหน้าที่ เพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปตามการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วน	
																				ราชการภายในกองการเจ้าหน้าที่ (ข้อ ๑.๑.๑ และข้อ ๑.๒)	
																				(ผู้ครองตำแหน่ง คือ น.ส.วัชราภรณ์ เสถียรลัคนานุกูล)	

ลำดับที่	เทศบาล	แผนเดิม						เพิ่มตำแหน่ง/ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแผนใหม่										รายละเอียดที่ขอความเห็นชอบ	จำนวน
		พนักงานเทศบาล (อัตรา)	พนักงานครู (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ฯ ก่อนปรับ (%)	เพิ่ม/ลด พนักงานเทศบาล (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานครู (อัตรา)	เพิ่ม/ลด ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานเทศบาล (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานครู (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ฯ หลังปรับ (%)		
																			๔. เห็นชอบการย้ายสับเปลี่ยนพนักงานเทศบาล (ภายหลังจากการคัดโอนตำแหน่งและการปรับปรุงชื่องาน) จำนวน ๒ ราย คือ	
																			๔.๑ ย้าย น.ส.นันทนีย์ มนะสิการ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๒-๒๙-๓๑๐๒-๐๐๑ งานสิทธิสวัสดิการ ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ ไปดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๒-๒๙-๓๑๐๒-๐๐๗ งานอัตรากำลังและข้อมูลบุคลากร ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่	๑ อัตรา
																			๔.๒ ย้าย น.ส.วัชราภรณ์ เสถียรลัคนานุกูล ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๗ งานอัตรากำลังและข้อมูลบุคลากร ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ ไปดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๒-๒๙-๓๑๐๒-๐๐๑ งานสิทธิสวัสดิการ ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่	๑ อัตรา
																			๕. เห็นชอบการยุบเลิกตำแหน่งลูกจ้างประจำ ในกรณีที่ผู้ครองตำแหน่งเกษียณอายุราชการ แยกเป็นปีงบประมาณ ดังนี้	
																			<u>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</u>	
																			๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยช่างศิลป์ งานบำรุงรักษาอาคารและสถานที่ ฝ่ายสาธารณูปโภค ส่วนการโยธา สำนักช่าง จำนวน ๑ อัตรา	๑ อัตรา
																			<u>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</u>	
																			๑. ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก งานบำรุงทางและสะพาน ฝ่ายสาธารณูปโภค ส่วนการโยธา สำนักช่าง จำนวน ๑ อัตรา	๑ อัตรา
																			๒. ตำแหน่ง คนงาน งานบำรุงรักษาทางและสะพาน ฝ่ายสาธารณูปโภค ส่วนการโยธา สำนักช่าง จำนวน ๑ อัตรา	๑ อัตรา
																			<u>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙</u>	
																			๑. ตำแหน่ง นักการ งานธุรการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา	๑ อัตรา
																			๒. ตำแหน่ง ครูพิเศษ โรงเรียนเทศบาล ๗ (ศิรินาวินวิทยา) สำนักการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา	๑ อัตรา
																			๓. ตำแหน่ง ภารโรง (เงินอุดหนุน) โรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้ายเชียงราย) สำนักการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา	๑ อัตรา

ลำดับที่	เทศบาล	แผนเดิม						เพิ่มตำแหน่ง/ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแผนใหม่											รายละเอียดที่ขอความเห็นชอบ	จำนวน
		พนักงานเทศบาล (อัตรา)	พนักงานครู (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ฯ ก่อนปรับ (%)	เพิ่ม/ลด พนักงานเทศบาล (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานครู (อัตรา)	เพิ่ม/ลด ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานเทศบาล (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานครู (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ฯ หลังปรับ (%)		
																				๖. เห็นชอบการกำหนดตำแหน่งใหม่พนักงานจ้าง จำนวน ๑๐ อัตรา แยกเป็น	
																				<u>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</u>	
																				<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> จำนวน ๔ อัตรา	
																				๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา งานบำรุงรักษาอาคารและสถานที่	๑ อัตรา
																				ฝ่ายสาธารณูปโภค ส่วนการโยธา สำนักช่าง จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับ	
																				ปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มขึ้น ประกอบกับอัตรากำลังมีไม่เพียงพอ	
																				ในการปฏิบัติงาน	
																				๒. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างศิลป์ งานบำรุงรักษาอาคารและสถานที่	๑ อัตรา
																				ฝ่ายสาธารณูปโภค ส่วนการโยธา สำนักช่าง จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับ	
																				การยุบเลิกตำแหน่งลูกจ้างประจำ (ผู้ช่วยช่างศิลป์) ที่เกษียณอายุเมื่อสิ้นปี	
																				งบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบกับรองรับปริมาณงานและคุณภาพงาน	
																				ที่เพิ่มมากขึ้น	
																				๓. ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา งานตลาด ฝ่ายบริหาร	๑ อัตรา
																				งานสาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับ	
																				ภารกิจและปริมาณงานในการดูแลทำความสะอาดตลาดสดจำนวน ๓ แห่ง	
																				ประกอบกับมีแตรากำลังที่ปฏิบัติหน้าที่ขับรถยนต์บรรทุกน้ำ เพื่อไปทำความ	
																				สะอาดตลาดสด (รถบรรทุกน้ำหมายเลขทะเบียน ลป ๘๐-๘๔๘๓)	
																				๔. ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ งานศูนย์บริการสาธารณสุข ฝ่ายบริหาร	๑ อัตรา
																				งานสาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับ	
																				ภารกิจและปริมาณงานในการรับส่งผู้ป่วย ผู้สูงอายุและผู้พิการที่มีภาวะพึ่งพิง	
																				นเขตเทศบาลนครลำปางตามโครงการ Happy Home Ward ประกอบกับ	
																				ไม่มีอัตรากำลังในการปฏิบัติหน้าที่ขับรถยนต์ (รถตู้พยาบาลหมายเลข	
																				ทะเบียน ลป กธ ๑๒๗๓) ตามภารกิจดังกล่าว	

| ที่ | กิจกรรม | ผลผลิต | | |

ลำดับที่	เทศบาล	แผนเดิม						เพิ่มตำแหน่ง/ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแผนใหม่											จำนวน
		พนักงานเทศบาล (อัตรา)	พนักงานครู (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้าง		ค่าใช้จ่าย ฯ ก่อนปรับ (%)	เพิ่ม/ลด					รวมทั้งสิ้น					ค่าใช้จ่าย ฯ หลังปรับ (%)	รายละเอียดที่ขอความเห็นชอบ	
					ภารกิจ (อัตรา)	ทั่วไป (อัตรา)		พนักงานเทศบาล (อัตรา)	พนักงานครู (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	พนักงานเทศบาล (อัตรา)	พนักงานครู (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)			
																			๗. เห็นชอบการปรับปรุงชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้	
																			๗.๑ ตำแหน่ง ครูผู้สอน โรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านเชียงราย) สำนักการ	๑ อัตรา
																			ศึกษา (ตำแหน่งว่าง) จำนวน ๑ อัตรา ขอปรับปรุงชื่อตำแหน่งเป็น	
																			ผู้ช่วยครูผู้ช่วย เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่	
																			มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลว. ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖	
																			๗.๒ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครู โรงเรียนเทศบาล ๔ (บ้านเชียงราย) สำนักการ	๑ อัตรา
																			ศึกษา จำนวน ๑ อัตรา (ผู้ครองตำแหน่งคือ น.ส.กาญจนา เถิงฝั้น)	
																			ขอปรับปรุงชื่อตำแหน่งเป็น ผู้ช่วยครูผู้ช่วย เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางตาม	
																			หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลว. ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖	

ลำดับที่	เทศบาล	แผนเดิม						เพิ่มตำแหน่ง/ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแผนใหม่											จำนวน
		พนักงานเทศบาล (อัตรา)	พนักงานครู (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ฯ ก่อนปรับ (%)	เพิ่ม/ลด พนักงานเทศบาล (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานครู (อัตรา)	เพิ่ม/ลด ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานเทศบาล (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานครู (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ฯ หลังปรับ (%)	รายละเอียดที่ขอปรับปรุง	
๒	ทม.พิชัย	๔๘	๓	๙	๑๒	๔๗	๓๒.๗๓	+๓	-	-๑	-	+๑	๔๙	๓	๘	๑๒	๔๗	๓๓.๒๕	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
																			๑. เห็นชอบการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล	
																			กองคลัง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑ อัตรา
																			๒. ไม่เห็นชอบการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ	
																			กองช่าง ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑ อัตรา
																			เนื่องจากโครงสร้างฝ่ายยังมีอัตรากำลังไม่ครบ (ขาดวิชาการ)	
																			๓. เห็นชอบให้ยุบเลิกตำแหน่งลูกจ้างประจำ	
																			กองคลัง ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ	๑ อัตรา
																			ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	
																			๑. เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา	
																			สำนักปลัดเทศบาล ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์	๑ อัตรา
																			ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑ อัตรา
																			๒. ไม่เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
																			ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถขยะ) เนื่องจาก	๑ อัตรา
																			โครงสร้างในฝ่ายมีครบ	
																			๒. เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา	
																			กองการศึกษา ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์	๑ อัตรา
																			๓. เห็นชอบให้ยุบเลิกตำแหน่งลูกจ้างประจำ ๓ อัตรา	
																			สำนักปลัดเทศบาล ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์	๑ อัตรา
																			ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ	๑ อัตรา
																			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์	๑ อัตรา

		แผนเดิม						เพิ่มตำแหน่ง/ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแผนใหม่											
ลำดับที่	เทศบาล	พนักงานเทศบาล (อัตรา)	พนักงานครู (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ฯ ก่อนปรับ (%)	เพิ่ม/ลด พนักงานเทศบาล (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานครู (อัตรา)	เพิ่ม/ลด ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานเทศบาล (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานครู (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ฯ หลังปรับ (%)	รายละเอียดที่ขอปรับปรุง	จำนวน
๓	ทต.บ่อแฮ้ว	๓๓	๑๓	๗	๒๖	๕	๒๘.๓๔	+๑/-๓	-	-	-	-๓	๓๓	๑๓	๗	๒๖	๒	๒๙.๑๔	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
																			๑. เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล	
																			สำนักปลัดเทศบาล	
																			ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๓ อัตรา
																			เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	
																			-เนื่องจากยังไม่มีพนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งจึงมีความจำเป็นต้องกำหนด	
																			บุคลากรเพิ่ม เพื่อรองรับปริมาณงานตลอดจนการอำนวยความสะดวกและให้บริการ	
																			แก่ประชาชนให้มีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพและบรรเทาปัญหาความ	
																			เดือดร้อนของประชาชนได้ทันท่วงที	
																			๒. เห็นชอบให้ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาล	
																			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
																			ตำแหน่ง สัตวแพทย์อาวุโส เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๒-๐๖-๔๖๑๐-๐๐๑	๑ อัตรา
																			-เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่างและไม่มีคนครองจากเกษียณอายุราชการในวันที่	
																			๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ประกอบกับงานสัตวแพทย์มีปริมาณน้อยลง ประชาชนใน	
																			พื้นที่ไม่นิยมเลี้ยงสัตว์ไว้ใช้งานด้านการเกษตร จึงมีความจำเป็นต้องยุบเลิกตำแหน่ง	
																			แต่ให้พิจารณากำหนดตำแหน่งที่มีความจำเป็นและเหมาะสม	
																			ให้ครบตามโครงสร้างในคราวต่อไปด้วย	
																			๓. เห็นชอบให้ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป	
																			ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก กองการศึกษา	
																			- เนื่องจากได้รับการสรรหาเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ ราย	๓ อัตรา
																			และลาออก ๑ ราย ว่างจึงยุบ	

ลำดับที่	เทศบาล	พนักงานเทศบาล (อัตรา)	พนักงานครู (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ฯ ก่อนปรับ (%)	เพิ่ม/ลด พนักงานเทศบาล (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานครู (อัตรา)	เพิ่ม/ลด ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานเทศบาล (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานครู (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ฯ หลังปรับ (%)	รายละเอียดที่ขอความเห็นชอบ	จำนวน
๔	ทต.ต้นธงชัย	๓๓	๖	๒	๒๔	๑๒	๒๐.๓๗	+๖	+๒	-	-	+๗	๓๙	๖	๒	๒๔	๑๙	๒๐.๓๗	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
																			เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ๖ ตำแหน่ง	
																			สำนักปลัดเทศบาล (ฝ่ายปกครอง)	
																			๑. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ระดับ ปก./ชก. (ฝ่ายปกครอง)	๑ อัตรา
																			เนื่องจากอำเภอเมืองลำปางต้องการถ่ายโอนงานทะเบียน	
																			ราษฎรมาให้เทศบาลตำบลต้นธงชัย และเทศบาลตำบล	
																			ต้นธงชัยไม่มีผู้รับผิดชอบ งานทะเบียนราษฎรโดยตรง	
																			๒. นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับ ปก./ชก. (ฝ่ายอำนวยการ)	๑ อัตรา
																			เพื่อรองรับการปฏิบัติงานตามนโยบายการพัฒนาระบบ	
																			สานสนเทศและการสื่อสาร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสู่การเป็น	
																			สังคมดิจิทัล และสอดคล้องกับนโยบายการเป็นเมืองอัจฉริยะ	
																			สังคมดิจิทัล และสอดคล้องกับนโยบายการเป็นเมืองอัจฉริยะ	
																			๓. สัตวแพทย์ ระดับ ปง./ชง. (ฝ่ายอำนวยการ)	๑ อัตรา
																			เนื่องจาก งานในภารกิจหลักที่จำเป็นเร่งด่วนเกี่ยวกับงาน	
																			สาธารณสุข อีกทั้งโรงฆ่าสัตว์ในเขตเทศบาลมีทั้งหมด ๕ โรง	
																			และต้องมีพนักงานตรวจโรคสัตว์ประจำโรงฆ่าสัตว์	
																			กองคลัง (ฝ่ายบริหารงานคลัง)	
																			๔. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปง./ชง.	๑ อัตรา
																			กองคลังมีความต้องการบุคลากรเพื่อรองรับและปริมาณงาน	
																			ที่เพิ่มขึ้น การรับ-ส่งหนังสือ ของกองคลัง และเทศบาลตำบล	
																			ต้นธงชัย ต้องการขับเคลื่อน การพัฒนาท้องถิ่นดิจิทัล ระบบ	
																			สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งยังไม่มีเจ้าพนักงานธุรการรับผิดชอบงานโดยตรง	
																			กองช่าง (ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	
																			๕. นายช่างโยธา ระดับ ปง./ชง.	๑ อัตรา
																			เนื่องจากงานในภารกิจหลักที่จำเป็นเร่งด่วนเกี่ยวกับภารกิจ	
																			ภารกิจการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ที่มีมาตรฐาน	
																			ซึ่งพื้นที่ในเขตเทศบาล มีพื้นที่ ๔๐ ตารางกิโลเมตร มีจำนวน	
																			๑๕ หมู่บ้าน ประชากร ๑๗,๑๔๖คน การขยาย'ตัวของหมู่บ้าน	
																			ทำให้การสาธารณูปโภคในตำบล 'มีความต้องการเพิ่มมากขึ้น	
																			ที่จะต้องกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน	
																			และเพื่อให้งานประสิทธิภาพ ของประชาชน และเพื่อให้งานประสิทธิภาพ	

ลำดับที่	เทศบาล	พนักงานเทศบาล (อัตรา)	พนักงานครู (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ฯ ก่อนปรับ (%)	เพิ่ม/ลด พนักงานเทศบาล (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานครู (อัตรา)	เพิ่ม/ลด ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานเทศบาล (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานครู (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ฯ หลังปรับ (%)	รายละเอียดที่ขอความเห็นชอบ	จำนวน
																				๖. นายช่างไฟฟ้า ระดับ ปง./ชง.	๑ อัตรา
																				เนื่องจากงานในภารกิจหลักที่จำเป็นเร่งด่วนเกี่ยวกับภารกิจ	
																				ภารกิจการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ที่มีมาตรฐาน	
																				ซึ่งพื้นที่ในเขตเทศบาล มีพื้นที่ ๔๐ ตารางกิโลเมตร มีจำนวน	
																				๑๕ หมู่บ้าน ประชากร ๑๗,๑๔๖คน การขยายตัวของหมู่บ้าน	
																				ทำให้การสาธารณูปโภคในตำบล มีความต้องการเพิ่มมากขึ้น	
																				ไฟฟ้า ภายในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอกับความต้องการ จึงจำเป็น	
																				ที่จะต้องกำหนดตำแหน่งดังกล่าว อีกทั้งเทศบาลตำบลดันธงชัย	
																				ไม่มีตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้า ที่ปฏิบัติงานโดยตรง	
																				๒. เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ๕ อัตรา	
																				สำนักปลัดเทศบาล ตำแหน่งพนักงานดับเพลิง	๕ อัตรา
																				ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	
																				๑. เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ๑ ตำแหน่ง	
																				สำนักปลัดเทศบาล	
																				นักวิชาการเกษตร ระดับ ปก./ชก.	๑ อัตรา
																				เนื่องจากปัจจุบันเทศบาลตำบลดันธงชัยเป็นพื้นที่เกษตรกรรม	
																				และภารกิจงานด้านการเกษตรเพิ่มขึ้นในทุกๆด้าน และมีได้	
																				มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานโดยตรง	
																				๒. เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา	
																				สำนักปลัดเทศบาล ตำแหน่งคนงาน	๒ อัตรา

ลำดับที่	เทศบาล	พนักงานเทศบาล (อัตรา)	พนักงานครู (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ฯ ก่อนปรับ (%)	เพิ่ม/ลด พนักงานเทศบาล (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานครู (อัตรา)	เพิ่ม/ลด ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานเทศบาล (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานครู (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ฯ หลังปรับ (%)	รายละเอียดที่ขอความเห็นชอบ	จำนวน
๕	ทต.เกาะคา	๒๘	๓	๒	๑๔	๑๐	๓๔.๑๕	+๑	-	-๑	-๑	-	๒๙	๓	๑	๑๓	๑๐	๓๒.๐๖	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
																			๑. เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ๑ ตำแหน่ง	
																			กองช่าง เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑ อัตรา
																			๒. ไม่เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา	
																			กองช่าง ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑ อัตรา
																			เนื่องจากโครงสร้างในกองช่างยังมีอัตรากำลังไม่ครบตามโครงสร้าง	
																			๓. ไม่เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา	
																			กองคลัง ตำแหน่งคนงาน	๑ อัตรา
																			เนื่องจากโครงสร้างในกองคลังยังมีอัตรากำลังไม่ครบตามโครงสร้าง	
																			๔. เห็นชอบให้ยุบเลิกตำแหน่งลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา	
																			กองช่าง ตำแหน่งนายช่างโยธา	๑ อัตรา
																			๕. เห็นชอบให้ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา	
																			กองสาธารณสุข คนงานประจำรถขยะ	๑ อัตรา
																			กองช่าง คนสวน	๑ อัตรา

ลำดับที่	เทศบาล	พนักงานเทศบาล (อัตรา)	พนักงานครู (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ฯ ก่อนปรับ (%)	เพิ่ม/ลด พนักงานเทศบาล (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานครู (อัตรา)	เพิ่ม/ลด ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานเทศบาล (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานครู (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ฯ หลังปรับ (%)	รายละเอียดที่ขอความเห็นชอบ	จำนวน
๖	ทต.ศาลา	๒๓	๓	๒	๙	-	๒๕.๓๔	+๑	-	-๑	-๑	-	๒๔	๓	๑	๘	-	๒๔.๗๘	ปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๗	
																			๑. เห็นชอบให้ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่งพนักงานเทศบาล ดังนี้	
																			ขอเกลี่ย ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑ อัตรา
																			เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒ สังกัด งานสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์	
																			ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัดเทศบาล ไปเป็นตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	
																			เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ สังกัดงานเดิม	
																			เนื่องจากตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก) เป็นตำแหน่งว่างและไม่มี	
																			คนครอง จึงขอปรับปรุงและตัดโอน ตำแหน่งโดยขอเกลี่ยเป็นตำแหน่ง	
																			นักพัฒนาชุมชน(ปก/ชก) เพื่อปฏิบัติงาน ภารกิจด้านสวัสดิการสังคม และสังคม	
																			สงเคราะห์ งานพัฒนาชุมชน ที่มีปริมาณงานจำนวนมากแต่ไม่มีข้าราชการ	
																			ที่ปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่ง	
																			๒. เห็นชอบให้ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ดังนี้	
																			ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑ อัตรา
																			สังกัด งานก่อสร้างและควบคุมอาคาร กองช่าง	
																			เนื่องจาก เป็นตำแหน่งว่าง และเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล	
																			๓. เห็นชอบให้ยุบเลิกตำแหน่งลูกจ้างประจำ	
																			กองคลัง ตำแหน่งพนักงานจัดเก็บรายได้ เนื่องจากเกษียณอายุราชการ	๑ อัตรา
																			ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	
																			เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล	
																			ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑ อัตรา
																			เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๒-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑สังกัด งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ กองคลัง	
																			เพื่อปฏิบัติภารกิจเดิมของลูกจ้างประจำที่ยุบเลิกตำแหน่งไป	

ลำดับที่	เทศบาล	พนักงานเทศบาล (อัตรา)	พนักงานครู (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ฯ ก่อนปรับ (%)	เพิ่ม/ลด พนักงานเทศบาล (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานครู (อัตรา)	เพิ่ม/ลด ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานเทศบาล (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานครู (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ฯ หลังปรับ (%)	รายละเอียดที่ขอความเห็นชอบ	จำนวน
๗	ทต.นาแก้ว	๒๕	๗	๒	๑๒	๘	๑๙.๓๙	+๒	-	-	-	+๔	๒๗	๗	๒	๑๒	๑๒	๒๐.๕๔	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
																			๑. เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้	
																			กองคลัง	
																			๑.๑ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑ อัตรา
																			เพื่อรองรับกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และมีผู้รับผิดชอบ	
																			ไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น	
																			กองช่าง	
																			๑.๒ ตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑ อัตรา
																			เพื่อรองรับกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และมีผู้รับผิดชอบไม่เพียงพอต่อ	
																			ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น	
																			๒. เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา ดังนี้	
																			สำนักปลัด	
																			๒.๑ ตำแหน่งคนงาน (งานพัฒนาชุมชน)	๑ อัตรา
																			เพื่อช่วยปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนที่มีภารกิจและปริมาณงานเพิ่มขึ้น	
																			และมีผู้รับผิดชอบไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น	
																			๒.๒ ตำแหน่งคนงาน (งานธุรการ) ฝ่ายอำนวยการ	๑ อัตรา
																			เพื่อช่วยปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณที่มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น	
																			๒.๓ ตำแหน่งคนงาน (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	๒ อัตรา
																			เพื่อช่วยปฏิบัติงานป้องกันฯ ที่มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น	
																			ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	
																			เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา	
																			สำนักปลัดเทศบาล งานสาธารณสุข	
																			ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์	๑ อัตรา
																			เพื่อรองรับกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และมีผู้รับผิดชอบไม่เพียงพอต่อ	
																			ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น	

ลำดับที่	เทศบาล	พนักงานเทศบาล (อัตรา)	พนักงานครู (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ฯ ก่อนปรับ (%)	เพิ่ม/ลด พนักงานเทศบาล (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานครู (อัตรา)	เพิ่ม/ลด ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานเทศบาล (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานครู (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ฯ หลังปรับ (%)	รายละเอียดที่ขอความเห็นชอบ	จำนวน
๘	ทต.สำปางหลวง	๓๒	๔	๑	๑๔	๑๔	๓๒.๓๖	+๒	-	-	+๑	+๕	๓๔	๔	๑	๑๕	๑๗	๒๙.๕๙	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
																			๑. เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน ๒ อัตรา	
																			กองคลัง ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑ อัตรา
																			กองช่าง ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑ อัตรา
																			๒. เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา	๑ อัตรา
																			สำนักปลัดเทศบาล ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	
																			๓. เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา	
																			สำนักปลัดเทศบาล ตำแหน่งคนงาน	๑ อัตรา
																			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตำแหน่งคนงาน	๑ อัตรา
																			กองการศึกษา ตำแหน่งคนงาน (งานการศึกษา)	๑ อัตรา
																			๔. ไม่เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา	
																			กองช่าง ตำแหน่งคนงาน เนื่องจากโครงสร้างไม่ครบ	๑ อัตรา
																			กองการศึกษา ตำแหน่งคนงาน เนื่องจากข้าราชการในฝ่ายส่งเสริมการศึกษาโครงสร้างยังไม่ครบ	
๙	ทต.เกาะคาแม่ยาว	๑๘	๓	๑	๔	-	๒๖.๔๐	-	-	-	-	-	๑๘	๓	๑	๔	๐	๒๖.๔๐	ไม่มีการปรับเพิ่ม/ลดตำแหน่ง	
๑๐	ทต.ท่าผา	๒๐	๕	๒	๘	๕	๒๕.๙๓	+๑	+๑	-๑	-	-๑	๒๑	๖	๑	๘	๔	๒๖.๘๒	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
																			๑. เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ๑ อัตรา	
																			กองคลัง ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑ อัตรา
																			๒. เห็นชอบให้ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา	
																			สำนักปลัดเทศบาล ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	๑ อัตรา
																			๓. เห็นชอบให้ยุบเลิกตำแหน่งลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา	
																			กองช่าง ตำแหน่งพนักงานสูบน้ำ	๑ อัตรา
																			ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	
																			เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ๑ อัตรา	
																			กองช่าง ตำแหน่งนายช่างโยธา	๑ อัตรา
																			ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
																			เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ๑ อัตรา	
																			สำนักปลัดเทศบาล ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ	๑ อัตรา

ลำดับที่	เทศบาล	แผนเดิม						เพิ่มตำแหน่ง/ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแผนใหม่											จำนวน
		พนักงานเทศบาล (อัตรา)	พนักงานครู (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ฯ ก่อนปรับ (%)	เพิ่ม/ลด พนักงานเทศบาล (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานครู (อัตรา)	เพิ่ม/ลด ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานเทศบาล (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานครู (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ฯ หลังปรับ (%)	รายละเอียดที่ขอปรับปรุง	
๑๖	ทต.แจ้ห่ม	๒๕	๒	๔	๗	๑๘	๓๑.๔๗	+๒	-	-	+๒	-	๒๗	๒	๔	๙	๑๘	๓๓.๔๒	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
																			๑. เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้	
																			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
																			๑.๑ ตำแหน่งเจ้าพนักงานสุขาภิบาล (ปง./ชง.)	๑ อัตรา
																			๑.๒ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑ อัตรา
																			เพื่อให้ครบโครงสร้างของส่วนราชการ	
																			๒. เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้	
																			สำนักปลัดเทศบาล	
																			๒.๑ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑ อัตรา
																			๒.๒ ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑ อัตรา
																			๓. เห็นชอบให้ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการภายใน	
																			๓.๑ ปรับปรุงงานช่างสุขาภิบาล กองช่าง เป็นงาน	
																			รักษาความสะอาด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
																			๔. เห็นชอบให้ตัดโอนตำแหน่งในงานช่างสุขาภิบาล กองช่าง ไปอยู่	
																			งานรักษาความสะอาด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ดังนี้	
																			๔.๑ ลูกจ้างประจำ ตำแหน่งคนงานประจำรถขยะ	๑ อัตรา
																			๔.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ	๑ อัตรา
																			๔.๓ พนักงานจ้างทั่วไป - ตำแหน่งคนงานประจำรถขยะ	๓ อัตรา
																			- ตำแหน่งคนงาน	๑ อัตรา
																			เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เหมาะสม มีความคล่องตัว	
																			และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และเพื่อให้เป็นไปตาม	
																			โครงสร้างส่วนราชการ	

ลำดับที่	เทศบาล	พนักงานเทศบาล (อัตรา)	พนักงานครู (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ฯ ก่อนปรับ (%)	เพิ่ม/ลด พนักงานเทศบาล (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานครู (อัตรา)	เพิ่ม/ลด ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานเทศบาล (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานครู (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ฯ หลังปรับ (%)	รายละเอียดที่ขอความเห็นชอบ	จำนวน
๑๗	ทต.ทุ่งผึ้ง	๒๐	๗	-	๑๒	๙	๒๘.๙๑	-	-	-	-	-๒	๒๐	๗	-	๑๒	๗	๒๘.๒๙	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
																			เห็นชอบให้ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา	
																			สำนักปลัดเทศบาล	
																			ตำแหน่งคนงาน	๑ อัตรา
																			ตำแหน่งคนงานเกษตร	๑ อัตรา
๑๘	ทต.เกินบุรี	๒๙	๕	-	๕	๑๔	๒๕.๘๙	+๑	-	-	+๑	-	๓๐	๕	-	๖	๑๔	๒๖.๙๔	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
																			๑. เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ๑ ตำแหน่ง	
																			สำนักปลัดเทศบาล ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑ อัตรา
																			๒. เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา	
																			กองช่าง ผู้ช่วยนายช่างโยธา งานวิศวกรรม	๑ อัตรา
๑๙	ทต.แม่มอก	๒๘	๔	-	๑๑	๖	๓๐.๐๐	๒	-	-	-	-	๓๐	๔	-	๑๑	๖	๓๐.๙๖	ไม่มีการปรับเพิ่ม/ลดตำแหน่ง	
๒๐	ทต.เวียงมอก	๓๕	๑๓	๑	๓๕	๙	๒๕.๗๕	-	-	-	-	-	๓๕	๑๓	๑	๓๕	๙	๒๕.๗๕	ไม่มีการปรับเพิ่ม/ลดตำแหน่ง	

ลำดับที่	เทศบาล	แผนเดิม						เพิ่มตำแหน่ง/ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแผนใหม่											จำนวน
		พนักงานเทศบาล (อัตรา)	พนักงานครู (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ฯ ก่อนปรับ (%)	เพิ่ม/ลด พนักงานเทศบาล (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานครู (อัตรา)	เพิ่ม/ลด ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานเทศบาล (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานครู (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ฯ หลังปรับ (%)	รายละเอียดที่ขอปรับปรุง	
๒๑	ทม.ล้อมแรด	๔๕	๗	๕	๓๙	๒๒	๒๔.๖๓	+๑๙	-	-	-	-	๖๔	๗	๕	๓๙	๒๒	๒๙.๔๒	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
																			๑. เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน ๑๙ อัตรา ดังนี้	
																			สำนักปลัดเทศบาล	
																			๑.๑ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (งานการเจ้าหน้าที่)	๑ อัตรา
																			เพื่อรองรับกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ประกอบกับ	
																			งานการเจ้าหน้าที่มีผู้รับผิดชอบไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น	
																			๑.๒ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑ อัตรา
																			เพื่อรองรับกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ประกอบกับงานกแผนงาน	
																			และงบประมาณมีผู้รับผิดชอบไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น	
																			๑.๓ ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๑ อัตรา
																			เพื่อรองรับกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ประกอบกับงานบริการและ	
																			เผยแพร่วิชาการไม่มีผู้รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์และ	
																			๑.๔ ตำแหน่งนักจัดการงานเทศกิจ (ปก./ชก.)	๑ อัตรา
																			เพื่อรองรับกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ประกอบกับฝ่ายปกครอง	
																			ไม่มีผู้รับผิดชอบงานเทศกิจโดยตรง	
																			๑.๕ ตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ (ปก./ชก.)	๑ อัตรา
																			เพื่อรองรับกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ประกอบกับงานสังคมสงเคราะห์	
																			ไม่มีตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์	
																			๑.๖ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑ อัตรา
																			เพื่อรองรับกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ประกอบกับฝ่ายบริหารงานทั่วไป	
																			ไม่มีตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการที่รับผิดชอบงานกิจการสภา	
																			๑.๗ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑ อัตรา
																			เพื่อรองรับกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ประกอบกับงานพัฒนาชุมชน	
																			ไม่มีตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการที่รับผิดชอบงานพัฒนาชุมชน	
																			๑.๘ ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเกษตร (ปง./ชง.)	๑ อัตรา
																			เพื่อรองรับกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ประกอบกับงานส่งเสริมการเกษตร	
																			ไม่มีตำแหน่งเจ้าพนักงานการเกษตรที่รับผิดชอบงานโดยตรง	

ลำดับที่	เทศบาล	แผนเดิม						เพิ่มตำแหน่ง/ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแผนใหม่											จำนวน
		พนักงานเทศบาล (อัตรา)	พนักงานครู (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ฯ ก่อนปรับ (%)	เพิ่ม/ลด พนักงานเทศบาล (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานครู (อัตรา)	เพิ่ม/ลด ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	เพิ่ม/ลด พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานเทศบาล (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานครู (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	รวมทั้งสิ้น พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ฯ หลังปรับ (%)	รายละเอียดที่ขอปรับปรุง	
																				<u>กองคลัง</u>	
																				๑.๙ ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑ อัตรา
																				เพื่อรองรับกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ประกอบกับฝ่ายบริหารงานคลัง	
																				ไม่มีตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ	
																				๑.๑๐ ตำแหน่งนายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)	๑ อัตรา
																				เพื่อรองรับกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ประกอบกับฝ่ายพัฒนารายได้	
																				ไม่มีตำแหน่งนายช่างโยธา และโดยเทศบาลมีพื้นที่รับผิดชอบ จำนวน ๗๐ ตร.ม.	
																				๑.๑๑ ตำแหน่งนักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑ อัตรา
																				เพื่อรองรับกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ประกอบกับฝ่ายบริหารงานคลัง	
																				ไม่มีตำแหน่งนักวิชาการคลัง	
																				<u>กองช่าง</u> (ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	
																				๑.๑๒ ตำแหน่งนายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)	๑ อัตรา
																				เนื่องจากฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง มีผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ไม่มีผู้รับผิดชอบ	
																				งานด้านสำรวจ	
																				<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> (ฝ่ายบริการสาธารณสุข)	
																				๑.๑๓ ตำแหน่งนักฉุกเฉินการแพทย์ (ปก./ชก.)	๑ อัตรา
																				เนื่องจากฝ่ายบริการสาธารณสุข มีผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ไม่มีผู้รับผิดชอบ	
																				งานด้าฉุกเฉินการแพทย์	
																				๑.๑๔ ตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๑ อัตรา
																				เนื่องจากงานส่งเสริมานับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม มีผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ	
																				และเพื่อรองรับกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น	
																				๑.๑๕ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑ อัตรา
																				เนื่องจากงานบริหารงานสาธรณสุข มีผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ	
																				และเพื่อรองรับกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น	
๑																					

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เป็นการวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลไหล่หิน เพื่อให้ทราบว่ามีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ศักยภาพ รวมถึงอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยได้วิเคราะห์ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และประเมินความต้องการกำลังคนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้าจะมีความจำเป็นต้องการใช้กำลังคนประเภทใด (พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง) ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และตำแหน่งใด ที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องใดบ้าง จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของเทศบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น เทศบาลตำบลไหล่หิน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อนำมากำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยเทศบาล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดหน้าที่ให้เทศบาลต่อไป

.....

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลไหล่หิน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบคิดและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๑๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน	๑๕-๒๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๒๕-๓๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ	๓๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๔-๓๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๘-๔๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๗-๔๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๐-๕๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง	๕๔-๕๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๕๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๘

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
เทศบาลตำบลไหล่หิน อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง)เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานปริมาณตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , เทศบาล) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลโดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,เทศบาล) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ.,ก.ท.จ.,ก.อ.บ.ต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , เทศบาล) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาลหรือ เทศบาล) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ เทศบาล) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลไหล่หิน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่ได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลไหล่หิน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลไหล่หิน มีการกำหนดตำแหน่งตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ของเทศบาลตำบลไหล่หิน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปางสามารตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลไหล่หิน

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลไหล่หิน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลไหล่หิน เกิดประโยชน์ ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๒.๒ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลไหล่หินมีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทยและองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว" ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)**ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

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

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง "การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง"

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของ

- องค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลไหล่หินดังนี้

- **พนักงานเทศบาล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้
  - สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
  - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
  - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
  - สายงานทั่วไปได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้
  - กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
  - กลุ่มงานสนับสนุน
  - กลุ่มงานช่าง
- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลไหล่หินเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
  - พนักงานจ้างทั่วไป
  - พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลไหล่หิน ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง

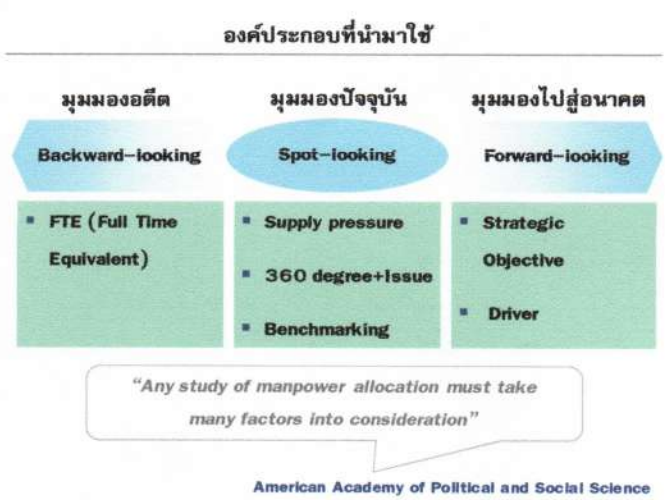


ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลไหล่หินไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)" ได้ดังนี้





การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลไหล่หินที่มีอยู่ดังนี้

<u>กระจกด้านที่ ๑</u> Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลไหล่หิน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลไหล่หินจะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของงานสุขาภิบาล เพื่อแก้ไขปัญหา ให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

<u>กระจกด้านที่ ๒</u> Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลไหล่หิน ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลไหล่หิน ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงานซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

<u>กระจกด้านที่ ๓</u> Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- **พิจารณางานพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลไหล่หิน
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลไหล่หินได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ	
แทนค่า	**๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที**

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลไหล่หิน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลไหล่หิน) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลไหล่หิน (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลไหล่หินพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง
- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศบาลตำบลไหล่หิน รองนายกเทศบาลตำบลไหล่หิน ปลัดเทศบาลตำบลไหล่หินและหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลไหล่หิน เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลเกาะคาแม่ยาว เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

เทศบาลตำบลไหล่หิน อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง			เทศบาลตำบลเกาะคาแม่ยาว อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
ปลัด เทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	-	ปลัด เทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	-
			รองปลัด เทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	-
สำนักงานปลัด			**สำนักงานปลัด**		
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-
นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	-	นิติกร (ปก.)	๑	-
นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	-	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ชก.)	๑	-
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก.)	-	๑	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	-
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	-	นักวิชาสาธารณสุข(ชก.)	๑	-
ผอ.ศพด.ทต.ไหล่หิน			นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปก.)	๑	-
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	-	๑	นักวิชาการศึกษา(ชก.)	๑	-
ครู ค.ศ.๒	๒	-	ครู ค.ศ.๑	๑	-
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๒	-	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	-
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ชง.)	-	๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง)	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			**พนักงานจ้างตามภารกิจ**		
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	ผช.นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	-
			พนักงานขับรถยนต์	๑	-
			พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	-
			ผู้ดูแลเด็ก	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป					
คนงานทั่วไป	๑	-			
พนักงานขับรถยนต์	๑	-			
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	-			
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	-			
กองคลัง			**กองคลัง**		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	-	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	-
นักวิชาการคลัง (ชก.)	๑	-	เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	-
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	๑	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	๑	-
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	-			

เทศบาลตำบลไหล่หิน อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง			เทศบาลตำบลเกาะคาแม่ยาว อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
ลูกจ้างประจำ			**ลูกจ้างประจำ**		
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-	นักจัดการงานทั่วไป	๑	-
			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
			ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-
กองช่าง			**กองช่าง**		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	
นายช่างโยธา(ชง.)	๒	-	นายช่างโยธา (ชง.)	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	-			
พนักงานจ้างทั่วไป					
คนงานทั่วไป	๑	-			
พนักงานขับรถยนต์	๑	-			
หน่วยตรวจสอบภายใน			**หน่วยตรวจสอบภายใน**		
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก/ชก.)	๑	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก/ชก.)	-	๑
รวม	**๒๙**	**๔**	**รวม**	**๒๕**	**๓**
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ ทต.ไหลหิน	**๓๓ อัตรา**		รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ ทต.เกาะคาแม่ยาว	**๒๕ อัตรา**	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗(รวมเงินอุดหนุน)			**งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗(รวมเงินอุดหนุน)**		
จำนวน ๔๔,๑๐๐,๐๐๐ บาท			**จำนวน ๓๔,๑๒๕,๐๐๐.-**		
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗(ไม่รวมเงินอุดหนุน)			**งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗(ไม่รวมเงินอุดหนุน)**		
จำนวน ๒๐,๖๘๕,๐๐๐ บาท			**จำนวน ๒๙,๐๐๖,๒๕๐.-**		

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลไหล่หินกับเทศบาลเกาะคาแม่ยาว ซึ่งเป็นเทศบาลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลไหล่หิน จึงยังไม่มีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลไหล่หินได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลไหล่หิน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลไหล่หิน

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลไหล่หินโดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในเทศบาล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลไหล่หิน

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน**ร้อยละสี่สิบ**ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้เทศบาลตำบลไหล่หินสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลไหล่หินสามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลไหล่หินสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลไหล่หินจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลไหล่หิน จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลไหล่หินให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลไหล่หินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลไหล่หินสามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลไหล่หินบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลไหล่หินโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลไหล่หินเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ของเทศบาลตำบลไหล่หิน ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลไหล่หินเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๔.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลไหล่หินตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลไหล่หิน

๓.๔.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลไหล่หิน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๔.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๔.๕ ให้ข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลังสามปี มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานของเทศบาลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่ จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน ประสิทธิภาพการทำงานพนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลังลด-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกลี่ยคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลไหล่หิน

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑๕ ส.ค.๖๖	แต่งตั้งคณะทำงาน	
๒๑ ส.ค.๖๖	ประชุมคณะทำงาน	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
๑๖ ส.ค.๖๖	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลข้างเคียง	เทศบาลตำบลเกาะคาแม่ยาว
๓๑ ส.ค.๖๖	จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๓ – ๒๒ ก.ย.๖๖	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดลำปางพิจารณา	
๒๖ ก.ย.๖๖	ก.ทจ.จังหวัดลำปาง ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
ก.ย.๖๖	จังหวัดจัดส่งมติ ก.ทจ. ให้ เทศบาล	ปลายเดือน ก.ย.๖๖
ก.ย.๖๖	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๙
ต.ค.๖๖	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดลำปาง , อำเภอเกาะคา

<u>หน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล</u>

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และหน้าที่ความรับผิดชอบควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศ ก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ เช่น งานทะเบียนที่ดิน งานการศึกษา งานสาธารณสุข งานการเกษตร

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ มีข้อพิจารณาดังนี้

๑. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การก่อสร้างถนนสะพาน สวนหย่อมสวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย

๒. เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่นงานดับเพลิง

๒.๑ เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก เช่น การจัดให้มีหน่วยบริหารทางสาธารณสุขจัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็กและคนชราเป็นต้น

๒.๒ เป็นงานที่เกี่ยวกับการพาณิชย์ท้องถิ่น หากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการเองอาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควรจะเป็น การจัดตลาดและงานต่างๆ ที่มีรายได้ โดยสามารถเรียกค่าบริการจากประชาชน

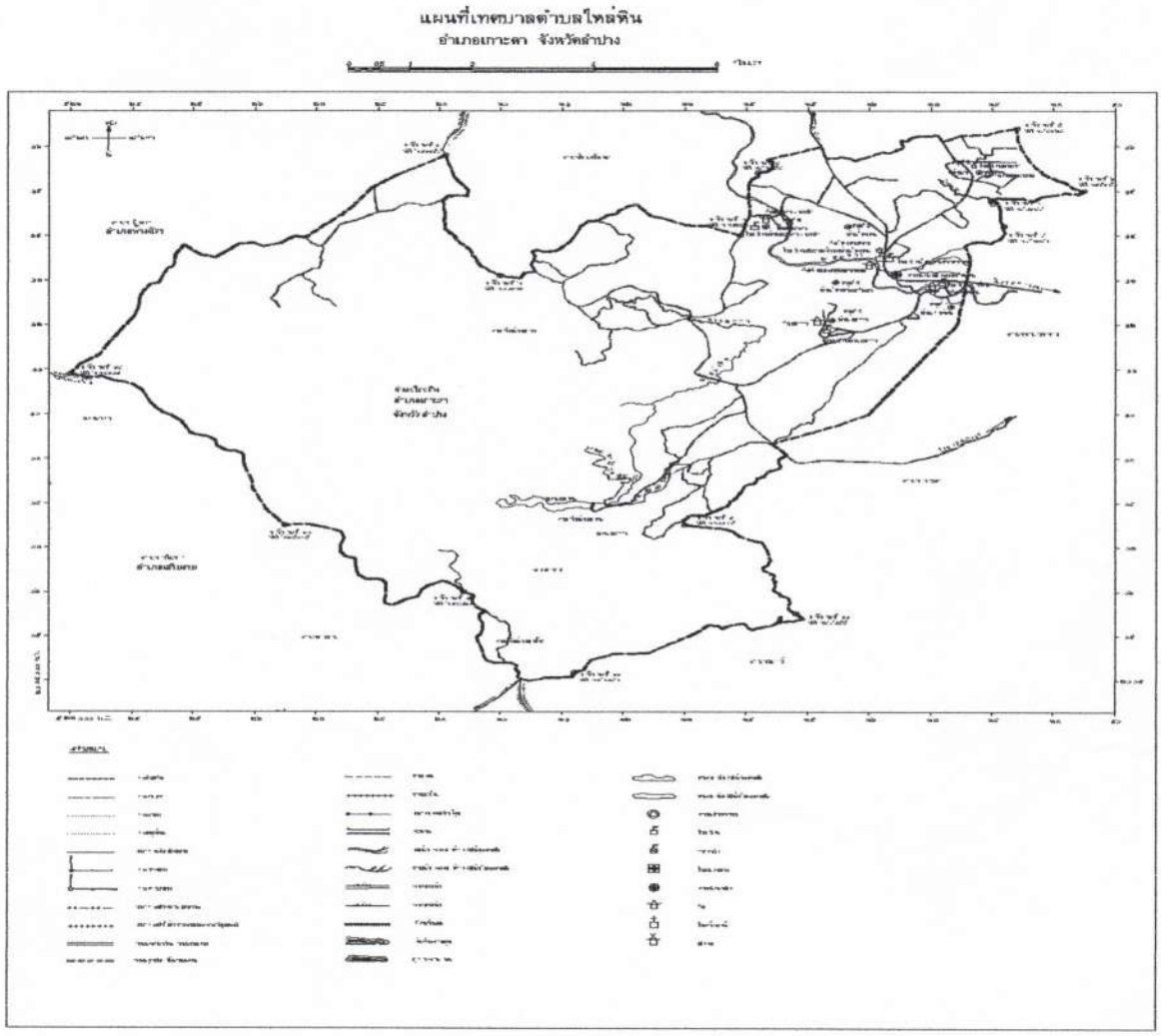
๓. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัด ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๔. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๕. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑) สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลไหล่หิน



สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ สถานที่ตั้ง

เทศบาลตำบลไหล่หิน ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๒ ตำบลไหล่หิน อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของที่ว่าการอำเภอเกาะคา ระยะห่างจากอำเภอประมาณ ๗ กิโลเมตร

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลลำปางหลวง
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลนาแก้ว อำเภอเกาะคา ตำบลทุ่งงาม อำเภอเสริมงาม
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลเกาะคา
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลใหม่พัฒนา อำเภอเกาะคา ตำบลเมืองยาว อำเภอห้างฉัตร

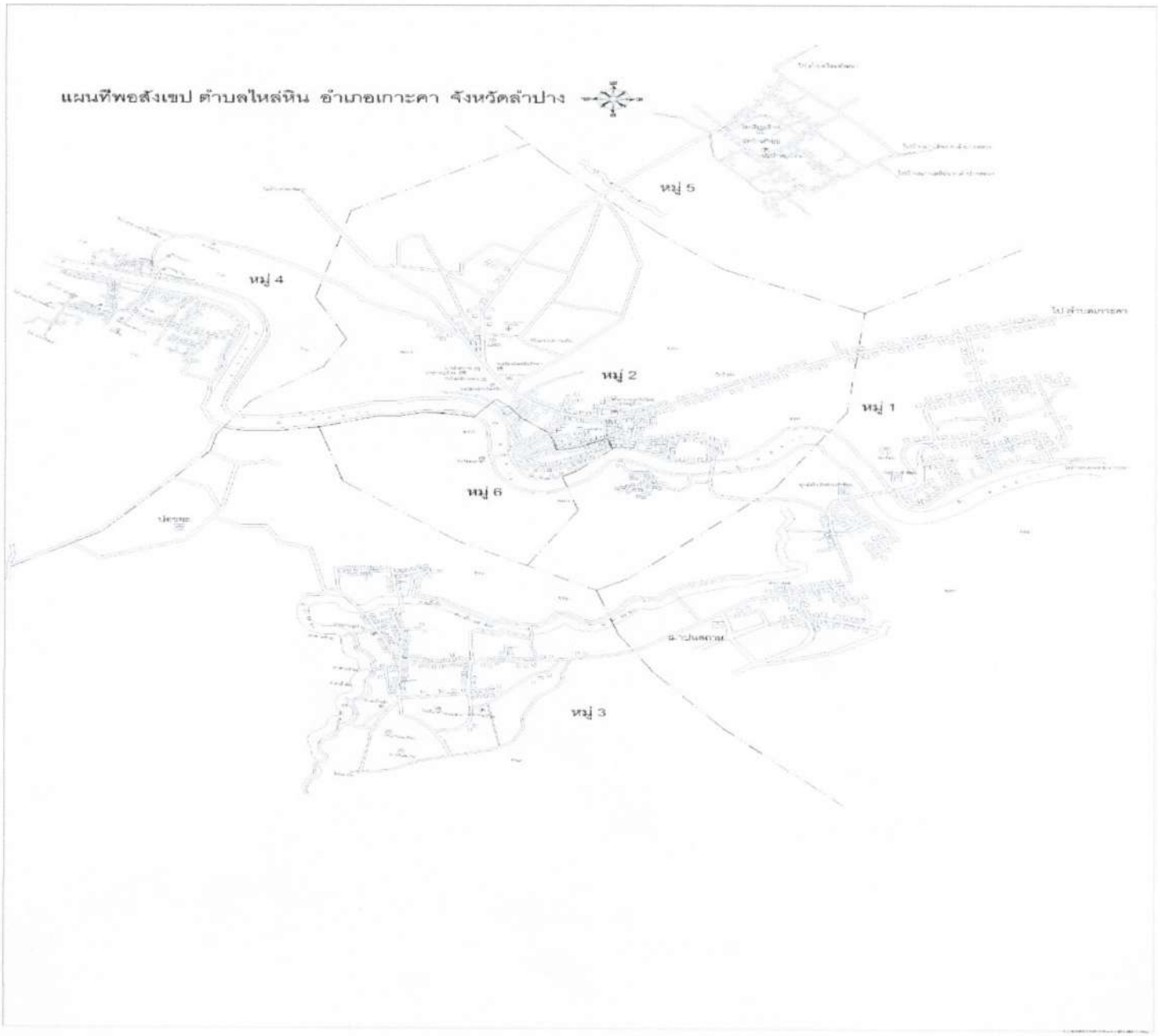
๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ส่วนที่ ๑
สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

เทศบาลตำบลไหล่หิน ตั้งอยู่ที่ บ้านไหล่หิน หมู่ที่ ๒ ตำบลไหล่หิน อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๑๓๘ ตารางกิโลเมตร (๘๖,๒๕๐ ไร่) เป็นเนื้อที่ร้อยละ ๒๕.๐๔ ของพื้นที่อำเภอเกาะคาและมีพื้นที่ป่าสงวนประมาณ ร้อยละ ๖๐ ของพื้นที่ อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเกาะคา ประมาณ ๖.๓ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากศาลากลางจังหวัดลำปางประมาณ ๒๒ กิโลเมตร



๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

เทศบาลตำบลไหล่หิน ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๒ ตำบลไหล่หิน อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของที่ว่าการอำเภอเกาะคา ระยะห่างจากอำเภอประมาณ ๗ กิโลเมตรลักษณะพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบบนเนินสูง และที่ราบลุ่ม มีเชิงเขาทางด้านทิศตะวันตก มีแม่น้ำยาว เป็นแม่น้ำสายหลักไหลผ่านทางทิศใต้ไปด้านทิศเหนือ ไหลลงสู่ตำบลเกาะคา น้ำในแม่น้ำไหลตลอดปี พื้นที่ส่วนใหญ่จึงสามารถเก็บน้ำได้บ้างและต้องอาศัยน้ำฝนเป็นหลัก

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลลำปางหลวง
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลนาแก้ว อำเภอเกาะคา ตำบลทุ่งงาม อำเภอเสริมงาม
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลเกาะคา
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลใหม่พัฒนา อำเภอเกาะคา ตำบลเมืองยาว อำเภอห้างฉัตร

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศจะเปลี่ยนแปลงไปตามฤดูกาล ฤดูหนาวค่อนข้างหนาว ฤดูร้อนอากาศไม่ร้อนจัด มีพายุลมแรง ฤดูฝนมีฝนตกชุก อุณหภูมิโดยเฉลี่ยประมาณ ๓๕ องศาเซลเซียส

๑.๔ ลักษณะของดิน

ตำบลไหล่หินมีลักษณะดินส่วนใหญ่เป็นดินร่วนปนทราย และดินลูกรังประมาณ ๗,๘๓๐ ไร่ ราษฎรประกอบอาชีพเกษตรกรรม ร้อยละ ๙๐ ของประชากรทั้งหมดในเขตแยกเป็นที่นา ๕,๖๕๐ ไร่

๑.พืชไร่ ๑,๒๐๕ ไร่

๒.ไม้ผล ๗๕๒ ไร่

๓.ไม้ยืนต้น ๑๘๕ ไร่

๔.พืชผัก ๔๖ ไร่

เทศบาล ๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

ตำบลไหล่หินแบ่งเขตการปกครองตามลักษณะการปกครองท้องที่ ออกเป็น ๖ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านเข้าซ้อน

หมู่ที่ ๒ บ้านไหล่หิน

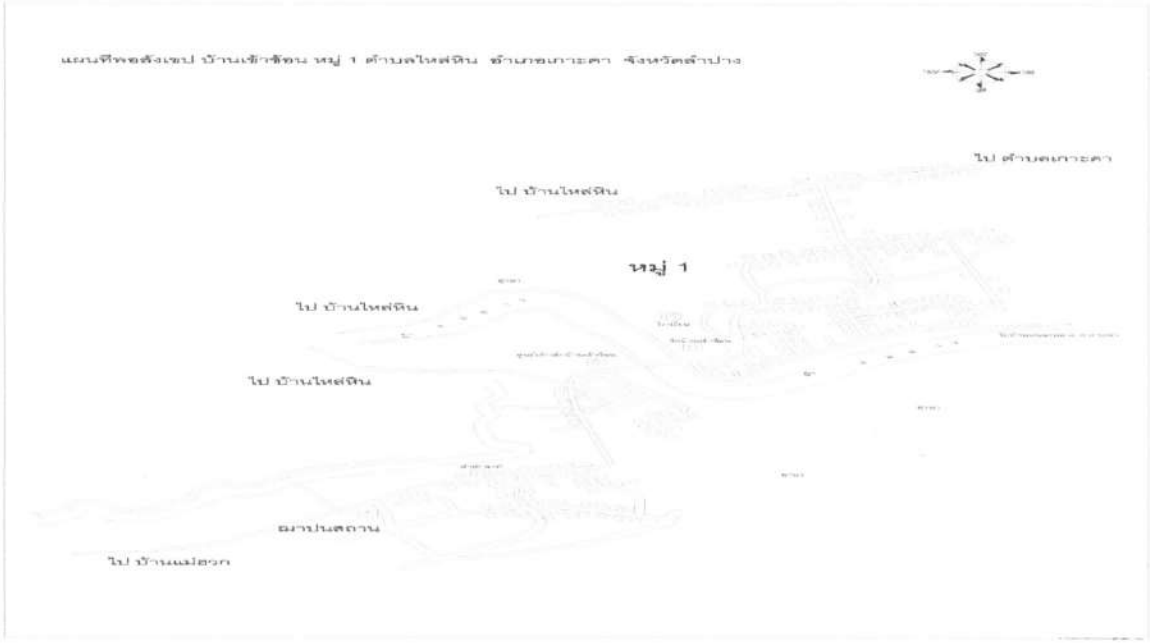
หมู่ที่ ๓ บ้านแม่ฮวก

หมู่ที่ ๔ บ้านมะกอก-นาบัว

หมู่ที่ ๕ บ้านกิ่ว

หมู่ที่ ๖ บ้านไหล่หินตะวันตก

หมู่ที่ ๑ บ้านเข้าซ้อน



บ้านเข้าซ้อน ตั้งอยู่ หมู่ที่ 1ตำบลไหล่หิน อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง มีเนื้อที่ 13125 ไร่ หรือประมาณ 21 ตารางกิโลเมตร พระเมือง อุชุจาโร เจ้าอาวาสวัดเข้าซ้อนได้เล่าประวัติความเป็นมาของหมู่บ้าน ในปี พ.ศ. 2549 ว่าในปี พ.ศ. 2400 หรือประมาณ 160 ปี ก่อนที่จะตั้งเป็นหมู่บ้านเข้าซ้อนนั้น ได้มีเกาะอยู่ 2 เกาะ ที่มีหาดทรายสีขาวเกิดขึ้นในลำน้ำแม่ยาว จากการที่เกาะ 2 เกาะเกิดขึ้นพร้อมกันนี้เอง ผู้คนจึงเลือกกันเกาะซ้อนจากนั้นจึงเริ่มมีผู้ตนเข้ามาอาศัยอยู่เต็มพื้นที่แล้ว จึงได้มีการขยายพื้นที่บ้านเรือนและพื้นที่ทำมาหากินบริเวณบ้านสบฮวก และบ้านแพะ ขากนั้นก็มีการรวมตัวกันเป็นหมู่บ้านเข้าซ้อน และมีการรวมตัวกันเป็นตำบลไหล่หินขึ้น โดยมีกำนันคนแรกของตำบล ชื่อกำนันท้าว ก่องแก้ว เมื่อมีการก่อเกิดบ้านเข้าซ้อนขึ้นจึงได้มีการสร้างวัดบ้านเข้าซ้อนและไดมีการก่อตั้งโรงเรียนแห่งแรกขึ้นเป็นโรงเรียนแห่งแรกของตำบล ชื่อว่าโรงเรียนบ้านเข้าซ้อน ตั้งภายในหมู่บ้าน บ้านเข้าซ้อนมีน้ำแม่ยาวไหลผ่านไว้ใช้เพื่อการดำรงชีวิต อุปโภค บริโภค ในอดีตผู้คนภายในหมู่บ้านเข้าซ้อน มีอาชีพ ทำนา ทำสวน ทำไร่อ้อย เข้าป่า และปลูกผักปลอดสารพิษเพื่อดำรงชีวิต ซึ่งปัจจุบันชาวบ้านเข้าซ้อนก็ยังมีวิถีชีวิตเช่นเดียวกับบรรพบุรุษต่างกันแต่เพียงเทคโนโลยีและการสื่อสารที่เจริญก้าวหน้าขึ้นเท่านั้นการเมือง/การปกครอง

หมู่ที่ ๑ บ้านเข้าซ้อน

นายนันทพงษ์ ขันตรี ผู้ใหญ่บ้าน เบอร์โทร ๐๙๓-๐๓๕๘๖๖๔
นางสาวรสอุบล ฉันโท ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เบอร์โทร ๐๘๐-๐๘๑๙๓๔๒
นายธิติ ดวงไชย ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเบอร์โทร ๐๙๘-๘๑๖๒๗๒๐

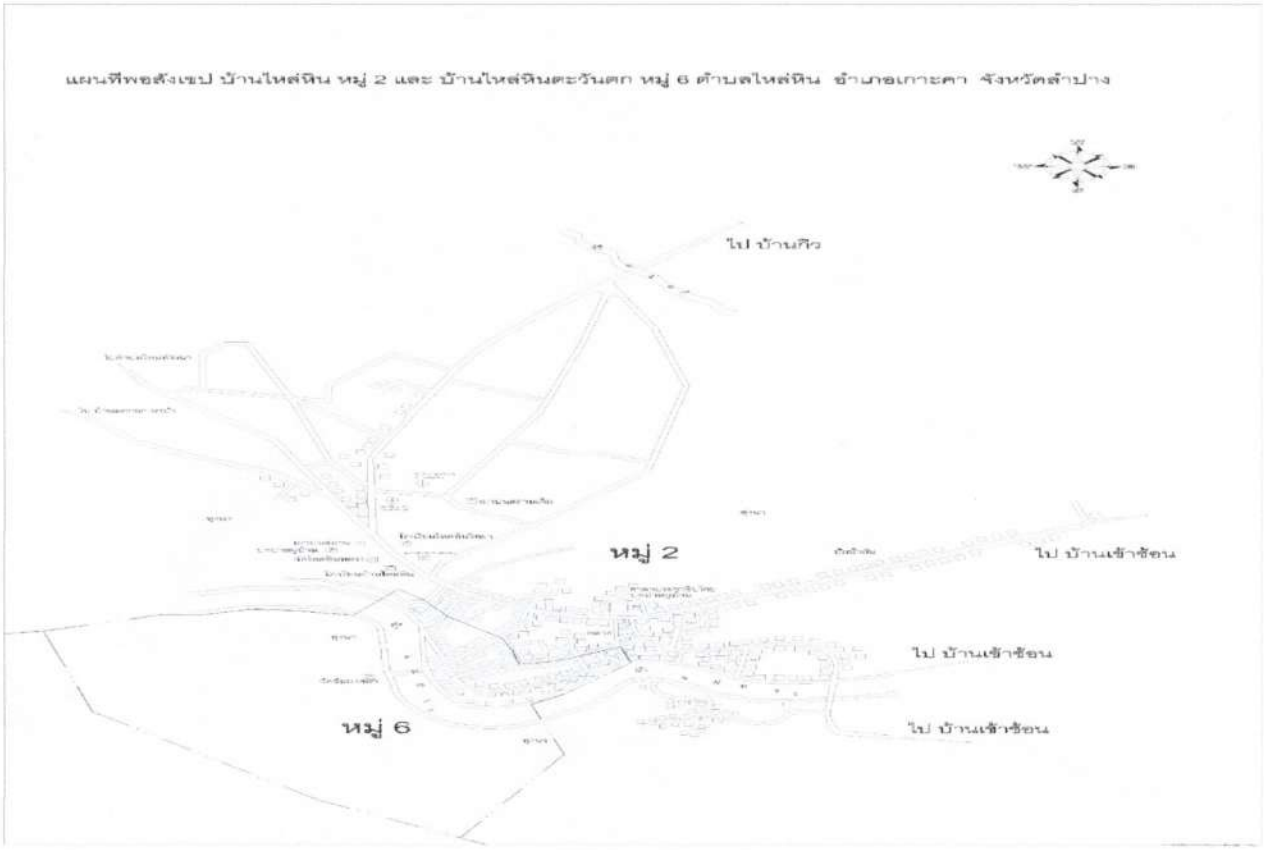
ข้อมูลจำนวนประชากรของ หมู่ที่ ๑ บ้านเข้าซ้อน รวมทั้งสิ้น ๑,๒๒๕คน

เพศชาย ๖๐๔ คน
เพศหญิง ๖๒๑ คน

จำนวนครัวเรือน ๔๒๑ ครัวเรือน

(ข้อมูล ณ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖)

หมู่ที่ ๒ บ้านไหล่หิน



บ้านไหล่หิน หมู่ที่ ๒ เป็นหมู่บ้านเก่าแก่ที่มีแม่น้ำยาวไหลผ่านหล่อเลี้ยงการเพาะปลูกและชีวิตของชาวไหล่หิน จัดตั้งหมู่บ้านเมื่อ พ.ศ.๒๕๐๒ มีพื้นที่ประมาณ ๑,๒๐๐ ไร่ เป็นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การเพาะปลูก ทำการเกษตร ในเอกสารของพ่อหนานจันทร์ ครุขยัน กล่าวว่าในอดีตบ้านไหล่หินปกครองแบบพญา และเมื่อ ๒๕๔๖ บ้านไหล่หินได้แยกออกเป็น ๒ หมู่บ้านคือบ้านไหล่หินและบ้านไหล่หินตะวันตกเนื่องมีประชากรที่หนาแน่น

การเมือง/การปกครอง

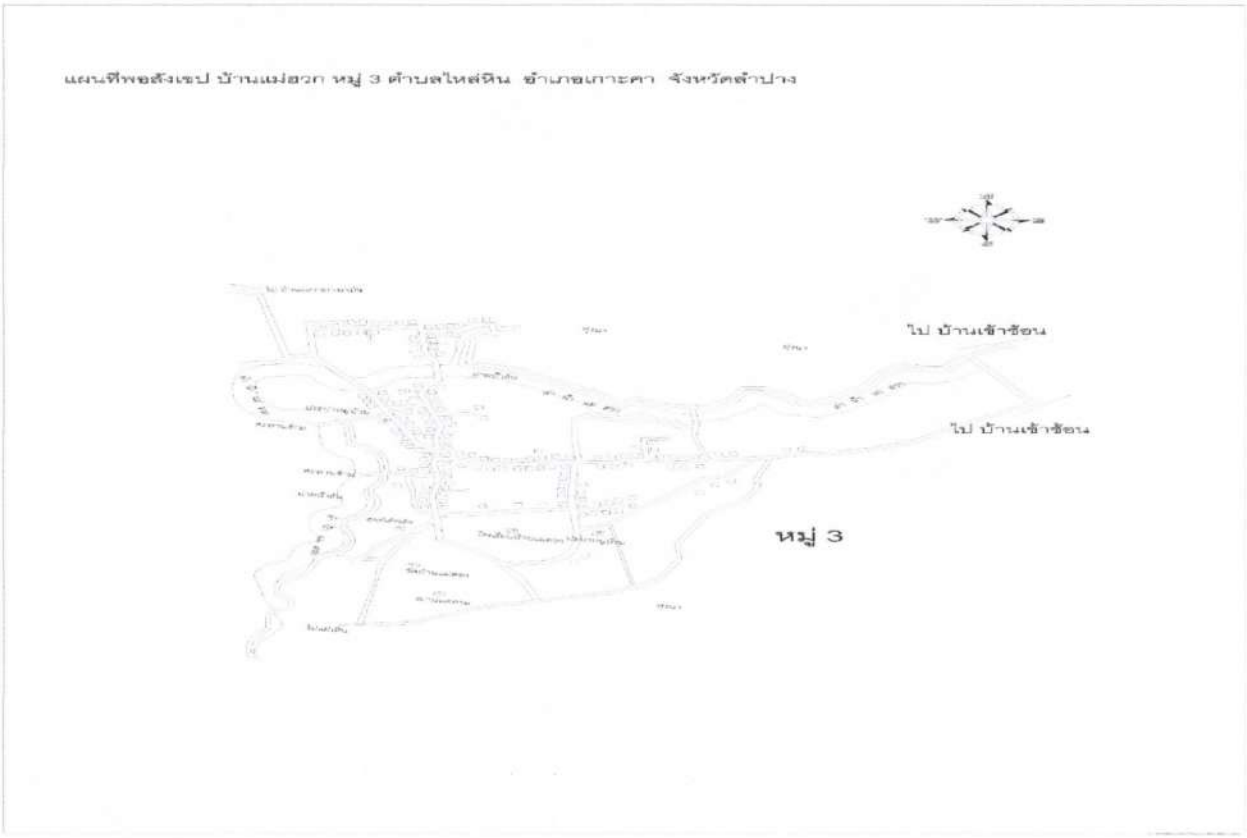
นายไชยยา	ศิริวงค์	ผู้ใหญ่บ้าน
นายเอกจรินทร์	สว่างสุข	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
นายรุ่งอรุณ	สมณา	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

ข้อมูลจำนวนประชากรของ หมู่ที่ ๒ บ้านไหล่หิน รวมทั้งสิ้น ๑,๐๔๑ คน

เพศชาย	๕๐๐ คน
เพศหญิง	๕๔๑ คน
จำนวนครัวเรือน	๔๕๐ ครัวเรือน

(ข้อมูล ณ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖)

หมู่ที่ ๓ บ้านแม่ฮวก



เมื่อปี พ.ศ.๒๔๗๘ ชาวบ้านป่าไผ่หลวงจำนวน ๑๗ หลังคาเรือน ได้พากันอพยพลี้ภัยมารวมกันอยู่กับหมู่บ้านนี้ โดยการนำของ นายมา วะระ บ้านแม่ฮวก หมู่ที่ ๓ ตำบลไหล่หิน อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง พื้นที่ ๑,๘๗๕ ตารางกิโลเมตร พื้นที่อยู่อาศัย ๓๔๕ ไร่ พื้นที่ทำการเกษตร ๑,๕๓๐ ไร่ เป็นหมู่บ้านที่ตั้งอยู่สองฝั่งของลำน้ำแม่ฮวก ซึ่งไหลมาทางทิศตะวันตกผ่านเข้าหมู่บ้านค่อนไปทางทิศเหนือเล็กน้อย ได้รับการจัดตั้งเป็นหมู่บ้าน อพป. ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการจัดตั้งหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง (ระยะที่ ๒ ครั้งที่ ๑๘) ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๒๘

การเมือง/การปกครอง

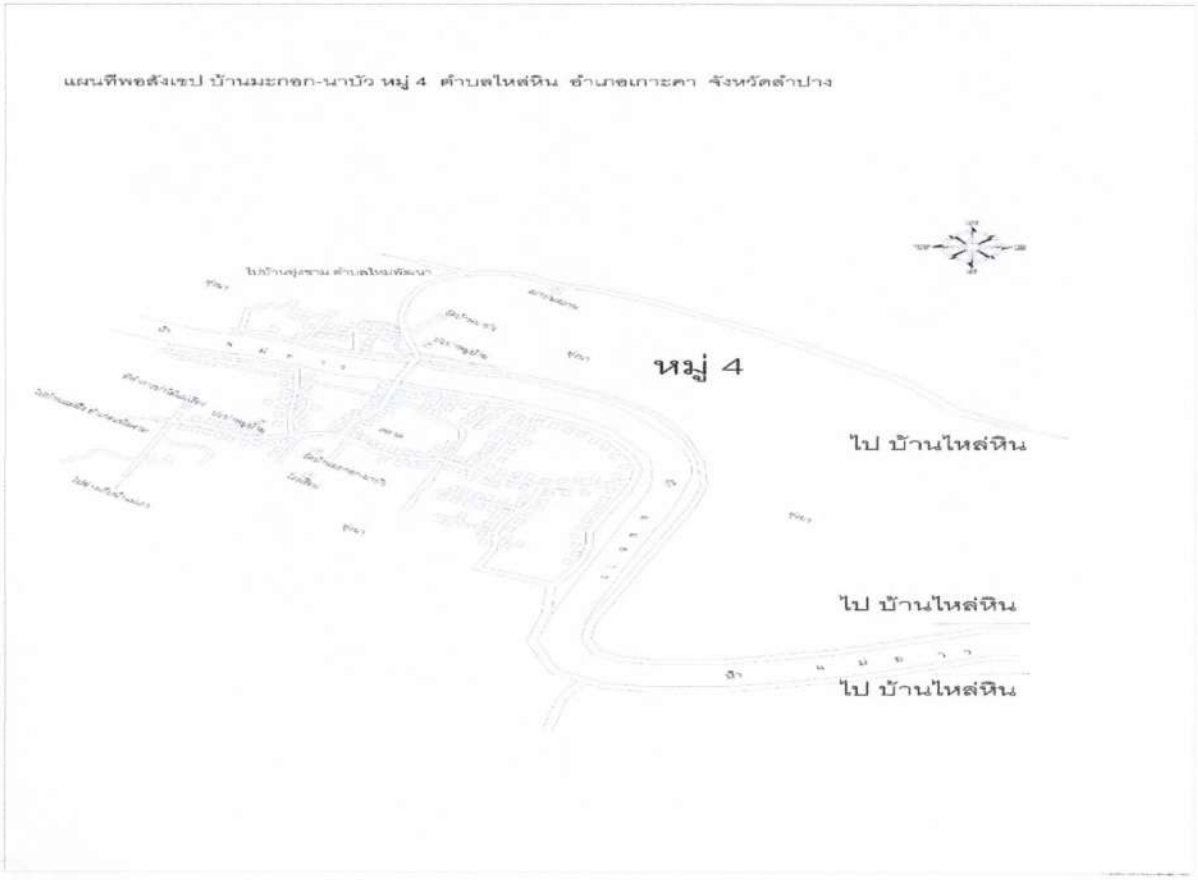
๑.นายอุดม จำปา กำนัน ตำบลไหล่หิน เบอร์โทร ๐๙๓-๐๓๕๘๖๖๔
๒.นางสุภา เตวี ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เบอร์โทร ๐๙๓-๐๓๕๘๖๖๔
๓.นายประเสริฐ สมะทารี ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เบอร์โทร ๐๙๓-๐๓๕๘๖๖๔

ข้อมูลจำนวนประชากรของ หมู่ที่ ๓ บ้านแม่ฮวก รวมทั้งสิ้น ๘๑๔ คน

เพศชาย	๓๙๐	คน
เพศหญิง	๔๒๔	คน
จำนวนครัวเรือนเท่ากับ	๒๖๓	หลังคาเรือน

(ข้อมูล ณ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖)

หมู่ที่ ๔ บ้านมะกอก-นาบัว



บ้านมะกอก-นาบัว ก่อตั้งหมู่บ้านเมื่อ พ.ศ.๒๔๐๗ มีพื้นที่ประมาณ ๒,๔๕๐ ไร่ (๓.๙ ตารางกิโลเมตร) เป็นที่ราบลุ่มเขตชุมชนป่าสงวน โดยส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ที่ได้รับการพัฒนามาบ้างแล้วในระดับหนึ่ง เนื่องด้วยเศรษฐกิจชุมชนที่เกิดจากการทำเกษรตเช่น ข้าวโพด มันสะปะหลัง และบ้านะกอกยังมีต้นไม้ใหญ่ซึ่งมีขนาดใหญ่ที่สุดในพื้นที่ ชาวบ้านจึงได้ตั้งเป็นบ้านมะกอก และต่อจากนั้นมีชาวบ้านกลุ่มอพยบมาจากเชียงแสน มาตั้งถิ่นฐานอยู่ริมฝั่งแม่น้ำยาวซึ่งติดกับทุ่งนาและหนองน้ำมีดอกบัว ชาวบ้านจึงได้รวมตัวกันเป็นหมู่บ้าน และปี ๒๕๔๗ ได้มีหัวหน้ากลุ่มหมู่บ้านที่รวมตั้งกันจึงได้กำหนดจัดตั้งหมู่บ้านเป็นบ้านมะกอก-นาบัว สืบเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน

การเมือง/การปกครอง

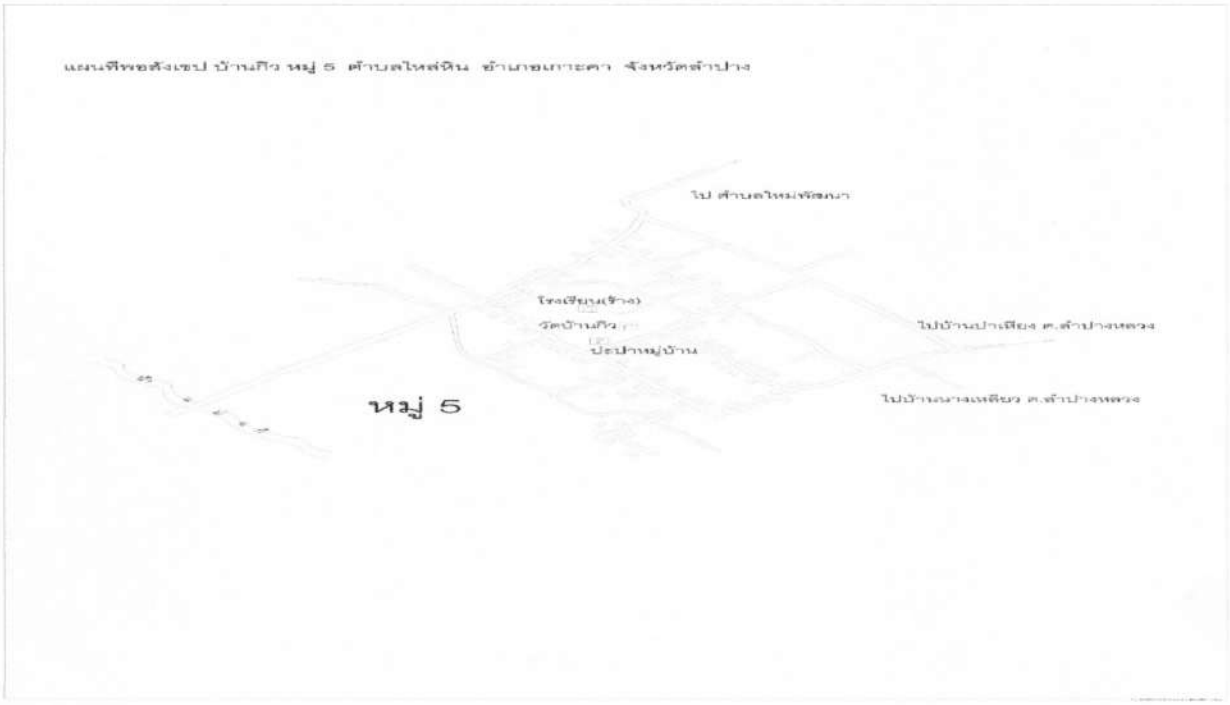
๑.นายเกรียงไกร	จำปา	ผู้ใหญ่บ้าน
2.นายวสันต์	ตาวันสี	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
3.นายสุวิทย์	นำนนท์	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
4.นายธนวัฒน์	มารแก้ว	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

ข้อมูลจำนวนประชากรของ หมู่ที่ ๔ บ้านมะกอก-นาบัว รวมทั้งสิ้น ๙๖๑ คน

เพศชาย	๔๖๗	คน
เพศหญิง	๔๙๔	คน
จำนวนครัวเรือนเท่ากับ	๓๒๐	หลังคาเรือน

(ข้อมูล ณ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖)

หมู่ที่ ๕ บ้านกิ่ว



จัดตั้งหมู่บ้านเมื่อ พ.ศ.๒๕๒๓ พื้นที่ทั้งหมด ๓,๐๙๘ ไร่ หรือ ๔,๙๕๗ ตารางกิโลเมตร เป็นที่ราบลุ่ม พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ภาคเกษตรกรรม ก่อนจะได้ชื่อว่าบ้านกิ่ว ครั้งแรกเกิดจากการอพยพมาทำไร่ทำนา มารวมตัวกันเป็นกลุ่มเล็กๆ และได้เกิดสงครามขึ้น เจ้าพระยาเมืองลำปางและเจ้าพระยาเมืองเชียงใหม่ นัดเป็นจุดนัดหมาย เรียกว่า “กิ่วหนองมิว” ซึ่งต่อมาได้มีคนมาอาศัยรวมกันได้ตั้งชื่อว่าบ้านกิ่ว เป็นหมู่บ้านเล็กๆ ครั้งแรกได้สร้างวัดขึ้น ชื่อว่า “วัดแม่แก้” ตั้งอยู่หลายปีต่อมาได้ชำรุดทรุดโทรม ก็เปลี่ยนมาสร้างวัดใหม่ ชื่อว่า “วัดบ้านกิ่ว” และต่อมาอีกหลายปีได้ย้ายวัดจากวัดกิ่วมาเป็นวัดอัมพวนารามในปัจจุบัน

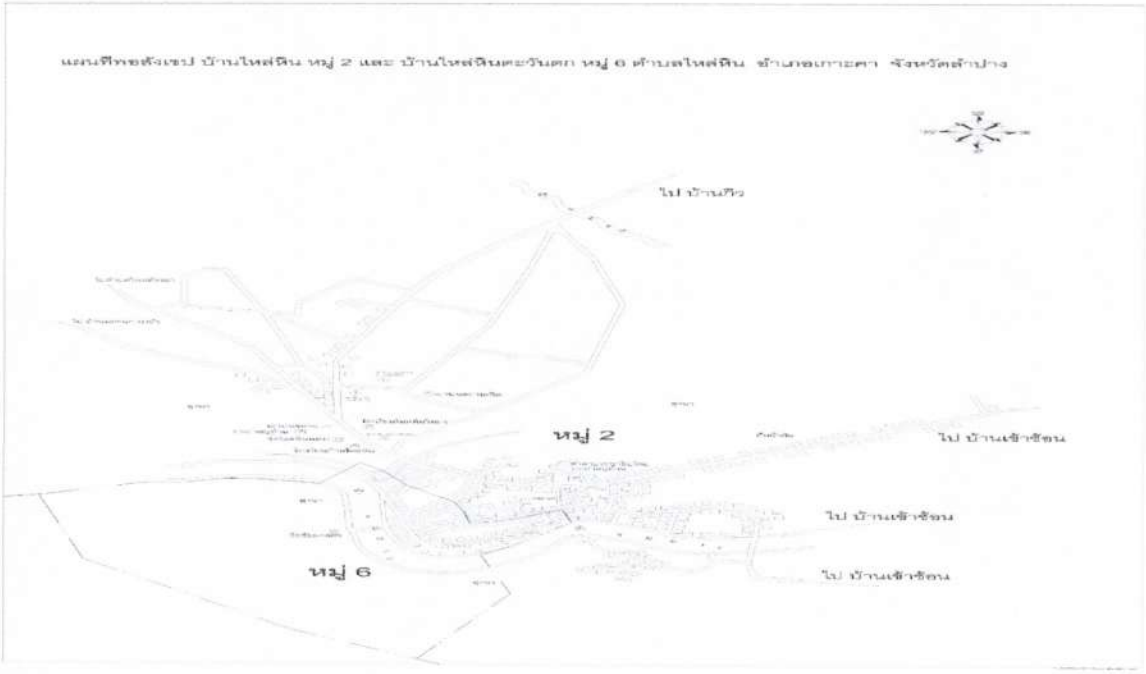
การเมือง/การปกครอง

๑.นายทรงพล โยสิทธิ์ ผู้ใหญ่บ้าน
2.นางสาวสุจิพร ขันทา ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
3.นายอุดมศักดิ์ ตุ่มเงิน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

ข้อมูลจำนวนประชากรของ **หมู่ ๕ บ้านกิ่ว** **รวมทั้งสิ้น ๔๕๑ คน**

เพศชาย ๒๑๕ คน
เพศหญิง ๒๓๖ คน
จำนวนครัวเรือนเท่ากับ ๑๖๔ หลังคาเรือน
(ข้อมูล ณ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖)

หมู่ที่ ๖ บ้านไหล่หินตะวันตก



บ้านไหล่หินตะวันตก ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๖ ตำบลไหล่หิน อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง เนื้อที่ทั้งหมด ๑,๖๓๐ ไร่ แบ่งเป็นพื้นที่การเกษตรจำนวน ๕๓๐ ไร่ ลักษณะภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบและติดแม่น้ำ โดยลักษณะภูมิอากาศในหมู่บ้านมี ๓ ฤดูกาลคือ ฤดูร้อน ฤดูฝน และฤดูหนาว ซึ่งส่วนใหญ่ในหมู่บ้านจะมีอากาศร้อนและมีมีฝนตกปริมาณปานกลาง เป็นหมู่บ้านที่แยกมาจาก บ้านไหล่หิน หมู่ที่ ๒ ตำบลไหล่หิน แต่เดิมเป็นหมู่บ้านที่เก่าแก่ มีลำน้ำแม่ยาวไหลผ่านหล่อเลี้ยงชีวิตผู้คนไหล่หินมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวในภาษาพูด ด้วยสำเนียงที่แตกต่างแปลกไปจากหลายพื้นที่ในจังหวัดลำปาง แต่ถ้านับผู้คนที่ศรัทธาในบารมีหลวงพ่อครูบามหาป่าเกสรปัญโญแห่งวัดไหล่หินหลวงแล้วยิ่งขยายพื้นที่ไปไกลมากกว่านี้ทาก ในอดีตอาชีพหลักของคนไหล่หินคือทำนาข้าวและทำไร่อ้อย ปลูกฝ้ายและทอผ้าเป็นกิจกรรมประจำที่ว่างเว้นจากการทำนา ในราวปี พ.ศ. ๒๕๒๐ ผู้ชายในบ้านไหล่หินก็หันไปขายแรงงานในต่างประเทศ นับตั้งแต่นั้นมาชีวิตคนไหล่หินก็เริ่มมีการเปลี่ยนแปลง มีเงินจากต่างประเทศเข้ามา จนเป็นการพัฒนาในชุมชนอีกรูปแบบหนึ่ง ต่อมาเมื่อเดือนเมษายน ๒๕๕๐ สมัยนายละเอียด บุญเรือง เป็นผู้นำหมู่บ้านดำรงตำแหน่งกำนันตำบลไหล่หิน บ้านไหล่หินจึงได้แยกออกเป็นสองหมู่บ้านจึงเป็นที่มาของบ้านไหล่หินตะวันตกอยู่จนปัจจุบันนี้

การเมือง/การปกครอง

1.นายวรัญญู	มุตตะ	ผู้ใหญ่บ้าน
2.นาง วันเพ็ญ	ผดุงเชื้อ	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
3.นาย สุเกียรติ	นิวาโต	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

ข้อมูลจำนวนประชากรของ หมู่ที่ ๖ บ้านไหล่หิน รวมทั้งสิ้น ๖๘๘ คน

เพศชาย	๓๑๓	คน
เพศหญิง	๓๗๕	คน
จำนวนครัวเรือนเท่ากับ	๒๒๗	หลังคาเรือน

(ข้อมูล ณ ๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔)

๒.๒ การเลือกตั้ง

เทศบาลตำบลไหล่หิน ประกอบด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น

๑)	นายมงคล	แผ่นคำ	นายกเทศมนตรีตำบลไหล่หิน
๒)	นายมงคล	ชำนาญการ	รองนายกเทศมนตรีตำบลไหล่หิน
๓)	นายสุนันท์	เกษณา	รองนายกเทศมนตรีตำบลไหล่หิน
๔)	นายสนั่น	บุญเรือง	ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีตำบลไหล่หิน
๕)	นายไพโรจน์	ดวงไชย	เลขานุการนายกเทศมนตรีตำบลไหล่หิน

สมาชิกสภาเทศบาลตำบลไหล่หิน มีสมาชิกสภาเทศบาล จำนวน ๑๒ คน ประกอบด้วย

๑.	นายสุเชาวน์	เชียงพรหม	ประธานสภาเทศบาลตำบลไหล่หิน
๒.	นายธนบัตร	จักร์คำ	รองประธานสภาเทศบาลตำบลไหล่หิน
๓.	นายธีรชัย	ศรีวิชัย	สมาชิกสภาเทศบาลตำบลไหล่หิน เขต ๑
๔.	นายสุวรรณ	ศรีวิชัย	สมาชิกสภาเทศบาลตำบลไหล่หิน เขต ๑
๕.	นายชาญยุทธ	ไชยานนท์	สมาชิกสภาเทศบาลตำบลไหล่หิน เขต ๑
๖.	นายประเสริฐ	นิวาโต	สมาชิกสภาเทศบาลตำบลไหล่หิน เขต ๑
๗.	นายสุธรรม	จำปา	สมาชิกสภาเทศบาลตำบลไหล่หิน เขต ๑
๘.	นางลำดวน	จินา	สมาชิกสภาเทศบาลตำบลไหล่หิน เขต ๑
๙.	นางสิริกร	จินะการ	สมาชิกสภาเทศบาลตำบลไหล่หิน เขต ๒
๑๐.	นางสาวปาลิดา	จำปา	สมาชิกสภาเทศบาลตำบลไหล่หิน เขต ๒
๑๑.	นายปฐมภพ	อภิวงค์	สมาชิกสภาเทศบาลตำบลไหล่หิน เขต ๒
๑๒.	นายประดิษฐ์	เรืองฤทธิ์	สมาชิกสภาเทศบาลตำบลไหล่หิน เขต ๒
	* นายสง่า	แก้วมารัตน์	เลขานุการสภาเทศบาลตำบลไหล่หิน

๓.ประชากร

ตารางที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร		
			ชาย	หญิง	รวม
๑	บ้านเข้าซ้อน	๔๒๑	๖๐๔	๖๒๑	๑,๒๒๕
๒	บ้านไหล่หิน	๔๕๐	๕๐๐	๕๔๑	๑,๐๔๑
๓	บ้านแม่ฮวก	๒๖๓	๓๙๐	๔๒๔	๘๑๔
๔	บ้านมะกอก - นาบัว	๓๒๐	๔๖๗	๔๙๔	๙๖๑
๕	บ้านกิ่ว	๑๖๔	๒๑๕	๒๓๖	๔๕๑
๖	บ้านไหล่หินตะวันตก	๒๒๗	๓๑๓	๓๗๕	๖๘๘
รวม		**๑,๘๕๔**	**๒,๔๘๙**	**๒,๖๙๑**	**๕,๑๘๐**

ที่มา : ข้อมูลประชากรตามทะเบียนราษฎร์ พ.ศ. ๒๕๖๖

๔.สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

ประชาชนตำบลไหล่หินอ่านออกเขียนได้ร้อยละ ๙๐ และตำบลไหล่หิน มีสถานศึกษาดังนี้

๔.๑.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลไหล่หิน ๑ แห่ง ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๒

๔.๑.๒ โรงเรียนในเขตตำบลไหล่หิน จำนวน ๒ แห่ง ประกอบด้วย

- โรงเรียนไหล่หินราชบำรุง ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๒ บ้านไหล่หิน
- โรงเรียนไหล่หินวิทยา ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๒ บ้านไหล่หิน

๔.๒ สาธารณสุข

ตำบลไหล่หินมีระบบส่งเสริมและบริการสาธารณสุข ดังนี้

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไหล่หิน (รับผิดชอบเขตเทศบาลฯ ๖ หมู่บ้าน)
- ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน (ศสมช.) ประจำหมู่บ้าน จำนวน ๖ แห่ง
- กองทุนหลักประกันสุขภาพ ระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่เทศบาลตำบไหล่หิน จำนวน ๑ แห่ง

* **<u>หมายเหตุ</u>** ปัจจุบันโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไหล่หิน ตั้งอยู่ในพื้นที่เทศบาลตำบลไหล่หิน โดยมีที่ตั้งอยู่ใน ม.๒ บ้านไหล่หิน

๔.๓ อาชญากรรม

ในพื้นที่ตำบลไหล่หินมีที่ทำการตำรวจบ้าน ๑ แห่ง อยู่หมู่ที่ ๒ และมีป้อมตำรวจเพื่อเป็นจุดสกัดและประสานงานของตำรวจบ้าน ๑ แห่ง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ สำหรับปัญหาอาชญากรรมส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นในพื้นที่เป็นคดีลักทรัพย์เล็กน้อย

๔.๔ การสังคมสงเคราะห์

ตำบลไหล่หิน มีการจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุ โดยจัดตั้งเป็นโรงเรียนผู้สูงอายุ เพื่อให้การช่วยเหลือดูแลผู้สูงอายุและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ผู้สูงอายุ พร้อมทั้งสวัสดิการมีการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพสำหรับคนพิการ จำนวน ๒๕๔ ราย ผู้สูงอายุจำนวน ๑,๓๑๕ ราย และผู้ป่วยเอดส์ จำนวน ๒๒ ราย

๕. ระบบโครงสร้างพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง การเดินทางไปต่างอำเภอ ตำบลไหล่หินมีรถรับจ้างประจำทาง จากตัวอำเภอเกาะคา ไปอำเภอเมืองลำปาง และการคมนาคมในตำบลและภายนอกตำบลอาศัยการคมนาคมทางบกเป็นหลัก ซึ่งมีทั้งถนนลาดยาง (แอสฟัลท์ติก) ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนแอสฟัลท์ติกคอนกรีต สำหรับเส้นทางสำคัญ ได้แก่

- เส้นทางไหล่หิน– อำเภอเกาะคา มีระยะทาง ๗ กิโลเมตร
- เส้นทางสายเกาะคา – ลำปาง (ศรีชุม) ระยะทาง ๒๒ กิโลเมตร

๕.๒ การไฟฟ้า ครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน แต่มีบางครัวเรือนที่ปลูกสร้างใหม่ต้องขอต่อกับข้างบ้าน สำหรับไฟฟ้าส่องสว่างยังมีบางส่วนที่ยังไม่ทั่วถึง เนื่องจากอยู่พื้นที่ป่าสงวน และยังไม่ได้ขยายพื้นที่เขตไฟฟ้า

๕.๓ การประปา การประปาเป็นระบบประปาหมู่บ้าน ซึ่งทุกหมู่บ้านมีระบบประปา แต่ปัญหาที่พบมักเกิดจากน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภคในช่วงฤดูแล้ง ระบบประปาค่อนข้างเก่าเสื่อมโทรม และน้ำดิบบางส่วนปนเปื้อนหินปูน

๕.๔ โทรศัพท์บ้านและโทรศัพท์สาธารณะอยู่ในพื้นที่ให้บริการของบริษัททีทีแอนด์ที จำกัดมหาชน และโทรศัพท์เคลื่อนที่อยู่พื้นที่ให้บริการระบบ CAT, AIS True Move และ Dtac มีสัญญาณครอบคลุมทุกพื้นที่

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์ ตำบลไหล่หินไม่มีที่ทำการไปษณีย์

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร การเกษตรประชาชนส่วนใหญ่ปลูกข้าว ข้าวโพด มันสำปะหลัง และถั่วลิสง

หมู่ที่	ทำนา(ไร่)		ข้าวโพด(ไร่)		มันสัมปะหลัง(ไร่)		ยางพารา(ไร่)		อื่น ๆลำใย(ไร่)	
ข้อมูล	จำนวนครัวเรือน	พื้นที่เพาะปลูก	จำนวนครัวเรือน	พื้นที่เพาะปลูก	จำนวนครัวเรือน	พื้นที่เพาะปลูก	จำนวนครัวเรือน	พื้นที่เพาะปลูก	จำนวนครัวเรือน	พื้นที่เพาะปลูก
๑	๓๐๐	๑,๕๐๐	๒๗	๑๗๖	๑๐	๔๓	๑	๕	๓๐	๕๐
๒	๓๒๐	๑,๒๐๐	๑๖	๑๗๙	๑๐	๗๓	-	-	๑๕	๒
๓	๒๐๐	๑,๒๐๐	๒๓	๑๕๗	๒๒	๑๔๓	๑	๕	๒๐	๕๐
๔	๒๕๐	๑,๐๐๐	๕๑	๖๒๕	๑๑๔	๑,๔๑๐	๕	๑๐๐	๖๐	๑๒๐
๕	๑๐๔	๗๐๐	-	-	-	-	-	-	๓๐	๕
๖	๑๘๐	๕๓๐	๕	๓๘	๕	๓๑	-	-	๒๑	๑๓๐
รวม	๑,๓๕๔	๖,๑๓๐	๑๒๒	๑,๑๗๕	๑๖๑	๑,๗๐๐	๗	๑๑๐	๑๗๖	๓๕๗

๖.๒ การประมง การประมงเป็นการประมงในครัวเรือนดำเนินการในอ่างเก็บน้ำแม่น้ำแม่ฮวก แม่เหิน แม่เถาและตามแหล่งน้ำตามธรรมชาติ

๖.๓ การปศุสัตว์ ในพื้นที่มีการเลี้ยงสัตว์เช่น วัว กระบือ ไก่ เป็ด เป็นการเลี้ยงสัตว์ไว้สำหรับใช้งานและการดำรงชีพเบื้องต้น

๖.๔ การบริการ ไม่มีการบริการ

๖.๕ การท่องเที่ยว เทศบาลตำบลไหล่หิน มีศักยภาพทางด้านท่องเที่ยว ทั้งในด้านวัฒนธรรมและด้านแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและที่สำคัญที่สุดซึ่งนับได้ว่าเป็นเอกลักษณ์และสร้างชื่อเสียงเป็นอย่างยิ่ง คือ ผ้าทอกี่กระตุก ในส่วนของปูชนียสถานที่สำคัญ ได้แก่ วัดไหล่หินหลวง ซึ่งทางเทศบาลตำบลไหล่หินกำลังเร่งบูรณะปรับปรุงให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวของตำบลต่อไป ในด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวของตำบล ได้มีมิติและแผนงานที่จะเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยวของตำบลกับการพัฒนาสินค้าของที่ระลึกจากงานแฮนด์เมก ผ้าทอกี่กระตุก โดยการพัฒนาศูนย์แสดงสินค้างานฝีมือและงานหัตถกรรมของตำบลไหล่หินอย่างสมบูรณ์แบบและน่าแวะชมเลือกซื้อหาเพิ่มขึ้น

๖.๖ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

หัตถกรรมและอุตสาหกรรม ได้แก่ ผ้าทอกี่กระตุก การทำผลิตภัณฑ์จากไม้กวาดจากขวดพลาสติก การเลี้ยงกบ เครื่องจักรสาน เนื่องจากเป็นหมู่บ้านที่มีผลิตภัณฑ์มากมาย จึงมีการสร้างอาชีพเป็นรองหลังจากการเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร

หมู่ที่ ๑ บ้านเข้าช้อน มีสินค้าชุมชนที่สำคัญ โดยอาชีพส่วนใหญ่ของประชาชนใน หมู่ที่ ๑ คือ อาชีพทำการเกษตร,การปศุสัตว์และอาชีพรับจ้างทั่วไปรายได้ของประชาชนในหมู่บ้านจึงไม่แน่นอน การเสริมสร้างรายได้ของแต่ละครอบครัวขึ้นอยู่กับผู้นำครอบครัวเป็นหลัก

กลุ่มและเครือข่ายชุมชนในหมู่บ้าน

- กลุ่มแม่บ้าน จำนวนสมาชิก ๒๐๐ คน
- กลุ่มเมล็ดพันธุ์ข้าว จำนวนสมาชิก ๒๐ คน
- กลุ่มเพาะเห็ด จำนวนสมาชิก ๒๐ คน
- กลุ่มธนาคารขยะรีไซเคิล จำนวนสมาชิก ๑๑๐ คน
- กลุ่มทำปุ๋ยหมัก จำนวนสมาชิก ๗๕ คน

หมู่ที่ ๒ บ้านไหล่หิน มีสินค้าชุมชน โดยอาชีพส่วนใหญ่ของประชาชนใน หมู่ที่ ๒ คือ อาชีพเพาะปลูกทำการเกษตร และอาชีพด้านปศุสัตว์ เช่นเดียวกับหมู่ที่ ๑

กลุ่มและเครือข่ายชุมชนในหมู่บ้าน

- กลุ่มดอกไม้ประดิษฐ์ จำนวนสมาชิก ๒๒ คน
- กลุ่มธนาคารขยะรีไซเคิล จำนวนสมาชิก ๑๙ คน
- กลุ่มวิสาหกิจชุมชน (โคขุน) จำนวนสมาชิก ๗ คน
- กลุ่มทอผ้าผู้สูงอายุ จำนวนสมาชิก ๖ คน
- กลุ่มเพาะเห็ดนางฟ้า จำนวนสมาชิก ๑๕ คน
- กลุ่มเลี้ยงไก่ จำนวนสมาชิก ๑๒ คน
- กลุ่มเลี้ยงจิ้งหรีด จำนวนสมาชิก ๑ คน
- กลุ่มปุ๋ยหมัก จำนวนสมาชิก ๒๐ คน
- กลุ่มสมุนไพรหมอพื้นบ้าน จำนวนสมาชิก ๑๕ คน
- กลุ่มสตรีเย็บผ้า จำนวนสมาชิก ๗ คน

หมู่ที่ ๓ บ้านแม่ฮวก มีสินค้าชุมชนที่สำคัญได้แก่ “ไม้กวาดทางมะพร้าวจากขวดพลาสติก” โดยอาชีพส่วนใหญ่ของประชาชนใน หมู่ที่ ๓ คือ อาชีพทางเกษตรกรรมและค้าขายบางส่วน โดยลักษณะภูมิประเทศเป็นชุมชนที่มีพื้นที่ขนาดไม่ใหญ่นัก

กลุ่มและเครือข่ายชุมชนในหมู่บ้าน

- กลุ่มของชำร่วยและดอกไม้ประดิษฐ์ จำนวนสมาชิก ๓๐ คน
- กลุ่มวิสาหกิจชุมชนเลี้ยงวัว จำนวนสมาชิก ๓๐ คน
- กลุ่มธนาคารขยะรีไซเคิล จำนวนสมาชิก ๒๒๗ คน
- กลุ่มทำไม้กวาดจากขวดพลาสติก จำนวนสมาชิก ๓๐ คน
- กลุ่มเลี้ยงกบ จำนวนสมาชิก ๑๑ คน

- กลุ่มปลูกข้าวโพด จำนวนสมาชิก ๕ คน
- กลุ่มปลูกมันสำปะหลัง จำนวนสมาชิก ๕ คน
- กลุ่มปลูกผักปลอดสารพิษ จำนวนสมาชิก ๑๐ คน
- กลุ่มปุ๋ยหมัก จำนวนสมาชิก ๒๐ คน
- กลุ่มเลี้ยงไก่ จำนวนสมาชิก ๒๐ คน
- กลุ่มลำใย จำนวนสมาชิก ๖๐ คน
- กลุ่มเลี้ยงไส้เดือน จำนวนสมาชิก ๑๐ คน
- กลุ่มเกษตรปลูกข้าวนาปี จำนวนสมาชิก ๔ คน
- กลุ่มเมล็ดพันธุ์ข้าว จำนวนสมาชิก ๓ คน
- กลุ่มทำนา จำนวนสมาชิก ๒๒๐ คน

หมู่ที่ ๔ บ้านมะกอก – นาบัว โดยอาชีพส่วนใหญ่ของประชาชนใน หมู่ที่ ๔ คือ อาชีพเพาะปลูกทำการเกษตร และอาชีพด้านปศุสัตว์ เช่นเดียวกับหมู่ที่ ๑-๒

กลุ่มและเครือข่ายชุมชนในหมู่บ้าน

- กลุ่มรัฐวิสาหกิจชุมชนเลี้ยงวัว จำนวนสมาชิก ๑๑ คน
- กลุ่มข้าวโพด จำนวนสมาชิก ๑๐ คน
- กลุ่มเลี้ยงไก่ จำนวนสมาชิก ๑๕ คน
- กลุ่มเย็บจักรอุตสาหกรรม จำนวนสมาชิก ๑๔ คน
- กลุ่มธนาคารขยะรีไซเคิล จำนวนสมาชิก ๑๐๒ คน

หมู่ที่ ๕ บ้านกิ่ว มีสินค้าชุมชนที่สำคัญได้แก่ “ลูกประครบสมุนไพร” ส่วนอาชีพส่วนใหญ่ของประชาชนใน หมู่ที่ ๗ คือ อาชีพเกษตรกรรมและหัตถกรรมงานฝีมือแกะสลักรองลงมา

กลุ่มและเครือข่ายชุมชนในหมู่บ้าน

- กลุ่มนวดแผนไทย จำนวนสมาชิก ๒๐ คน
- กลุ่มปุ๋ยเคมี จำนวนสมาชิก ๒๒ คน
- กลุ่มธนาคารขยะรีไซเคิล จำนวนสมาชิก ๕๑ คน
- กลุ่มทำขนมไทย จำนวนสมาชิก ๒๐ คน
- กลุ่มเลี้ยงวัว จำนวนสมาชิก ๒๕ คน
- กลุ่มสานตะกร้า จำนวนสมาชิก ๒๐ คน

หมู่ที่ ๖ บ้านไหล่หินตะวันตก มีสินค้าชุมชนที่สำคัญได้แก่ *“ผ้าทอพื้นเมือง (ผ้าทอกี่กระตุก)”* หมู่บ้านแห่งนี้มีประชาชนอยู่หนาแน่น จึงมีความหลากหลายในการประกอบอาชีพ ซึ่งนอกจากส่วนภาคเกษตรแล้ว ก็จะเป็นแรงงานหมุนเวียนทั่วไป

กลุ่มและเครือข่ายชุมชนในหมู่บ้าน

- กลุ่มผ้าทอพื้นเมือง จำนวนสมาชิก ๑๒ คน
- กลุ่มดอกไม้ประดิษฐ์ จำนวนสมาชิก ๒๒ คน
- กลุ่มเลี้ยงวัว จำนวนสมาชิก ๒๐๐ คน
- กลุ่มธนาคารขยะรีไซเคิล จำนวนสมาชิก ๘๐ คน

๖.๘ แรงงาน ได้แก่ แรงงานเป็นแรงงานภาคการเกษตร แรงงานฝีมือด้านผ้าทอและการประดิษฐ์ และแรงงานก่อสร้าง ซึ่งในพื้นที่จะประกอบด้วยแรงงานทางภาคการเกษตรเป็นอันดับหนึ่งและรองลงมาเป็นแรงงานด้านฝีมือแกะสลัก สำหรับแรงงานก่อสร้างมีจำนวนไม่มาก

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา ประชาชนตำบลไหไล่หิน ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ ๙๘ %

๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

๑) ประเพณีสรงน้ำพระธาตุวัดเข้าช้อน หมู่ที่ ๑

๒) ประเพณีสรงน้ำพระธาตุวัดไหล่หินหลวง หมู่ที่ ๒

๓) ประเพณีสรงน้ำพระธาตุแม่ฮวก หมู่ที่ ๓

๔) ประเพณีสรงน้ำพระธาตุวัดมะกอก-นาบัว หมู่ที่ ๔

๕) ประเพณีสลากภัตร

๖) ประเพณีลอยกระทง

๗) งานประเพณีปีใหม่เมือง (แห่ไม้ค้ำศรี)

๘) งานประเพณีรุกขมูล

๙) งานประเพณีเปรตพี

๑๐) งานประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาที่มีลักษณะเด่น เช่น ผ้าทอกี่กระตุก การเกษตรแบบดั่งเดิม สมุนไพร หมอเป่ารักษาโรค

๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก ผลิตภัณฑ์ไม้แกะสลัก เช่นไม้กวาดทางมะพร้าวจากขวดพลาสติกต่าง ๆ ดอกไม้ประดิษฐ์ ผ้าทอพื้นเมือง

๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

๘.๑ น้ำ

ตำบลไหล่หิน มีแม่น้ำยาว เป็นแม่น้ำสายหลัก โดยประชาชนได้ใช้ประโยชน์ในการทำการเกษตร การประมง ตลอดทั้งปีและยังมีแม่น้ำ แหล่งน้ำ อื่น ๆ ดังนี้

-ราษฎรในเขตเทศบาลมีน้ำประปาใช้แล้วประมาณ ๑๐๐ %

-ประปาหมู่ที่ ๑ ใช้แหล่งน้ำดิบจาก แม่น้ำยาว

-ประปาหมู่ที่ ๒ และหมู่ที่ ๖ ใช้แหล่งน้ำดิบจาก แม่น้ำยาว

-ประปาหมู่ที่ ๓ ใช้แหล่งน้ำดิบจาก ลำห้วยแม่ฮวก

-ประปาหมู่ที่ ๔ ใช้แหล่งน้ำดิบจาก แม่น้ำยาว

-ประปาหมู่ที่ ๕ ใช้แหล่งน้ำดิบจาก ลำห้วยแม่แก้

-ส่วนใหญ่การใช้น้ำจะไม่เพียงพอ ในฤดูแล้ง

๘.๒ ป่าไม้

ป่าไม้ในพื้นที่ตำบลแบ่งออกเป็น ๒ ลักษณะคือ ป่าไม้ตามธรรมชาติและป่าชุมชน โดยสภาพป่าเป็นป่าผสมหลายชนิด ประกอบด้วยป่าเต็งรัง ป่าเบญจพรรณ ป่าดิบเขา ป่าดิบชื้น และป่าสนเขา พรรณไม้โดยทั่วไปประกอบด้วย เหียง พลวง เต็ง รัง รกฟ้ายางตะแบก แดงประดู่ และป่าชุมชนบ้านหนองถ้อย หมู่ที่ ๓ โดยเนื้อที่ ๘,๗๕๐ (ไร่) ร้อยละ ๔.๗ ของอำเภอเกาะคาเป็น ป่าเบญจพรรณ ป่าเต็งรัง พื้นที่เกษตรและพื้นที่ชุมชน

๘.๓ ภูเขา

ในพื้นที่ตำบลไหล่หิน เป็นพื้นที่ราบสลับกับภูเขา เช่น แม่เหิน หมู่ที่ ๓ บ้านแม่ฮวก แม่เถา หมู่ที่ ๔ บ้านมะกอก-นาบัว

๘.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตำบลไหล่หินเป็นชุมชนมีมีลักษณะชุมชนชนบท มีสภาพพื้นที่ที่ใกล้แนวเขา ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญคือ ป่าไม้ ลำน้ำ

คุณภาพทรัพยากรธรรมชาติจัดอยู่ในคุณภาพที่ดี สภาพอากาศโดยปกติจะมีอากาศที่ดี ยกเว้นในช่วงฤดูแล้งที่ประสบปัญหาหมอกควันไฟ เต็มพื้นที่

๓.การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ดำเนินการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคาม หรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่างๆ ของตำบลไหล่หิน รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ของเทศบาลตำบลไหล่หิน อันเป็นสภาวะภายในท้องถิ่น ซึ่งเป็นการประเมินสถานภาพขององค์กรในปัจจุบัน โดยใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis /Dermand (Demand Analysis) Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์เปลี่ยนแลงที่มีผลต่อการพัฒนา สำหรับผลการวิเคราะห์ ศักยภาพ SWOT ANALYSIS TECHNIC ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต ของเทศบาลตำบลไหล่หิน ด้วยเทคนิค SWOT ANALYSIS ดังนี้

๑) การวิเคราะห์ (SWOT) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Analysis)

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness =W)
1. ผู้บริหารมีนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน 2. ทำเลที่ตั้งภูมิศาสตร์เหมาะสม สามารถเชื่อมโยงการขนส่งระหว่างอำเภอเกาะคา/อำเภอห้างฉัตร/อำเภอเสริมงาม/อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน/อำเภอเมือง และระหว่างจังหวัดลำปาง/จังหวัดลำพูน	๑.พื้นที่ตำบลไหล่หินเป็นพื้นที่กว้าง การบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่ทั่วถึง ๒.งบประมาณของ เทศบาลตำบลไหล่หินมีไม่เพียงพอต่อการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานได้ทั่วถึงในระยะเวลาอันสั้น ๓.มีบุคลากรด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานไม่เพียงพอ

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (External Analysis)

โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threata =T)
๑.ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น อบจ.ลำปาง กรมชลประทาน สนง.ทรัพยากรบาดาล สนง.ทรัพยากรน้ำ กรมโยธาธิการ และ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นต้น	๑. ระเบียบ กฎหมาย วิธีปฏิบัติมีการเปลี่ยนแปลง ๒. สถานการทางการเมือง เศรษฐกิจ ทางภาครัฐทำให้งบประมาณอุดหนุนมีการเปลี่ยนแปลง ๓. การบริหารงานของท้องถิ่นมีความเสี่ยงเนื่องจากการตีความของตัวบทกฎหมายของท้องถิ่นและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินบางครั้งมักจะสวนทางกัน

๒) การวิเคราะห์ (Swot) ด้านสิ่งแวดล้อม

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Analysis)

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness =W)
๑. ตำบลไหล่หินมีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย ๒. มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและโบราณสถานที่เก่าแก่ในพื้นที่	๑. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นป่าไม้ และสลับกับภูเขา และมีปัญหาความแห้งแล้งของพื้นที่ทำการเกษตร ๒. แหล่งท่องเที่ยวทั้งทางธรรมชาติและโบราณ สถานไม่ได้รับการพัฒนาและอนุรักษ์อย่างถูกต้อง

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (External Analysis)

โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threata =T)
๑. นโยบายภาครัฐมุ่งเน้นด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลและยั่งยืน ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดที่เน้นการท่องเที่ยวเป็นโอกาสในการพัฒนาท้องถิ่น	๑. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเริ่มขาดแคลนด้วยภัยธรรมชาติ ๒.ปัญหาหมอกควันไฟ และการลักลอบเผาในที่สาธารณะ

๓) การวิเคราะห์ Swot ด้านสังคม

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Analysis)

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness =W)
๑.เป็นชุมชนที่เป็นแบบชนบทดั้งเดิมมีความเป็นเครือญาติและมีความเอื้ออาทรต่อกัน ๒.มีวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นล้านนาที่งดงาม ๓.เป็นพื้นที่ที่ไม่เสี่ยงต่อสาธารณภัยเช่น โคลนถล่ม น้ำท่วมขังในเวลานาน	๑.ขาดการสืบทอดศิลป วัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒.การย้ายถิ่นของวัยแรงงานทำให้ในชุมชนมีวัยพึ่งพิงเป็นจำนวนมาก ๓. เป็นพื้นที่ที่อาจเกิดโรคระบาดได้ง่ายเนื่องจากมีการไหลเวียนของประชาชนในพื้นที่ เช่น กลุ่มผู้ขายยาสมุนไพรไปขายในพื้นที่ต่างจังหวัดและอาจเป็นพาหะในแพร่ระบาดของโรคได้ เช่น ไข้เลือดออก

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (External Analysis)

โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threata =T)
๑. มีหน่วยงานให้บริการด้านสุขภาพในพื้นที่ เช่น รพ.สต. และ อสม. และคลินิคเอกชน ๒.มีหน่วยงานภาครัฐและสถาบันการศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่และที่ใกล้เคียงให้การสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่น	๑. สถานการณ์โรคระบาด เช่น ไข้เลือดออก ไข้หวัดสายพันธุ์ใหม่, เชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด-๑๙)

๔) การวิเคราะห์ (Swot) ด้านเศรษฐกิจ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Analysis)

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness =W)
๑. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตรอินทรีย์และการเกษตรปลอดสารเคมี ๒. มีพื้นที่การเกษตรค่อนข้างมาก ๓.กลุ่มอาชีพเกิดขึ้นในชุมชน เช่นกลุ่มคนพิการผลิตดอกไม้ ทำปุ๋ยจากไส้เดือนดิน ๔.ตำบลไหล่หินมีตลาดภายในสำหรับกลุ่มอาชีพบางกลุ่ม	๑. แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ ๒.การเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และไม่ครบวงจร ๓. ขาดการสืบทอด การเรียนรู้การทอผ้า ๔. ขาดการรวมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจหรือรับบริการ ๕. พื้นที่อยู่ห่างไกลจากเส้นทางการสัญจรและการเชื่อมโยงระหว่างจังหวัด ๖.คนรุ่นใหม่ไปทำงานนอกพื้นที่

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (External Analysis)

โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threata =T)
๑.มีหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนด้านอาชีพ เช่น สนง.การเกษตรอำเภอ ปศุสัตว์ สนง.พัฒนาชุมชนอำเภอเกาะคา, กรมพัฒนาสังคมและมนุษย์ เป็นต้น ๒. รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาความยากจนและเศรษฐกิจชุมชน/ครัวเรือน	๑. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ๒.ปัญหาเรื่องโรคระบาดในพื้นและในสัตว์เลี้ยง ๓. สถานการณ์แข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มที่ทวีความรุนแรงขึ้น ๔. การเคลื่อนย้ายแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ ภาคการเกษตร ๕. กระแสโลกาภิวัฒน์

๕) การวิเคราะห์ Swot ด้านการบริหารและการพัฒนาองค์กร

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Analysis)

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness =W)
๑. มีความเป็นอิสระในการบริหารงบประมาณ การจัดเก็บรายได้ และยังได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลอีกจำนวนหนึ่ง ๒. มีโครงสร้างและกระบวนการบริหารงานที่ไม่ซับซ้อน ทำให้การบริหารงานง่ายและรวดเร็ว	๑. บุคลากรที่มีอยู่ ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๒. การประสานงานระหว่างส่วนราชการทั้งในพื้นที่ ตำบล อำเภอและจังหวัด ยังขาดประสิทธิภาพ ๓. เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ต่างๆ ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (External Analysis)

โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threata =T)
๑.รัฐบาลเน้นการให้สิทธิเสรีภาพแก่ประชาชน ส่งเสริมการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชน	๑.มีภารกิจที่พร้อมที่จะถ่ายโอนหลายๆอย่างที่จะถ่ายโอนให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในปริมาณมากแต่ภารกิจนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีงบประมาณและทรัพยากรบุคคลในการดำเนินการ

-ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขต เทศบาลตำบลไหล่หิน จากการได้ทำประชาคมชุมชนและใช้ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) และข้อมูลการจัดทำแผนแม่บทของเทศบาลตำบลไหล่หิน สรุปได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลไหล่หิน ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน **๑.๑ เส้นทางการคมนาคมไม่สะดวก** <u>ลักษณะของปัญหา</u> - พื้นที่ตำบลไหล่หินเป็นพื้นที่กว้าง และเป็นพื้นที่การเกษตร ประชาชนส่วนใหญ่มีการสัญจรเข้าพื้นที่การเกษตรทำให้ถนนชำรุด ทำให้การเดินทางสัญจรและขนถ่ายสินค้าทางการเกษตรไม่สะดวก	-พื้นที่ทุกหมู่บ้านในเขต เทศบาลยังประสบปัญหาการคมนาคมไม่สะดวก	- เทศบาล จัดงบประมาณในการก่อสร้างและปรับปรุงตลอดจนซ่อมแซมถนนในเขตเทศบาลตำบลไหล่หิน อย่างต่อเนื่องรวมทั้งก่อสร้างถนนคอนกรีต/ลาดยางเพิ่มขึ้น
๑.๒ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ <u>ลักษณะของปัญหา</u> - ไฟฟ้าสาธารณะในชุมชนซึ่งไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน อาจก่อให้เกิดอาชญากรรม ความเสียหายแก่ทรัพย์สินของประชาชนได้	- พื้นที่ทุกชุมชนในเขตเทศบาล	- เทศบาล ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
๑.๓ ปัญหาน้ำสำหรับการอุปโภคบริโภค <u>ลักษณะของปัญหา</u> - ระบบประปาที่มีอยู่ขณะนี้ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้ของราษฎร และระบบประปายังไม่ได้มาตรฐาน เนื่องจากท่อประปายังเป็นรูปแบบเดิม มีขนาดเล็ก ทำให้การการจ่ายน้ำประปาเป็นไปได้อย่างเชื่องช้า - ไม่มีภาชนะสำหรับเก็บกักน้ำเพื่อการบริโภค	- พื้นที่ทุกชุมชนในเขตเทศบาล	- การปรับปรุงซ่อมแซมระบบประปาของหมู่บ้าน - จัดหาภาชนะเก็บน้ำ

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลไหล่หินขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๑.๔ ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ลักษณะของปัญหา - โครงการสูบน้ำด้วยระบบไฟฟ้าในพื้นที่มีการสูบน้ำเพื่อปล่อยให้เกษตรกรในระยะทางไกลได้ไม่ทั่วถึง เนื่องจากพื้นที่ทำการเกษตรเป็นพื้นที่สูง	- พื้นที่ในเขตเทศบาล.	-เทศบาลประสานของบสนับสนุนการก่อสร้างสถานีสูบน้ำแห่งใหม่เพิ่มเติม -เทศบาล.จัดสรรงบประมาณให้การในการขุดลอก ห้วย,หนอง,คลอง,บึง ในพื้นที่การเกษตร, คลองส่งน้ำ,คลองระบายน้ำ
๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ **ลักษณะของปัญหา** - ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกรทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจหรือรับบริการ - ขาดการรวมกลุ่มอาชีพทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจหรือรับบริการ - ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ - การผูกขาดผลิตผลทางการเกษตร - ขาดแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อการเกษตร	- ประชากรวัยทำงานไปทำงานนอกพื้นที่ - เยาวชนบางส่วนที่จบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้นไป - กลุ่มสตรี/กลุ่มแม่บ้านที่ต้องการอาชีพเสริม	- เทศบาล.จัดฝึกอบรมอาชีพให้แก่ราษฎร - ส่งเสริมให้ราษฎรรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ - สนับสนุนงบประมาณและวิทยาการเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการประกอบอาชีพ

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองท่าบ่อขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๓. ปัญหาด้านสังคม **ลักษณะของปัญหา** - ปัญหายาเสพติดระบาดในกลุ่มวัยทำงาน เยาวชน และนักเรียน - ปัญหาอาชญากรรม การทะเลาะวิวาท ซึ่งเกิดจากการดื่มสุราและของมึนเมา ทำให้ขาดสติ คึกคะนอง - ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การลักขโมย	- ประชาชน เยาวชน และนักเรียนในเขตเทศบาลตำบลไหล่หิน	- นโยบายของรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยให้เทศบาล.ดำเนินการเชิงรุกร่วมกับฝ่ายปกครองและตำรวจ ในการป้องปราม ตรวจค้น จับกุมผู้เสพ/ผู้ค้า และบำบัดกลุ่มผู้ติดยาและกลุ่มเสี่ยง - แต่งตั้ง อปพร.ปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยในเทศกาลต่างๆ - งบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยเพิ่มขึ้น
๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร **ลักษณะของปัญหา** - งบประมาณมีไม่เพียงพอ - ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครอง	- ผู้บริหาร/สมาชิกสภาฯ/พนักงานและพนักงานจ้างของเทศบาล	- จัดสรรงบประมาณในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน - เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการ - การอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนด้านการเมือง การปกครอง
ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลไหล่หินขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	**พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย**	**การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต**

๕. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม **ลักษณะของปัญหา** - สถานที่ใช้บริการด้านข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง ไม่มีห้องสมุด/แหล่งเรียนรู้/ที่อ่านหนังสือพิมพ์หมู่บ้าน - กระแสโลกาภิวัฒน์และการสื่อสารไร้พรมแดนนำวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีอิทธิพลต่อสังคมและครอบครัว ทำให้ละทิ้งวัฒนธรรมดั้งเดิม - ขาดการให้ความรู้ทางศาสนาและพัฒนาจริยธรรมแก่ประชาชน	- เด็กและเยาวชน - นักเรียนในสถานศึกษา - เด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	- เทศบาล.จัดสรรงบประมาณในการส่งเสริม ฟื้นฟู ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี อันดีงามของท้องถิ่น - จัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างแหล่งเรียนรู้ประจำตำบล/ห้องสมุดชุมชน/ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน
๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข **ลักษณะของปัญหา** - ขาดแคลนสถานที่ออกกำลังกาย/ลานกีฬา/สวนสาธารณะ - การใช้ยาโดยไม่ปรึกษาแพทย์ - สารเคมีตกค้างในอาหาร	- เด็ก เยาวชน ประชาชนในเขตเทศบาล	เทศบาล. จัดสรรงบประมาณในการดำเนินการ - ก่อสร้างลานกีฬา/สวนสาธารณะ - ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิการปฏิบัติงานของ อสม.ประจำชุมชน
๗.ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม **ลักษณะของปัญหา** - ปัญหาปริมาณขยะในเขตชุมชนตลาด/ทางสาธารณะ เพิ่มขึ้นทุกปี - ห้วย หนอง คลอง บึง ตื้นเขิน ขาดการดูแลบำรุงรักษา - ดินเสื่อมสภาพจากการใช้สารเคมีและปัญหาดินเค็ม	- ชุมชนตลาด/ทางสาธารณะ - ที่สาธารณะ ลำคลอง	- รณรงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกการใช้วัสดุจากธรรมชาติแทนขยะที่ย่อยสลายยาก และเกิดมลพิษ - เทศบาล.จัดกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การปลูกป่า การปล่อยพันธุ์สัตว์น้ำ การปรับปรุงภูมิทัศน์ เป็นต้น

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอก จากปัญหาการเปลี่ยนแปลงจากสังคมและเศรษฐกิจทั้งระดับชาติและระดับระหว่างประเทศ ย่อมมีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีส่วนและอิทธิพลต่อการพัฒนาท้องถิ่น สังคม เศรษฐกิจ และคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน กระแสโลกาภิวัตน์ที่เห็นได้ชัดเจนและมีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีการเกิดกระบวนการคมนาคมที่สะดวกรวดเร็ว การไฟฟ้าที่ตอบสนองได้อย่างทันท่วงทีและจำเป็นต่อการใช้ชีวิตประจำวันมา ประชาชนมักคุ้นเคยและต้องได้รับการตอบสนอง จึงทำให้การพัฒนาท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญกับเรื่องนี้เป็นอย่างมาก

๒) ด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ชุมชนหมู่บ้านมีความหนาแน่น แต่ยังไม่มีระบบการทิ้งขยะที่ได้มาตรฐาน เช่นการคัดแยกขยะ ก่อนทิ้งลงถัง ซึ่งมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ปัญหามลพิษทางอากาศที่เกิดจากการเผาขยะของแต่ละครัวเรือนกระแสโลกาภิวัตน์ได้ทำเกิดกระบวนการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติมาใช้อย่างมากมาย เช่น ทรัพยากรแร่ธาตุ ป่าไม้ ทรัพยากรดิน อันส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เร่งดำเนินการอนุรักษ์และพัฒนาอาจทำให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษได้ เช่น ทรัพยากรป่าไม้ที่กำลังหมดไป ส่งผลกระทบมากมายทั้งฝนแล้ง โคลนถล่ม น้ำป่าไหลหลากอย่างรุนแรง ทรัพยากรดินที่ปัจจุบันมีการใช้เคมีในการผลิตทำให้สารพิษตกค้างในดินและซึมสู่แหล่งน้ำตามธรรมชาติทำให้สัตว์น้ำ และ แหล่งน้ำอุปโภค บริโภคมีการปนเปื้อนของสารพิษ

๓) ด้านสังคม ประกอบด้วยดังนี้

๓.๑) ด้านการศึกษา ปัจจุบันด้วยความก้าวหน้าของสังคมการศึกษาที่มุ่งเน้นแต่การแข่งขันจนทำให้ผู้เรียนมิได้สนใจการเรียนเพื่อพัฒนาท้องถิ่นหรือชุมชนตนเอง และ หลงลืมรากเหง้าของตนเอง

๓.๒) ด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น การรับเอาวัฒนธรรม ประเพณีของตะวันตกมาใช้ปะปนกับวัฒนธรรมไทย จนทำให้วัฒนธรรมอันดีงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่นอันดีงามเลือนหายไปจากท้องถิ่น

๓.๓) ด้านความเอื้ออาทร สังคมไทยปัจจุบันได้เปลี่ยนไปมากจากอดีตและความมีเสน่ห์อีกอย่างหนึ่งของสังคมไทย คือ การเอื้ออาทรกัน แต่ปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปมากโดยเฉพาะสังคมเมือง และนอกจากนั้นสังคมชนบทก็เริ่มเปลี่ยนแปลงไปเช่นเดียวกัน ความเป็นชนบทที่อยู่ร่วมกันอย่างญาติมิตรเอื้ออาทรต่อกันเริ่มลดน้อยลง ต่างคนต่างอยู่ จะสังเกตได้จากการลงแขกดำนา การแบ่งปันลดน้อยลง

๓.๔) ด้านสาธารณภัย สืบเนื่องมาจากการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างหนัก เพื่อตอบสนองกระแสโลกาวัฒน์ทำให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกใช้ไปมาก อันส่งผลให้สิ่งแวดล้อมถูกทำลาย ขาดความสมดุล อันเป็นสาเหตุของสาธารณภัยในรูปแบบต่างๆ

๓.๕) ด้านสุขภาพอนามัยประชาชน ด้านสุขภาพปัญหาที่พบคือโรคอุบัติใหม่อุบัติซ้ำ เช่น ไข้เลือดออก ไข้หวัดสายพันธุ์ต่างๆ นั่นย่อมหมายถึงสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนั่นเอง

๔) ด้านเศรษฐกิจ ด้านเศรษฐกิจตามกระแสโลกาภิวัฒน์ทำให้ความสมดุลของทุกส่วนเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากกระบวนการด้านเศรษฐกิจได้เปลี่ยนไปอย่างมากจากอดีตเราผลิตเพื่อบริโภคกลายมาเป็นเพื่อการค้าและการส่งออก สำหรับตำบลไหล่หินเดิมเป็นสังคมการเกษตรรูปแบบทางเศรษฐกิจมุ่งผลิตไว้บริโภคในครัวเรือนเป็นหลัก และการปลูกข้าวเป็นหลัก และควบคู่กับอาชีพหัตถกรรมไม้แกะสลัก รองลงมาเป็นอาชีพค้าขาย ปัจจุบันการผลิตเพื่อการค้าขายเริ่มมีอิทธิพลต่อสังคมการเกษตร มีการปลูกพืชที่ไม่ได้บริโภคมากขึ้น

จากปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปและยากที่จะหลีกเลี่ยงได้ นั่นคือกระแสโลกาภิวัฒน์ที่เข้ามามีอิทธิพลต่อคนในชุมชนและท้องถิ่นเป็นอย่างมาก เนื่องจากเกิดจากความเจริญทางวัตถุและเกิดอำนวยความสะดวก และการตอบสนองกิเลสได้เป็นอย่างดี วิธีการจัดการกับกระแสโลกาภิวัฒน์ได้นั้น ในที่นี้ขอน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรภูมิพลอดุลยเดชฯ ที่มุ่งสร้างให้เกิดความพอดี พอเพียง พอประมาณ การดำเนินกิจกรรมต่างๆภายใต้ความสมเหตุและผล รวมทั้งการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในคนในสังคมให้รู้เท่าทันกระแสโลกาภิวัฒน์และอยู่ท่ามกลางกระแสอย่างมีสติ รวมทั้งการสร้างให้คนมีความรู้และนำความรู้ไปใช้อย่างมีคุณธรรม ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาของท้องถิ่นได้รับการแก้ไขปัญหาได้อย่างแท้จริง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑.การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒.การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของเทศบาล กำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาล ในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

๕.๓ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ

(๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒ ด้านเศรษฐกิจ มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

(๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(๔) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

(๕) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

(๖) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

๓. ด้านสาธารณสุขและอนามัย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๔) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

(๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ

(๗) การควบคุมอาคาร

๔. ด้านแหล่งน้ำ มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

(๒) ให้มีระบบประปาตำบล

๕. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การจัดการศึกษา

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(๕) การบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๗. ด้านสังคม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(๓) การส่งเสริมกีฬา

(๔) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๕) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลไหล่หิน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการแผนอัตรากำลังสามปี ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลไหล่หิน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis)เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร

การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง 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 จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล 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 ภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลไหล่หิน(ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ เทศบาล และพื้นที่ใกล้เทศบาล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อนW ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. ขาดความการแสดงออกทางความคิด และขาดการตัดสินใจในการทำงาน ๕. ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้าน IT ๖. ทัศนคติเชิงลบในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียด และเกิดความวิตกกังวล
โอกาสO ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ เทศบาลในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัดT ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลไหล่หิน(ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ เทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของคนในปัจจุบัน เป็นโอกาสให้เทศบาลสามารถรับบุคลากรที่มีศักยภาพและมีความรู้ ความสามารถได้เพิ่มมากขึ้น ๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๖.บุคลากรระดับบริหารมีความรู้ความสามารถที่หลากหลายด้าน และมีประสบการณ์ในการทำงานค่อนข้างสูง ๗. การศึกษาค่อนข้างสูง คือ ระดับปริญญาตรี และปริญญาโท	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ ๔. ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณ เงินอุดหนุนเฉพาะกิจล่าช้า
โอกาสO	**ข้อจำกัดT**
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต เทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น ๖. สำนักงาน ก.ท. เปิดโอกาสให้ส่วนราชการจัดระบบบริหารทรัพยากรบุคคลได้ด้วยตนเองมากขึ้น ๗. มีสถาบันการศึกษาและสถาบันที่เชี่ยวชาญ ทั้งหน่วยงานภายนอก หน่วยงานภายในและต่างประเทศเป็นช่องทางในการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น ๘. การปรับบทบาทของภาครัฐ ซึ่งส่งผลต่อนโยบายรัฐบาลในการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้อง มีความรู้ ความเชี่ยวชาญมากขึ้น	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ ๔. ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณ เงินอุดหนุนเฉพาะกิจล่าช้า

ในการแก้ไขปัญหาเพื่อสนองความต้องการของประชานั้น ก็ต้องอาศัยบุคลากรของเทศบาลตำบลไหล่หิน เป็นผู้ดำเนินการจัดหาให้ หรือเป็นผู้ประสานความต้องการต่าง ๆ เช่น

สำนักปลัดเทศบาลมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ฝ่ายอำนวยการ แบ่งหน้าที่งานด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑) งานบริหารทั่วไป

๒) งานการเจ้าหน้าที่

๓) งานนโยบายและแผน

๔) งานการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม

๕) งานกฎหมายและคดี

๖) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๗) งานการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม

๘) งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์

๙) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑) งานการเงินและบัญชี

๒) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๓) งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑) งานก่อสร้าง

๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๓) งานผังเมือง

๔) งานสาธารณูปโภค

๕) งานธุรการ

ดังนั้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหา และสนองตอบความต้องการของประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลไหล่หิน ให้เป็นไปอย่างถูกต้อง จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก และ ๒ กอง ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง และกองช่าง ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล รายละเอียดแนบท้ายนี้

ตารางสรุปจำนวนบุคลากร และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2567 - 2569) ของเทศบาล

พ.ศ. 2567

ที่	เทศบาล	อัตรากำลังบุคลากร												(1)	ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล (บาท) (ปี 2567)				(6)	(7)	(8)	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2567 งบประมาณปี 2566 + ร้อยละ 5			
		พนักงานส่วนท้องถิ่น		พนักงานครู		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง				รวมอัตรากำลังตามแผนฯ		ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่จ่ายจากอุดหนุน	(2) พนักงานส่วนท้องถิ่น	(3) ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		คชจ.ทั้งสิ้น (2+3+4+5)	ประโยชน์ตอบแทนอื่น (6) * 15%)	รวม คชจ. ที่ อปท.จ่ายเอง (6 + 7)	(9) รวมเงินอุดหนุน	คิดเป็นร้อยละของ งปม. (8)*100/(9)	(10) ไม่รวมเงินอุดหนุน	คิดเป็นร้อยละของ งปม. (8)*100/(10)
								ตามภารกิจ		ทั่วไป							(4) ภารกิจ	(5) ทั่วไป							
		กรอบอัตรากำลังตามแผนฯ	กรอบฯที่มีคนครอง	กรอบอัตรากำลังตามแผนฯ	กรอบฯที่มีคนครอง	กรอบอัตรากำลังตามแผนฯ	กรอบฯที่มีคนครอง	กรอบอัตรากำลังตามแผน	กรอบฯที่มีคนครอง	กรอบอัตรากำลังตามแผน	กรอบฯที่มีคนครอง	กรอบอัตรากำลังตามแผน	กรอบฯที่มีคนครอง												
1	ทต.ไหล่หิน	20	17	2	2	1	1	3	2	7	7	33	29	794,640	7,795,560	280,080	240,240	864,000	9,179,880	1,376,982	10,556,862	44,100,000	23.94	20,685,000	51.04

เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลไหล่หิน จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังดังที่กล่าวไว้ข้างต้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ในแผนอัตรากำลังสามปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ นั้นเทศบาลตำบลไหล่หิน ได้กำหนดส่วนราชการ ๓ ส่วนราชการดังนี้ ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๒. กองคลัง และ ๓. กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาลตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๕ งานกฎหมายและคดี ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๗ งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์ ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย **๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน **๓. กองช่าง** ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานธุรการ	**๑. สำนักปลัดเทศบาลตำบล** ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๕ งานกฎหมายและคดี ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๗ งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์ ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย **๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน **๓. กองช่าง** ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานธุรการ **๔. หน่วยตรวจสอบภายใน** ๔.๑ งานควบคุมภายใน ๔.๒ งานตรวจสอบภายใน ๔.๓ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี ฯลฯ	

จังหวัดลำปาง

เทศบาลตำบลไหล่หินได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ และการจัดแบ่งส่วนราชการภายในของเทศบาลตำบลไหล่หิน ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล

ให้มีความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลตำบลไหล่หิน และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดจัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยให้มีส่วนราชการภายใน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้

๑.๑.๑ งานธุรการและงานสารบรรณ
๑.๑.๒ งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
๑.๑.๓ งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร
๑.๑.๔ งานควบคุม และส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑.๑.๕ งานกิจการสภาและการประชุมสภา
๑.๑.๖ งานอื่นๆ ทีเกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้

๑.๒.๑ งานแผนอัตรากำลัง
๑.๒.๒ งานสรรหาและพัฒนาบุคลากร
๑.๒.๓ งานทะเบียนประวัติ
๑.๒.๔ งานบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย เลื่อนระดับ
๑.๒.๕ งานประเมินบุคคลและผลงาน

๑.๓ งานนโยบายและแผน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้

๑.๓.๑ งานนโยบายและแผนพัฒนา
๑.๓.๒ งานวิชาการ

๑.๔ งานการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้

๑.๔.๑ งานพัฒนาด้านการศึกษา
๑.๔.๒ งานศึกษาปฐมวัย
๑.๔.๓ งานโรงเรียน
๑.๔.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
๑.๔.๕ งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม
๑.๔.๖ งานศาสนา

๑.๕ งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้

๑.๕.๑ งานกฎหมายและนิติกรรม
๑.๕.๒ งานร้องทุกข์ ร้องเรียน ฯลฯ

๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้

๑.๖.๑ งานป้องกันและควบคุมโรค

๑.๖.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ

๑.๖.๓ งานรักษาความสะอาด

๑.๖.๔ งานจัดเก็บขยะมูลฝอย

๑.๖.๕ งานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม

๑.๖.๖ งานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

๑.๗ งานพัฒนาชุมชนและสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้

๑.๗.๑ งานสารสนเทศข้อมูลผู้สูงอายุ

๑.๗.๒ งานสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยที่ติดเชื้อ

๑.๗.๓ งานสังคมสงเคราะห์

๑.๗.๔ งานพัฒนาชุมชน

๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้

๑.๘.๑ งานอำนวยการ

๑.๘.๒ งานป้องกัน

๑.๘.๓ งานช่วยเหลือฟื้นฟู

๑.๘.๔ งานกู้ชีพกู้ภัย

๑.๘.๕ งานยานพาหนะ

๑.๘.๖ งานสถานีสูบน้ำ

๒. กองคลัง

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย .การรับ การนำส่งเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จบำนาญเงินอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยให้มีส่วนราชการภายใน ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้

๒.๑.๑ งานบัญชี

๒.๑.๒ งานทะเบียนคุมการจ่ายเงิน

๒.๑.๓ งานงบการเงิน และงบทดลอง

๒.๑.๔ งานงบแสดงฐานะการเงิน

๒.๑.๕ งานงบประมาณ

๒.๑.๖ งานรับเงิน – เบิกจ่ายเงิน

๒.๑.๗ งานจัดเก็บฎีกาเบิกจ่ายเงิน

๒.๑.๘ งานเก็บรักษาเงิน

๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้

๒.๒.๑ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า

๒.๒.๒ งานพัฒนารายได้

๒.๒.๓ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ

๒.๒.๔ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้

๒.๓.๑ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี

๒.๓.๒ งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ และยานพาหนะ

๓. กองช่าง

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บและทดลองคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การควบคุมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปการณ์อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยให้มีส่วนราชการภายใน ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้

๓.๑.๑ งานก่อสร้างและบูรณถนน การวางแผนโครงการก่อสร้าง

๓.๑.๒ งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ

๓.๑.๓ งานระบบข้อมูลแบะแผนที่เส้นทางคมนาคม

๓.๑.๔ งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ

๓.๑.๕ งานประมาณการราคาก่อสร้างและค่าปรับโครงการก่อสร้าง

๓.๑.๖ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้

๓.๒.๑ งานวิศวกรรม การประมาณราคา ร่วมพิจารณากำหนดวางแผนงานงบประมาณ

๓.๒.๒ งานประเมินราคา งานควบคุมการก่อสร้างอาคารงานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์

๓.๒.๓ งานควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ แก้ไขเพิ่มเติมฯ ตลอดจนกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง การขุดดิน – ถมดิน ตาม พ.ร.บ.ขุดดินและถมดินรวมถึงเรื่องร้องเรียนและเรื่องอื่นๆ ในพื้นที่

๓.๒.๔ งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้

๓.๓.๑ งานไฟฟ้าสาธารณะ งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา

๓.๓.๒ งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร

๓.๓.๓ งานระบายน้ำ แก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง การบำรุงรักษาคูคลองท่อระบายน้ำ ทำการสำรวจพื้นที่และโครงการป้องกันน้ำท่วมขัง

๓.๓.๔ งานจัดตกแต่งสถานที่

๓.๓.๕ งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

๓.๔ งานผังเมือง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้

๓.๔.๑ งานสำรวจแผนที่ การกำหนด/การวางผังพัฒนาเมือง/งานควบคุมทางผังเมือง

๓.๔.๒ งานวางผังพัฒนาเมืองกำหนดแนวเขตที่สาธารณะเพื่อขออนุญาตก่อสร้างอาคาร การระวังชี้แนวเขตที่สาธารณะร่วมกับที่ดิน

๓.๔.๓ งานควบคุมทางผังเมืองกำหนดแนวเขตที่สาธารณะเพื่อขอการครองสิทธิ์ในที่สาธารณะการบุกรุกที่ดินในที่สาธารณะการบุกรุกที่ดินให้เป็นที่สาธารณะดูและ

ตรวจสอบที่สาธารณะ สิ่งสาธารณูปการเช่น ถนน ทางเท้า คันดิน สะพาน ท่อระบายน้ำ

๓.๔.๔ งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง การตรวจสอบการขอใช้ที่สาธารณะ

๓.๔.๕ งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

หน่วยตรวจสอบภายใน

- ตรวจสอบงบประมาณ งานบัญชี
- ตรวจสอบยอดเงินทดรองราชการคงเหลือให้ตรงตามบัญชี
- ตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชีและควบคุมเอกสารทางการเงิน
- ตรวจสอบการปฏิบัติพร้อมหลักฐานการทำสัญญาจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ
- ตรวจสอบการใช้และรักษายานพาหนะ
- ตรวจสอบรายละเอียดรายจ่ายในงบประมาณและการก่อหนี้ผูกพันงบประมาณรายจ่าย ซึ่งรวมถึงเงินยืมและการจ่ายเงินทดรองราชการ
- ตรวจสอบประมาณการรายได้ รายจ่ายและเงินนอกงบประมาณทุกประเภท
- งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน 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
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ เดือน	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐–๑๖.๓๐ น.– เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.–เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

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

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

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เทศบาลตำบลไหล่หิน จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

เทศบาลตำบลไหล่หิน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลและเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

<u>สำนักปลัดเทศบาล</u> กำหนดตำแหน่ง ปลัดเทศบาล ๑ อัตรา , หัวหน้าสำนักปลัด ๑ อัตรา โดยแยกงานออกเป็น

๑.งานบริหารงานทั่วไปจึงได้กำหนดตำแหน่ง
- -นักจัดการงานทั่วไป ๑ อัตรา
- -เจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา
- -คนงานทั่วไป ๑ อัตรา
- -พนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา
- -พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ ๑ อัตรา

๒.งานวิเคราะห์นโยบายและแผน จึงได้กำหนดตำแหน่ง
- -นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา

๓.งานการเจ้าหน้าที่ จึงได้กำหนดตำแหน่ง
- -นักทรัพยากรบุคคล ๑ อัตรา

๔.งานกฎหมายและคดี -

๕.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จึงได้กำหนดตำแหน่ง
- -เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑ อัตรา

๗.งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน จึงได้กำหนดตำแหน่ง
- -นักพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา

๘. งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จึงได้กำหนดตำแหน่ง
- - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา
- -นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑อัตรา ครู ๒ อัตรา , และผู้ดูแลเด็ก ๓ อัตรา

๙. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จึงได้กำหนดตำแหน่ง
- -นักวิชาการสุขาภิบาล จำนวน ๑ อัตรา

<u>กองคลัง</u> กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง ๑ อัตรา โดยแยกงานออกเป็น

๑.งานการเงิน จึงได้กำหนดตำแหน่ง
- -นักวิชาการคลัง ๑ อัตรา

๒.งานบัญชี จึงได้กำหนดตำแหน่ง
- -นักวิชาการเงินและบัญชี ๑ อัตรา
- -เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ อัตรา (ลูกจ้างประจำ)

๓.งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ จึงได้กำหนดตำแหน่ง
- -นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา

๔.งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ จึงได้กำหนดตำแหน่ง
-เจ้าพนักงานพัสดุ ๑ อัตรา

<u>กองช่าง</u> กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง ๑ อัตรา โดยแยกงานออกเป็น
๑.งานก่อสร้าง จึงได้กำหนดตำแหน่ง
-นายช่างโยธา ๑ อัตรา
๒.งานออกแบบและควบคุมอาคาร จึงได้กำหนดตำแหน่ง
-นายช่างโยธา ๑ อัตรา

เทศบาลตำบลไหล่หิน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลไหล่หิน และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลไหล่หิน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลไหล่หิน อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะได้ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล(๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑				การจัดสรรตำแหน่งให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรกำลังจากกรมส่งเสริมฯแล้ว
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒				
กองคลัง(๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง(๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-			
รวม	๓๓	๓๔	๓๔	๓๔	-	-	-	



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของ เทศบาล

๑. การพัฒนาผู้บริหาร

๑. การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๒. การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๓. ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
๔. การฝึกจิต/สมาธิ ในสถานปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๕. การฝึกอบรมจริยธรรมคุณธรรม อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒. พัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ

๑. จัดให้มีการฝึกอบรมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่พนักงานจ้าง ในการนำมาปฏิบัติงานให้มีประโยชน์สูงสุด
๒. จัดให้มีการทัศนศึกษาดูงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ในการนำมาประยุกต์ในการบริหารงานของเทศบาล
๓. ส่งเสริมให้พนักงานจ้างเทศบาลตำบล ได้ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง
๔. จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ และให้บริการแก่ประชาชนด้วยความสะดวก รวดเร็ว
๕. การฝึกจิต/สมาธิ ในสถานปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๖. การฝึกอบรมจริยธรรมคุณธรรม อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓. การพัฒนาความชำนาญการ(สายปฏิบัติ)

๑. การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๒. ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
๓. การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอ

๔. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

๑. การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่
๒. การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่ หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่
๓. การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงาน ให้มีการเปลี่ยนงาน อาจจะ ๓-๔ เดือน/ครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลายด้าน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลไหล่หิน ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

.....

ภาคผนวก



ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
เทศบาลตำบลไหล่หิน จังหวัดลำปาง
พ.ศ. ๒๕๖๖



ประกาศเทศบาลตำบลไหล่หิน
เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ของเทศบาลตำบลไหล่หิน
จังหวัดลำปาง พ.ศ. ๒๕๖๖

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้ การฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ให้ถือว่า เป็นการกระทำผิดทางวินัย

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ เทศบาลตำบลไหล่หิน จึงให้ยกเลิกประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมที่อ้างถึง และให้จัดทำเป็นประมวลจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลไหล่หินแทน เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการในสังกัด ตามประมวลจริยธรรมแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายมงคล แผ่นคำ)
นายกเทศมนตรีตำบลไหล่หิน

คำนำ

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการเทศบาลตำบลไหล่หิน พ.ศ. ๒๕๖๐ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ เพื่อให้ข้าราชการและลูกจ้างของเทศบาลตำบลไหล่หิน มีหลักการและแนวทางปฏิบัติงานเพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตนในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม โดยประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ๓ ส่วน ได้แก่

๑. มาตรฐานทางจริยธรรม

๒. กลไกและระบบในการดำเนินการ เพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ขั้นตอนการลงโทษ

เทศบาลตำบลไหล่หิน

เมษายน ๒๕๖๖

สารบัญ

		หน้า
หมวดที่ ๑	บททั่วไป	๑
หมวดที่ ๒	มาตรฐานจริยธรรม	
	- ส่วนที่ ๑ มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการเทศบาลตำบลไหล่หิน	๒
	- ส่วนที่ ๒ จรรยาวิชาชีพขององค์กร	๒
	-	
หมวดที่ ๓	กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม	
	- ส่วนที่ ๑ กลไกบังคับใช้ประมวลจริยธรรม	๓
	- ส่วนที่ ๒ ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม	๕
หมวดที่ ๔	ขั้นตอนการลงโทษ	๕
บทเฉพาะกาล		๖



เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
เทศบาลตำบลไหล่หิน จังหวัดลำปาง พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐาน ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเคียน เพื่อให้ การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑
บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

"ประมวลจริยธรรม" หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการของ เทศบาลตำบลไหล่หิน

"ข้าราชการ" หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

"คณะกรรมการจริยธรรม" หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำ เทศบาลตำบลไหล่หิน

ข้อ ๒ ให้ นายกเทศบาลตำบลไหล่หิน รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒
มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑
มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก
สำหรับข้าราชการเทศบาลตำบลไหล่หิน

ข้อ ๓ ข้าราชการของเทศบาลตำบลไหล่หิน ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

(๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

(๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

(๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

(๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

(๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

(๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

(๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

(๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒
จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการของเทศบาลตำบลไหล่หิน ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการของเทศบาลตำบลไหล่หิน ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการของเทศบาลตำบลไหล่หิน ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการของเทศบาลตำบลไหล่หิน ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการของเทศบาลตำบลไหล่หิน ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการของเทศบาลตำบลไหล่หิน ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการของเทศบาลตำบลไหล่หิน ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการของเทศบาลตำบลไหล่หิน ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการของเทศบาลตำบลไหล่หิน ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการของเทศบาลตำบลไหล่หิน ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการของเทศบาลตำบลไหล่หิน ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

หมวด ๓
กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑
กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๕ ให้ สำนักงานปลัดเทศบาลตำบลไหล่หิน มีหน้าที่ควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดี และติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกเทศมนตรีตำบลเกาะคา หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกเทศมนตรีตำบลเกาะคา หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกเทศมนตรีตำบลเกาะคา หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกเทศมนตรีตำบลเกาะคา หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล

ข้อ ๑๖ ให้ นายกเทศมนตรีตำบลเกาะคา แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้น เพื่อควบคุมกำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในเทศบาลตำบลไหล่หิน ที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างของเทศบาลตำบลไหล่หิน นั้น จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) – (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคน

ให้หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลไหล่หิน เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม

กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๗ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรม หรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย มีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วนบริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัด มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมาย

การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒
ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๘ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ นายกเทศมนตรีตำบลเกาะคา เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๑๙ การดำเนินการตามข้อ ๑๘ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๐ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมของการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติ ในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๑ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๑๙ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ สั่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๔ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๒ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๑ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๓ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๑ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔
ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๔ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้อง หรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๕ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๑ แล้ว ให้เทศบาลตำบลไหล่หิน ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๖ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๔ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมของเทศบาลตำบลไหล่หิน ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๗ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๗ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๘ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายมงคล แผ่นคำ)
นายกเทศมนตรีตำบลไหล่หิน



ประกาศเทศบาลตำบลไหล่หิน

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการเทศบาลตำบลไหล่หิน

.....

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐจัดทำประมวลจริยธรรม เพื่อเป็นมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท และเพื่อให้การบังคับใช้มาตรฐานทางจริยธรรมผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งกำหนดโทษของการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือเป็นการกระทำความผิดทางวินัย

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามที่รัฐธรรมนูญกำหนดเทศบาลตำบลไหล่หิน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำร่างประมวลจริยธรรมเทศบาลตำบลไหล่หิน ดังนี้

๑. นายสง่า แก้วมารัตน์		ปลัดเทศบาลตำบลไหล่หิน	ประธานกรรมการ
๒. นางนิชชยา	อินพิรุด	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๓. นางสนธยา	เพ็งพิมพ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายเจริญ	โสพันธ์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางเสาวลักษณ์	มะโนนัย	นักพัฒนาชุมชน	กรรมการ
๗. นางสุชัญญา	ไชยสงัด	นักจัดการงานทั่วไป	กรรมการ
๘. นางกชพร	ป้องสมาน	นักวิชาการคลัง	กรรมการ
๙. นางลำดวน	จีนา	ผู้แทนประชาคมตำบล	กรรมการ
๑๐. นางสายทอง	จำปา	ผู้แทนประชาคมตำบล	กรรมการ
๑๑. นางพิมประภาภรณ์	แก้วงาม	นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการ/เลขาฯ

ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังนี้

๑. จัดทำประมวลจริยธรรมและมาตรการที่จะนำไปสู่การปฏิบัติจริง

๒. รับฟังความคิดเห็น / ระดมสมองจากข้าราชการ ลูกจ้าง ประชาชนตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้อง

๓. เสนอประมวลจริยธรรมต่อผู้บริหาร

๔. ผลักดันประมวลจริยธรรมสู่ความสำเร็จ

ให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง หากมีปัญหา อุปสรรคให้รายงานให้ทราบต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายมงคล แผ่นคำ)

นายกเทศมนตรีตำบลไหล่หิน

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๐๓,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๖๘๗,๖๐๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๔๑,๙๓๐
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)																		
๒	หน.สำนักปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไ	ต้น	๑	๑	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	๖๐๘,๘๘๐	(๔๒,๘๙๐
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	๑	๑	๓๒๘,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๓๓๙,๐๐๐	๓๔๙,๕๖๐	๓๖๐,๒๔๐	(๒๗,๓๕๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	๑	๑	๓๑๒,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๓๒๓,๐๔๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๔๔,๒๘๐	(๒๖,๐๘๐
๖	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๓	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๒,๓๒๐	ว่างเดิม
๗	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก/ชก	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๘	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๐,๘๐๐	๕๐๖,๕๒๐	(๓๘,๕๒๐
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง	๑	๑	๓๖๓,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๘๗,๒๔๐	๓๙๙,๗๒๐	(๓๐,๒๙๐
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง	๑	๑	๒๙๑,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๒๔,๒๗๐
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณ	ปก/ชก	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลไหล่หิน																		
๑๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	๑	๑	๑				การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แ						
๑๓	ครู (นางมยุรีย์ ขัดเรือน)	ค.ศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๑๔	ครู (นางสาวิตรี พุทธราช)	ค.ศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						

จังหวัดลำปาง

	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๕	ผู้ดูแลเด็ก (นางนิภาพร) (๑๕,๓๓๐) กรม อุดหนุน ๙๔๐๐	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
	อปท.จ่ายส่วนเกิน ๕,๙๓๐				๗๑,๑๖๐								๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๗๘,๖๐๐	๘๖,๒๘๐	๙๔,๓๒๐	จ่ายจากเงินราย
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑		๐	๐	๑	๑	๑				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๗	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐
๑๙	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐
๒๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐
๒๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐
	กองคลัง (๐๔)																		
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการค	กลาง	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	(๓๙,๐๘๐
๒๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๔๐๑,๔๐๐	๔๑๓,๔๐๐	๔๒๕,๔๐๐	๓๒,๔๕๐
๒๔	นักวิชาการคลัง	ปง/ชง	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐
๒๕	นักวิเชาการจัด.เก็บรายได้	ปก/ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๒๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	(๒๓,๓๗๐
	ลูกจ้างประจำ																		
๒๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๗๑,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๘,๙๖๐	๒๙๘,๒๐๐	๒๒,๖๐๐
	กองช่าง (๐๕)																		
๒๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	(๓๙,๐๘๐
๒๙	นายช่างโยธา (นายกรุงทอง สิงห์โทราช)	ปง/ชง	๑	๑	๓๕๒,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๓๒๐	๓๘๗,๒๔๐	(๒๙,๓๔๐
๓๐	นายช่างโยธา(นายนพพงษ์ สิงห์แก้ว)	ปง/ชง	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	(๒๓,๓๗๐

จังหวัดลำปาง

	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๔๗,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	๑๖๖,๖๘๐	(๑๒,๓๓๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๒	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๓๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	(๒๐,๑๒๐
๔	รวม		๓๓	๒๙	๘,๖๒๒,๖๐๐	๒๙๔,๐๐๐	๓๔	๓๔	๓๔	๐	๐	๐	๒๖๓,๒๘๐	๒๗๔,๘๐๐	๒๗๘,๘๘๐	๙,๑๗๙,๘๘๐	๙,๔๕๔,๖๘๐	๙,๗๓๓,๕๖๐	
๕	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %															๑,๓๗๖,๙๘๒	๑,๔๑๘,๒๐๒	๑,๔๖๐,๐๓๔	
๖	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๐,๕๕๖,๘๖๒	๑๐,๘๗๒,๘๘๒	๑๑,๑๙๓,๕๙๔	
๗	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (รวมเงินอุดหนุน)															๔๔,๑๐๐,๐๐๐	๔๖,๓๐๕,๐๐๐	๔๘,๖๒๐,๒๕๐	
๘	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี (รวมเงินอุดหนุน)															๒๓.๙๔	๒๓.๔๘	๒๓.๐๒	
๙	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (ไม่รวมเงินอุดหนุน)															๒๐,๖๘๕,๐๐๐	๒๑,๗๑๙,๒๕๐	๒๒,๘๐๕,๒๑๒	
๘	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี (ไม่รวมเงินอุดหนุน)															๕๑.๐๔	๕๐.๐๖	๔๙.๐๕	

(ลงชื่อ)

(นายสง่า แก้วมารัตน์)
ปลัดเทศบาลตำบลไหล่หิน



หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ และ พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสาธณนานุบาล และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๔๒,๐๐๐,๐๐๐บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๔๔,๑๐๐,๐๐๐ บาท (๔๒,๐๐๐,๐๐๐ x ๕ %) +๒,๑๐๐,๐๐๐ = ๔๔,๑๐๐,๐๐๐)

- ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๔๔,๑๐๐,๐๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๔๖,๓๐๕,๐๐๐ บาท (๔๔,๑๐๐,๐๐๐ x ๕ %) +๒,๒๐๕,๐๐๐ = ๔๖,๓๐๕,๐๐๐)

- ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๔๖,๓๐๕,๐๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๔๘,๖๒๐,๒๕๐ บาท (๔๖,๓๐๕,๐๐๐ x ๕ %) +๒,๓๑๕,๒๕๐ = ๔๘,๖๒๐,๒๕๐)

: ข้าราชการถายโอน ลูกจ้างประจำถายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวน ผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (ตำแหน่งแถบสีคลุม)

: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือนค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวนเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ด้วย

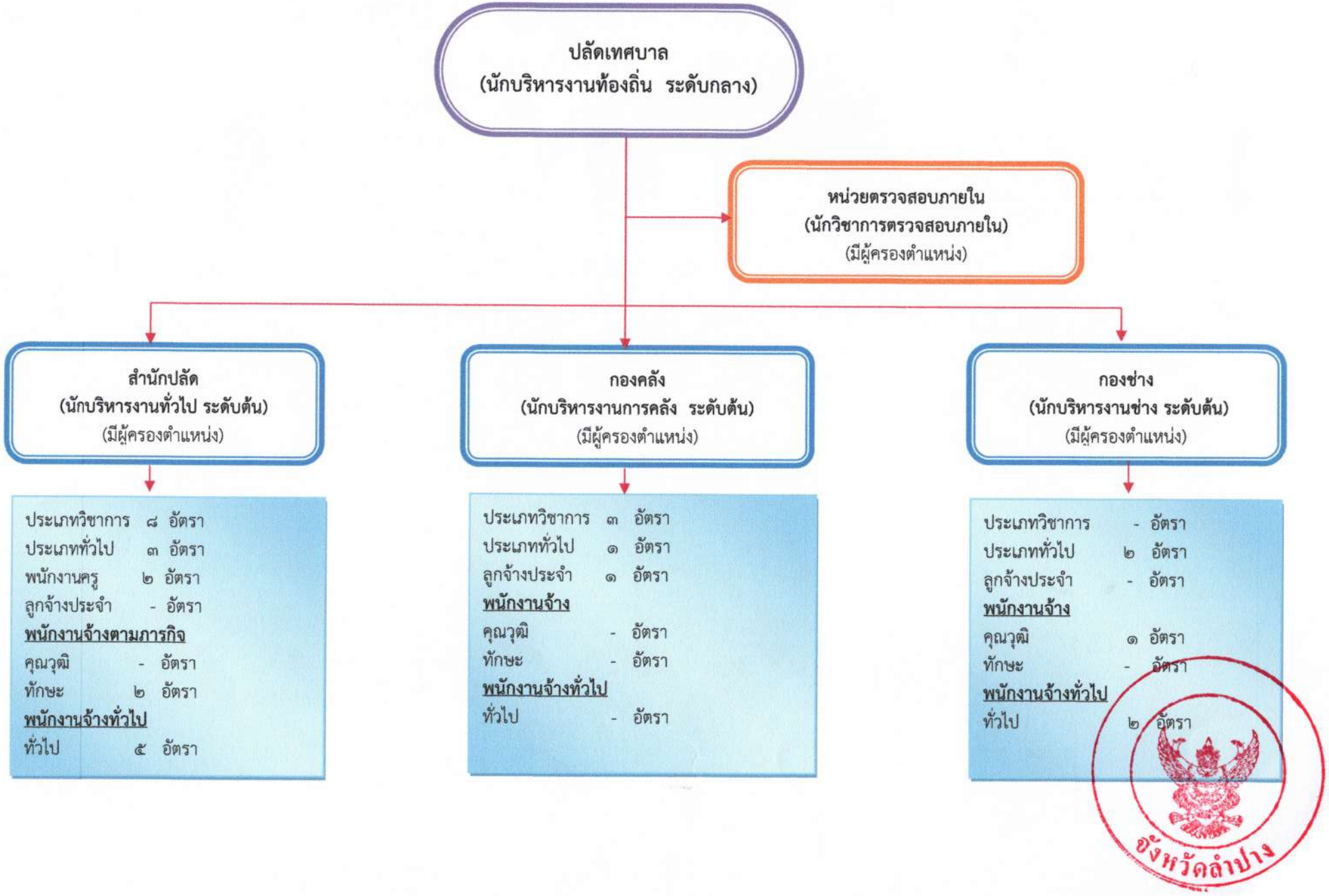
: ให้บันทึกข้อมูลเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

*ข้อมูลเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

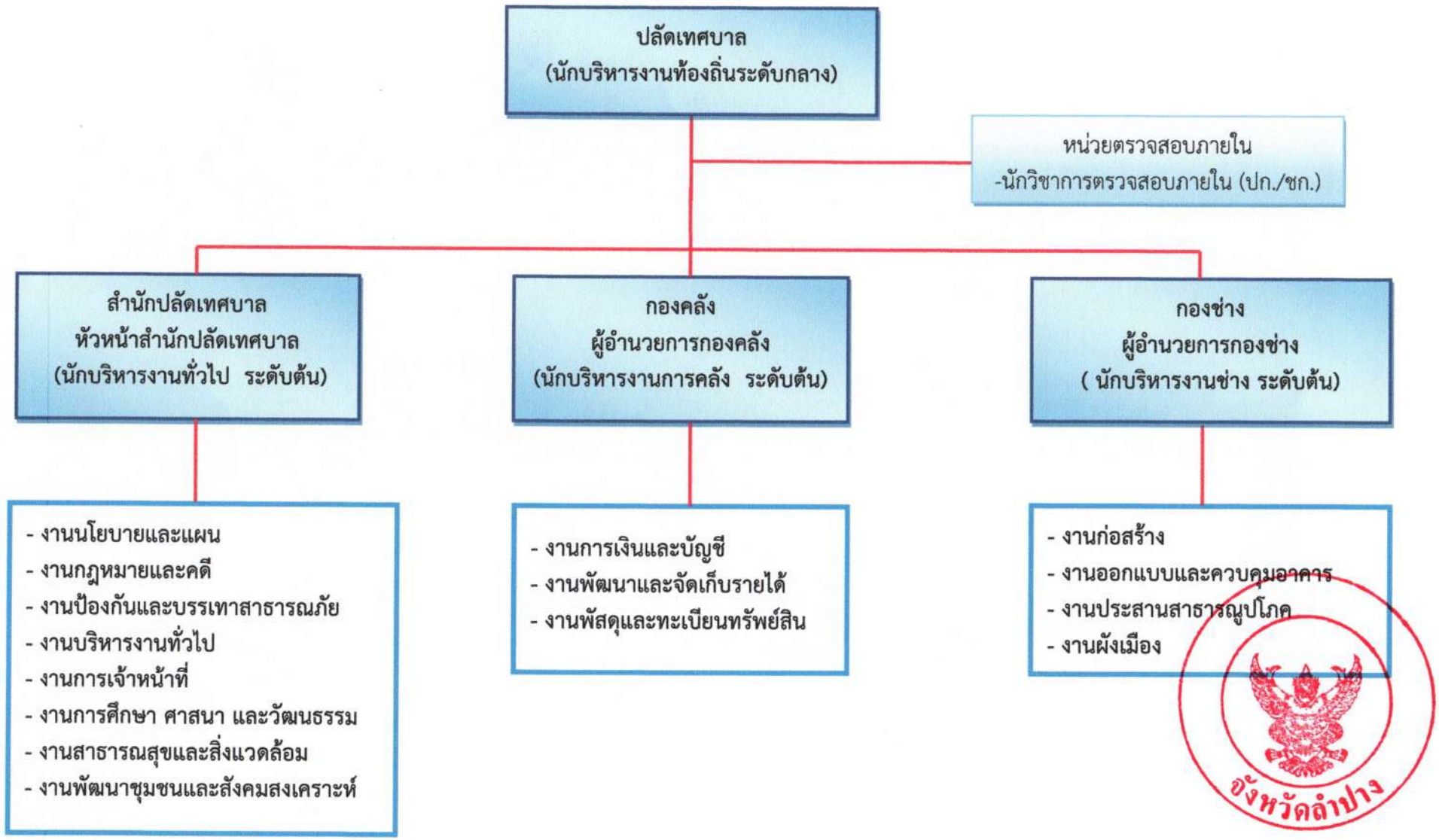
*ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่แหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ



แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการประกอบ ประกาศ เทศบาลตำบลไหล่หิน
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาลตำบลไหล่หิน

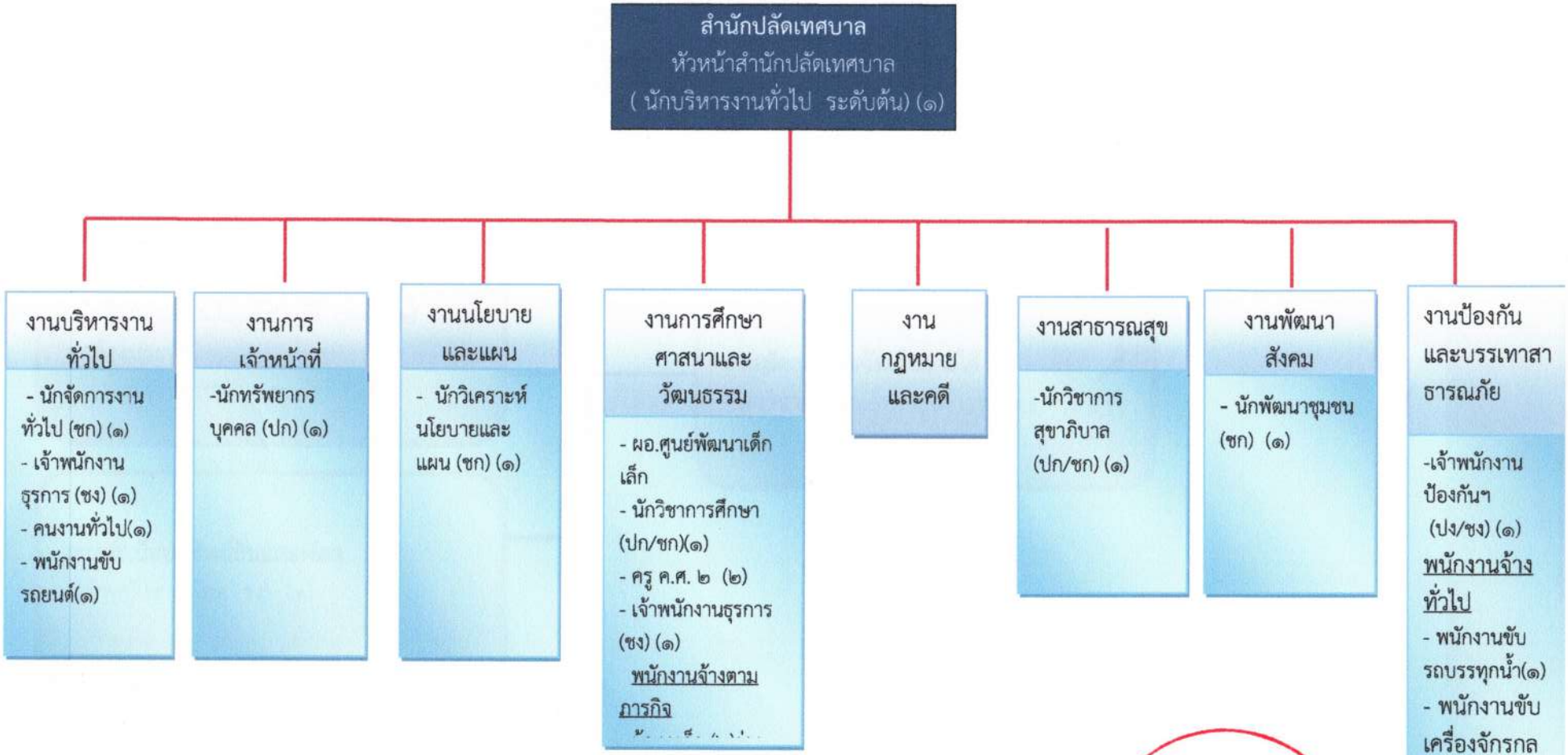


แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลไหล่หิน



อำเภอลำปาง

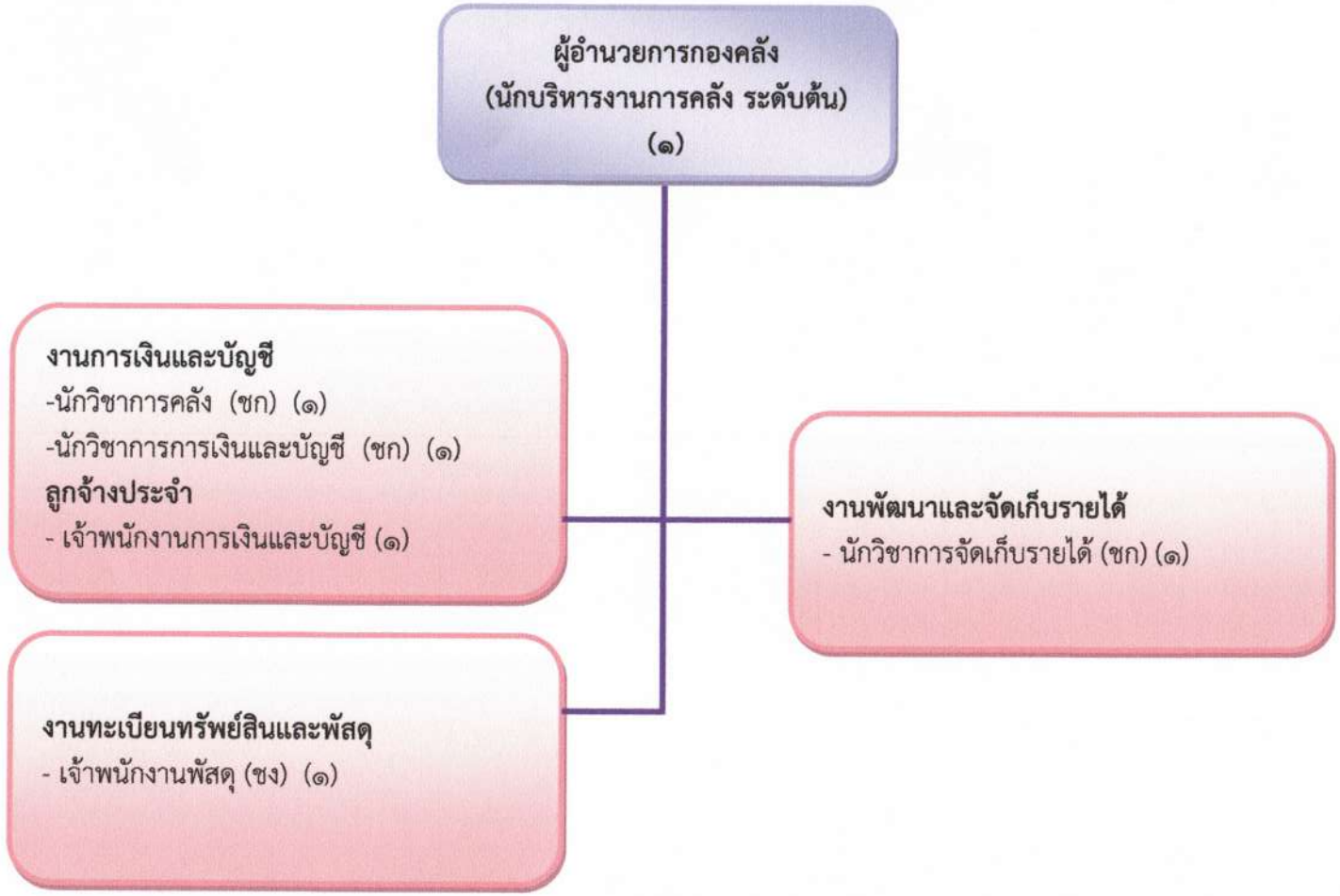
โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลไหล่หิน



ระดับ	บริหารกลาง	อำนวยการต้น	วิชาการ		ทั่วไป		ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
			ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	คศ.๒				
จำนวน	๑	๑	๒	๒	๒	๑	๒	-	๑	๕	๑๗

จังหวัดลำปาง

โครงสร้างกองคลังเทศบาลตำบลไหล่หิน



ระดับ	บริหารกลาง	อำนวยการต้น	วิชาการ		ทั่วไป		ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
			ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	คศ.๒				
จำนวน	-	๑	๓	-	๑	-	-	๑	-	-	๕

อบจ.ลำปาง

โครงสร้างกองช่างเทศบาลตำบลไหล่หิน

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

งานก่อสร้าง
นายช่างโยธา (ชำนาญงาน) (๑)

งานออกแบบและควบคุมอาคาร
-นายช่างโยธา (ชำนาญงาน (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา

งานสาธารณูปโภค
- คนงานทั่วไป (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (คนงานทั่วไป) (๑)

งานผังเมือง

ระดับ	บริหารกลาง	อำนวยการต้น	วิชาการ		ทั่วไป		ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
			ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	คศ.๒				
จำนวน	-	๑	-	-	๒	-	-	-	๑	๒	๖



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	บริหารกลาง	อำนวยการต้น	วิชาการ		ทั่วไป		ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
			ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	คศ.๒				
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒

จังหวัดลำปาง

บัญชีการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังเทศบาลตำบลไหล่หิน อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	รวม	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ					
๑	นายสง่า แก้วมารัตน์	ป.โท	๕๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	บริหาร	กลาง	๕๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร	กลาง	๕๐๓,๑๖๐ (๔๑,๙๓๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x๑๒)	๖๗๑,๑๖๐	
	สำนักปลัดเทศบาล														
๒	นางนิชชยา อินพิรุด	ป.โท	๕๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ	ต้น	๕๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ	ต้น	๕๑๔,๖๘๐ (๔๒,๘๙๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x๑๒)		๕๑๔,๖๘๐	
๓	นางสุชัญญา ไชยสงัด	ป.โท	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	วิชาการ	ชก	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ x ๑๒)			๓๙๖,๐๐๐	
๔	นางพิมประภาภรณ์ แก้วงาม	ป.ตรี	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก	๓๒๘,๒๐๐ (๒๗,๓๕๐ x ๑๒)			๓๒๘,๒๐๐	
๕	นางสาวปราณี อินทะราชา		๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก/ชก	๓๑๒,๙๖๐ (๒๖,๐๘๐ x ๑๒)			๓๑๒,๙๖๐	
๖	- ว่าง -		๕๒-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก	๕๒-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน			๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม	
๗	- ว่าง -		๕๒-๒-๐๑-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	วิชาการ	ปก	๕๒-๒-๐๑-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	วิชาการ	ปก	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน			๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม	
๘	นางเสาวลักษณ์ มะโนนัย	ป.โท	๕๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก	๕๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐ x ๑๒)			๔๖๒,๒๔๐	
๙	สิบเอกชัชวาล ก้อนทอง	ป.ตรี	๕๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง	๕๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง	๓๑๓,๔๔๐ (๓๐,๒๙๐ x ๑๒)			๓๑๓,๔๔๐	
๑๐	นางวรัญญา บุญเป็ง	ป.ตรี	๕๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง	๕๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง	๒๙๑,๒๔๐ (๒๔,๒๗๐ x ๑๒)			๒๙๑,๒๔๐	
๑๑	- ว่าง -		๕๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป	ปง	๕๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป	ปง	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน			๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม	
๑๒	นางมยุรีย์ ขัดเรือน	ป.โท	๕๒-๒-๐๑-๖๖๐๐-๐๒๒	ครู (นางมยุรีย์ ขัดเรือน)	วิชาการ	ชก	๕๒-๒-๐๑-๖๖๐๐-๐๒๒	ครู	วิชาการ	ชก	๓๔๖,๘๐๐ (๒๘,๙๐๐ x ๑๒)			๓๔๖,๘๐๐	ยุบกรม
๑๓	นางสาวิตรี พุทธราช	ป.โท	๕๒-๒-๐๑-๖๖๐๐-๐๒๓	ครู (นางสาวิตรี พุทธราช)	วิชาการ	ชก	๕๒-๒-๐๑-๖๖๐๐-๐๒๓	ครู	วิชาการ	ชก	๓๓๕,๐๔๐ (๒๗,๙๒๐ x ๑๒)			๓๓๕,๐๔๐	ส่งเสริม
๑๔								ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก							รอการจัดสรร

จังหวัดลำปาง

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	รวม	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ					
๑๕	นางนิภาพร พุทธสอน	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (นางนิภาพร)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๗๑,๑๖๐			๗๑,๑๖๐	
											(๑๕,๓๓๐-๙๔๐๐) x ๑๒				เงินรายได้ พ.ศ.ราย่วนกิจการมยุหยน ๙,๔๐๐
๑๖	- ว่าง -		-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๑๒,๘๐๐			๑๑๒,๘๐๐	งบกรมส่งเสริม
											(๙,๔๐๐ x ๑๒)				
๑๗	นางสาวมยุรี ครุขยัน	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐	
											(๙,๐๐๐ x ๑๒)				
๑๘	นายอนุวัตร เหมือนโต	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐	
											(๙,๐๐๐ x ๑๒)				
๑๙	นายเขมนันท์ แผ่นคำ	ม.๓	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐	
											(๙,๐๐๐ x ๑๒)				
๒๐	นายสุชัยยา แผ่นคำ	ป.๖	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบ	-	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐	
											(๙,๐๐๐ x ๑๒)				
๒๑	นายศุภกิจ เตวี	ป.ตรี	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบ	-	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐	
											(๙,๐๐๐ x ๑๒)				
	กองคลัง														
๒๒	นางสนธยา เพ็งพิมพ์	ป.โท	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อำนวยการ	ต้น	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อำนวยการ	ต้น	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐		๕๑๐,๙๖๐	
											(๓๙,๐๘๐ x ๑๒)	(๓,๕๐๐ x๑๒)			
๒๓	นางสาวศุวิมล วงศ์บุตร	ป.ตรี	๕๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก	๕๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก	๓๘๙,๔๐๐			๓๘๙,๔๐๐	
											(๓๒,๔๕๐ x ๑๒)				
๒๔	นางกชพร ป้องสมาน	ป.ตรี	๕๒-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก	๕๒-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก	๔๑๖,๑๖๐			๔๑๖,๑๖๐	
											(๓๔,๖๘๐ x ๑๒)				
๒๕	นางฉันท์หทัย คำสาร	ป.โท	๕๒-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชก	๕๒-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชก	๔๓๕,๗๒๐			๔๓๕,๗๒๐	
											(๓๖,๓๑๐ x ๑๒)				
๒๖	นางสาวพิชญา พัตราภรณ์วิโรจ	ป.โท	๕๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชง	๕๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชง	๒๘๐,๔๔๐			๒๘๐,๔๔๐	
											(๒๓,๓๗๐ x ๑๒)				
๒๗	นางชวัญตาว วงค์ชัยชนะ	ป.ตรี	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)		-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)		-	๒๗๓,๒๐๐			๒๗๓,๒๐๐	
											(๒๒,๖๐๐ x ๑๒)				

จังหวัดลำปาง

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	รวม	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ					
	กองช่าง														
๒๘	นายเจริญ โสพันธ์	ป.ตรี	๕๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการ	ต้น	๕๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการ	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)		๕๑๐,๙๖๐	
๒๙	นายกรุงทอง สิงห์โทราช	ป.ว.ส	๕๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง	๕๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง	๓๕๒,๐๘๐ (๒๙,๓๔๐ x ๑๒)			๓๕๒,๐๘๐	
๓๐	นายนพพงษ์ สิงห์แก้ว	ป.ตรี	๕๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง	๕๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง	๒๘๐,๔๔๐ (๒๓,๓๗๐ x ๑๒)				
๓๑	นายวีระยุทธ อินทเสน	ป.ตรี		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๔๗,๙๖๐ (๑๒,๓๓๐ x ๑๒)		๑๑,๔๖๐ (๙๕๕ x ๑๒)	๑๕๙,๔๒๐	
๓๒	นายสุริยา จีนา	ม.๖		คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)			๑๐๘,๐๐๐	
๓๓	นายจักรวาล ศรีวิชัย	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)			๑๐๘,๐๐๐	
	หน่วยตรวจสอบภายใน														
๓๔	นายณรงค์ พุทธสาร	ป.ตรี	๕๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิเชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก	๕๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก	๒๔๑,๔๔๐ (๒๐,๑๒๐ x ๑๒)			๒๔๑,๔๔๐	





ส่วนที่ 1

คำแถลงประกอบงบประมาณรายจ่าย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ของ

เทศบาลตำบลไหล่หิน

อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง

คำแถลงงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ท่านประธานสภาฯ และสมาชิกสภาเทศบาลตำบลไหล่หิน

บัดนี้ ถึงเวลาที่ผู้บริหารท้องถิ่นของเทศบาลตำบลไหล่หิน จะได้เสนอร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อสภาเทศบาลตำบลไหล่หินอีกครั้งหนึ่ง ฉะนั้น ในโอกาสนี้ ผู้บริหารท้องถิ่นเทศบาลตำบลไหล่หิน จึงขอชี้แจงให้ท่านประธานและสมาชิกทุกท่านได้ทราบถึงสถานะการคลัง ตลอดจนหลักการและแนวนโยบายการดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดังต่อไปนี้

1. สถานะการคลัง

1.1 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ณ วันที่ 27 กรกฎาคม พ.ศ. 2565 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสถานะการเงิน ดังนี้

1.1.1 เงินฝากธนาคาร จำนวน 20,217,334.07 บาท

1.1.2 เงินสะสม จำนวน 52,743,721.14 บาท

1.1.3 เงินทุนสำรองเงินสะสม จำนวน 11,286,325.15 บาท

1.1.4 รายการกันเงินไว้แบบก่อหนี้ผูกพันและยังไม่ได้เบิกจ่าย จำนวน 0 โครงการ รวม 0.00 บาท

1.1.5 รายการกันเงินไว้โดยยังไม่ได้ก่อหนี้ผูกพัน จำนวน 0 โครงการ รวม 0.00 บาท

1.2 เงินกู้คงค้าง จำนวน 0.00 บาท

2. การบริหารงบประมาณในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

2.1 รายรับจริง จำนวน 37,641,443.24 บาท ประกอบด้วย

หมวดภาษีอากร	จำนวน	126,754.67	บาท
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	จำนวน	244,831.79	บาท
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	จำนวน	86,706.18	บาท
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภค และกิจการพาณิชย์	จำนวน	0.00	บาท
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	จำนวน	16,515.00	บาท
หมวดรายได้จากทุน	จำนวน	0.00	บาท
หมวดภาษีจัดสรร	จำนวน	18,046,071.88	บาท
หมวดเงินอุดหนุน	จำนวน	19,120,563.72	บาท

2.2 เงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบุวัตถุประสงค์ จำนวน 4,199,975.97 บาท

2.3 รายจ่ายจริง จำนวน 34,662,153.38 บาท ประกอบด้วย

งบกลาง	จำนวน	13,939,371.85	บาท
งบบุคลากร	จำนวน	10,847,457.00	บาท
งบดำเนินงาน	จำนวน	6,487,183.21	บาท
งบลงทุน	จำนวน	2,520,508.32	บาท
งบเงินอุดหนุน	จำนวน	867,633.00	บาท
งบรายจ่ายอื่น	จำนวน	0.00	บาท

2.4 รายจ่ายที่จ่ายจากเงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบุวัตถุประสงค์ จำนวน 1,778,958.00 บาท

2.5 มีการจ่ายเงินสะสมเพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ จำนวน 0.00 บาท

2.6 รายจ่ายที่จ่ายจากเงินทุนสำรองเงินสะสม จำนวน 0.00 บาท

2.7 รายจ่ายที่จ่ายจากเงินกู้ จำนวน 0.00 บาท

คำแถลงงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

เทศบาลตำบลไหล่หิน

อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง

1. รายรับ

รายรับ	รายรับจริง ปี 2564	ประมาณการ ปี 2565	ประมาณการ ปี 2566
รายได้จัดเก็บเอง			
หมวดภาษีอากร	126,754.67	110,000.00	390,000.00
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	244,831.79	258,000.00	248,000.00
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	86,706.18	200,000.00	120,000.00
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	16,515.00	100,000.00	90,000.00
หมวดรายได้จากทุน	0.00	0.00	0.00
รวมรายได้จัดเก็บเอง	**474,807.64**	**668,000.00**	**848,000.00**
รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดภาษีจัดสรร	18,046,071.88	18,032,000.00	18,852,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	**18,046,071.88**	**18,032,000.00**	**18,852,000.00**
รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดเงินอุดหนุน	19,120,563.72	22,300,000.00	22,300,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	**19,120,563.72**	**22,300,000.00**	**22,300,000.00**
รวม	37,641,443.24	41,000,000.00	42,000,000.00

คำแถลงงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

เทศบาลตำบลไหล่หิน

อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง

2. รายจ่าย

รายจ่าย	รายจ่ายจริง ปี 2564	ประมาณการ ปี 2565	ประมาณการ ปี 2566
จ่ายจากงบประมาณ			
งบกลาง	13,939,371.85	15,206,780.00	15,571,791.00
งบบุคลากร	10,847,457.00	13,159,220.00	13,358,002.00
งบดำเนินงาน	6,487,183.21	8,651,200.00	8,351,550.00
งบลงทุน	2,520,508.32	3,048,800.00	3,197,057.00
งบเงินอุดหนุน	867,633.00	934,000.00	1,521,600.00
รวมจ่ายจากงบประมาณ	34,662,153.38	41,000,000.00	42,000,000.00

รายชื่อผู้เข้าประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
วันที่ ๒๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลไหล่หิน

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายมงคล แผ่นคำ	นายกเทศบาลเทศมนตรีตำบลไหล่หิน ประธานคณะกรรมการ		
๒	นายสง่า แก้วมารัตน์	ปลัดเทศบาล คณะกรรมการ		
๓	นางนิชชยา อินพิรุด	หัวหน้าสำนักปลัด คณะกรรมการ		
๔	นางสนธยา เพ็งพิมพ์	ผู้อำนวยการกองคลัง คณะกรรมการ		
๕	นายเจริญ โสพันธ์	ผู้อำนวยการกองช่าง คณะกรรมการ		
๖	นางพิมประภาภรณ์ แก้วงาม	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ คณะกรรมการและเลขานุการ		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
วันที่ ๒๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐น.
ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลไหล่หิน

ผู้เข้าประชุม	๑. นายมงคล แผ่นคำ	นายกเทศบาลตำบลไหล่หินประธานคณะกรรมการ	
	๒. นายสง่า แก้วมารัตน์	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
	๓. นางนิชชยา อินพิรุด	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
	๔. นางสนธยา เพ็งพิมพ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
	๕. นายเจริญ โสพันธ์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
	๖. นางพิมประภาภรณ์ แก้วงาม	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กรรมการและเลขานุการ

เริ่มประชุม ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท **๐๘๐๙.๒/ว ๓๖**
ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

นายมงคล แผ่นคำ ประธานกรรมการ: ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ – ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลังฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ดังนั้น เทศบาลตำบลไหล่หินจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามหนังสือสั่งการ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท **๐๘๐๙.๒/ว ๓๖** ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖

๑.๒ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลไหล่หิน

นายมงคล ประธานกรรมการ: การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จะต้องมีองค์ประกอบของคณะกรรมการ โดยองค์ประกอบคณะกรรมการจะประกอบไปด้วยดังนี้

๑. นายกเทศบาล	ประธานคณะกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	คณะกรรมการ
๓. หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ	คณะกรรมการ
๔. ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่	คณะกรรมการ/เลขานุการ

เทศบาลตำบลไหล่หิน จึงได้มีคำสั่ง ที่ ๒๓๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากคุณภาพของงาน

และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบริหารงานบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลไหล่หิน ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลไหล่หิน

๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลไหล่หินเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ปีของเทศบาลตำบลไหล่หิน และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔)เทศบาลตำบลไหล่หินขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง

๕)เทศบาลตำบลไหล่หิน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๖)เทศบาลตำบลไหล่หินจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ที่ประชุม **- รับทราบ -**

ระเบียบวาระที่ ๒เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

ข้อมูลอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลไหล่หิน (แผนปัจจุบัน)ข้อมูล ณ วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

นายมงคล กรรมการ ตามที่ผมได้แจ้งว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ประธานของเทศบาลตำบลไหล่หินจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งเทศบาลตำบลไหล่หินจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลังฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง มีความต่อเนื่องและมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖เป็นต้นไปนั้นดังนั้น จึงขอให้ทางเลขานุการได้แจงรายละเอียดอัตรากำลังในข้อมูลแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (แผนอัตรากำลังที่ใช้ในปัจจุบัน) ให้คณะกรรมการได้รับทราบก่อนครับ

นางพิมประภาภรณ์ กรรมการและเลขานุการ เรียนท่านประธาน และคณะกรรมการทุกท่าน รายละเอียดของอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ มีรายละเอียด ดังนี้

๑. เทศบาลตำบลไหล่หินได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ๓ ส่วนราชการและหน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

๑.๑ สำนักงานปลัด

๑.๒ กองคลัง

๑.๓ กองช่าง

๑.๔ หน่วยตรวจสอบภายใน

๒. กรอบอัตรากำลัง ๓๓ อัตราดังนี้

๑) พนักงานเทศบาล จำนวน ๒๑ อัตรา

- มีคนครอง จำนวน ๑๘ อัตรา
- กรอบว่าง จำนวน ๓ อัตรา

๒) ครู ค.ศ.๒ จำนวน ๒ อัตรา

- มีคนครอง จำนวน ๒ อัตรา
- กรอบว่าง จำนวน - อัตรา

๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา

- มีคนครอง จำนวน ๒ อัตรา
- กรอบว่าง จำนวน - อัตรา

๔) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา

- มีคนครอง จำนวน ๗ อัตรา
- กรอบว่าง จำนวน - อัตรา

๓. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นรวมเงินอุดหนุน

- ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๗๙

นายมงคล ประธานกรรมการ — จากข้อมูลแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) คณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยหรือมีความคิดเห็นเพิ่มเติมครับ

ที่ประชุม — คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลไหล่หิน

นายมงคล ประธานกรรมการฯ — ในแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ผมขอมอบหมายให้ ปลัดเทศบาลตำบลไหล่หิน เป็นผู้ชี้แจง เชิญครับ

นายสง่า แก้วมารัตน์ — กระผมในฐานะ ปลัดเทศบาลตำบลไหล่หิน ขอแจ้งแนวกรรมการทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท **๐๘๐๙.๒/ว ๓๖** ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙)มีขั้นตอนและหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลไหล่หิน เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลไหล่หิน บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้อง

จัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลัง ให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๒. การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงราย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressureเป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

ก. การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ข. การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่ง ที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๔. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๕. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับ

จำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๖. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คนมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

ก. เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

ข. เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

ค. ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๗. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๘. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

นายมงคล ประธานกรรมการ — ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ –๒๕๖๙ ตามหนังสือสั่งการ คณะกรรมการมีความคิดเห็นอย่างไรครับ

มติที่ประชุม — คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม ให้เลขานุการปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยเคร่งครัด

ขอมูลทั่วไปและสภาพปัญหาของพื้นที่ของเทศบาลตำบลไหล่หิน

นายมงคล ประธานกรรมการ — สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของตำบลปอขอเชิญกรรมการที่รับผิดชอบข้อมูลภาพรวมได้ให้ข้อมูล ครับ

นางนิชชยา อินพิรุด — เทศบาลตำบลไหล่หิน ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๒ ตำบลไหล่หิน อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของที่ว่าการอำเภอเกาะคา ระยะห่างจากอำเภอประมาณ ๗ กิโลเมตร ลักษณะพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบบนเนินสูง และที่ราบลุ่ม มีเชิงเขาอยู่ทางด้านทิศตะวันตก

มีแม่น้ำยาวเป็นแม่น้ำสายหลัก ไหลผ่านทางทิศใต้ไปด้านทิศเหนือ ไหลลงสู่ตำบลเกาะคา น้ำในแม่น้ำไหลตลอดปี พื้นที่ส่วนใหญ่จึงสามารถเก็บน้ำได้บ้าง และต้องอาศัยน้ำฝนเป็นหลักและตำบลไหล่หินมีพื้นที่ทั้งหมด ๑๓๘ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๘๖,๒๕๐ไร่ประกอบด้วยหมู่บ้าน ๖ หมู่บ้าน คือ หมู่บ้านเข้าซ้อน หมู่บ้านแม่ฮวก หมู่บ้านมะกอก หมู่บ้านกิ่ว หมู่บ้านไหล่หินตะวันตก

นายมงคล ประธานกรรมการ — กรณีนี้กระผมขอให้หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบด้านที่เกี่ยวข้องได้สรุปสภาพปัญหาของพื้นที่ของตำบลปอเพิ่มเติม ครับ

นายสง่า กรรมการ — เรียนท่านประธานและคณะกรรการ กระผมขอสรุปโดยรวมในสภาพปัญหาและคามต้องการของประชาชน ดังนี้

๑. ด้านการพัฒนาด้านสังคม

๑. จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย และเป็นกิจกรรมนันทนาการให้ รู้รักสามัคคี มีน้ำใจนักกีฬา

๒. ฝึกอบรมเยาวชนต้านยาเสพติดเพื่อเป็นอนาคตของชาติที่มีคุณภาพ

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสผู้ป่วยโรคเอดส์

๒. ด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม

๑. ส่งเสริมการศึกษาให้เด็กมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนวันสำคัญทางศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจ

๓. ด้านสาธารณสุข

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการควบคุมและป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า โรคเลปโตสไปโรซีส โรคไข้หวัดนก

๒. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี

๔. ด้านเศรษฐกิจ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้กลุ่มอาชีพเข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนในตำบลให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด

๒. ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ส่งเสริมรณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ

๓. ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้และปรับปรุงภูมิทัศน์ของหมู่บ้านในเขตเทศบาลให้น่าอยู่

๖.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางการคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตของเทศบาลตำบลไหล่หิน

๒. ควบคุมและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสมสอดคล้องกับการขยายเส้นทางและผิวจราจร

๗. ด้านการเมืองและการบริหาร

๑. โครงการจัดเวทีประชาคมเพื่อวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

๒. ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างระบบการคลัง การบริหารบุคลากร และอุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถตอบสนองกับการบริหารงาน ตามสภาวการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

๓. สนับสนุนการเพิ่มบทบาทของประชาชน ให้เข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด

๔. ส่งเสริมการจัดหารายได้อื่น ที่เทศบาล ยังไม่ได้จัดเก็บเพื่อนำมาพัฒนาเทศบาลตำบลไหล่หิน

นายมงคล ประธานกรรมการ — จากข้อมูลข้างต้น คณะกรรมการท่านใดมีความคิดเห็นเพิ่มเติม

มติที่ประชุม — คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถามให้เลขานุการนำไปเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความต้องการอัตรากำลังคน การปรับเกลี่ยอัตรากำลังคน และการยุบเลิกอัตรากำลังคนของส่วนราชการ

นายมงคล ประธานกรรมการ — ขอให้ส่วนราชการแต่ละส่วนได้ชี้แจงในส่วนภารกิจ อำนาจหน้าที่ อัตรากำลังคนที่มีอยู่และความต้องการอัตรากำลังคน การปรับเกลี่ยอัตรากำลังคนหรือความต้องการยุบเลิกอัตรากำลังคนของส่วนราชการครับ

นางนิชชยา อินพิรุด — เรียนท่านประธาน ท่านคณะกรรมการ ในสำนักงานปลัดมีหน้าที่ความกรรมการรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการของเทศบาล โครงสร้างภายในสำนักงานปลัด ประกอบไปด้วย ๘ งาน ดังนี้

๑ งานบริหารงานทั่วไป
๒ งานการเจ้าหน้าที่
๓ งานนโยบายและแผน
๔ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕ งานกฎหมายและคดี
๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๗ งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์
๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

มีอัตรากำลังทั้งหมด ๓๓ อัตรา

- พนักงานเทศบาล ๒๐ อัตรา มีคนครองทั้งหมด ๑๗ อัตรา ว่าง ๓ อัตรา ครู ค.ศ. ๒ จำนวน ๒ อัตรา มีคนครอง ๒ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ มี ๒ อัตรา คือผู้ดูแลเด็ก มีคนครอง ๑ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา มีคนครอง ๗ อัตรา ไม่มีอัตราว่าง
- หน่วยตรวจสอบภายใน มีตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน มีคนครอง ๑ อัตรา

นางสนธยา เรียนท่านประธาน คณะกรรมการ กองคลังมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานกรรมการการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน

การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆการจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายโครงสร้างภายในกองคลังประกอบไปด้วย ๓ งาน ดังนี้

๑ งานการเงินและบัญชี
๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
๓ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน

นายเจริญ กรรมการ เรียนท่านประธาน ท่านคณะกรรมการ กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบ

คุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายโครงสร้างภายในกองช่าง ประกอบไปด้วย ๔ งาน ดังนี้

๑ งานก่อสร้าง
๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร
๓ งานผังเมือง
๔ งานสาธารณูปโภค
๕. งานธุรการ
มีอัตรากำลังทั้งหมด ๓ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา ไม่มีอัตราว่าง
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ไม่มีอัตราว่าง

นายมงคล ประธานกรรมการ — จากข้อมูลข้างต้น โดยสรุปไม่มีส่วนราชการใดที่ขอกำหนดอัตราตำแหน่งเพิ่มในครั้งนี้ โดยยังคงใช้กรอบอัตราตำแหน่งเดิมของแผนอัตรากำลังปีงบประมาณ ๒๕๖๖ อัตรากำลังคนที่ครองตำแหน่งในปัจจุบันเพียงพอต่อการปฏิบัติงานแล้ว มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ครับ

มติที่ประชุม — คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถามให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

ด้านงบประมาณและภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

นายมงคล ประธานกรรมการ — ขอให้ทางเลขานุการได้ชี้แจงเรื่องงบประมาณ และภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ครับ

นางพิมประภาภรณ์ กรรมการ/เลขานุการ — เรียนท่านประธาน ฯ และคณะกรรมการ การคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๔๒,๐๐๐,๐๐๐. บาทเป็นฐานการคำนวณ โดยบวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ที่บวกเพิ่ม ๕ % แล้วเป็นฐานการคำนวณ และ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่บวกเพิ่ม ๕ % แล้วเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายดังนี้ (แบบรวมเงินอุดหนุน)

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๔๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท = (๔๒,๐๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๒๑,๐๐๐,๐๐๐ =๔๔,๑๐๐,๑๐๐)
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๔๖,๓๐๕,๐๐๐ บาท = (๔๔,๑๐๐,๑๐๐ x ๕%) + ๒,๒๐๕ ,๐๐๐ = ๔๖,๓๐๕,๐๐๐)
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๔๘,๖๒๐,๒๕๐ บาท = (๔๖,๓๐๕,๐๐๐x ๕%) + ๒,๓๑๕,๒๕๐ = ๔๘,๖๒๐,๒๕๐)

ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

- <u>ภาระค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (แบบรวมเงินอุดหนุน)</u> คิดดังนี้

ค่าใช้จ่ายรวม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ = ๙,๐๗๑,๘๘๐บาท
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%= ๑,๓๖๐,๗๘๒ บาท
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น= ๑๐,๔๓๒,๖๖๒ บาท
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี= ๒๓.๖๖ %

นายมงคล ประธานกรรมการ — จากข้อมูลข้างต้น คณะกรรมการท่านใดมีความคิดเห็นเพิ่มเติม

มติที่ประชุม — คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถามให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

นายณรงค์ กรรมการ — การปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลไหล่หินภายใต้ภารกิจที่กำหนดจึงควรกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องทั้งการเสริมสร้างความรู้ ความคิด สร้างสรรค์ วิธีปฏิบัติหน้าที่และพัฒนาด้านจิตใจ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานเพียบพร้อมไปด้วยความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรมจึงควรมีแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล ได้แก่ พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ ให้ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลทุกคนให้ได้รับการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนดการพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ราชการ การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกภาคสนาม การพัฒนาเฉพาะด้านตาม ความเหมาะสมผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีการพัฒนาทั้ง ๕ด้าน ได้แก่ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหารด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

มติที่ประชุม — คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถามให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

การประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล

นางสนธยา ประธานกรรมการ — อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้อง เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ให้พนักงานเทศบาลต้องปฏิบัติงานด้วย

ความตั้งใจ มุ่งมั่น ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้เป็นผู้มีศีลธรรมอันดี ประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการที่ดีใช้วิชาชีพในการปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบมีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริตเสมอภาคและปราศจากคติปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียรถูกต้อง สมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และประชาชนเป็นสำคัญประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเองปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษย์สัมพันธ์อันดี ให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจและใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยนประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป และละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น

มติที่ประชุม คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถามให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

นายมงคล ประธานกรรมการ จากข้อมูลที่ร่วมกันพิจารณาประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ตามหนังสือสั่งการ ซึ่งประกอบไปด้วย หลักการและเหตุผลวัตถุประสงค์กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นบัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ผมขอมติที่ประชุมครับ

มติที่ประชุม เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลไหล่หินจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามหนังสือสั่งการสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ โดยให้มีรายละเอียด ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ
๒. การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน
๓. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน

๔. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๕. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง

๖. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา

๗. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ

๘. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน

และให้เลขานุการเป็นผู้สรุป การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภาระค่าใช้จ่าย รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

นางพิมประภาภรณ์ เลขานุการ

จากการที่เทศบาลตำบลไหล่หิน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลไหล่หินได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลไหล่หิน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล และตาม พ.ร.บ.กำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วน ราชการ ตามอำนาจหน้าที่ โดยได้สรุป ดังนี้

สำนักงานปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการของเทศบาล และงานสนับสนุนส่วนราชการอื่น

กองคลังมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆงานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล งานเกี่ยวกับแผนงาน และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

สรุปโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลไหล่หิน อ.เกาะคา จ.ลำปาง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาลตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๕ งานกฎหมายและคดี ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๗ งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์ ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	**๑. สำนักปลัดเทศบาลตำบล** ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๕ งานกฎหมายและคดี ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๗ งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์ ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน **๓. กองช่าง** ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค	**๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน **๓. กองช่าง** ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง **๔. หน่วยตรวจสอบภายใน** ๔.๑ งานควบคุมภายใน ๔.๒ งานตรวจสอบภายใน ๔.๓ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี ฯลฯ	

นางพิมประภาภรณ์ เรียนท่านประธาน และคณะกรรมการทุกท่าน ดิฉันได้ทำการเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลเกาะคา แม่ยาว เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน ดังนี้

เทศบาลตำบลไหล่หิน อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง			เทศบาลตำบลเกาะคาแม่ยาว อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
ปลัด เทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	-	ปลัด เทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	
สำนักงานปลัดเทศบาล			**สำนักงานปลัดเทศบาล**		
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-
นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	-	นิติกร (ชก.)	๑	-
นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	-	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ชก.)	๑	-
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก.)	-	๑	นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	-
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	-	นักวิชาสาธารณสุข(ชก.)	๑	-
ผอ.ศพด.ทต.ไหล่หิน			นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ชก.)	๑	-
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	-	๑	นักวิชาการศึกษา(ชก.)	๑	-
ครู ค.ศ.๒	๒	-	ครู ค.ศ.๑	๑	-
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๒	-	ครู ค.ศ.๒	๑	-
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ชง.)	-	๑	ผอ.ศพด.ทต.เกาะคาแม่ยาว		
พนักงานจ้างตามภารกิจ			**พนักงานจ้างตามภารกิจ**		
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	ผช.นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	-
			พนักงานขับรถยนต์	-	๑
			พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	-
			ผดด	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป					
คนงานทั่วไป	๑	-			
พนักงานขับรถยนต์	๑	-			
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	-			
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	-			
กองคลัง			**กองคลัง**		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	-	๑
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	-	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	-
นักวิชาการคลัง (ชก.)	๑	-	เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	-
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	๑	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	๑	-
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	-			

เทศบาลตำบลไหล่หิน อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง			เทศบาลตำบลเกาะคาแม่ยาว อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
ลูกจ้างประจำ			ลูกจ้างประจำ		
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-	นักจัดการงานทั่วไป	๑	-
กองช่าง			กองช่าง		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-
นายช่างโยธา(ชง.)	๒	-	นายช่างโยธา (ชง.)	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			เจ้าพนักงานธุรการ(ชง.)	๑	-
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	-			
พนักงานจ้างทั่วไป					
คนงานทั่วไป	๑	-			
พนักงานขับรถยนต์	๑	-			
หน่วยตรวจสอบภายใน			หน่วยตรวจสอบภายใน		
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก/ชก.)	๑	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก/ชก.)	-	๑
รวม	๒๙	๔	รวม	๒๕	๓
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ ทต.ไหลหิน	๓๓ อัตรา		รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ ทต.เกาะคาแม่ยาว	๒๕ อัตรา	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗(รวมเงินอุดหนุน)			งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗(รวมเงินอุดหนุน)		
จำนวน ๔๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท			จำนวน ๓๔,๑๒๕,๐๐๐.-		
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗(ไม่รวมเงินอุดหนุน)			งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗(ไม่รวมเงินอุดหนุน)		
จำนวน ๑๙,๗๐๐,๐๐๐ บาท			จำนวน ๒๙,๐๐๖,๒๕๐.-		

จะเห็นได้ว่าอัตรากำลังของเทศบาลตำบลไหล่หินกับเทศบาลเกาะคาแม่ยาว ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลไหล่หิน จึงยังไม่มีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลไหล่หินภายใต้ภารกิจที่ กำหนดจึงควรกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๕ ด้าน ได้แก่ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานทักษะเฉพาะของงานใน แต่ละตำแหน่งด้านการบริหารด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล

ให้ปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้อง

ระเบียบวาระที่ ๔เรื่องอื่น ๆ

นายมงคล ประธานกรรมการ: ในวาระอื่น ๆ นี้คณะกรรมการท่านใดมีข้อราชการจะเพิ่มเติมหรือไม่ครับ ถ้าไม่มีผมขอขอบคุณทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความเรียบร้อย ผมขอปิดการประชุมครับ

ที่ประชุม ..... – ไม่มี- .....

นายมงคล ประธานกรรมการ: ถ้าไม่มีผมขอขอบคุณทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความเรียบร้อย และให้เลขานุการจัดทำร่างแผนอัตตากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลไหล่หิน เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงรายพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

- ผมขอปิดการประชุมครับ -

เลิกประชุม **เวลา ๑๒.๐๐ น.**

(ลงชื่อ) ผู้บันทึกการประชุม

(นางพิมประภาภรณ์ แก้วงาม)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายมงคล แผ่นคำ)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลไหล่หิน

ประธานกรรมการ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด เทศบาลตำบลไหล่หิน

ที่ ลป ๕๔๗๐๑/ วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลไหล่หิน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

เรียน นายกเทศมนตรี,ปลัดเทศบาล , หัวหน้าสำนักปลัด , ผู้อำนวยการกองคลังและผู้อำนวยการกองช่าง

เนื่องจาก ขณะนี้ใกล้ครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลไหล่หินแล้ว เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีในรอบต่อไป (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาล และเป็นไปตามความในหมวด ๒ ข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

ในการนี้ จึงขอเรียนเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) เข้าร่วมประชุม เพื่อ จัดทำแผนอัตรากำลังสามปีของเทศบาล ในวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลไหล่หิน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นางพิมประภาภรณ์ แก้วงาม)
เลขานุการ

ชื่อและตำแหน่ง	ส่วนราชการ	ลายมือชื่อ
นายมงคล แผ่นคำ นายกเทศมนตรีตำบลไหลหิน	ประธานคณะกรรมการ	
นายสง่า แก้วมารัตน์ ปลัดเทศบาล	คณะกรรมการ	
นางนิชชยา อินพิรุด หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการ	
นายเจริญ โสพันธ์ ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ	
นางสนธยา เพ็งพิมพ์ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ	
นางพิมประภาภรณ์ แก้วงาม นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ	

คู่ฉบับ

คำสั่งเทศบาลตำบลไหล่หิน

ที่ ๒๙๖/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

.....

ตามที่แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ได้ครบกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดของแผนอัตรากำลังในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ จึงอาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล นั้น

เพื่อให้การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๒ ข้อ ๑๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลไหล่หิน (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ประกอบด้วย

๑. นายมงคล แผ่นคำ	ตำแหน่ง นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการฯ
๒. นายสง่า แก้วมารัตน์	ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล	กรรมการฯ
๓. นางนิชชยา อินพิรุด	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการฯ
๔. นางสนธยา เพ็งพิมพ์	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการฯ
๕. นายเจริญ โสพันธ์	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการฯ
๖. นางพิมประภาภรณ์ แก้วงาม	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการและเลขานุการฯ

โดยให้คณะกรรมการดังกล่าว มีหน้าที่พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลไหล่หินให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตลอดจนการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลโดยเคร่งครัดทุกประการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายมงคล แผ่นคำ)
นายกเทศมนตรีตำบลไหล่หิน

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการงานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดเทศบาล โทรศัพท์/โทรสาร ๐๕๔-๒๗๔๕๒๓

ที่ ลป ๕๔๗๐๑/- **วันที่** ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความเห็นชอบออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลไหล่หิน

<u>เรื่องเดิม</u>

ตามที่เทศบาลตำบลไหล่หิน ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งเทศบาลจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

<u>ข้อเท็จจริง</u>

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ต้องส่งแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง ภายในเดือน กันยายน ๒๕๖๖ และประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

<u>ระเบียบกฎหมายและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง</u>

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลของเทศบาล ลงวันที่ ๓ธันวาคม ๒๕๔๕ข้อ ๑๖ และข้อ ๔๐๒

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ข้อ ๒ วรรคสาม

<u>ข้อเสนอแนะ</u>

เห็นควรออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหากเห็นชอบโปรดลงนามในร่างคำสั่งที่แนบมาพร้อมนี้

(นางพิมประภาภรณ์ แก้วงาม)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

/ความเห็น...

ความเห็น.....

(นางนิชชยา อินพิรุด)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็น.....

(นายสง่า แก้วมารัตน์)
ปลัดเทศบาล

ความเห็น.....

(นายมงคล แผ่นคำ)
นายกเทศมนตรีตำบลไหล่หิน

เทศบาลตำบลไหล่หิน