แผนอัตรากำลังสามปี

(พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล

อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง

แผนอัตรากำลังสามปี

(พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล
อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๕. ภารกิจ อำหน้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
ของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล
อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรา ตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔และฉบับที่ (๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภารหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) กำหนด

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

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

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

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

๑.๖ ตามหนังสือสำนักงานก.จ.,ก.ท.จ.และก.อบต.ที่ มท๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิ.ย. ๒๕๖๓

๑.๙ ตามหนังสือ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๙ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๔๘ เรื่อง การยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาล

๑.๘ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังสามปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๑.๙ ตามหนังสือสำนักงานก.ท.ที่ มท๐๘๐๙.๒/ว๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธ.ค. ๒๕๖๓ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอันเกี่ยวกับการบราหรงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

๒.๐ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปางเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔

๒.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง เรื่องกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔

๒.๒ หนังสือสำนักงานก.จ.,ก.ท.,ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกื้อกูลกัน (เพิ่มเติม)

๒.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปางเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๕๔) พ.ศ.๒๕๕๘

๒.๔ หนังสือสำนักงานก.จ.,ก.ท.,ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๑ ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง ซักซ้อมแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา(โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๕ หนังสือสำนักงานก.ค.ศ. ด่วนที่สุดที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว๘ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่อง พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๘

๒.๖ ประกาศคณะกรรมการพนักงานจ้างจังหวัดลำปาง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ประกาศ ณ วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๖๕

๒.๗ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังสามปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล มีการกำหนดตำแหน่ง ประเภท สายงานและระดับตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ 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 องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

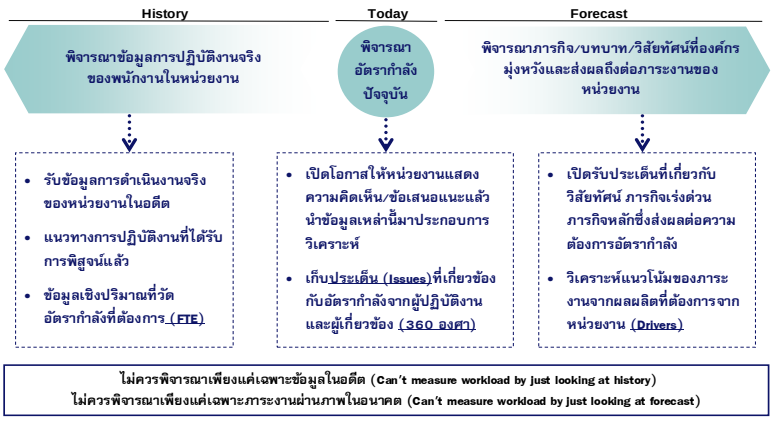
- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทาน ด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ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

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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

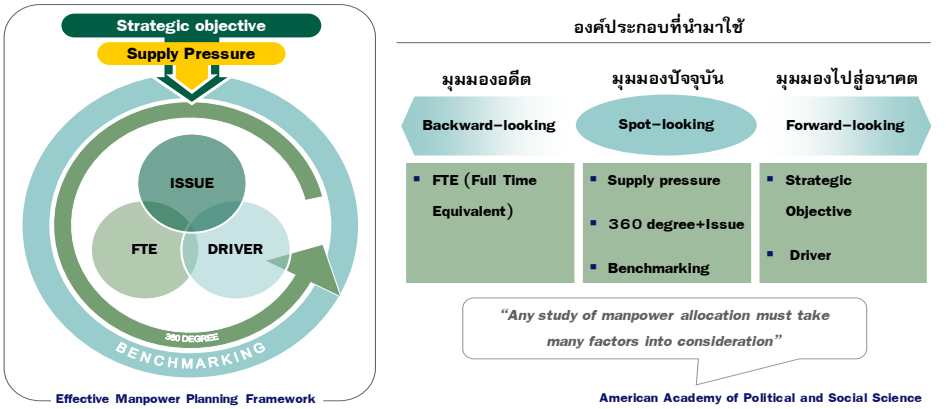
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ 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 ในเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ที่มีอยู่ดังนี้

<u>กระจกด้านที่ ๑</u> Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

<u>กระจกด้านที่ ๒</u> Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๓ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับการกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช่จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๙.๑ เงินเดือน

๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)
- เงินวิทยาฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณ ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	**รวม**	**เงินเดือน (๑)**	**เงินตำแหน่ง (๒)**	**เงินตอบแทนอื่น (๓)**	**เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)**			**ค่าใช้จ่ายรวม**		
					๒๕๖๗	**๒๕๖๘**	**๒๕๖๙**	**๒๕๖๗**	**๒๕๖๘**	**๒๕๖๙**
วิชาการมีคนครอง	๑ เดือน	๓๖,๘๖๐	-	-	๑,๑๐๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๔๔๒,๓๒๐	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๔๔๒,๓๒๐			๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๕๕,๖๔๐	๔๕๕,๖๔๐
รายการ	**รวม**	**เงินเดือน (๑)**	**เงินตำแหน่ง (๒)**	**เงินตอบแทนอื่น (๓)**	**เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด + ๑ ขั้นสูงสุด)/๒**			**ค่าใช้จ่ายรวม**		
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐ – ๙,๗๔๐ = ๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐			๔๙,๔๘๐ – ๔๗,๙๙๐ = ๑,๔๙๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			(๕๑๐ + ๑๔๙๐)/๒ = ๑,๐๐๐			-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ x ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัดกลาง (มีเงินตำแหน่ง)	๑ เดือน	๔๗,๓๘๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๖๐	๑,๗๐๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๖๘,๕๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๙๒๐	๒๐,๔๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๗๓๖,๕๖๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๙๒๐	๒๐,๔๐๐	๗๕๖,๑๒๐	๗๕๖,๔๘๐	๗๕๖,๙๖๐
รายการ	**รวม**	**เงินเดือน (๑)**	**เงินตำแหน่ง (๒)**	**เงินตอบแทนอื่น (๓)**	**เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด + ๑ ขั้นสูงสุด)/๒**			**ค่าใช้จ่ายรวม**		
ปลัดกลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐ – ๒๒,๗๐๐ = ๑,๑๓๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๖๘,๖๔๐			๖๘,๖๔๐ – ๖๖,๔๙๐ = ๒,๑๕๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕,๖๗๐			(๑,๑๓๐ + ๒,๑๕๐)/๒ = ๑,๖๔๐			-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ x ๑๒ = ๑๙,๖๘๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ. ๑ และขั้นสูงของ คศ. ๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ. ๒ และ ขั้นสูง คศ. ๓ รวมกันหารสองคูณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ – ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช.....	๑ เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐,๐๐๐			๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๗,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐
รายการ	**รวม**	**เงินเดือน (๑)**	**เงินตำแหน่ง (๒)**	**เงินตอบแทนอื่น (๓)**	**เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)**			**ค่าใช้จ่ายรวม**		
ผช..... (ปวส.)	๑ เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป (ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงานจ้าง ทป.	๑ เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	เทศบาลจ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๖ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
นาง ก. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑ เดือน	๑๔,๘๕๐	๑๔,๘๕๐	-	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๗๘,๒๐๐			๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๔,๘๔๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

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

พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

<u>หมายเหตุ</u>

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 : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล (การตรวจประเมิน LPA)

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

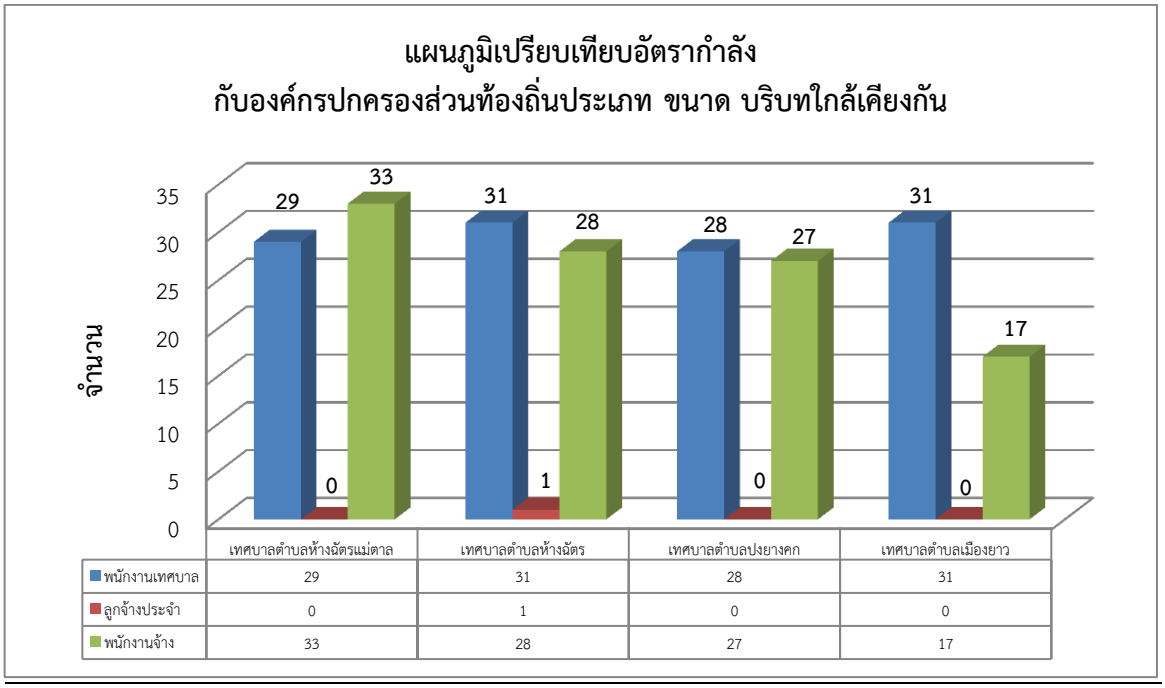
ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน

เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านเชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้

ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไปเพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลห้างฉัตรแม่ตาล รองนายกเทศมนตรีตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ปลัดเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลห้างฉัตร, เทศบาลตำบลปงยางคก และเทศบาลตำบลเมืองยาว ซึ่งเทศบาลตำบลทั้งสามแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน จึงคาดการได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล เทศบาลตำบลห้างฉัตร, เทศบาลตำบลปงยางคก และเทศบาลตำบลเมืองยาว ซึ่งเป็นเทศบาลตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ปริมาณคนที่ใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาลการกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหาการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาลจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาลโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล เช่น กฎระเบียบการแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิถุนายน ๒๕๖๖	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ที่มีขนาดประเภท รายได้เดียวกัน	เทศบาลตำบลห้างฉัตร เทศบาลตำบลปงยางคก เทศบาลตำบลเมืองยาว
มิถุนายน – กรกฎาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณา ปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของ การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.ท.จังหวัดและ ก.ท.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.ท.จังหวัดลำปาง
กันยายน ๒๕๖๖	ก.ท.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค. ๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

จากการ สำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑.๑ ถนนภายในและถนนเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน/ตำบล บางส่วนยังมีสภาพเป็นดินลูกรังเป็นหลุมเป็นบ่อ ในช่วงฤดูฝนมีน้ำท่วมขังทำให้เกิดอันตรายต่อประชาชนที่ใช้เส้นทาง มีการชำรุดเสียหายเป็นบางส่วนหรือเสียหายตลอดสาย

๔.๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ทั่วถึง ถนนบางสายยังไม่มีไฟฟ้ากิ่งสาธารณะ ทำให้ถนนมืดไม่สะดวกและไม่ปลอดภัยต่อการสัญจรไปมาในช่วงกลางคืน

๔.๑.๓ ขาดแคลนน้ำสำหรับการอุปโภค บริโภคและทำการเกษตรกรรมในช่วงฤดูแล้ง และประสบปัญหาน้ำท่วมและแหล่งเก็บกักน้ำชำรุดใช้การไม่ได้ในช่วงฤดูฝน

๔.๑.๔ แหล่งกักเก็บน้ำ เช่น ตื้นเขิน ทำให้เก็บกักน้ำไว้ได้น้อยไม่เพียงพอสำหรับการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง

๔.๑.๕ ระบบประปายังไม่ทั่วถึงและมีไม่เพียงพอ บางหมู่บ้านบางครัวเรือนยังไม่มีน้ำประปาใช้

๔.๑.๖ ระบบการระบายน้ำไม่ดีเท่าที่ควร เวลาฝนตกน้ำหลากระบายไม่ทัน ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วม

๔.๒ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๒.๑ ปริมาณขยะมูลฝอยที่มีปริมาณเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ทำให้ยากแก่การกำจัด

๔.๒.๒ ในชุมชนยังไม่มีระบบการกำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกสุขลักษณะ

๔.๒.๓ สวนสาธารณะมีสภาพรกร้างและทรุดโทรมขาดการดูแล

๔.๒.๔ ระบบการระบายน้ำเสียจากการฆ่าสัตว์ยังไม่ถูกต้อง ทำให้เกิดกลิ่นเหม็น

๔.๓ ด้านสังคม การศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และด้านสาธารณสุข

๔.๓.๑ ประชากรบางส่วนยังมีคุณภาพชีวิตไม่ดีเท่าที่ควร สวัสดิการสังคมสงเคราะห์สำหรับผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้ป่วยโรคเอดส์ยังไม่เพียงพอ

๔.๓.๒ เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก และโรคเอดส์

๔.๓.๓ ปัญหายาเสพติดระบาดในกลุ่มเด็กและเยาวชน

๔.๓.๔ ขาดสถานที่สำหรับออกกำลังกายและประชาชนยังให้ความสนใจเรื่องสุขภาพน้อย

๔.๓.๕ เด็กและเยาวชนได้รับพัฒนาในด้านการศึกษาน้อย และอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ

๔.๓.๖ ศูนย์เด็กเล็กบางแห่งยังไม่มีอาคารศูนย์ที่มั่นคงถาวรและเป็นสัดส่วน

๔.๓.๗ เยาวชนรุ่นใหม่ไม่ค่อยสนใจที่จะอนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรมประเพณี ทำให้วัฒนธรรมประเพณีพื้นบ้านขาดการสืบทอดและเลือนหายไปในที่สุด

๔.๔ ด้านเศรษฐกิจ

๔.๔.๑ ประชาชนมีรายได้น้อย ขาดรายได้เสริม ทำให้รายได้ไม่เพียงพอแก่ดำรงชีวิต

๔.๔.๒ ประชาชนบางส่วนประกอบอาชีพรับจ้าง ขายแรงงานเพียงอย่างเดียว บางช่วงมีงานไม่ต่อเนื่องทำให้เกิดปัญหาการว่างงาน ขาดรายได้

๔.๔.๓ การผลิตสินค้าในชุมชนขาดการสนับสนุนและตลาดรองรับยังมีน้อย ทำให้สมาชิกกลุ่มอาชีพ ขาดรายได้ที่แน่นอน

๔.๔.๔ ฤดูแล้ง ขาดแคลนน้ำ ทำให้เกษตรกรได้รับผลิตผลทางการเกษตรน้อย ราคาผลิตผลตกต่ำ

๔.๕ ด้านการบริหารจัดการ

๔.๕.๑ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเมือง ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ทำให้เกิดปัญหาและเกิดความเข้าใจผิดในการบริหารพัฒนา

๔.๕.๒ ประชาชนขาดความสนใจ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาบริหารจัดการน้อย

๔.๕.๓ วัสดุ อุปกรณ์มีไม่เพียงพอ เครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย ขาดประสิทธิภาพทำให้เกิดความล่าช้า และไม่สะดวกในการบริการ

๔.๕.๔ บุคลากรขาดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

๔.๕.๕ งบประมาณไม่เพียงพอในการตอบสนองความต้องการของประชาชนและแก้ปัญหาในหมู่บ้าน

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล

เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล
แบบบันได ๘ ขั้น

บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผน

เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลห้างฉัตรแม่ตาล	ประธานคณะกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล	คณะกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	คณะกรรมการ/เลขานุการ
๖. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหนง และระดับตำแหนง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล โดยให้หัวหน้าส่วนราชการ เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำในเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบล ห้างฉัตรแม่ตาล

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ป โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไมเกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท., และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มี การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ดังนี้

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน</u>

พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง ควบคู่กับการพัฒนา แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้ครอบคลุมทั่วถึงและเพียงพอแก่เกษตร

๑. มีไฟฟ้าและแสงสว่างตามถนนต่าง ๆ อย่างเพียงพอ

๒. มีระบบประปาหมู่บ้านอย่างเพียงพอและใช้การได้

๓. มีการวางผังเมืองให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติผังเมือง หรือคณะกรรมการผังเมืองกำหนด

๔. มีถนนและสะพานในสภาพใช้การได้ ไม่ชำรุดในเขตพื้นที่

๕. มีแหล่งน้ำสำหรับใช้อุปโภค บริโภค

๖. พัฒนาแหล่งน้ำในพื้นที่ให้ได้รับการปรับปรุงดูแล ให้สามารถใช้ประโยชน์ได้และเพียงพอสำหรับใช้ในการเกษตร

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</u>

พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความอุดมสมบูรณ์และปลอดมลพิษ

๑. ปัญหาขยะมูลฝอยได้รับการบำบัดและแก้ไข

๒. มีพื้นที่สีเขียวและแหล่งอากาศบริสุทธิ์เพิ่มขึ้น

๓. ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจและร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคม/ชุมชน</u>

พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้ประชาชนอยู่ดีมีสุข มีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง ส่งเสริมสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ ส่งเสริมระบบการศึกษาให้ทั่วถึงทุกสถานศึกษาควบคู่กับ การส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีให้คงอยู่สืบต่อไป และการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยให้แก่ประชาชนอย่างทันท่วงที

๑. เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส ได้รับการจัดสวัสดิการรวมถึงการสังคมสงเคราะห์อย่างทั่วถึง

๒. ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้กับประชาชนอย่างมีคุณภาพ

๓. ประชาชนได้รับการป้องกัน รักษา ส่งเสริม ฟื้นฟูสุขภาพ ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนบริการด้านสุขภาพที่มีคุณภาพ

๔. ประชาชน ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนทั้งทางด้านความเข้มแข็งของชุมชน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงการแก้ไขปัญหายาเสพติด

๕. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา และส่งเสริมการเรียนรู้ชุมชนได้อย่างมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาเศรษฐกิจ

พัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพให้แก่ประชาชน ให้สามารถพึ่งพาตนเองได้

๑. สนับสนุนงบประมาณให้ราษฎรมีอาชีพ มีรายได้เลี้ยงครอบครัวตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ลดหนี้สินภาคประชาชน

๒. สนับสนุนผลิตภัณฑ์ หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ให้กับกลุ่มอาชีพต่าง ๆ แบบยั่งยืน

๓. บูรณะ ปรับปรุงโบราณสถานและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภายในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารและพัฒนาองค์กร

พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภายในองค์กร การให้บริการประชาชน และส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินและวางแผนการพัฒนา

๑. พัฒนาบุคลากรให้เข้ารับการอบรม ศึกษา สัมมนาอย่างต่อเนื่อง

๒. พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานให้มีเพียงพอกับการบริการประชาชน

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่าในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเกลี่ยตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๓ ส่วนราชการ

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์
เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑. การขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ ๒. การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ระบบประปา ๓. การวางผังเมือง ๔. การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนนสะพาน ๕. การปรับปรุงดูแลรักษาแหล่งน้ำอุปโภคบริโภค ๖. การก่อสร้างแหล่งเก็บน้ำ (เพื่อการเกษตร)	กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. การบริหารจัดการขยะมูลฝอย ๒. การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓. การบำบัดฟื้นฟู การเฝ้าระวัง และการป้องกันดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	สำนักปลัดเทศบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคม/ชุมชน	๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส และการสังคมสงเคราะห์ ๒. การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๓. การป้องกัน รักษา ส่งเสริม ฟื้นฟูสุขภาพอนามัยของประชาชน และการควบคุมโรคในท้องถิ่น ๔. การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน และการแก้ไขปัญหายาเสพติด ๕. การส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน การศึกษาตาม อัธยาศัย และส่งเสริมการเรียนรู้ชุมชน	สำนักปลัดเทศบาล
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาเศรษฐกิจ	๑. การส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน ๒. การส่งเสริมการตลาดและการใช้สินค้าท้องถิ่น ๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว ๔. การส่งเสริมการพัฒนาตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง	สำนักปลัดเทศบาล
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารและพัฒนาองค์กร	๑. การปรับปรุง การพัฒนาเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน ๒. การพัฒนาบุคลากร	สำนักปลัดเทศบาล

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

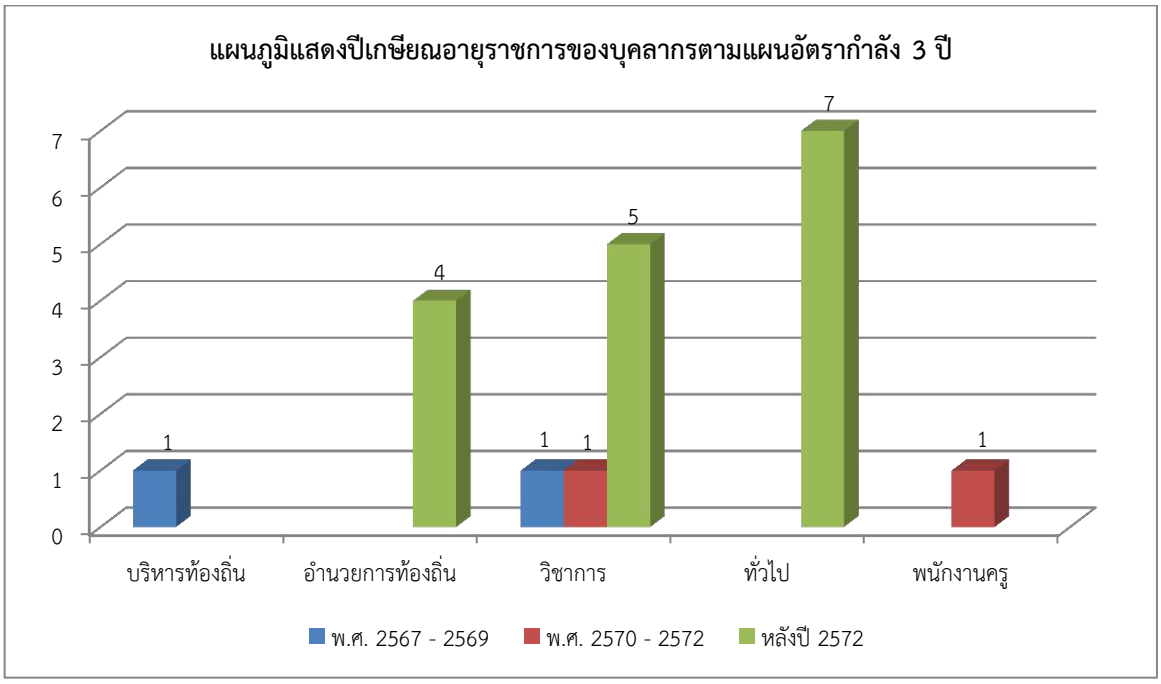
เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลพิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

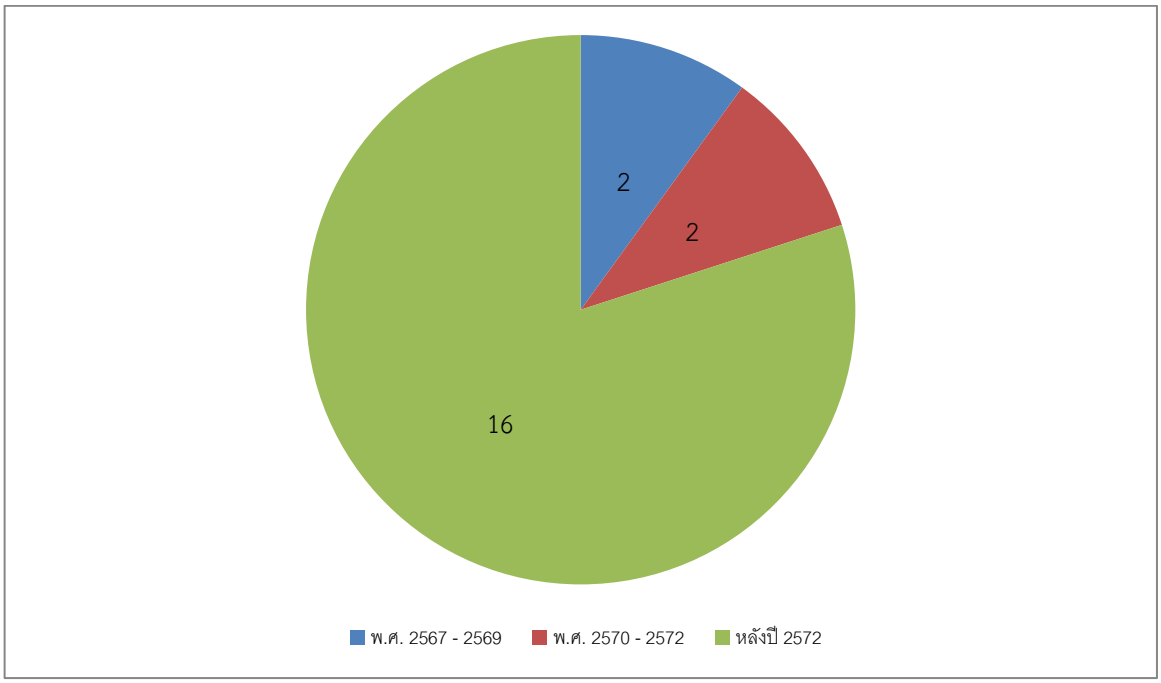
บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้วมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ พบว่า เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล มีภารกิจด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้





จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ไม่มี กรณีในระยะเวลาดังกล่าวหากมีคนโอนมาแล้วอายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล จะสรรหาคนมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.ท.จังหวัดลำปาง) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ดังนี้

พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

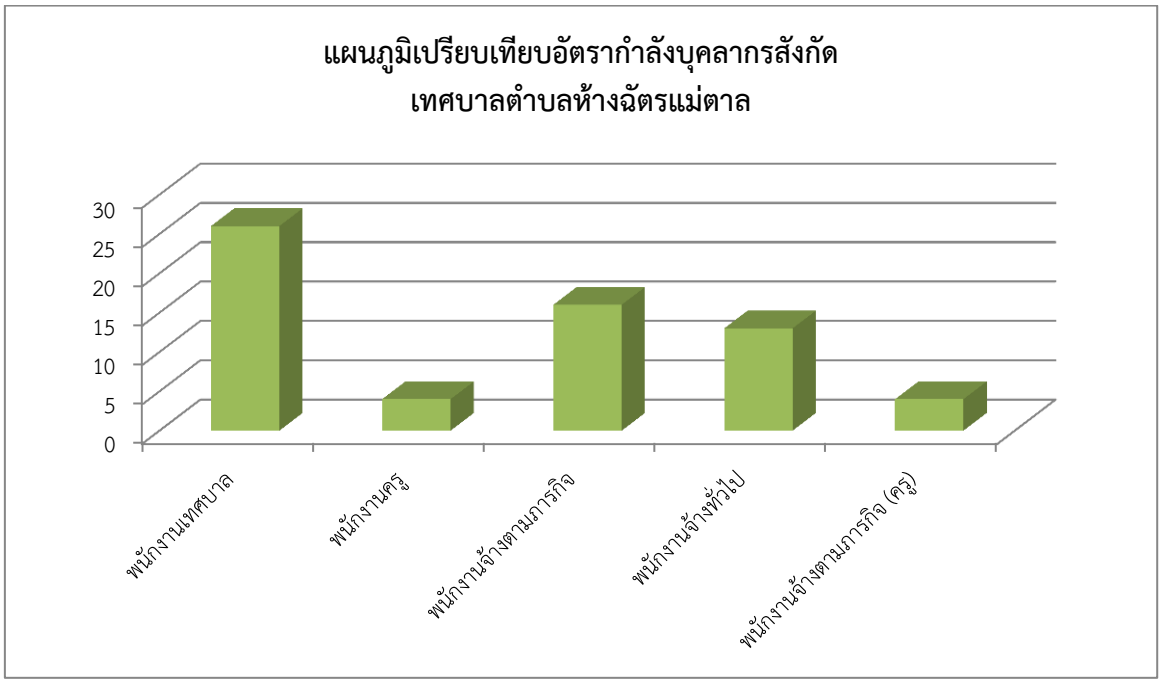
- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

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

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล เป็นเทศบาลตำบล ขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ใช้การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๕ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล คงได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล

ด้านที่ ๑ พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความอุดมสมบูรณ์และปลอดมลพิษ

ด้านที่ ๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง ควบคู่กับการพัฒนา แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้ครอบคลุมทั่วถึงและเพียงพอแก่เกษตร

ด้านที่ ๓ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้ประชาชนอยู่ดีมีสุข มีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง ส่งเสริมสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ ส่งเสริมระบบการศึกษาให้ทั่วถึงทุกสถานศึกษาควบคู่กับการส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีให้คงอยู่สืบต่อไป และการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ให้แก่ประชาชนอย่างทันท่วงที

ด้านที่ ๔ พัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพให้แก่ประชาชน ให้สามารถพึ่งพาตนเองได้

ด้านที่ ๕ พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภายในองค์กร การให้บริการประชาชน และส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินและวางแผนการพัฒนา

ภารกิจทั้ง ๕ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก	ภารกิจรอง
๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ ๒. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางดิน และที่สาธารณะ ๓. การบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ๔. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ๕. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ๖. ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆตามที่กฎหมายบัญญัติ	๑. ให้มีห้องน้ำสะอาดหรือการประปาเพื่ออุปโภคบริโภค และการเกษตร ๒. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่าง ๓. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ ๔. การคุ้มครอง ดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน ๕. การคุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๖. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๗. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๘. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๙. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๑๐. การกีฬาและนันทนาการ ๑๑. การท่องเที่ยวและผังเมือง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังคน

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เกินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเครื่อง ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจาณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

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

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. มีโครงสร้างการบริหารงานที่เป็นสัดส่วนชัดเจน แบ่งส่วนการบริหารงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบเป็น ๓ สำนัก ๒ ฝ่าย ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล, กองคลัง, กองช่าง, ฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๒. ผู้บริหารมีความสนใจที่จะมุ่งพัฒนาตำบลให้ก้าวหน้า มีศักยภาพ และเอาใจใส่ในการติดตามผลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด ๓. บุคลากรมีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ เป็นวัยทำงาน ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว ๖. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีจำนวนเหมาะสมเพียงพอสำหรับการดำเนินงานและให้บริการประชาชน	**<u>จุดอ่อน</u>** W ๑. ขาดเครื่องมือที่ทันสมัยและวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอสำหรับการพัฒนาและให้บริการประชาชน ๒. เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาลมีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนา เมื่อเทียบกับความต้องการของประชาชน ๓. ประชาชนยังไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทำให้เกิดปัญหาและเข้าใจผิดในการบริหารงาน ๔. ขาดการประสานงานที่ดีในชุมชน ทำให้เป็นอุปสรรค ในการพัฒนาและเกิดความล่าช้าในการพัฒนา
<u>โอกาส</u> O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา	**<u>ข้อจำกัด</u>** T ๑. มีความก้าวหน้าวงแคบ ๒. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาค ๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	**<u>จุดอ่อน</u>** W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. มีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้า
<u>โอกาส</u> O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาล ๒. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ และทัศนคติของประชาชนได้ดี	**<u>ข้อจำกัด</u>** T ๑. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ ๒. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาลได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมใน เชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาดเพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>สำนักปลัด</u> มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรีฯ รองนายกนายกเทศมนตรีฯ และเลขานุการนายกเทศมนตรีฯ งานกิจการสภาเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองสำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัด การปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ ทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <u>คุณสมบัติ</u> ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วน <u>วุฒิการศึกษา</u> ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคน	สำนักปลัดเป็นส่วนราชการระดับกลาง ประกอบด้วย 2 ฝ่าย ได้แก่ 2.1 ฝ่ายอำนวยการ 2.2 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - ประเภทวิชาการ - ประเภททั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายในและประเภทวิชาการ มีตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปเป็นตำแหน่งว่าง	ประเภทวิชาการ มีตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป (ว่าง) เห็นควรยุบเลิกตำแหน่ง เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคลหรือนำไปปรับเพิ่มในปีงบประมาณปีถัดไป หากพิจารณาเห็นว่ามีปริมาณงานและค่างานเพิ่มมากขึ้น

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>กองคลัง</u> <u>มีอำนาจหน้าที่</u>รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย <u>คุณสมบัติ</u> ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ <u>วุฒิการศึกษา</u> ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคน	กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับกลาง ประกอบด้วย - สายบริหาร - สายวิชาการ - สายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่งในระยะเวลา 3 ปี

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
กองช่าง มีอำนาจหน้าที่ รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูลสถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่างการก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย 4 งาน อัตรากำลัง ที่ว่าง สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่งในระยะเวลา 3 ปี และในส่วนของตำแหน่งงานเกี่ยวกับวิศวกรรมนั้น หากใน 3 ปีข้างหน้ามีปริมาณงานและค่างานที่เพิ่มมากขึ้นอาจจะกำหนดเพิ่มตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในรอบไตรมาสต่อไป

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
หน่วยตรวจสอบภายใน อำนาจหน้าที่ รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มี นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา และเป็นตำแหน่งว่าง	- ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของทางเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาลและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้ เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล เป็นเทศบาลสามัญมีปริญมาณงานและภารกิจที่เพิ่มขึ้นทุกปี แต่มีความเพียงพอในตำแหน่งจึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม และเพื่อให้เกิดความประหยัดในด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล จึงขอปรับลดระดับตำแหน่ง พนักงานเทศบาล ระดับ วิชาการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

โครงสร้างเดิม เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล	โครงสร้างใหม่ เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล	หมาย เหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล <u>ฝ่ายอำนวยการท้องถิ่น</u> ๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานการเจ้าหน้าที่ ๓. งานแผนและงบประมาณ ๔. งานนิติการ ๕. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๖. งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ๗. งานการศึกษา ๘. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	**๑. สำนักปลัดเทศบาล** <u>ฝ่ายอำนวยการท้องถิ่น</u> ๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานกิจการสภา ๓. งานการเจ้าหน้าที่ ๔. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u> ๑. งานแผนและงบประมาณ ๒. งานนิติการ ๓. งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ๔. งานการศึกษา	
๒. กองคลัง ๑. งานการเงินและบัญชี ๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	**๒. กองคลัง** ๑. งานการเงินและบัญชี ๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๑. งานโยธา ๒. งานสาธารณูปโภค ๓. งานควบคุมอาคารและผังเมือง ๔. งานธุรการและงานพัสดุ	**๓. กองช่าง** ๑. งานโยธา ๒. งานสาธารณูปโภค ๓. งานควบคุมอาคารและผังเมือง ๔. งานธุรการและงานพัสดุ	
๔. หน่วยงานตรวจสอบภายใน งานตรวจสอบภายใน	**๔. หน่วยงานตรวจสอบภายใน** งานตรวจสอบภายใน	

จังหวัดลำปาง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
	สำนักปลัดเทศบาล								
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๗	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
๙	นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
๑๑	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔-๑๕	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๖-๑๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	๒	๒	๒	+๒	กำหนดตามหนังสือ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลว ๑๐ มี.ค. ๖๖		
๑๘-๑๙	ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕-๒๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒๘	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-		
๒๙	คนตกแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	ผู้ช่วยครู	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
๓๑-๓๓	ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๒

ยังหวัดลำปาง

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๔-๓๗	คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๓๘-๓๙	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
๔๐-๔๒	พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิตคน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๒
๔๓-๔๔	พนักงานประจำโรงฆ่าสัตว์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
๔๕-๔๖	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
	กองคลัง								
๔๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐-๕๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๕๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕๓	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๔	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง								
๕๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๘-๕๙	นายช่างโยธา ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
๖๐	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	**๖๓**	**๖๒**	**๖๒**	**๖๒**	**+๒**			

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล

ที่	ชื่อ - สกุล		ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
						จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	จ่าสิบเอกแดนชัย	สันยาว	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๖๘,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๓๒๐	๒๐,๔๐๐	๗๕๖,๑๒๐	๗๗๖,๐๙๐	๗๙๖,๔๙๐	๔๗,๓๘๐
			หน่วยงานตรวจสอบภายใน																		
๒		-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (วิชาการ)	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	ว่างเดิม
			สำนักปลัด (๐๑)																		
๓	นายจิรัฏฐ์	ยารังษี	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๐,๓๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๒๗,๕๖๐	๓๖,๓๒๐
๔	นายเกียรติศักดิ์	เดชเดชะ	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๒๖,๒๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๔๗,๒๔๐	๔๖๐,๓๒๐	๔๗๓,๕๒๐	๓๔,๖๘๐
๕	นายกฤษฎา	เทพภาพ	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๗๓,๕๒๐	๔๘๖,๙๖๐	๕๐๑,๑๒๐	๓๖,๘๖๐
๖		-	นักจัดการงานทั่วไป (วิชาการ)	ปก./ชก.	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	- ๑	- ๑	- ๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยุบเลิก
๗	นางนงนุช	รู้แผน	นักทรัพยากรบุคคล (วิชาการ)	ชก.	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๓,๑๒๐	๓๖,๘๖๐
๘		-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (วิชาการ)	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๘,๓๒๐	ว่างเดิม
๙	นายเกริกฤทธิ	วงศ์พงษ์คำ	นิติกร (วิชาการ)	ปก./ชก.	๑	๑	๒๗๗,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๑๙,๘๐๐
๑๐		-	นักวิชาการสาธารณสุข (วิชาการ)	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๘,๓๒๐	ว่างเดิม
๑๑	นางศรันยา	ยะทัวฝ่าย	นักพัฒนาชุมชน (วิชาการ)	ปก./ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๓๒๐	๔๔๔,๓๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๓๕,๒๒๐
๑๒	นางศุภกาญจน์	กาญจนพัชรกิจ	นักวิชาการศึกษา (วิชาการ)	ปก./ชก.	๑	๑	๔๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๓๒๐	๔๓๕,๕๖๐	๔๔๐,๘๐๐	๕๐๖,๕๒๐	๓๘,๕๒๐
๑๓	นายวีระ	ธิรินทอง	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (วิชาการ)	ปก./ชก.	๑	๑	๒๗๓,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๓๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๗,๓๖๐	๒๔,๔๔๐
๑๔	นายพิษณุ	สุขคำเมือง	เจ้าพนักงานธุรการ (ทั่วไป)	ปง./ชง.	๑	๑	๓๐๗,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	๒๕,๖๖๐
๑๕	นางพิชชากา	วงค์คำ	เจ้าพนักงานธุรการ (ทั่วไป)	ปง./ชง.	๑	๑	๓๔๑,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๒๘,๔๓๐
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านแม่ฮาว)																		
๑๖		-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(ผู้อำนวยการสถานศึกษา)	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	รอรับการจัดสรรอัตราตำแหน่ง จาก กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						กำหนดเพิ่ม
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านปันจ้าว)																		
๑๗		-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(ผู้อำนวยการสถานศึกษา)	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	รอรับการจัดสรรอัตราตำแหน่ง จาก กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						กำหนดเพิ่ม
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านปันจ้าว)																		
๑๘		-	ครู	คศ.๑/คศ.๒	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุน จาก กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						ว่างเดิม
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านแม่ฮาว)																		
๑๙	นางนฤมล	ทิพย์มณี	ครู	คศ.๑	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุน จาก กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						

สำเนาถูกต้อง
จังหวัดลำปาง

ที่	ชื่อ - สกุล		ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
						จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
			พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๐	นางรัชนีย์	สุขประเสริฐ	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๗๗,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๔๘๐	๑๒,๙๖๐	๓๐๙,๒๔๐	๓๒๑,๗๒๐	๓๓๔,๖๘๐	๒๔,๗๙๐
๒๑	นางรักชนก	ธิรินทอง	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๒๘๘,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๔๘๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๑๒,๐๐๐	๓๒๔,๔๘๐	๒๔,๐๓๐
๒๒	นางสาวศิริพรรณ์	สีเขียว	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๘๓,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๔๐๐	๑๒,๘๘๐	๑๓,๓๖๐	๒๙๕,๓๒๐	๓๐๗,๒๐๐	๓๑๙,๕๖๐	๒๓,๖๖๐
๒๓	นางสาวนัทยา	ใจมูล	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๔๐๐
๒๔	นายศุภฤกษ์	นันทพันธ์	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๑๙,๔๕๒๐	๑๒๖,๗๒๐	๑๑๕,๒๘๐	๑๔,๓๘๐
๒๕	นายสมเจตน์	แสงบุญเรือง	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๖๖,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๑๒๓,๖๔๐	๑๘๐,๖๐๐	๑๘๗,๗๒๐	๑๓,๗๒๐
๒๖	นายอดิศร	สุวรรณศร	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๑๒,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๑๗,๘๘๐	๑๔๓,๔๐๐	๑๔๕๙,๑๖๐	๑๑,๐๔๐
๒๗	นายอนุสรณ์	สัญญา	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๒๒,๑๖๐	๑๑๗,๐๘๐	๙,๔๐๐
๒๘	นายเกษมศักดิ์	ยาสิทธิ์	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๒๒,๑๖๐	๑๑๗,๐๘๐	๙,๔๐๐
๒๙	นางชญาภา	หม้อคำมูล	คนตกแต่งสวน	-	๑	๑	๑๑๒,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๑๗,๘๘๐	๑๔๓,๔๐๐	๑๔๕๙,๑๖๐	๑๑,๐๔๐
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านปินจ้าว)																		
๓๐		-	ผู้ช่วยครู	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุน จาก กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						ว่างเดิม
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านแม่ฮาว)																		
๓๑		-	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านแม่ฮาว)	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุน จาก กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						ว่างเดิม
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านขามแดง)																		
๓๒		-	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านขามแดง)	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุน จาก กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						ว่างเดิม
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านปินจ้าว)																		
๓๓	นางสาวศรีวรรณา	คำทิพย์	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านปินจ้าว)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุน จาก กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
			พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๔	นายพงษ์เดช	ทองสุก	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๕	นายไพลิน	วงศ์แก้ว	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๖	นายปิยะพงษ์	ตองใจ	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๗	นายทศพร	สุวรรณศร	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๘		-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๓๙		-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๔๐	นายอนุสรณ์	สุภากูล	พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิตคน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๑	นายฉัตรชัย	สายคำฟู	พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิตคน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๒		-	พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิตคน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๔๓	นายสงกรานต์	โกษาวัง	คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๔		-	คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๔๕	นางสาวไพลิน	แสงบุญเรือง	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๖		-	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม

ยังหวัดลำปาง

ที่	ชื่อ - สกุล		ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
						จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
			สำนัก/กองคลัง (๐๔)																		
๔๗	นางเพลินพิศ	สองแคว	ผู้อำนวยการกองคลัง(อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๔,๒๔๐	๑๕,๓๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๕๘,๕๒๐	๓๘,๕๒๐
๔๘	นางวลัยพร	ฉิมพุก	นักวิชาการเงินและบัญชี(วิชาการ)	ปก./ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๓๒๐	๔๔๘,๘๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๓๕,๒๒๐
๔๙	นางสาวบัณฑิตา	พุดเถย	นักวิชาการจัดเก็บรายได้(วิชาการ)	ปก./ชก.	๑	๑	๒๒๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๘,๔๔๐	๑๘,๒๐๐
๕๐	นางณัฐชยา	เบียงใจ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ทั่วไป)	ปง./ชง.	๑	๑	๓๒๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	๒๖,๕๘๐
๕๑	นางฐิตาภา	บุญเจริญ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ทั่วไป)	ปง./ชง.	๑	๑	๒๘๑,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๗,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๒๔,๒๗๐
๕๒	นางกุลนที	เครือสุข	เจ้าพนักงานพัสดุ(ทั่วไป)	ปง./ชง.	๑	๑	๓๕๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๔,๒๔๐	๓๘๑,๑๒๐	๒๘,๘๘๐
๕๓		-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ทั่วไป)	ปง./ชง.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเพิ่ม
			พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๔	นางปาริชาติ	อินต๊ะเสน	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๐๔,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๓,๐๐๐	๒๒๑,๕๒๐	๒๓๐,๔๐๐	๑๗,๐๖๐
๕๕		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๘,๒๘๐	ว่างเพิ่ม
๕๖	นางวีราภรณ์	หม้อศรีใจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๕๒,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๗๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๑๖๐	๑๖๔,๕๒๐	๑๗๑,๑๒๐	๑๒,๖๗๐
			สำนัก/กองช่าง (๐๕)																		
๕๗	นายหวิช	จำปาวัน	ผู้อำนวยการกองช่าง(อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๐๘,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๘๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๓๘,๐๘๐
๕๘		-	นายช่างโยธา(ทั่วไป)	ปง./ชง.	๑	-	๒๗๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเพิ่ม
๕๙	นายธนาวุฒิ	ยวงผ้า	นายช่างโยธา(ทั่วไป)	ปง./ชง.	๑	๑	๓๕๗,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๒๐	๑๓,๘๘๐	๑๒,๗๖๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๘๑,๑๒๐	๓๘๗,๔๘๐	๒๙,๘๒๐
๖๐	นางสาวอทิตยา	สิทธิมา	เจ้าพนักงานธุรการ(ทั่วไป)	ปง./ชง.	๑	๑	๑๘๕,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๑๙๕,๒๘๐	๒๐๓,๐๔๐	๒๑๒,๒๘๐	๑๕,๔๓๐
			พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๖๑	นายสรันต์	อุตราช	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๒๓๒,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๔๒,๒๘๐	๒๕๒,๐๐๐	๒๖๒,๐๘๐	๑๙,๔๘๐
๖๒	นางสาวภรพร	ด้วงจันตา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๒๘,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๓,๖๘๐	๑๓๙,๐๘๐	๑๔๔,๗๒๐	๑๐,๗๑๐
๖๓	นายวีระชัย	ตีบบุญเรือง	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๒๐,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๗๒๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๓๐,๗๒๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๐,๐๘๐
(๕)			**รวม**		๖๓	๔๕	๑๓,๖๕๓,๐๐๐	๓๓๐,๐๐๐	๖๒	๖๒	๖๒	+๒	-๑	-	๔๐๔,๕๒๐	๔๓๘,๗๒๐	๔๕๐,๒๔๐	๑๔,๐๓๒,๒๐๐	๑๔,๔๕๔,๖๐๐	๑๔,๘๘๗,๖๘๐	
(๖)			**ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%**															๒,๑๐๔,๘๓๐	๒,๑๖๘,๑๙๐	๒,๒๓๓,๑๕๒	
(๗)			**รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น**															๑๖,๑๓๗,๐๓๐	๑๖,๖๒๒,๗๑๐	๑๗,๑๒๐,๔๗๒	
(๘)			**คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗**	๕๑,๑๕๐,๐๐๐														๓๑.๕๕			
			คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	๕๓,๓๐๗,๕๐๐															๓๐.๙๕		
			คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙	๕๖,๘๘๒,๘๗๕																๓๐.๓๒	

จังหวัดลำปาง

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล

ปลัดเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑
จ่าสิบเอกแดนชัย สันยาว

หน่วยตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)
เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑
(ว่าง)

๑. สำนักปลัดเทศบาล	๒. กองคลัง	๓. กองช่าง
พนักงานเทศบาล - นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ นายจิรัฏฐ์ ยารังษี **๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ** **พนักงานเทศบาล** ๑. งานบริหารงานทั่วไป - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ นายเกียรติศักดิ์ เดชเดชะ	**พนักงานเทศบาล** - นักงานบริหารงานคลัง (ระดับต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ นางเพลินพิศ สองแคว ๑. งานการเงินและบัญชี - นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ นางวลัยพร ฉิมพุก - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ นางณัฐชยา เปียงใจ	**พนักงานเทศบาล** - นักงานบริหารงานช่าง (ระดับต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ นายทวิช จำปาวัน ๑. งานโยธา - นายช่างโยธา (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒ นายธนาวุฒิ ยางผ้า

๒. งานการเจ้าหน้าที่
- นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) (๑)
เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑
นางนงนุช รู้แผน

๓. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (๑)
เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑
(ว่าง)

๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชก.) (๑)
เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑
นายวีระ ธิรินทอง

๕. งานธุรการ
- เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) (๑)
เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑
นายพิษณุ สุขคำเมือง

๕.๑ งานกิจการสภา
- เจ้าพนักงานธุรการ (ชก.) (๑)
เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒
นางพิชชาภา วงค์คำ

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (๑)
- นางสาวนัทยาใจมูล

๒. พนักงานดับเพลิง (๑)
- นายสมเจตน์ แสงบุญเรือง

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)
เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒
นางฐิตาภา บุญเจริญ

๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.) (๑)
เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑
นางสาวบัณฑิตา พุดเฉย
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (๑)
เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑
(ว่าง)

๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.) (๑)
เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑
นางกุลนที เครือสุข

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
๑. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (๑)
นางปาริชาติ อินต๊ะเสน

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)
(ว่าง)

๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)
นางวีราภรณ์ หม้อศรีใจ

๒. งานสาธารณูปโภค
- นายช่างโยธา (๑)
เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒
นายธนาวุฒิ ยวงผ้า

๓. งานควบคุมอาคารและผังเมือง
- นายช่างโยธา (๑)
เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑
(ว่าง)

๔. งานธุรการและพัสดุ
- เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) (๑)
เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๓
นางสาวอทิตยา สิทธิมา

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
นายสรันต์ อุตราช

๒. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)
นายวีระชัย ต๊ะบุญเรือง

๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
นางสาวภรพร ด้วงจันตา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

๓. พนักงานขับรถยนต์ (๑) - นายศุภฤกษ์ นันทพันธ์ ๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๓) - นายอดิศร สุวรรณศร - นายอนุสรณ์ สัญญา - นายเกษมศักดิ์ ยาสิทธิ์ ๕. คนตกแต่งสวน (๑) - นางชญาภา หม้อคำมูล **<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>** ๑. คนงานประจำรถขยะ (๔) - นายพงษ์เดช ทองสุก - นายไพลิน วงค์แก้ว - นายปิยะพงษ์ ตองใจ - นายทศพร สุวรรณศร ๒. พนักงานขับรถยนต์ (๒) (ว่าง) ๓. พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิตคน (๓) - นายอนุสรณ์ สุภากูล - นายฉัตรชัย สายคำฟู (ว่าง) ๔. พนักงานประจำโรงฆ่าสัตว์ (๒) - นายสงกรานต์ โกษาวัง (ว่าง) ๕. คนงาน (๒) - นางสาวไพลิน แสงบุญเรือง (ว่าง)		

ลำปาง

๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

พนักงานเทศบาล

๑. งานบริหารงานทั่วไป
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น)
เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒
นายกฤษฎา เทพภาพ

๒. งานแผนและงบประมาณ
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (๑)
เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑
(ว่าง)

๓. งานนิติการ
- นิติกร (ปก.) (๑)
เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑
นายเกริกฤทธิ วงศ์พงษ์คำ

๔. งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม
- นักพัฒนาชุมชน ชก. (๑)
เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑
นางศรันยา ยะหัวฝาย

๕. งานการศึกษา
- นักวิชาการศึกษา (ชก.) (๑)
เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑
นางศุภกาญจน์ กาญจนพัชรกิจ

พนักงานครู

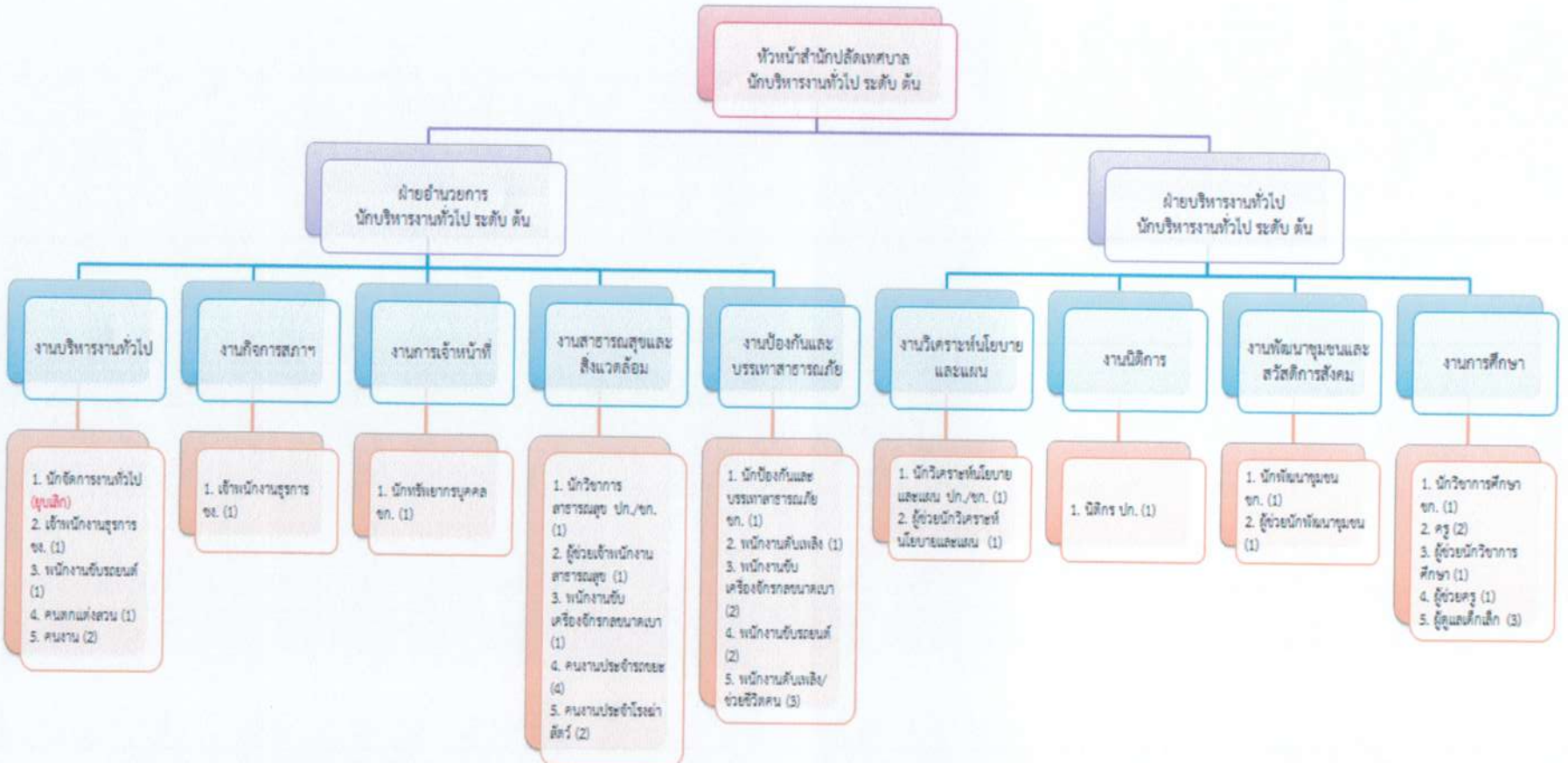
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๒)
กำหนดตามหนังสือ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลว ๑๐ มี.ค. ๖๖

ยังหวัดลำปาง

- ครู (๒) เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๒-๐๑-๖๖๐๐-๒๙๑ (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๒-๐๑-๖๖๐๐-๒๙๒ นางนฤมล ทิพย์มณี **<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>** ๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑) นางรัชนีย์ สุขประเสริฐ ๒. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑) นางสาวศิริพรรณ์ สีเขียว ๓. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑) นางรักชนก ธิรินทอง ๔. ผู้ช่วยครู (๑) (ว่าง) ๕. ผู้ดูแลเด็ก (๓) (ว่าง ๒) นางสาวศรีวรรณา คำทิพย์		

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัดเทศบาล

กรอบเติม ยุบเลิก นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.

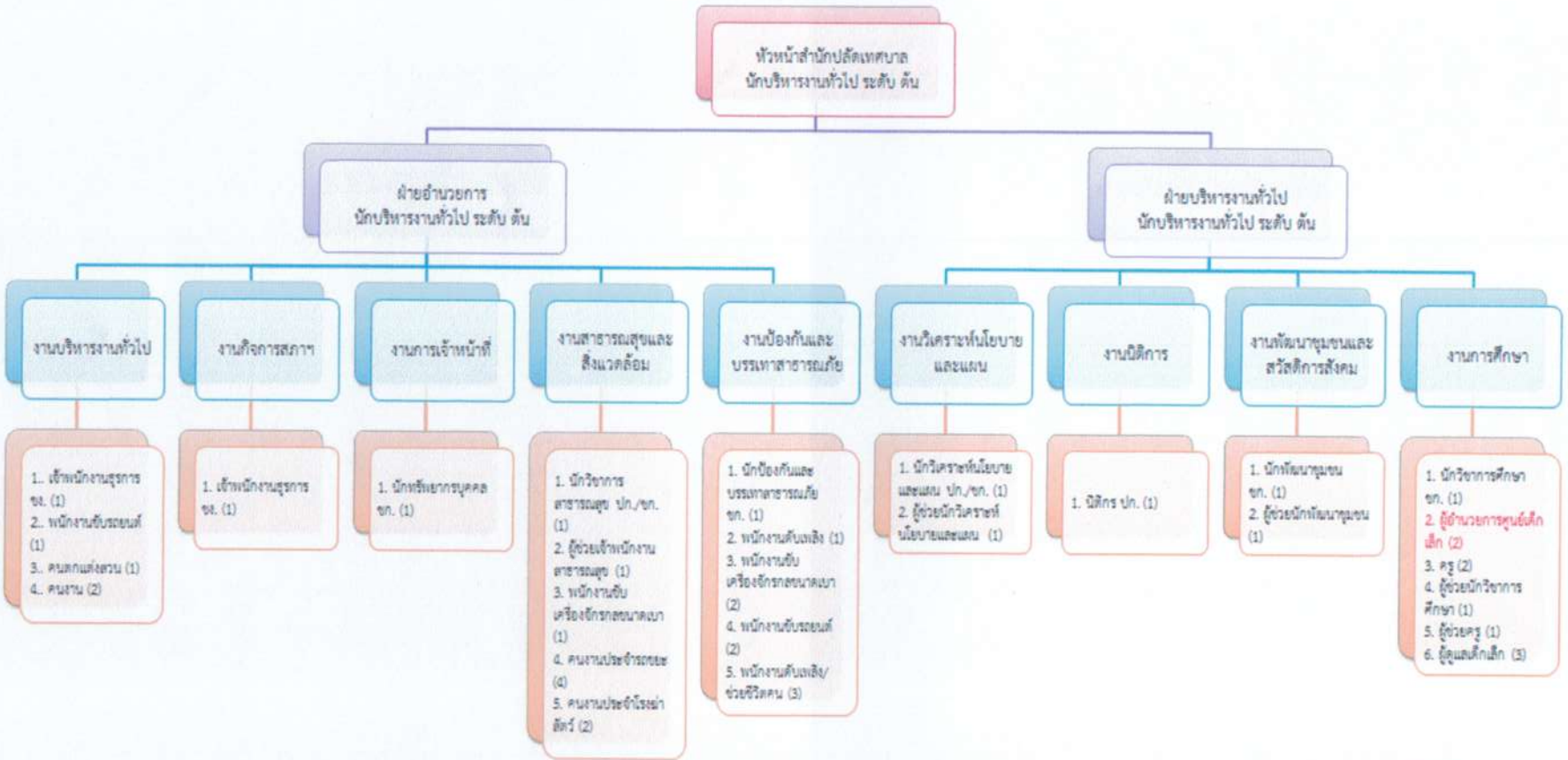


ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง.	ชง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	3	-	-	1	4	-	-	-	2	-	-	11	8

จังหวัดลำปาง

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัดเทศบาล

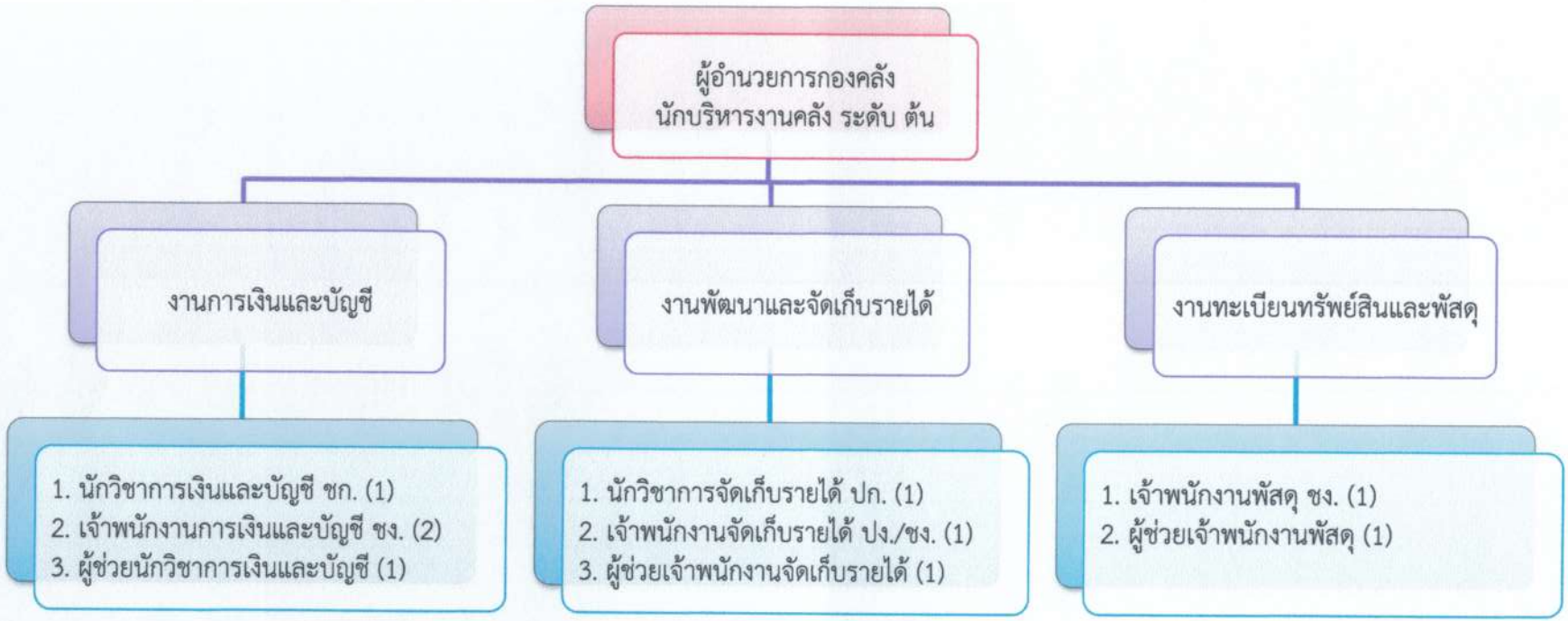
<u>กรอบใหม่</u> (เพิ่มผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตาม มท. ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลว ๑๐ มี.ค. ๖๖)



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง.	ชง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	3	-	-	1	4	-	-	-	2	-	-	11	8

จังหวัดลำปาง

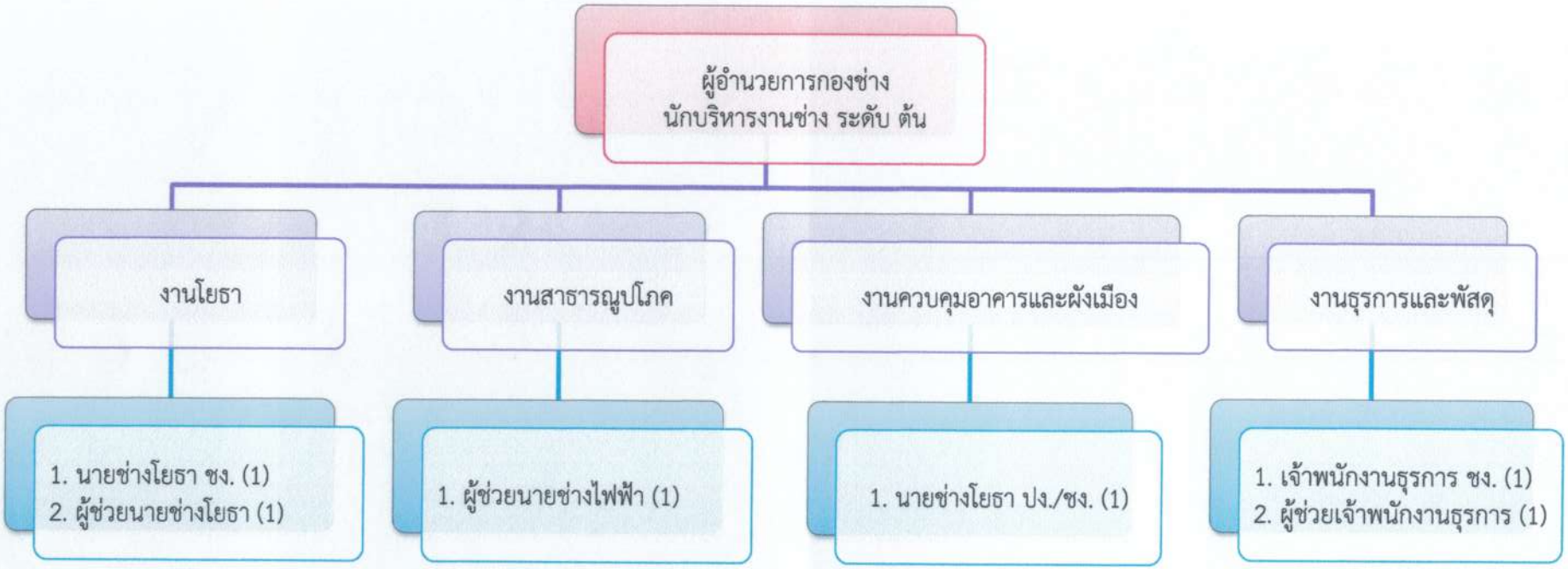
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง.	ชง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	1	-	-	1	1	-	-	-	3	-	-	2	-

ขังหวัดลำปาง

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง.	ชง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	1	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	3	

จังหวัดลำปาง

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน

ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง.	ชง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล		วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
				เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x12)	เงินประจำตำแหน่ง (x12)	เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน (x12)	
1	จ่าสิบเอกแดนชัย	สันยาว	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต การจัดการสาธารณะ	52-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	52-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	568,560 47,380 * 12	84,000 7,000 * 12	84,000 7,000 * 12	736,560
	หน่วยงานตรวจสอบภายใน												
2	(ว่าง)			52-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	52-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	355,320 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	355,320 ว่างเดิม
	สำนักปลัดเทศบาล (01)												
3	นายจิรัฐ์	ยาวังจิ	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	52-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	52-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	435,720 36,310 * 12	42,000 3,500 * 12	-	477,720
4	นายเกียรติศักดิ์	เดชเดชะ	ปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต วิทยาศาสตร์ทั่วไป	52-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	52-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	416,160 34,680 * 12	18,000 1,500 * 12	-	434,160
5	นายกฤษฎา	เทพภาพ	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	52-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	52-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	442,320 36,860 x 12	18,000 1,500 * 12	-	460,320
6	(ว่าง)			52-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	-	-	-	-	-	-	- ยุบกรอบ
7	นางนงนุช	รู้แผน	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต รัฐศาสตร์	52-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	52-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	442,320 36,860 * 12	-	-	442,320
8	(ว่าง)			52-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	52-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	355,320 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	355,320 ว่างเดิม
9	นายเกริกฤทธิ	วงศ์พงษ์คำ	ปริญญาตรี นิติศาสตร์บัณฑิต	52-2-01-3105-001	นิติกร	ปก.	52-2-01-3105-001	นิติกร	ปก.	237,600 19,800 * 12	-	-	237,600
10	(ว่าง)			52-2-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	52-2-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	355,320 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	355,320 ว่างเดิม
11	นางศรันยา	ยะหัวฝาย	ปริญญาตรี ศิลปศาสตร์บัณฑิต การจัดการทั่วไป	52-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	52-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	422,640 35,220 * 12	-	-	422,640
12	นางศุภกาญจน์	กาญจนพัชรกิจ	ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา	52-2-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	52-2-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	462,240 38,520 * 12	-	-	462,240
13	นายวีระ	อิรินทอง	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์	52-2-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	52-2-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	293,880 24,490 * 12	-	-	293,880
14	นายพิษณุ	สุขคำเมือง	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต การจัดการทั่วไป	52-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	52-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	307,920 25,660 * 12	-	-	307,920
15	นางพิชชาภา	วงค์คำ	ปริญญาตรี ศิลปศาสตร์บัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์	52-2-01-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	52-2-01-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	341,160 28,430 * 12	-	-	341,160

จังหวัดลำปาง

ที่	ชื่อ - สกุล		วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
				เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x12)	เงินประจำตำแหน่ง (x12)	เงินเพิ่มชั่นค่าตอบแทน (x12)	
พนักงานครูเทศบาล													
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่ยาว													
16	(ว่าง)			-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
17	นางนฤมล	ทิพย์มณี	ปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต	52-2-01-6600-292	ครู	-	52-2-01-6600-292	ครู	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
18	**พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)** (ว่าง)			-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	112,800 9,400 * 12 ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขามแดง													
19	(ว่าง)			52-2-01-6600-291	ครู	-	52-2-01-6600-291	ครู	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น รวมกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปันข้าว			
20	**พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)** (ว่าง)			-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	112,800 9,400 * 12 ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	- รวมกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปันข้าว	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปันข้าว													
21	(ว่าง)			-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
22	(ว่าง)			-	ผู้ช่วยครู	-	-	ผู้ช่วยครู	-	216,000 18,000 * 12 ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
23	**พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)** น.ส.ศรีวรรณา	คำทิพย์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	124,560 10,380 * 12 ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ													
24	นางรัชนีย์	ชุขประเสริฐ	ปริญญาตรี ศิลปศาสตร์บัณฑิต เศรษฐศาสตร์สหกรณ์	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	297,240 24,770 * 12	-	-	297,240
25	นางรักชนก	ธิรินทอง	ปริญญาตรี ศิลปศาสตร์บัณฑิต การจัดการงานทั่วไป ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู (ครุศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	288,360 24,030 * 12	-	-	288,360
26	น.ส.นัทยา	ใจมูล	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต อาชีวอนามัย	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	112,800 9,400 * 12	-	-	112,800
27	น.ส.ศิริพรรณ์	สีเขียว	ปริญญาตรี ศิลปศาสตร์บัณฑิต การพัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	283,920 23,660 * 12	-	-	283,920
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ													
28	นายศุภฤกษ์	มันทพันธ์	ปริญญาตรี ศิลปศาสตร์บัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	172,560 14,380 * 12	-	-	172,560
29	นายสมเจตน์	แสงบุญเรือง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	166,920 13,910 * 12	-	-	166,920
30	นายอดิศร	สุวรรณศร	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	132,480 11,040 * 12	-	-	132,480
31	นายธนุสรณ์	สัญญา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	112,800 9,400 * 12	-	-	112,800
32	นายเกษมศักดิ์	ยาสิทธิ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	112,800 9,400 * 12	-	-	112,800
33	นางชญานา	หม้อคำมูล	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนตกแต่งสวน	-	-	คนตกแต่งสวน	-	132,480 11,040 * 12	-	-	132,480

จังหวัดลำปาง

ที่	ชื่อ - สกุล		วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
				เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x12)	เงินประจำตำแหน่ง (x12)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x12)	
พนักงานจ้างทั่วไป													
34	น.ส. ไพลิน	แสงบุญเรือง	ประถมศึกษาปีที่ 6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 9,000 * 12	-	-	108,000
35	(ว่าง)			-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 9,000 * 12	-	-	108,000 ว่างเดิม
36	นายปิยะพงษ์	ทองใจ	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 9,000 * 12	-	-	108,000
37	นายพงษ์เดช	ทองสุก	นักธรรมตรี	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 9,000 * 12	-	-	108,000
38	นายไพสัน	วงศ์แก้ว	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 9,000 * 12	-	-	108,000
39	นายทศพร	สุวรรณศร	ประถมศึกษาปีที่ 6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 9,000 * 12	-	-	108,000
40	(ว่าง)			-	คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	-	-	คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	-	108,000 9,000 * 12	-	-	108,000 ว่างเดิม
41	นายสงกรานต์	โกษาวัง	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สัตวศาสตร์	-	คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	-	-	คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	-	108,000 9,000 * 12	-	-	108,000
42	นายอนุสรณ์	สุภากูล	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)	-	พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิตคน	-	-	พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิตคน	-	108,000 9,000 * 12	-	-	108,000
43	(ว่าง)			-	พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิตคน	-	-	พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิตคน	-	108,000 9,000 * 12	-	-	108,000 ว่างเดิม
44	นายฉัตรชัย	สายคำฟู	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)	-	พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิตคน	-	-	พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิตคน	-	108,000 9,000 * 12	-	-	108,000
45	(ว่าง)			-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 9,000 * 12	-	-	108,000 ว่างเดิม
46	(ว่าง)			-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 9,000 * 12	-	-	108,000

จังหวัดลำปาง

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x12)	เงินประจำตำแหน่ง (x12)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x12)	
กองคลัง (04)												
47	นางเพลินพิศ สองแคว	ปริญญาตรี ศิลปศาสตร์บัณฑิต บริหารธุรกิจ	52-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานคลัง	ต้น	52-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานคลัง	ต้น	462,240 38,520 * 12	42,000 3,500 * 12	-	504,240
48	นางวลัยพร ฉิมพุก	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต การบัญชี	52-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	52-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	422,640 35,220 * 12	-	-	422,640
49	น.ส.บัณฑิตา พุดเฉย	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต การตลาด	52-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	52-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	218,400 18,200 * 12	-	-	218,400
50	นางณัฐชยา เปียงใจ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต การจัดการทั่วไป	52-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	52-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	318,960 26,580 * 12	-	-	318,960
51	นางฐิตาภา บุญเจริญ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต การบัญชี	52-2-04-4201-002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	52-2-04-4201-002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	291,240 24,270 * 12	-	-	291,240
52	(ว่าง)		52-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	52-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	297,900	-	-	297,900 ว่างเดิม
53	นางกุลนที เครือสุข	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	52-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	52-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	346,560 28,880 * 12	-	-	346,560
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ												
54	นางปาริชาติ อินต๊ะเสน	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต การบัญชี		ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี			ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี		204,720 17,060 * 12	-	-	204,720
55	(ว่าง)			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		138,000 11,500 * 12	-	-	138,000 ว่างเดิม
56	นางวีราภรณ์ หม้อศรีใจ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิตและศิลปศาสตร์		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		152,040 12,670 * 12	-	-	152,040

จังหวัดลำปาง

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x12)	เงินประจำตำแหน่ง (x12)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x12)	
กองช่าง (05)												
57	นายทวิช จำปาวัน	ปริญญาตรี เทคโนโลยีอุตสาหกรรม เทคโนโลยีก่อสร้าง	52-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	52-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	468,960 39,080 * 12	42,000 3,500 * 12	-	510,960
58	(ว่าง)		52-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	52-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	297,900	-	-	297,900 ว่างเดิม
59	นายธนาวุฒิ ยวงผ้า	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขางานก่อสร้าง	52-2-05-4701-002	นายช่างโยธา	ชง.	52-2-05-4701-002	นายช่างโยธา	ชง.	357,720 29,810 * 12	-	-	357,720
60	น.ส.อทิตยา สิทธิมา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	52-2-05-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	52-2-05-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	185,160 15,430 * 12	-	-	185,160
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ												
61	นายสรันต์ อุตราช	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีอุตสาหกรรม เทคโนโลยีก่อสร้าง		ผู้ช่วยนายช่างโยธา			ผู้ช่วยนายช่างโยธา		232,920 19,410 * 12	-	-	232,920
62	น.ส.ภรพร ด้วงจันตา	ปริญญาตรี ศิลปศาสตร์บัณฑิต นิเทศศาสตร์		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		128,520 10,710 * 12	-	-	128,520
63	นายวีระชัย ต๊ะบุญเรือง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาเมคคาทรอนิกส์ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ไฟฟ้ากำลัง)		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า			ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		120,960 10,080 * 12	-	-	120,960

จังหวัดลำปาง

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่นๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงานบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- การบริหารโครงการ
- การให้บริการ
- การวิจัย
- ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- การเขียนหนังสือราชการ
- การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาลเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาลประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น ของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล

เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย 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

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาลทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อที่ให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
ของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานเทศบาลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานเทศบาลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีทีมีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศัลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้องชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้องพรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานเทศบาลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานเทศบาลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานเทศบาลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานเทศบาลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานเทศบาล จะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน
- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษย์สัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐.การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลูกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรม จริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม
- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้
- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหาของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข
- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนา ที่นับถือสอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ
- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง
- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น

๑๑.๑ บุคลากรของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชั่นไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชั่นที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล หรืออาจเกิดผลกระทบต่อเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชั่น

๑๑.๔ บุคลากรของเทศบาลตำบลห้างฉัตรแม่ตาล จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชั่น และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน