



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



ของ เทศบาลตำบลเมืองปาน
อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕) เป็นการวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลเมืองปาน เพื่อให้ทราบว่ามีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส รวมถึงอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยได้วิเคราะห์ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และประเมินความต้องการกำลังคนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีความจำเป็นต้องใช้กำลังคนประเภทใด (พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง) ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และตำแหน่งใด ที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องใดบ้าง จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของเทศบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น เทศบาลตำบลเมืองปาน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๕) เพื่อนำมาวางแผนการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลเมืองปาน ต่อไป

.....

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๕
เทศบาลตำบลเมืองปาน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๒๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ	๒๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๖๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	๖๒
๑๔. ภาคผนวก	๖๓

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลโดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ.,ก.ท.จ.,ก.อ.บ.ต.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

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

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๔

๑.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเมืองปาน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเมืองปาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ของเทศบาลตำบลเมืองปาน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปาง สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลเมืองปาน

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเมืองปาน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเมืองปาน เกิดประโยชน์ ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเมืองปาน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลเมืองปาน ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลเมืองปาน มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ของเทศบาลตำบลเมืองปาน ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลเมืองปานเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุม ในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเมืองปาน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเมืองปาน เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเมืองปาน บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลัง ให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงราย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน เทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน เทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบ ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการ วิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบ แนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วน ราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบ อัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะ ทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง มีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการ จัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลเมืองปาน ได้ วิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน ตาม ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาท้องถิ่น ห้าปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อ ใช้ข้อมูลเหล่านี้ มาประกอบการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ข้อมูลประกอบที่สำคัญ ดังนี้

แผนพัฒนาจังหวัด

วิสัยทัศน์

“ลำปางเมืองน่าอยู่ นครแห่งความสุข”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดลำปาง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานของเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์และการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการ และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการในด้านการประกอบธุรกิจทั้งความรู้ในด้านการพัฒนากระบวนการผลิต การบริหารจัดการ การตลาดและการส่งเสริมการเข้าถึงแหล่งเงินทุนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและตลาดโลก

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาผู้ผลิตและผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์เซรามิกและหัตถอุตสาหกรรมในด้านการออกแบบและผลิตสินค้าที่มีคุณภาพมาตรฐานตรงตามความต้องการของตลาดเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการต้นทุนบนพื้นฐานของเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์

กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยการส่งเสริมการรวมกลุ่มเครือข่ายวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมและวิสาหกิจชุมชนและสนับสนุนการพัฒนาเครือข่ายผู้ประกอบการ และเครือข่ายชุมชน บนฐานรากของความรู้สมัยใหม่ และภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และการตลาดผลิตภัณฑ์เซรามิกสินค้าหัตถอุตสาหกรรมและบริการการท่องเที่ยวของจังหวัดลำปางให้เป็นที่ยูจักแพร่หลายทั้งระดับในและต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างเสริมและพัฒนาจังหวัดลำปางให้มีความพร้อมรองรับการเป็นศูนย์กลางโลจิสติกส์อย่างเป็นระบบ

กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างการรับรู้ข้อมูลให้เกิดการตื่นตัว ในกลุ่มบุคลากรทุกระดับและทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพและพร้อมรองรับการเป็นศูนย์กลางโลจิสติกส์ทางบกของภาคเหนือตอนบน

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างพัฒนาและเชื่อมโยง โครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภค ระบบการขนส่งทั้งทางถนน ทางรางและรูปแบบอื่น ๆ สิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นอื่น ๆ ตลอดจนเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถรองรับแผนงานการเป็นศูนย์กลางฯ ในอนาคต และเอื้อต่อการประกอบธุรกิจ

กลยุทธ์ที่ ๓ สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการลงทุนจากภาคเอกชนในพื้นที่เป้าหมายที่กำหนด และเชื่อมโยงกับ ๑๒ จังหวัดรอบข้าง ในลักษณะการพัฒนาเป็นห่วงโซ่อุปทานในการผลิตสินค้าและบริการให้มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมและพัฒนาสินค้าเกษตรปลอดภัยและได้มาตรฐานแบบครบวงจร

กลยุทธ์ที่ ๑ ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เทคโนโลยีการผลิตและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาแหล่งน้ำ การปฏิรูปที่ดินและการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อให้การผลิตภาคเกษตรกรรมมีประสิทธิภาพและมีต้นทุนที่เหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตทางการเกษตร และสร้างมูลค่าเพิ่มภายใต้แนวคิด เกษตรปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์ ควบคู่กับการพัฒนาอุตสาหกรรมแปรรูปให้มีความหลากหลายสอดคล้องกับความต้องการของตลาด

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายเกษตรกรและผู้ผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย ให้ผลิตสินค้าที่มีคุณภาพได้มาตรฐานปลอดภัยต่อผู้บริโภค มีความโดดเด่นเป็นเอกลักษณ์ และสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ และพัฒนาและส่งเสริมผลิตภัณฑ์สินค้าเกษตรและบรรจุภัณฑ์ ให้มีมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสร้างการยอมรับในระดับชาติ

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาสถาบันเกษตรกร เครือข่ายผู้ผลิตและชุมชนให้เข้มแข็ง มีความสามารถในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนและสามารถหาปัจจัยผลิตในราคาถูก

กลยุทธ์ที่ ๕ ประชาสัมพันธ์ส่งเสริมพัฒนาช่องทางการตลาดสินค้าเกษตรปลอดภัยของจังหวัด ลำปางทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อสร้างการยอมรับในระดับชาติ สามารถสร้างรายได้ให้กับเกษตรกร และเครือข่ายผู้ผลิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และสังคมลำปางให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้มีความเข้มแข็งมีภูมิคุ้มกันสามารถดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างเสริมสุขภาพของประชาชนอย่างเป็นองค์รวมและพัฒนาคุณภาพการให้บริการสุขภาพทั้งระบบและบูรณาการ ในทุกระดับ และส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างหลักประกันทางสังคมให้แก่แรงงานทั้งในและนอกระบบ

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาของเด็ก เยาวชนและประชาชนให้มีคุณภาพ มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตสามารถเข้าถึงแหล่งอาชีพที่เหมาะสม และมีสภาพแวดล้อมทางสังคมและสวัสดิการทางสังคมที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๔ เสริมสร้างและยกระดับความเข้มแข็งให้กับสถาบันครอบครัว สถาบันทางสังคม เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันรวมทั้งสนับสนุน ให้ดำรงชีวิตตามวิถีลำปางตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความรักและภาคภูมิใจในท้องถิ่น การอนุรักษ์และเผยแพร่ศาสนาประเพณีศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นให้เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง

กลยุทธ์ที่ ๖ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานเพื่อการบริหารประชาชนอย่างทั่วถึง และการจัดการทรัพยากรน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคอย่างเป็นระบบครอบคลุมทุกพื้นที่ มีประสิทธิภาพและมาตรฐาน

กลยุทธ์ที่ ๗ พัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้มีทักษะความรู้ มีภูมิคุ้มกัน และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การรักษาความมั่นคงการจัดระเบียบสังคมและสร้างความร่วมมือในการรักษาความสงบเรียบร้อย

กลยุทธ์ที่ ๑ ปลุกจิตสำนึกการเคารพเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ และการสร้างความสามัคคีปรองดองตามแนวพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการความมั่นคงและการจัดระเบียบทางสังคม ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อความสงบเรียบร้อยภายในชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๓ กระตุ้นการมีส่วนร่วมของประชาชนทั้งระดับครอบครัวและชุมชน ในการให้ความร่วมมือป้องกันอาชญากรรมและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม อบายมุขและปัญหาแรงงานต่างด้าวในจังหวัด

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมการดำเนินงานของเครือข่ายภาคประชาชนในการสร้างความสามัคคีปรองดองและสมานฉันท์และการมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาศักยภาพ เทคโนโลยี กระบวนการและปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

กลยุทธ์ที่ ๖ การส่งเสริมศักยภาพด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของส่วนราชการ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคประชาชน เยาวชน มูลนิธิ องค์กรการกุศล ให้มีความพร้อมในการรับมือกับสาธารณภัย

กลยุทธ์ที่ ๗ ส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ยุติธรรมชุมชนประจำตำบล เพื่ออำนวยความสะดวก และลดความเหลื่อมล้ำในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพและการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำทั้งระบบเพื่อให้เกิดความมั่นคงสมดุลและยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน และสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาและส่งเสริมการบริหารจัดการน้ำเสีย และขยะอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๕ เพิ่มขีดความสามารถในการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการกำหนดมาตรการบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวดและจริงจัง

กลยุทธ์ที่ ๖ สนับสนุนและพัฒนาให้เกิดเครือข่ายรักษ์และเฝ้าระวังด้านสิ่งแวดล้อมในพื้นที่เสี่ยงภัย โดยเน้นการมีส่วนร่วมของภาคีและภาคประชาชนในท้องถิ่นในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วยหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงภายใต้การบริหารจัดการหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐในทุกระดับและปลุกจิตสำนึกด้านคุณธรรมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในการทำงานและการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๓ ปรับปรุงระบบและกลไกการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้มีลักษณะการบูรณาการความร่วมมือในการดำเนินงาน ในทุกมิติของจังหวัด และสนับสนุนการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ รวมถึงการบังคับใช้กฎหมาย

กลยุทธ์ที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการงบประมาณ และกลไกการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานที่โปร่งใส ด้วยความเป็นธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อไปสู่นครสุจริต

๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด วิสัยทัศน์

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปางเป็นองค์กรแห่งความสุข”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ในเขตจังหวัดลำปาง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาสังคม/ชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเมืองปาน เดิมเคยเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปาน ปัจจุบันกระทรวงมหาดไทยได้ประกาศจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปาน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง เป็นเทศบาลตำบลเมืองปาน เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๒ มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๒ เป็นต้นมาและได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้สอดคล้อง และบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ตามกรอบแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ ซึ่งได้แสดง ถึงวิสัยทัศน์ตามกรอบแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ ซึ่งได้แสดงถึงวิธีการดำเนินงานภายใต้ความสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดในแต่ละด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๒.๑ วิสัยทัศน์

ตำบลน่าอยู่ เข้มแข็ง ประชาชนอยู่ดีมีสุข

๒.๒ ยุทธศาสตร์

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒) ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม/ชุมชน

๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ

๕) ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาองค์กร

๒.๓ พันธกิจ (Mission)

- ๑) พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน และทั่วถึง
- ๒) บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่ พัฒนาให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญ
- ๓) สร้างคุณภาพชีวิต จัดสวัสดิการสังคม ส่งเสริมสุขภาพพลานามัยที่ดี
- ๔) สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๕) ส่งเสริมจารีตประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่
- ๖) ส่งเสริมอาชีพที่มั่นคง เพิ่มรายได้อันเป็นรากฐานของเศรษฐกิจที่ดี
- ๗) พัฒนการบริหารจัดการในองค์กรให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

๒.๔ เป้าประสงค์ (Goals)

- ๑) มีระบบสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐานและเพียงพอ
- ๒) ชุมชนน่าอยู่ มีความสมดุลทางธรรมชาติ สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้
- ๓) ประชาชนมีสุขภาพที่สมบูรณ์ แข็งแรง และมีครอบครัวที่อบอุ่น
- ๔) ประชาชนปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ชุมชนห่างไกลยาเสพติด
- ๕) ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการสืบทอด
- ๖) ประชาชนมีอาชีพ และรายได้ที่มั่นคง
- ๗) เป็นองค์กรที่ประชาชนมีส่วนร่วม มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๒.๕ ตัวชี้วัด

- ๑.กรณีโครงการโครงสร้างพื้นฐาน วัดคุณภาพงานจากการที่ คกก.ตรวจรับงานจ้างตรวจรับงานโดยจะต้องได้คุณภาพงานที่ดี ไม่มีปัญหาและข้อท้วงติง
- ๒.กรณีโครงการด้านอื่นๆ วัดจากการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ

๒.๖ นโยบายนายกฯ แลงนโยบายเมื่อ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๗

๑) ด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมให้ประชาชนมีอาชีพ มีงานทำ มีรายได้เพิ่มขึ้น
- ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพและกลุ่มออมทรัพย์ทุกกลุ่ม
- ส่งเสริมและพัฒนาการทำเกษตรอินทรีย์ ปลูกผักปลอดสารพิษ
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีสหกรณ์การเกษตร
- ส่งเสริมให้มีตลาดกลางการเกษตร

๒) ด้านสังคม

- สนับสนุนการจัดสวัสดิการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ติดเชื้อ และคนด้อยโอกาส

ตามกฎหมาย

- ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันให้เกิดความสงบสุข และปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- สนับสนุนส่งเสริมให้มีหอกระจายข่าวที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง
- ส่งเสริมการเล่นกีฬา ออกกำลังกายแก่ประชาชนทุกคน
- ส่งเสริมและให้ประชาชนมีความรู้ เกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ต่าง ๆ ตามกฎหมาย
- ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มสตรีให้เข้มแข็ง

- สนับสนุนและพัฒนาสถานที่ออกกำลังกายทุกหมู่บ้าน
- ส่งเสริมให้มีที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน

๓) ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

- ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาให้เด็ก เยาวชน และประชาชนทุกคนได้รับการศึกษาที่ดีมีคุณภาพ
- ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม และสร้างจิตสำนึกค่านิยมที่ดีงาม
- สนับสนุนและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมประเพณีต่าง ๆ

๔) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันการตัดไม้ทำลายป่า การจุดไฟเผาป่า
- ส่งเสริมการปลูกป่า บวชป่า สืบชะตาป่าและแม่น้ำ
- ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเพื่อให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีคุณภาพและเป็นที่ยึดใจของคนทั่วไป
- สนับสนุนการจัดเก็บและกำจัดขยะอย่างถูกวิธีมีคุณภาพ
- ส่งเสริมและสนับสนุนหมู่บ้านโฮมสเตย์
- ส่งเสริมและสนับสนุนการดูแลทำความสะอาดถนน แม่น้ำลำคลอง

๕) ด้านสาธารณสุข

- ส่งเสริมการดูแลสุขภาพประชาชนทุกคนให้มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์
- สนับสนุนการป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- สนับสนุนและส่งเสริมกลุ่ม อสม. และการบริการสาธารณสุขมูลฐาน

๖) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เร่งรัดพัฒนาถนน ตรอก ซอย ให้สัญจรได้อย่างสะดวก
- เร่งรัดพัฒนาระบบขนส่งสินค้าการเกษตรให้สะดวกรวดเร็ว
- ขยายเขตไฟฟ้า และระบบแสงสว่าง ถนน ตรอก ซอย ให้ทั่วถึง
- จัดหาแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรและประปาอย่างเพียงพอ
- สนับสนุนพัฒนาระบบน้ำประปาและมิน้ำประปาสะอาดเพื่ออุปโภคและบริโภคอย่างเพียงพอ
- พัฒนาระบบคลองส่งน้ำเพื่อการเกษตร
- สนับสนุนและพัฒนาอาคารป้องกันตลิ่งพัง

๒.๗ คำเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำที่ปลอดภัย ท่อ คสล. หอกระจายน้ำ ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้างใน฼าปนสถาน ป้ายจราจร กระจกโค้งป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ ฯลฯ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ในป่าชุมชนป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ สร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ ตามพระราชดำริฯ เป็นต้น
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาสังคม/ชุมชน	โครงการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาหมู่บ้านในด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการสหกรณ์ ส่งเสริมเยาวชน สตรี อนุรักษ์และจรรโลงไว้ซึ่งการศาสนาและวัฒนธรรม การป้องกันและระงับโรคติดต่อต่างๆควบคุมป้องกันโรคระบาดในพื้นที่ การป้องกันและระงับโรคติดต่อต่างๆควบคุมป้องกันโรคระบาดในพื้นที่ พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษา อุดหนุน อปท.อื่น สร้างเสริมสุขภาพในชุมชน เช่นการจัดการแข่งขันกีฬา การส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขัน ส่วนราชการหรือหน่วยอื่นของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรการกุศล องค์กรที่จัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ดำเนินการหรืออุดหนุนหน่วยงานที่ดำเนินการแก้ไขปัญหาเสพติดเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร.ฝึกอบรมราษฎรในหมู่บ้านให้มีความรู้ ปลูกจิตสำนึกให้ราษฎรมีความสามัคคี ประองดอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติเพิ่มประสิทธิภาพ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและลดอุบัติเหตุบนท้องถนน ฯลฯ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ	ส่งเสริมอาชีพ ส่งเสริมการใช้สินค้าท้องถิ่นและการตลาด ส่งเสริมการท่องเที่ยว
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร	เพื่อพัฒนาระบบการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด การพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน

๒.๘ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของเทศบาลตำบลเมืองปาน

การกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของเทศบาลตำบลเมืองปาน กำหนดการพัฒนาที่ครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลเมืองปานที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา จำนวน ๕ ยุทธศาสตร์ และ ๑๖ แนวทางพัฒนา ดังนี้

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มี ๓ กลยุทธ์
 - กลยุทธ์
 - ๑. การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษาถนน สะพาน และบำรุงสายทางอื่น
 - ๒. การพัฒนาด้านแหล่งน้ำเพื่อการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
 - ๓. การไฟฟ้าสาธารณะ
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มี ๑ กลยุทธ์
 - กลยุทธ์
 - ๑. การบริหารจัดการและอนุรักษ์การฟื้นฟูการเผ่าละวัง การรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาสังคม/ชุมชน มี ๖ กลยุทธ์
 - กลยุทธ์
 - ๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
 - ๒. การส่งเสริมการศึกษา
 - ๓. การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - ๔. การป้องกันรักษาและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
 - ๕. การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
 - ๖. การรักษาความสงบและป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
- ๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ มี ๓ กลยุทธ์
 - กลยุทธ์
 - ๑. การส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน
 - ๒. การส่งเสริมการใช้สินค้าท้องถิ่นและการตลาด
 - ๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๕) ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและการพัฒนาองค์กร มี ๒ กลยุทธ์
 - กลยุทธ์
 - ๑. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
 - ๒. การพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน

๒.๙ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเมืองปาน มุ่งพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่ การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาด้านสังคม/ชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจ การบริหารและการพัฒนาองค์กร

๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- การวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งของเทศบาลตำบลเมืองปาน

ผลการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม และศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเมืองปาน การทำ SWOT Analysis วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ทั้งภายในและภายนอก ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

๑) เป็นองค์กรที่สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่น นโยบาย การบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคล และการเงินการคลังอย่างมีเอกภาพ และสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๒) มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่ มีวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วนทันสมัย

๓) เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน แก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด

๔) พื้นที่เทศบาลมีเอกลักษณ์เฉพาะ ด้านประเพณีวัฒนธรรม ศาสนาโบราณสถาน และแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่หลากหลาย

๕) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพในการแข่งขันสูง

๖) บุคลากรในองค์กรมีความรักความสามัคคีต่อกัน ทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑) สถานที่ทำการสำนักงานเทศบาลคับแคบ ไม่ค่อยเอื้ออำนวยต่อการบริการ

๒) บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามภารกิจถ่ายโอน

๓) การบริหารงบประมาณยังไม่สามารถกระจายงบประมาณเพื่อบริหารงานและการพัฒนาให้ครอบคลุมพัฒนาในทุกด้าน

โอกาส (Opportunity)

๑) นโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น และตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) นโยบายกระจายอำนาจทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องปรับบทบาท ภารกิจ หน้าที่ และพัฒนาระบบบริหารงานของท้องถิ่นรูปแบบต่างๆ ให้เข้มแข็ง มีการบริหารจัดการที่ดี

๓) นโยบายรัฐบาลส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่นโดยสร้างดุลยภาพระหว่าง การกำกับดูแล และความเป็นอิสระของท้องถิ่นในการบริหารจัดการงบประมาณ บุคลากร

๔) นโยบายรัฐบาลสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการจัดบริการสาธารณะของท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

๕) นโยบายรัฐบาลด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมที่จะฟื้นฟู และสืบสานคุณค่าความหลากหลายของวัฒนธรรมไทย

อุปสรรค หรือภัยคุกคาม (Threats)

- ๑) ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ด้านการมีส่วนร่วมและการตรวจสอบ ติดตาม การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) รัฐไม่สามารถจัดสรรงบประมาณให้เทศบาลได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้งบประมาณไม่เพียงพอ ที่จะนำมาพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓) เทศบาลตำบลเมืองปานประสบภัยธรรมชาติตามฤดูกาล เช่น ภัยแล้ง น้ำท่วม และเกิดปัญหาด้าน สิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔) วิกฤติโลกร้อน ทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีพและการ ประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมที่ต้องพึ่งธรรมชาติ
- ๕) เสถียรภาพของรัฐบาลไม่มั่นคง และนโยบายรัฐบาลไม่ต่อเนื่องส่งผลต่อการบริหารงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๖) ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกิจการถ่ายโอนประกาศใช้อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การ ดำเนินงานตามภารกิจถ่ายโอนไม่ทันทั่วถึง

๓.๒ การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนา ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง สภาพพื้นที่ของตำบลเมืองปาน เป็นภูเขา มีความลาดชันสลับพื้นที่ราบ บ้านเรือนของ ประชาชน ไม่หนาแน่น สภาพภูมิศาสตร์ และธรณีวิทยา มีพื้นที่ในการก่อสร้างมาก ย่อมไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อ การก่อสร้าง โครงสร้างพื้นฐานสะดวกต่อการตัดเส้นทางเพื่อสร้างถนน หรือเส้นทางคมนาคม เพื่อการ คมนาคมสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น

จุดอ่อน ตำบลเมืองปานมีน้ำป่าไหลหลาก ดินถล่มและน้ำขังบางพื้นที่ ทำให้น้ำไหลเข้าท่วมบ้านเรือน ท่วมพื้นที่ทำการเกษตร และทำให้น้ำกัดเซาะผิวดินและเส้นทาง ทำให้มีผลต่อเส้นทางการคมนาคม และผิวจราจร

โอกาส หน่วยงานของท้องถิ่นสามารถพิจารณาตั้งงบประมาณโดยจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการ ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ในเขตตำบลอย่างเหมาะสม มีการขุดลอกลำคลอง ลำเหมือง ให้น้ำไหลได้สะดวก ก่อสร้างปรับปรุงเส้นทางการคมนาคม ย่อมเกิดประโยชน์กับประชาชนในตำบลอย่างแท้จริงและยั่งยืนต่อไป

อุปสรรค เงินอุดหนุนจากรัฐบาลไม่เป็นไปตามที่กำหนด และ ยังขาดการผสมผสานการพิจารณา จัดสรรงบประมาณเพื่อการดำเนินการ

2) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง ตำบลเมืองปาน โดยทั่วไปมีแหล่งความเจริญ และความหลากหลายในทรัพยากรธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อม ป่าไม้และแหล่งต้นน้ำลำธารอุดมสมบูรณ์

จุดอ่อน ประชาชนยังขาดความสำนึกในการอนุรักษ์และดูแลสิ่งแวดล้อมและธรรมชาติอย่างต่อเนื่อง

โอกาส ปัจจุบันได้มีการจัดตั้งกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขึ้น เพื่อดำเนินการดูแล รักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมในแต่ละพื้นที่ ให้คงอยู่คู่ประชาชนต่อไปและหน่วยงานท้องถิ่นได้มี อำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมและพัฒนาด้านนี้

อุปสรรค เงินอุดหนุนจากรัฐบาลไม่เป็นไปตามที่กำหนด และยังขาดการผสมผสานการพิจารณา จัดสรรงบประมาณเพื่อการดำเนินการ

๓) ด้านการพัฒนาสังคม/ชุมชน

จุดแข็ง ประชาชนตำบลเมืองปานมีแหล่งโบราณสถานและโบราณวัตถุหลายแห่ง เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจ

ของประชาชน ทำให้คนในตำบลมีเหตุผล จิตใจงดงาม และ มีน้ำใจต่อกันทั่วไปย่อมไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ทางสังคม ชุมชนมีความเข้มแข็งและพัฒนาก้าวหน้า

จุดอ่อน เด็กเยาวชนรุ่นใหม่ยังไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมของประชาชนอย่างต่อเนื่องยังขาดความเป็นรูปธรรมที่แท้จริง ขาดการสร้างฐานแห่งความมั่นคงทางสังคมที่ยั่งยืน

โอกาส องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน จึงเข้ามามีบทบาทในด้านนี้มากขึ้น

อุปสรรค การจัดสรรงบประมาณ เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสังคมต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการยังขาดการพิจารณาร่วมกันและงบประมาณที่รัฐบาลอุดหนุนมาค่อนข้างจำกัด

๔) ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

จุดแข็ง พื้นที่ตำบลเมืองปานเหมาะแก่การทำเกษตรกรรม เนื่องจากมีทรัพยากรที่อุดมสมบูรณ์ ทำให้สินค้าทางการเกษตรสามารถผลิตได้ดี และภูมิปัญญาของคนในท้องถิ่นสามารถสร้างอาชีพได้หลากหลายอาชีพ

จุดอ่อน พื้นที่ที่มีความห่างไกลทำให้ผู้คนมาติดต่อสินค้าทางการเกษตรยากพอสมควร

โอกาส หน่วยงานราชการมีการส่งเสริมอาชีพให้คนในชุมชนและพัฒนาความรู้ทางการเกษตร ประชาสัมพันธ์สินค้าที่ผลิตให้เป็นที่ยอมรับ

อุปสรรค การจัดสรรงบประมาณ เพื่อการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ในแต่ละส่วนราชการยังขาดการพิจารณาร่วมกัน

๕) ด้านการบริหารและการพัฒนาองค์กร

จุดแข็ง ประชาชนในตำบลเมืองปาน ส่วนใหญ่มีการศึกษาค่อนข้างได้มาตรฐานกระทรวงศึกษาธิการ จึงเป็นประโยชน์สำหรับประชาชนในกลุ่มให้มีความสนใจด้านบริหารจัดการภาครัฐหรือการเมืองการปกครองได้อย่างดี

จุดอ่อน ประชาชนอยู่แบบสงบ ไม่ชอบสร้างปัญหา ไม่อยากมีปัญหากับใคร

โอกาส การพัฒนาตามระบบบริหารราชการแบบบูรณาการที่มุ่งเน้นให้ภาครัฐ เอกชน และประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารกิจการบ้านเมือง มีสื่อต่าง ๆ เข้ามามีบทบาท ทำให้ประชาชนในตำบลให้ความสนใจและใส่ใจในการติดตามการบริหารจัดการบ้านเมืองมากยิ่งขึ้น

อุปสรรค นักการเมืองระดับชาติเข้ามามีบทบาทในการเมืองของท้องถิ่น ทำให้เกิดระบบอุปถัมภ์ หรือปัญหาทางการเมือง

๓.๓ ผลการวิเคราะห์ปัญหา และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น อาจสรุปได้ดังนี้

- ด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยภาพรวมพบว่ามีสภาพขาดแคลนในหลายๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นถนน ไฟฟ้า ประปา เครื่องหมายจราจร ถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องสนับสนุนการสร้างถนน สะพาน ปรับปรุงและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะและติดตั้งปรับปรุงเครื่องหมายจราจรให้มากขึ้น
- ด้านพัฒนาทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ในกระบวนการพัฒนาประเทศได้มีการนำทรัพยากรธรรมชาติมาใช้อย่างฟุ่มเฟือย จึงก่อให้เกิดความเสื่อมโทรม ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศวิทยา รวมถึงผลของมลภาวะอันเป็นอันตรายต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นสมควรที่จะต้องมีการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม บนพื้นฐานแห่งความสมดุลของระบบนิเวศน์แบบยั่งยืนโดยมีแนวทางพัฒนา ดังนี้ งานบำบัดฟื้นฟูทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานสร้างจิตสำนึกและตระหนักในทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม
- ด้านสังคม สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ จึงมีผลกระทบที่เป็นผลดีและในทางลบ เพราะ ฉะนั้น ควรมีการปรับและเสริมสร้างให้สังคมชนบทมีความเข้มแข็งขึ้นโดยการสร้างคุณค่าและจิตสำนึกใหม่ โดยมีแนวทางพัฒนาได้ ดังนี้ พัฒนาการศึกษาระดับพื้นฐานทั้งในระบบและนอกระบบ ส่งเสริมด้านสุขภาพอนามัยของประชาชน (สาธารณสุข) ส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น งานป้องกันและงานพัฒนาการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน งานด้านส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
- ด้านเศรษฐกิจ ภาพโดยรวมของท้องถิ่นจะมุ่งเน้นอาชีพด้านเกษตรกรรมเป็นหลัก ซึ่งรายได้เฉลี่ยจากภาคเกษตรจะไม่มากนัก ประชาชนมักประสบปัญหายากจน ปัญหาการอพยพแรงงาน ดังนั้น ควรที่จะมีแนวทางแก้ไขได้แก่ การส่งเสริมอาชีพเพิ่มรายได้แก่ประชาชน ส่งเสริมการกระจายรายได้ การจัดตั้งตลาดกลางในการจัดจำหน่ายสินค้า การฝึกอาชีพให้กับประชาชน
- ด้านพัฒนาการเมืองการบริหาร ประเทศไทยมีระบบการเมืองที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของระบบประชาธิปไตย โดยเฉพาะนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น และการสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนการกระจายอำนาจ โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง โดยมีแนวทาง การแก้ไขดังนี้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน การพัฒนาระบบคุณภาพในการกำหนดการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๔ การประเมินผลการนำแผนพัฒนาไปปฏิบัติ

เทศบาลตำบลเมืองปาน เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นในลักษณะของการประชุม การแสดงความคิดเห็นต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลในด้านต่าง ๆ และมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาและหามาตรการในการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ซึ่งประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควรทำให้เป็นอุปสรรคในการดำเนินงานด้านการเมืองการบริหาร

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเมืองปานนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลเมืองปาน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลเมืองปานจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลเมืองปาน ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษา เด็กก่อนวัยเรียน และ

พัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยรวม

๓.๕ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๓.๕.๑) การเปลี่ยนแปลงในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อเทศบาล

- รัฐธรรมนูญฉบับใหม่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไร
- แนวโน้มการควบคุมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ในตำบลเดียวกันให้มีองค์กรเดียว
- การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของการจัดสรรเงินงบประมาณให้อปท.

๓.๕.๒) การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาคที่จะส่งผลกระทบต่อเทศบาล

AEC หรือ Asean Economics Community คือการรวมตัวของชาติในอาเซียน ๑๐ ประเทศ โดยมี ไทย พม่า ลาว เวียดนาม มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา บรูไน เพื่อที่จะให้มีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจร่วมกัน จะมีรูปแบบคล้ายๆ กลุ่ม Euro Zone นั้นเอง จะทำให้มีผลประโยชน์อำนาจต่อรองต่างๆ กับคู่ค้าได้มากขึ้น และการนำเข้า ส่งออกของชาติในอาเซียนก็จะเสรี ยกเว้นสินค้าบางชนิดที่แต่ละประเทศอาจจะขอไว้ไม่ลดภาษีนำเข้า (เรียกว่าสินค้าอ่อนไหว)

Asean จะรวมตัวเป็น ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและมีผลเป็นรูปธรรม ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ณ วันนั้นจะทำให้ภูมิภาคนี้เปลี่ยนไปอย่างมากโดย AEC Blueprint (แบบพิมพ์เขียว) หรือแนวทางที่จะให้ AEC เป็นไปคือ

๑. การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน
๒. การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง
๓. การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน
๔. การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

จากการที่เทศบาลตำบลเมืองปานได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ไว้จำนวน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนั้น จึงวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาค หรือ การเข้าสู่ AEC ที่จะส่งผลกระทบต่อเทศบาลตำบลเมืองปานในยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของไทย ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งเทศบาลตำบลเมืองปาน ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการหลั่งไหล เข้ามาของประชากรประเทศเพื่อนบ้านไม่ว่าจะเข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว คนทำงาน หรือการอื่นใด การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ เช่น ถนน ป้ายจราจรที่มีภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศที่จำเป็น เป็นต้น

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การบุกรุกพื้นที่ป่าอาจมีมากขึ้น ด้วยสาเหตุทั้งที่เกิดจากคนไทยและชาวต่างชาติ สาเหตุที่เกิดจากคนไทยคือการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรทำให้ที่ทำกินไม่เพียงพอต่อความต้องการ หรือการขายที่ดินให้นายทุนต่าง ๆ ชาติแล้ว ไม่มีที่ทำกินจึงต้องไปเปิดป่าใหม่ ส่วนสาเหตุจากชาวต่างชาติ อาจมีนายทุนเข้ามาทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การตัดไม้เพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ การเข้าสัมปทานเหมืองแร่หรือทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญอื่นๆ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาสังคม/ชุมชน

ปัญหาสังคมจะรุนแรงถ้าไม่ได้รับการวางแผนที่ดี เนื่องจากจะมีขยะจำนวนมากมากขึ้นปัญหาการแบ่งชนชั้น ถ้าคนไทยทำงานกับคนต่างชาติที่ด้อยกว่า อาจมีการแบ่งชนชั้นกันได้ และอาจมี พม่าทาวนลาวทาวนกัมพูชาทาวนปัญหาอาชญากรรมจะรุนแรง สถิติการก่ออาชญากรรมจะเพิ่มขึ้นอย่างมากจากชนชั้นที่มีปัญหาคนจะทำผิดกฎหมายมากขึ้นเนื่องจากไม่รู้กฎหมาย การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของไทย ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งเทศบาลตำบลเมืองปาน ต้องให้ความสำคัญกับการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อยมากขึ้น เนื่องจากกฎหมายและวัฒนธรรมของแต่ละชนชาติอาจมีความแตกต่างกัน ดังนั้น อาจมีการฝ่าฝืนกฎหมายจากชาวต่างประเทศในไทยมากขึ้นทั้งโดยตั้งใจและความไม่รู้กฎหมาย อีกทั้ง อาจเกิดปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด เพิ่มมากขึ้นจากการหลั่งไหลของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในไทยมากขึ้น

- การศึกษา

ภาษาอังกฤษยังเป็นภาษาที่คนไทยมีความเชี่ยวชาญในการสื่อสารน้อยกว่าประเทศอื่นๆ ในอาเซียน ดังนั้น เทศบาลตำบลเมืองปาน จึงได้เริ่มต้นสนับสนุน ส่งเสริมอบรมให้ความรู้ภาษาอังกฤษให้แก่เด็กเยาวชน ครูผู้ดูแลเด็กและประชาชนในพื้นที่ เร่งรัดพัฒนาให้ประชาชนในพื้นที่มีทักษะในการสนทนาภาษาอังกฤษเพิ่มมากขึ้น

- ศาสนา

อาจเกิดความขัดแย้งในการเผยแพร่ศาสนาของชาวต่างชาติที่เดินทางเข้ามาในไทยมากขึ้น เช่น อาจมีการเผยแพร่ศาสนาคริสต์ ศาสนาอิสลาม อาจมีการกระทบกระทั่งกันระหว่างผู้นับถือศาสนาที่แตกต่างกัน เช่น ชาว คริสเตียนมาท่องเที่ยวในวัดที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวและมีการลบลู่อย่างรู้เท่าไม่ถึงการณ์ เป็นต้น

- วัฒนธรรม

ประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN SOCIO-CULTURAL COMMUNITY) มีแผนปฏิบัติการด้านสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนระบุในแผนปฏิบัติการเวียงจันทน์ที่สำคัญ คือ การพัฒนามนุษย์และการสร้างอัตลักษณ์อาเซียน ต้องสร้างความตระหนักรู้ถึงความแตกต่างในมรดกทางวัฒนธรรม

- สาธารณสุข

ปัญหาด้านสาธารณสุขที่สำคัญคงหนีไม่พ้น โรคติดต่อที่สำคัญ ไม่ว่าจะเป็น โรคเอดส์ ไข้เลือดออก SARs ไข้หวัดนกและโรคอื่น ๆ ที่มีผลมาจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาในไทย การค้ามนุษย์ และการท่องเที่ยว มีความเสี่ยงต่อการปนเปื้อน การแพร่ระบาดของโรคศัตรูพืชและโรคระบาดสัตว์

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

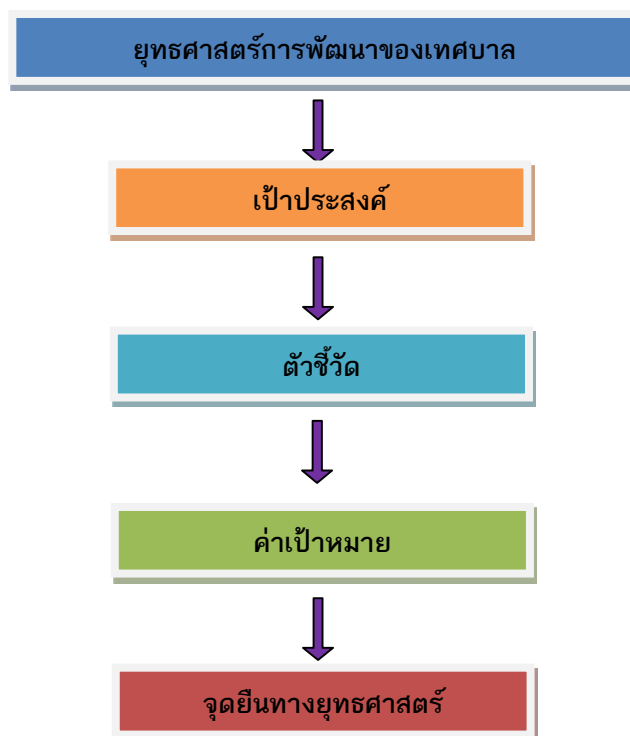
ปัญหาแรงงานต่างประเทศเข้ามาเพิ่มขึ้น แยกงานของคนไทยในพื้นที่เพราะค่าจ้างจะถูกกว่า ส่วนการท่องเที่ยวเทศบาลตำบลเมืองปานต้องเร่งบูรณาการร่วมกับแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ และบูรณาการการทำงานกับโฮมสเตย์ รีสอร์ท ที่พักในพื้นที่ เพื่อพัฒนาไปสู่ความยั่งยืนของแหล่งท่องเที่ยวดังกล่าว

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

ด้านการเมืองในระดับชาติอาจยังความขัดแย้งด้านการเมืองระหว่างรัฐสมาชิกด้วยกันเอง รวมทั้ง ปัญหาการก่อการร้ายที่เป็นผลมาจากการเมือง ซึ่งประเทศใดประเทศหนึ่งไม่สามารถแก้ไขได้โดยลำพัง การบริหารภาครัฐต้องเร่งรัดพัฒนาให้ตอบสนองการให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้บริการในด้านการอนุญาต อนุมัติ ต่างๆ ซึ่งต้องมีคู่มือภาษาอังกฤษ จิน เป็นต้น เพื่อสื่อสารกับชาวต่างชาติที่ต้องการทำนิติกรรมต่างๆซึ่งเกี่ยวกับรัฐ เช่น การเสียภาษีบำรุงท้องที่ การเสียภาษีป้าย เป็นต้น อีกทั้งเจ้าหน้าที่ภาครัฐจำเป็นต้องพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษให้อยู่ในระดับที่สื่อสารกับผู้ใช้บริการที่เป็นชาวต่างชาติ

๓.๖ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น มีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ดังนี้



๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเมืองปาน ได้วิเคราะห์ ยุทธศาสตร์ การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเมืองปาน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมตลอดถึงกฎหมายอื่น ๆ ที่ให้อำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลไว้ อาทิ พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ เป็นต้น โดยการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ดังกล่าว เทศบาลตำบลเมืองปาน ได้ใช้หลัก SWOT เพื่อกำหนดการดำเนินการตามภารกิจซึ่งจะสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์พัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล ตลอดจนนโยบายของคณะผู้บริหารของเทศบาลตำบลเมืองปาน ดังนี้

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบันและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๔) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๕) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๗) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง

ผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองปาน ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายชัดเจนไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่น สี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) กำหนดไว้ในภารกิจหลักของเทศบาล เพื่อสร้างและบำรุงรักษา การจัดให้มี ในส่วนของสิ่งอำนวยความสะดวกด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นให้ครบทุกหมู่บ้าน

จุดอ่อน

ตำบลเมืองปานมีน้ำป่าไหลหลาก ดินถล่มและน้ำขังบางพื้นที่ ทำให้น้ำไหลเข้าท่วมบ้านเรือน ท่วมพื้นที่ทำการเกษตร และทำให้น้ำกัดเซาะผิวดินและเส้นทาง ทำให้มีผลต่อเส้นทางการคมนาคม และผิวจราจร

โอกาส หน่วยงานของท้องถิ่นสามารถพิจารณาตั้งงบประมาณโดยจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ในเขตตำบลอย่างเหมาะสม มีการขุดลอกลำคลอง ลำเหมือง ให้น้ำไหลได้สะดวก ก่อสร้างปรับปรุงเส้นทางการคมนาคม ย่อมเกิดประโยชน์กับประชาชนในตำบลอย่างแท้จริงและยั่งยืนต่อไป

อุปสรรค เงินอุดหนุนจากรัฐบาลไม่เป็นไปตามที่กำหนด และ ยังขาดการผสมผสานการพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อการดำเนินการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาในด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง

ผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองปาน ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

จุดอ่อน

ประชาชนยังไม่รู้สิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในส่วนของการเสริมสร้างสุขภาพยังขาดแคลนบุคลากร ผู้ให้คำแนะนำและติดตามผล องค์กรขาดเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านสาธารณสุข

โอกาส

เทศบาลตำบลเมืองปาน ได้รับความสนใจจากหน่วยงานอื่นที่จะให้บริการและความรู้ ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต และมีหน่วยงานภาคีเครือข่ายด้านสุขภาพ มากขึ้น เช่น โรงพยาบาล / โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล / และ สปสช.ตำบลเมืองปาน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้ขาดการดูแลสุขภาพทั้งด้านโภชนาการ การออกกำลังกายและการพักผ่อน และยังส่งผลถึงปัญหาที่ลูกทิ้งพ่อแม่ ผู้แก่ชรา เพื่อจะไปหางานทำรวมไปถึงกระแสวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาทำให้ค่านิยมในสังคมเปลี่ยนไป เยาวชนมีพฤติกรรมเลียนแบบ กระแสวัตถุนิยม ทำให้เกิดปัญหาสังคมและอาชญากรรมเกิดขึ้น

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันให้เกิดความสงบสุขและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓) การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน / สังคม / การรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๔) ส่งเสริมให้มีที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน
- (๕) ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ เกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ต่างๆ ทางกฎหมาย
- (๖) สนับสนุนให้มีหอกระจายข่าว เสียงตามสายที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง

เทศบาลตำบลเมืองปาน มีหลักการทำงานโดยมุ่งไปที่ให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตัวเอง จึงมีความพยายามที่จะกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนและประชาชน ซึ่งเริ่มจากการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหมู่บ้านในเบื้องต้นอย่างรวดเร็วและทั่วถึง มีการแต่งตั้งประชาคมหมู่บ้านร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อ/จัดจ้าง เป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผน รวมทั้งให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดงานประเพณีท้องถิ่น เช่น งานสืบสานประเพณีรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ประเพณีแห่โคมส่าย ประเพณีตานก๋วยสลาก เป็นต้น จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างเทศบาล กับประชาชนค่อนข้างใกล้ชิดกัน และประชาชนให้ความไว้วางใจ นอกจากนั้นความสัมพันธ์ระหว่างคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา เทศบาล และพนักงาน เป็นไปในลักษณะที่เสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

ในด้านการบริหาร ผู้บริหารได้เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน โดยเน้นการทำงานเป็นทีมและเน้นความสามัคคี นอกจากนี้ ในเทศบาล จะมีการประชุมพนักงานประจำเดือนทุกเดือน เพื่อเป็นการรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ และสรุปผลการทำงานของแต่ละส่วนราชการ จึงทำให้การทำงานทุกส่วนมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกันอยู่เสมอ และยังมีโครงการอบรมทบทวนคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ ให้แก่พนักงานในเทศบาลเป็นประจำทุกปี เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และการกำหนดแผนงาน โครงการ และเป้าหมายการทำงาน เป็นการกำหนดร่วมกันของทุกฝ่ายทั้งฝ่ายบริหาร สภา ข้าราชการ และประชาชน นอกจากนั้นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเป็นผู้มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบ

จุดอ่อน

ในด้านการเมือง ถึงแม้ประชาชนจะมีการตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองสูง แต่เยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็นเสรีภาพตามกฎหมาย และยังมีความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อย ประชาชนวัยทำงานไม่อยู่ในพื้นที่ เนื่องจากต้องออกไปทำงานหาเลี้ยงชีพในเมืองหลวง ขาดบุคลากรเจ้าหน้าที่ที่ชำนาญงาน และเครื่องมือในการให้การบรรเทาสาธารณภัยเบื้องต้นไม่เพียงพอ

โอกาส

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนั้นกระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถดำเนินตามแผนงานและการวางแผนดำเนินงานระยะยาว นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุมท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มี ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีกลุ่มอาชีพ
- (๒) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๓) การส่งเสริมและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงเกษตร /หมู่บ้านโฮมสเตย์
- (๔) ส่งเสริมให้มีการพัฒนากลุ่มเกษตรอินทรีย์ ผักปลอดสารพิษ
- (๕) ให้มีตลาดกลางสินค้าการเกษตร
- (๖) ส่งเสริมให้มีกลุ่มสหกรณ์เกี่ยวกับการเกษตร

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง

พื้นที่เทศบาลตำบลเมืองปาน เป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์ เหมาะแก่การทำการเกษตรกรรม ประชากรส่วนใหญ่ก็ประกอบอาชีพเกษตรกร และยังเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงาม

จุดอ่อน

ประชากรส่วนใหญ่ มีอาชีพเกษตรกรจึงมักมีปัญหาการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวและการตั้งกลุ่มอาชีพ ไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชาชนไม่มีความรู้ทางด้านการพัฒนาอาชีพและการแปรรูป

โอกาส

แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นหนักการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมจึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ค่าครองชีพสูง รายได้ไม่แน่นอน ความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ในระบบทุนนิยม ทำให้เกิดหนี้สินภาคประชาชน หนี้ในระบบ และความเจริญทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามากขึ้น ทำให้ความต้องการของประชาชนมากขึ้น จึงก่อให้เกิดหนี้สิน และรายจ่ายมากกว่ารายได้

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง

เทศบาล ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การบำรุงรักษาแหล่งน้ำ การปลูกป่าเพื่อเพิ่มพื้นที่ป่าไม้และเป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร และประชาชนในพื้นที่มีความห่วงแหน และอนุรักษ์ป่า

จุดอ่อน

เทศบาลตำบลเมืองปาน ยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะทางในการดำเนินงานที่ผ่านมา ต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น การดำเนินงานที่ผ่านมาไม่สามารถประเมินผลงานของกลุ่มเป้าหมาย และการดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง นอกจากนั้นการดำเนินงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง เช่นการจัดการขยะโดยวิธีฝังกลบจะต้องใช้พื้นที่มาก การใช้เทคโนโลยีแบบเตาเผาปลดมลพิษก็มีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างและปฏิบัติการสูง และที่สำคัญประชาชนยังไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การกำจัดขยะและการคัดแยกขยะของครัวเรือน

โอกาส

ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดทั้งองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดทั้งการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก มีการตั้งเครือข่ายอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในชุมชน การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่นบ่อฝังกลบ เตาเผาขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย จะต้องระดมให้กระทบต่อชุมชน ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการคัดแยกขยะ หรือการปล่อยสิ่งปฏิกูลลงสู่แหล่งน้ำ เป็นต้น

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง

ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษามีความพร้อมเรื่องแผนงานการจัดการศึกษา การจัดสรรงบประมาณ โครงสร้างการบริหารจัดการ และบุคลากรตามโครงสร้างด้านศาสนาและวัฒนธรรม ผู้บริหารก็ให้ความสำคัญและส่งเสริม โดยการจัดทำโครงการและให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ ในการจัดงานประเพณีต่างๆ

จุดอ่อน

การจัดงานส่งเสริมประเพณีบางอย่าง มีข้อจำกัดด้านการเบิกจ่าย ทำให้เทศบาล ไม่สามารถสนับสนุนงบประมาณให้ชุมชนในการจัดงานได้อย่างเต็มที่

โอกาส

เจ้าหน้าที่ของเทศบาลและ ประชาชน ยังให้ความสำคัญ และให้ความสำคัญกับการส่งเสริมกิจกรรม ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมประเพณี

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ทำให้ประชาชนคนรุ่นใหม่ ให้ความสนใจมากกว่า จารีตประเพณี อีกทั้งคนรุ่นใหม่ ละทิ้ง และขาดการถ่ายทอดภูมิปัญญาจากคนรุ่นเก่า

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนเทศบาลตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่เทศบาลตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง

๑. เทศบาลตำบลเมืองปาน มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. เทศบาลตำบลเมืองปาน พัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. เทศบาลตำบลเมืองปาน ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน
๔. เทศบาลตำบลเมืองปาน มีนโยบายการบริหารงานที่สุจริต โปร่งใสและตรวจสอบได้

จุดอ่อน

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลตำบลเมืองปาน ในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด เชียงราย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเทศบาลตำบล กำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของหน่วยงานในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดได้ให้อำนาจของเทศบาลตำบล ดำเนินการและให้วิเคราะห์ว่าการกิจดังกล่าวจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้หรือไม่ ของเทศบาลตำบลเมืองปาน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาล ซึ่งจะต้องเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลเมืองปาน เป็นสำคัญ

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การกิจหลัก

๑. สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๒. การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน และทั่วถึง
๓. สร้างคุณภาพชีวิต จัดสวัสดิการสังคม ส่งเสริมสุขภาพพลานามัยที่ดี
๔. พัฒนการบริหารจัดการในองค์กรให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

การกิจรอง

๑. ส่งเสริมจารีต ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่
๒. บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่ พัฒนาให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญ

นโยบายนายกฯ แดงนโยบายเมื่อ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๗

๑) ด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมให้ประชาชนมีอาชีพ มีงานทำ มีรายได้เพิ่มขึ้น
- ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพและกลุ่มออมทรัพย์ทุกกลุ่ม
- ส่งเสริมและพัฒนาการทำเกษตรอินทรีย์ ปลุกผักปลอดสารพิษ
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีสหกรณ์การเกษตร
- ส่งเสริมให้มีตลาดกลางการเกษตร

๒) ด้านสังคม

- สนับสนุนการจัดสวัสดิการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ติดเชื้ และคนด้อยโอกาส ตามกฎหมาย
- ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันให้เกิดความสงบสุข และปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- สนับสนุนส่งเสริมให้มีหอกระจายข่าวที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง
- ส่งเสริมการเล่นกีฬา ออกกำลังกายแก่ประชาชนทุกคน
- ส่งเสริมและให้ประชาชนมีความรู้ เกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ต่าง ๆ ตามกฎหมาย
- ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มสตรีให้เข้มแข็ง
- สนับสนุนและพัฒนาสถานที่ออกกำลังกายทุกหมู่บ้าน
- ส่งเสริมให้มีที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน

๓) ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

- ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาให้เด็ก เยาวชน และประชาชนทุกคนได้รับการศึกษาที่ดีมีคุณภาพ
- ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม และสร้างจิตสำนึกค่านิยมที่ดีงาม
- สนับสนุนและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมประเพณีต่าง ๆ

๔) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันการตัดไม้ทำลายป่า การจุดไฟเผาป่า
- ส่งเสริมการปลูกป่า บวขป่า สืบชะตาป่าและแม่น้ำ
- ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเพื่อให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของทุกคนทั่วไป
- สนับสนุนการจัดเก็บและกำจัดขยะอย่างถูกวิธีมีคุณภาพ
- ส่งเสริมและสนับสนุนหมู่บ้านโฮมสเตย์
- ส่งเสริมและสนับสนุนการดูแลทำความสะอาดถนน แม่น้ำลำคลอง

๕) ด้านสาธารณสุข

- ส่งเสริมการดูแลสุขภาพประชาชนทุกคนให้มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์
- สนับสนุนการป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- สนับสนุนและส่งเสริมกลุ่ม อสม. และการบริการสาธารณสุขมูลฐาน

๖) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เร่งรัดพัฒนาถนน ตรอก ซอย ให้สัญจรได้อย่างสะดวก
- เร่งรัดพัฒนาระบบขนส่งสินค้าการเกษตรให้สะดวกรวดเร็ว
- ขยายเขตไฟฟ้า และระบบแสงสว่าง ถนน ตรอก ซอย ให้ทั่วถึง
- จัดหาแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรและประปาอย่างเพียงพอ
- สนับสนุนพัฒนาระบบน้ำประปาและมีน้ำประปาสะอาดเพื่ออุปโภคและบริโภคอย่างเพียงพอ
- พัฒนาระบบคลองส่งน้ำเพื่อการเกษตร
- สนับสนุนและพัฒนาอาคารป้องกันตลิ่งพัง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ด้วยปัจจุบัน โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลเมืองปาน ประกอบด้วย ๓ ส่วน ราชการ และ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง และกองช่าง และ หน่วยตรวจสอบภายใน มีกรอบอัตรากำลัง ที่กำหนดตามแผน จำนวน ๓๘ อัตรา มีคนครอง จำนวน ๓๐ อัตรา ดังนี้

ประเภท	กรอบ	คนครอง	ว่าง	หมายเหตุตำแหน่งว่าง
พนักงานเทศบาล	๒๐	๑๕	๕	ปลัดเทศบาล/จพง.สาธารณสุข/นวก.พัสดุ/นายช่างโยธา/นักวิเคราะห์
พนักงานครูเทศบาล	๔	๔	๐	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๘	๖	๒	พนักงานขับรถยนต์ / ผู้ดูแลเด็ก
พนักงานจ้างทั่วไป	๖	๕	๑	คนงาน
	๓๘	๓๐	๘	

* ตำแหน่งปลัดเทศบาล จะว่างในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เหตุเกษียณอายุราชการ

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลเมืองปาน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและ อุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงาน ในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมา พิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่อง ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา นั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือ ส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลเมืองปาน (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S = Strengths ๑. มีภูมิลำนเอยู่ในพื้นที่ใกล้ ที่ตั้งเทศบาล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W = Weaknesses ๑. ขาดความชำนาญในการปฏิบัติงาน ๒. มีภาระหนี้สิน ๓. ความร่วมมือระหว่างส่วนราชการยังมีน้อย
โอกาส O = Opportunities ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาเทศบาล ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ เทศบาลในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T = Threats ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย ๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน ๓. ความเร่งด่วนของงาน ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ ชุมชนจำกัด ๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลเมืองปาน (ระดับองค์กร)**

จุดแข็ง S = Strengths - บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย - การเดินทางสะดวกทำงานกินเวลาได้ - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน - มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร - ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน - ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W = Weaknesses - ขาดความกระตือรือร้น - มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ - พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น งานสาธารณสุข งานนิติการ งานตรวจสอบ งานช่าง - วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ - งานนโยบาย งานเร่งด่วน
โอกาส O Opportunities - ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลเป็นอย่างดี - มีความคุ้นเคย และรู้จักกันทุกคน - บุคลากรส่วนใหญ่มีถิ่นที่อยู่ในเขตพื้นที่ของเทศบาล ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี - บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น - ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T = Threats - มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวก - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล - เงินรายได้ที่รับจัดสรรน้อย ทำให้ขาดงบประมาณในการดำเนินการ

ปัญหาที่พบ

ในการจัดการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ที่ผ่านมา พบว่า ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล สามารถควบคุมให้อยู่ในอัตรไม่เกินร้อยละ ๓๐ มาโดยตลอด ไม่มีการกำหนดเพิ่ม ในช่วง ๓ ปีนี้ แต่มีการปรับเกลี่ยคน และยุบเลิกตำแหน่งที่ว่าง บางตำแหน่ง ทั้งนี้ เพื่อกระจายงาน และเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ได้ทำงานให้เต็มศักยภาพมากขึ้น

ตำแหน่งว่าง ใน ๓ ปี ที่ผ่านมา มีตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง และไม่สามารถยุบเลิกได้ เนื่องจากยังคงเป็นตำแหน่งที่สำคัญ ต้องการคนครองเพื่อมาปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุภารกิจหลักและภารกิจรองของเทศบาล ประกอบด้วย ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ระดับ ปฏิบัติการและชำนาญการ และ ตำแหน่ง นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๓ ตำแหน่งนี้ แจ้งความประสงค์ ในการ รับโอน (ย้าย) / ขอใช้บัญชีของ กสธ. แล้ว แต่ยังไม่ผู้ดำรงตำแหน่ง เทศบาลฯ ยังคงจะกำหนดตำแหน่งเหล่านี้ไว้ในแผน ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ส่วนตำแหน่งที่ว่างอื่นๆ ที่สามารถปรับเกลี่ยคน และมอบหมายให้เจ้าหน้าที่อื่น ปฏิบัติหน้าที่ได้ ก็ได้ยุบเลิก และบางตำแหน่ง ก็สามารถสรรหาคนให้มาดำรงตำแหน่งว่าง ได้

ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โครงสร้างส่วนราชการให้คงเดิม และยังไม่มีการกำหนดตำแหน่งใหม่ใดๆ เนื่องจาก อาจมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในโอกาสต่อไป การกำหนดตำแหน่งใหม่นี้ จะต้องให้สอดคล้องกับ งานในสังกัด ส่วนราชการที่จะปรากฏในแผนฉบับปรับปรุงด้วย ทั้งนี้เทศบาลได้คำนึงถึง ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นสำคัญ

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลัง พนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อดโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

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

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการของเทศบาลตำบลเมืองปาน

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเมืองปาน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติม และแผนพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ บัญชีการปรับปรุงการจัดแบ่งส่วนราชการภายในเทศบาลตำบลเมืองปาน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑) งานธุรการ บันทึกข้อมูลสารสนเทศ ๒) งานการเจ้าหน้าที่ ๓) งานกฎหมาย และนิติกรรม ๔) งานเลือกตั้ง ๕) งานร้องเรียน / ร้องทุกข์ ๖) งานกิจการสภา ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑) งานวิชาการและแผนงาน ๒) งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล ๓) ติดตามและประเมินผลงานโครงการ ๔) งานงบประมาณ ๑.๓ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑) งานป้องกันและระงับโรค ๒) งานสุขาภิบาลอาหาร ๓) งานตลาดสด ๔) งานโรงฆ่าสัตว์ ๕) งานกำจัดสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอย ๕) งานกีฬาและนันทนาการ ๖) งานยาเสพติด ๗) งาน สปสข. ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒) งานรักษาความสงบ ๓) งานจราจร ๔) งานอาสาสมัครพิทักษ์ป่าและการดูแลรักษาป่า ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑) งานส่งเสริมอาชีพ ๒) งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์ ๓) งานกิจการเด็ก เยาวชน สตรีและคนชรา	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑) งานธุรการ บันทึกข้อมูลสารสนเทศ ๒) งานการเจ้าหน้าที่ ๓) งานกฎหมาย และนิติกรรม ๔) งานเลือกตั้ง ๕) งานร้องเรียน / ร้องทุกข์ ๖) งานกิจการสภา ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑) งานวิชาการและแผนงาน ๒) งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล ๓) ติดตามและประเมินผลงานโครงการ ๔) งานงบประมาณ ๑.๓ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑) งานป้องกันและระงับโรค ๒) งานสุขาภิบาลอาหาร ๓) งานตลาดสด ๔) งานโรงฆ่าสัตว์ ๕) งานกำจัดสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอย ๕) งานกีฬาและนันทนาการ ๖) งานยาเสพติด ๗) งาน สปสข. ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒) งานรักษาความสงบ ๓) งานจราจร ๔) งานอาสาสมัครพิทักษ์ป่าและการดูแลรักษาป่า ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑) งานส่งเสริมอาชีพ ๒) งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วย เอดส์ ๓) งานกิจการเด็ก เยาวชน สตรีและคนชรา	

๔) งานสังคมสงเคราะห์ ๕) งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร ๑.๖ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑) งานบริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓) งานส่งเสริม ด้านศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๗ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๑) งานทะเบียนทรัพย์สิน ๒) งานพัสดุ ๓) งานเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และควบคุม ยานพาหนะ	๔) งานสังคมสงเคราะห์ ๕) งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร ๑.๖ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑) งานบริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓) งานส่งเสริม ด้านศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๗ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๑) งานทะเบียนทรัพย์สิน ๒) งานพัสดุ ๓) งานเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และควบคุม ยานพาหนะ	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารการคลัง ๑) งานระเบียบการคลัง ๒) งานสถิติการคลัง ๓) งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน ๔)งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินและตรวจสอบฎีกา เบิกจ่ายเงิน ๕) งานเก็บรักษาเงินและการตรวจเงิน ๖) งานการเงินและบัญชี ๗) งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย ๘) งานการเงินและงบทดลอง ๙) งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๑) งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒) งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๓) งานจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน ๔) งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ ๕) งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๑) งานทะเบียนทรัพย์สิน ๒) งานพัสดุ ๒.๔ งานธุรการ ๑) งานสารบัญ ๒) งานบันทึกข้อมูลสารสนเทศ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารการคลัง ๑) งานระเบียบการคลัง ๒) งานสถิติการคลัง ๓) งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน ๔)งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินและตรวจสอบฎีกา เบิกจ่ายเงิน ๕) งานเก็บรักษาเงินและการตรวจเงิน ๖) งานการเงินและบัญชี ๗) งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย ๘) งานการเงินและงบทดลอง ๙) งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๑) งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒) งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๓) งานจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน ๔) งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ ๕) งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๑) งานทะเบียนทรัพย์สิน ๒) งานพัสดุ ๒.๔ งานธุรการ ๑) งานสารบัญ ๒) งานบันทึกข้อมูลสารสนเทศ	

๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและการก่อสร้าง ๑) งานวิศวกรรม ๒) งานผังเมือง ๓) งานสถาปัตยกรรม ๔) งานวิศวกรรมจราจร ๕) งานควบคุมอาคาร ๖) งานกิจการน้ำมันเชื้อเพลิง ๗) งานโรงงาน ๓.๒ งานโยธา ๑) งานสาธารณูปโภค ๒) งานสวนสาธารณะ ๓) งานถนน ๔) งานทางหลวงท้องถิ่น ๕) งานไฟฟ้า ประปา ๓.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๑) งานทะเบียนทรัพย์สิน ๒) งานพัสดุ ๓.๔ งานธุรการ ๑) งานสารบัญ ๒) งานบันทึกข้อมูลสารสนเทศ ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๑) งานตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ๒) งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี ๓) งานตรวจสอบพัสดุ และการเก็บรักษา ๔) งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์ จากทรัพย์สินเทศบาล	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและการก่อสร้าง ๑) งานวิศวกรรม ๒) งานผังเมือง ๓) งานสถาปัตยกรรม ๔) งานวิศวกรรมจราจร ๕) งานควบคุมอาคาร ๖) งานกิจการน้ำมันเชื้อเพลิง ๗) งานโรงงาน ๓.๒ งานโยธา ๑) งานสาธารณูปโภค ๒) งานสวนสาธารณะ ๓) งานถนน ๔) งานทางหลวงท้องถิ่น ๕) งานไฟฟ้า ประปา ๓.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๑) งานทะเบียนทรัพย์สิน ๒) งานพัสดุ ๓.๔ งานธุรการ ๑) งานสารบัญ ๒) งานบันทึกข้อมูลสารสนเทศ ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๑) งานตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ๒) งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี ๓) งานตรวจสอบพัสดุ และการเก็บรักษา ๔) งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์ จากทรัพย์สินเทศบาล	
---	---	--

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มทีหรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน และงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มทีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน
 เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง
 (๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
 หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที
 ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
 สูตรในการคำนวณ

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

สรุปผลการหาจำนวนคน ที่ต้องใช้ในเทศบาลตำบลเมืองปาน ตามวิธีนี้ ในภาพรวมองค์กรแล้ว คือจำนวน ๔๕ อัตรา และวิธีนี้ จะเห็นได้ว่า จำนวนงานของ เจ้าหน้าที่แต่ละคนที่เขียนปริมาณงานมานั้น อยู่ในกรอบมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งมีมากน้อย นั้น แตกต่างกันไป จำนวนงานที่ได้รับมอบหมาย ก็มีมากน้อย ตามความสามารถของบุคคล โดยเฉลี่ยแล้ว เป็นปริมาณที่ถือได้ว่า มีจำนวนมากกว่า กรอบอัตรากำลังที่ตั้งไว้ คือ ๓๘ อัตรา แต่ทั้งนี้ ด้วยภาระค่าใช้จ่ายที่มีอยู่จำกัด และเพื่อเป็นการกระตุ้นประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่พนักงานทุกคน ให้ทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลังความสามารถ จึงยังคงกรอบอัตรากำลังไว้เท่าเดิม และยังไม่มีการเพิ่มอัตรากำลังใด ๆ หากมีตำแหน่งว่าง ก็ให้สรรหา หากไม่มีผู้ครองตำแหน่ง เกิน ๑ ปี แล้ว ให้พิจารณาปรับลด เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล หากในอนาคตเห็นว่า ตำแหน่งใด สามารถปรับเกลี่ยงานได้ หรือ อาจต้องการกำลังคนเพิ่มเติม ประการใด ก็ให้คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล พิจารณาต่อไป (รายละเอียดการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน ปรากฏในภาคผนวก)

สรุปเปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

✓ เทศบาลตำบลเมืองปาน มีจำนวนพนักงานเทศบาล ประเภทบริหาร จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา จะเป็นอัตราว่าง เนื่องจาก เกษียณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

✓ สำนักปลัดเทศบาล มีความต้องการ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ทั้งหมดจำนวน ๑๕ ตำแหน่ง ๒๓ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๕ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๒ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๖ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา

ปัจจุบันในสำนักปลัดเทศบาล มีจำนวนอัตรากำลังที่มีคนครอง ๑๙ อัตรา มีอัตราว่าง ๔ อัตรา แบ่งเป็น พนักงานเทศบาลว่าง ๒ อัตรา และ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา

✓ กองคลัง มีความต้องการ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ทั้งหมด ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา แยกเป็น อำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ ๓ อัตรา ประเภททั่วไป ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา

ปัจจุบัน ในกองคลัง มีอัตราตำแหน่ง ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๒ อัตรา แบ่งเป็น พนักงานเทศบาลว่าง ๑ อัตรา และพนักงานจ้างว่าง ๑ อัตรา

✓ กองช่าง มีความต้องการ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ทั้งหมด ๕ ตำแหน่ง ๖ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๓ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๒ อัตรา

ปัจจุบันใน กองช่าง มีอัตราว่าง จำนวน ๑ อัตรา ประเภทพนักงานเทศบาลว่าง ๑ อัตรา

✓ หน่วยตรวจสอบภายใน มีความต้องการจำนวนพนักงานเทศบาล ทั้งหมดจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา แยกเป็น ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา มีผู้ดำรงตำแหน่ง ๑ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง

✓ สรุปอัตรากำลังที่ต้องการของเทศบาลตำบลเมืองปานทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๒๙ ตำแหน่ง ๓๘ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาล มีจำนวนอัตราที่ต้องการ ๒๐ อัตรา มีคนครอง ๑๕ อัตรา ว่าง ๕ อัตรา
๒. พนักงานครูเทศบาล มีจำนวนอัตราที่ต้องการ ๔ อัตรา มีคนครอง ๔ อัตรา ว่าง - อัตรา
๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวนที่ต้องการ ๘ อัตรา มีคนครอง ๖ อัตรา ว่าง ๒ อัตรา
๔. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวนที่ต้องการ ๖ อัตรา มีคนครอง ๕ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้เพียงอย่างเดียว ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเมืองปาน ดังนี้

ยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลเมืองปาน

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม/ชุมชน
- ๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ
- ๕) ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาองค์กร

การกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ เทศบาลตำบลเมืองปาน

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำที่ลอดเหลี่ยม ท่อ คสล. ท่อกระจายน้ำ ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้างในฉะบับสถาน ป้ายจราจร กระงกโค้งป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ ฯลฯ	-ปลัดเทศบาล / ผอ. กองช่าง / นายช่างโยธา / ผู้ช่วยนายช่างโยธา / ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า / ธุรการ กองช่าง / นวก.พัสดุ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ในป่าชุมชนป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์พื้นที่ชุ่มน้ำ สร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ ตามพระราชดำริฯ เป็นต้น	-ปลัดเทศบาล / หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล / จพง.ป้องกันฯ / คนงานทั่วไป / ผอ.กองช่าง/ นายช่างโยธา / ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาสังคม/ชุมชน	โครงการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาหมู่บ้านในด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการสหกรณ์ ส่งเสริมเยาวชน สตรี อนุรักษ์และจรรโลงไว้ซึ่งการศาสนาและวัฒนธรรม การป้องกันและระงับโรคติดต่อต่างๆ ควบคุมป้องกันโรคระบาดในพื้นที่ การป้องกันและระงับโรคติดต่อต่างๆควบคุมป้องกันโรคระบาดในพื้นที่ พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษา อุดหนุน อปท.อื่น สร้างเสริมสุขภาวะในชุมชน เช่นการจัดการแข่งขัน กีฬา การส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขัน ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ องค์การประชาชน องค์การการกุศล องค์การที่จัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ดำเนินการหรืออุดหนุนหน่วยงานที่ดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติดเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร.ฝึกอบรมราษฎรในหมู่บ้านให้มีความรู้ ปลูกจิตสำนึกให้ราษฎรมีความสามัคคี ประองดอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติเพิ่มประสิทธิภาพ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและลดอุบัติเหตุบนท้องถนน ฯลฯ	-ปลัดเทศบาล / หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล / นักพัฒนาชุมชน / ผู้ช่วย จพง.พัฒนาชุมชน / คนงานทั่วไป / พัสด / นวก.ศึกษา / ครู ผดต. / ผดต. / จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย / จพง.สาธารณสุข / ผอ.กองช่าง / นายช่างโยธา
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ	ส่งเสริมอาชีพ ส่งเสริมการใช้สินค้าท้องถิ่นและการตลาด ส่งเสริมการท่องเที่ยว	ปลัด / หน.สป./นักพัฒนาชุมชน/ นักวิเคราะห์ฯ / จพง.ป้องกัน / จพง.สาธารณสุข
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร	เพื่อพัฒนาระบบการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด การพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน	ปลัด / หัวหน้า สป. / ผอ.กองคลัง / ผอ.กองช่าง / นักทรัพยากรบุคคล/นักจัดการงานทั่วไป / นักวิเคราะห์ / นักวิชาการตรวจสอบภายใน พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างทั้งหมดของ องค์การ รวมถึงคณะผู้บริหาร และสมาชิกสภาเทศบาล ตำบลเมืองปาน

ตารางเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง และลักษณะงาน
ของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน ในตำบล เมืองปาน

สรุปผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน การเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการ ที่มีอยู่ กับ ยุทธศาสตร์การพัฒนา พบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันนั้น มีปริมาณที่เหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการแล้ว จึงให้คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิมก่อน ทั้งนี้ อาจมีการปรับเพิ่ม หรือ ยุบเลิก ได้ในอนาคต โดยจะพิจารณาจากภารกิจของงาน และ อัตราการลาออก โอน(ย้าย) ของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ด้วย

อัตรารว่างของข้าราชการพนักงานเทศบาลที่มีอยู่ ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาล ๕ อัตรา

๑.๑ ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล จะว่างในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เนื่องจากผู้ครองตำแหน่งปัจจุบัน จะเกษียณอายุราชการในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ทำการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งโดยการรับโอน(ย้าย) ตามห้วงระยะเวลา ๖๐ วัน หลังจากนั้น หากไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ต้องรายงาน ก.ท.จ.ลำปาง เพื่อขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ.ต่อไป

๑.๒ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ และตำแหน่ง นายช่างโยธา เป็นตำแหน่งว่างเดิม ที่ขอใช้บัญชีของ กสธ.

๑.๓ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เป็นตำแหน่งว่างเดิม อยู่ระหว่างการรับโอน(ย้าย) และประสานวันรับโอน-ให้ออน ในวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๓

๑.๔ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ และ ผู้ดูแลเด็ก ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ เป็นตำแหน่งว่างเดิม มีแผนสรรหา ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๑.๕ ตำแหน่งคนงาน ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป เป็นตำแหน่งว่างเดิม มีแผนสรรหา ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

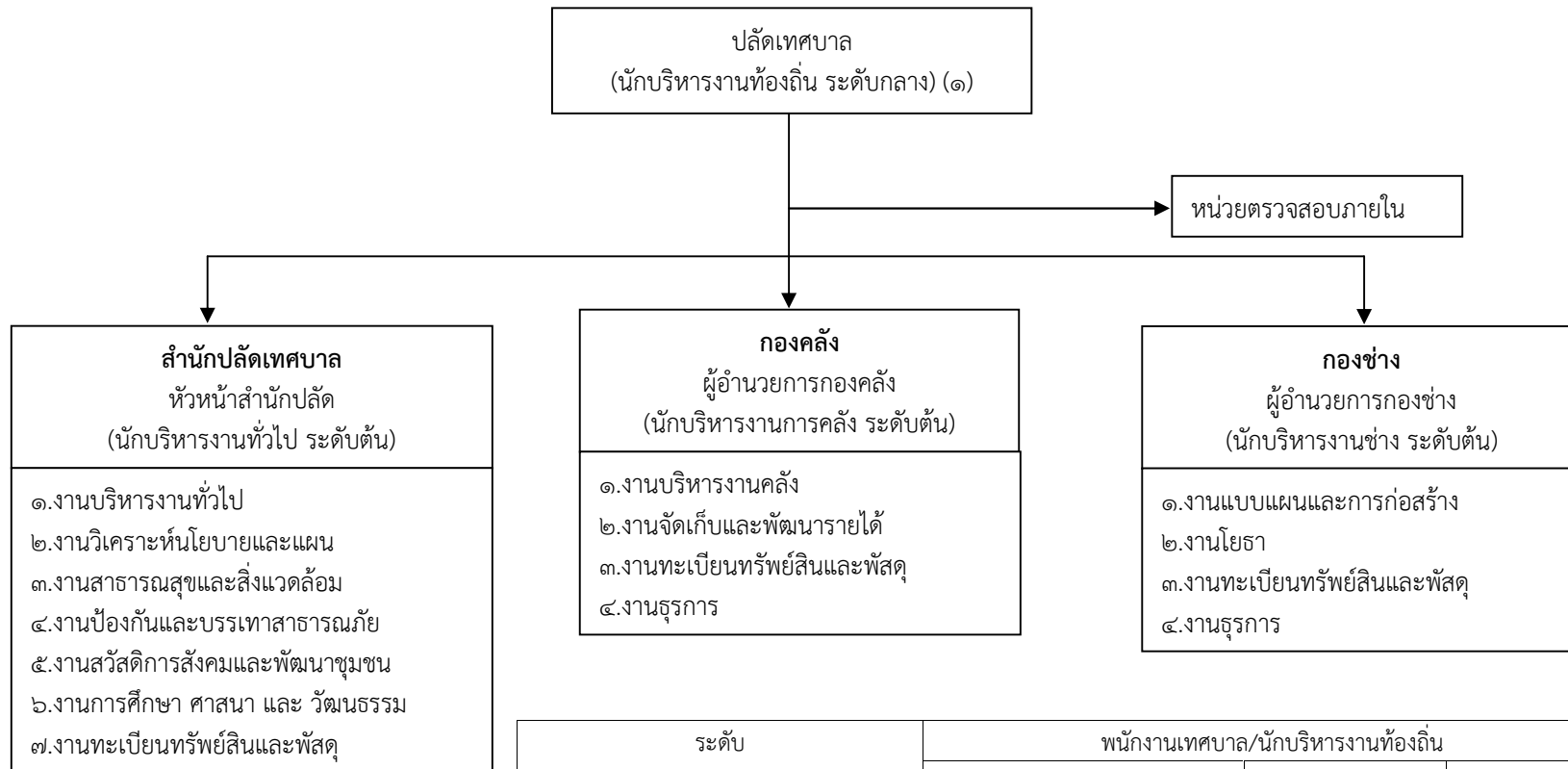
เทศบาลตำบลเมืองปาน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเมืองปาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

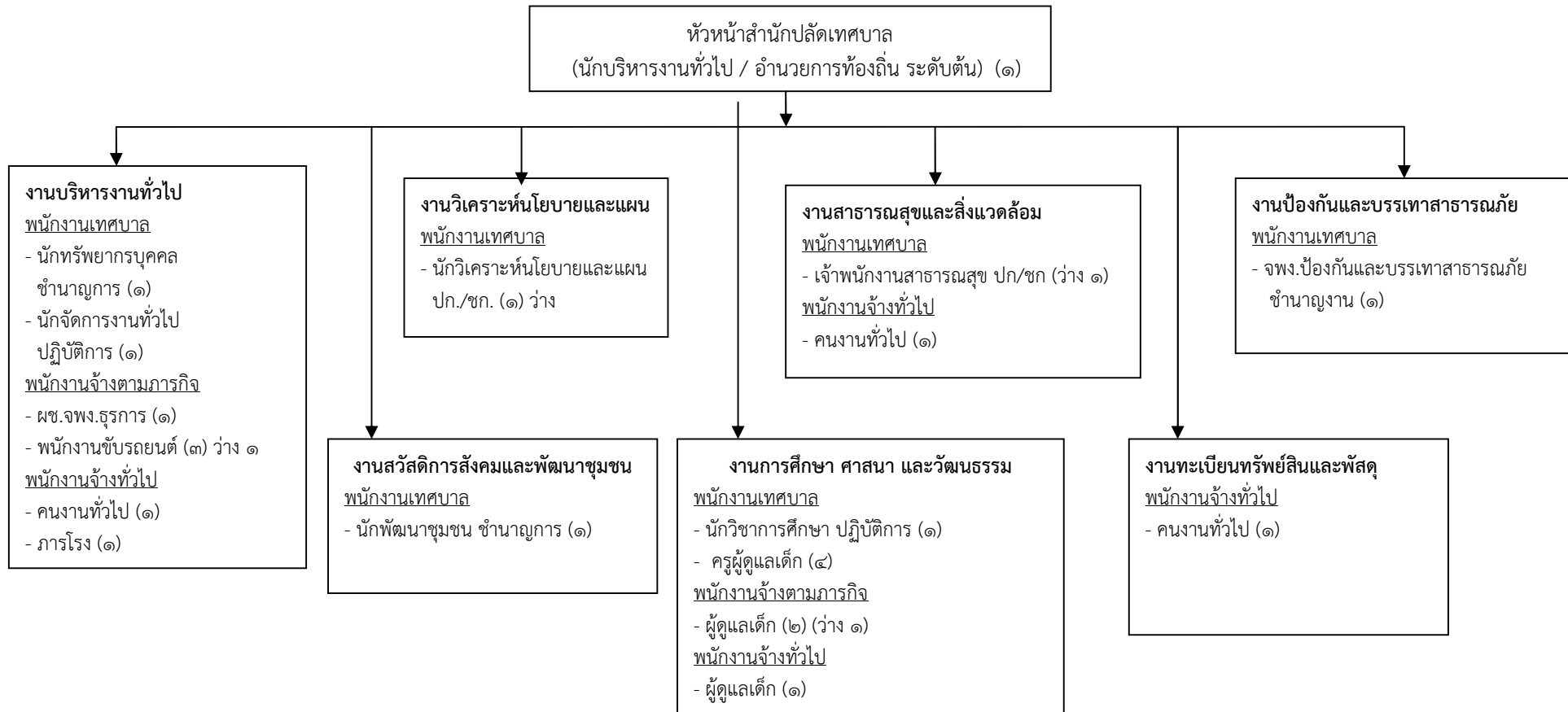
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลเมืองปาน



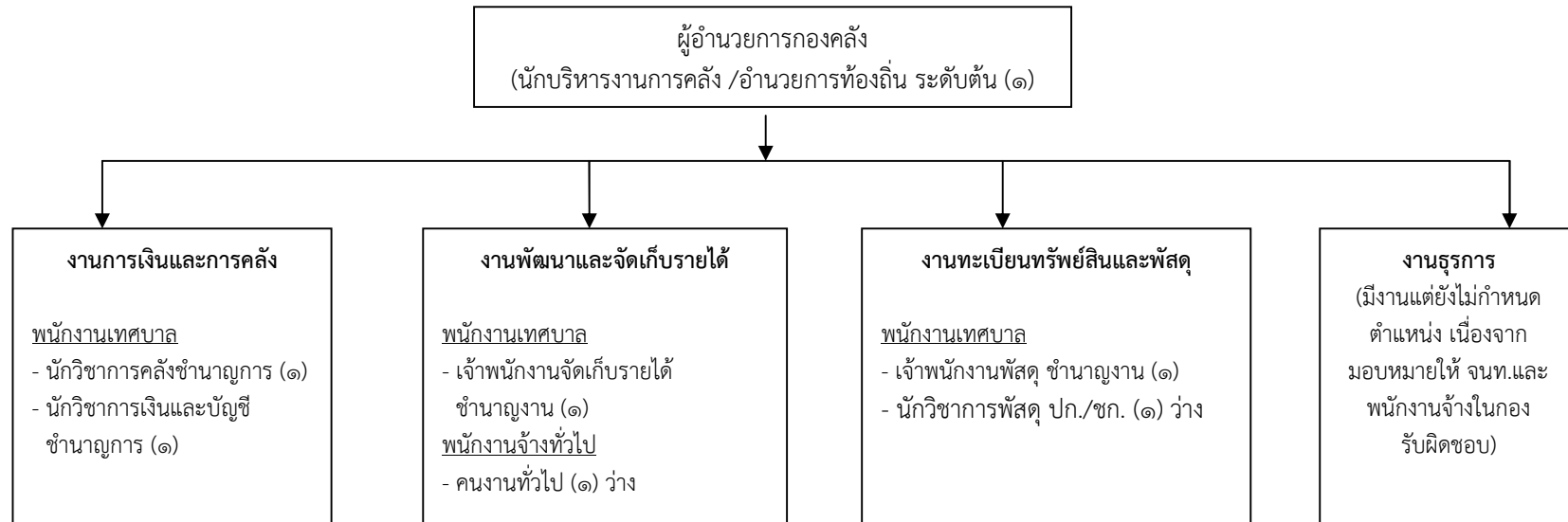
ระดับ	พนักงานเทศบาล/นักบริหารงานท้องถิ่น		
	ต้น	กลาง	สูง
จำนวนปัจจุบัน ที่มีคนครอง	-	๑	-

โครงสร้าง สำนักปลัดเทศบาล



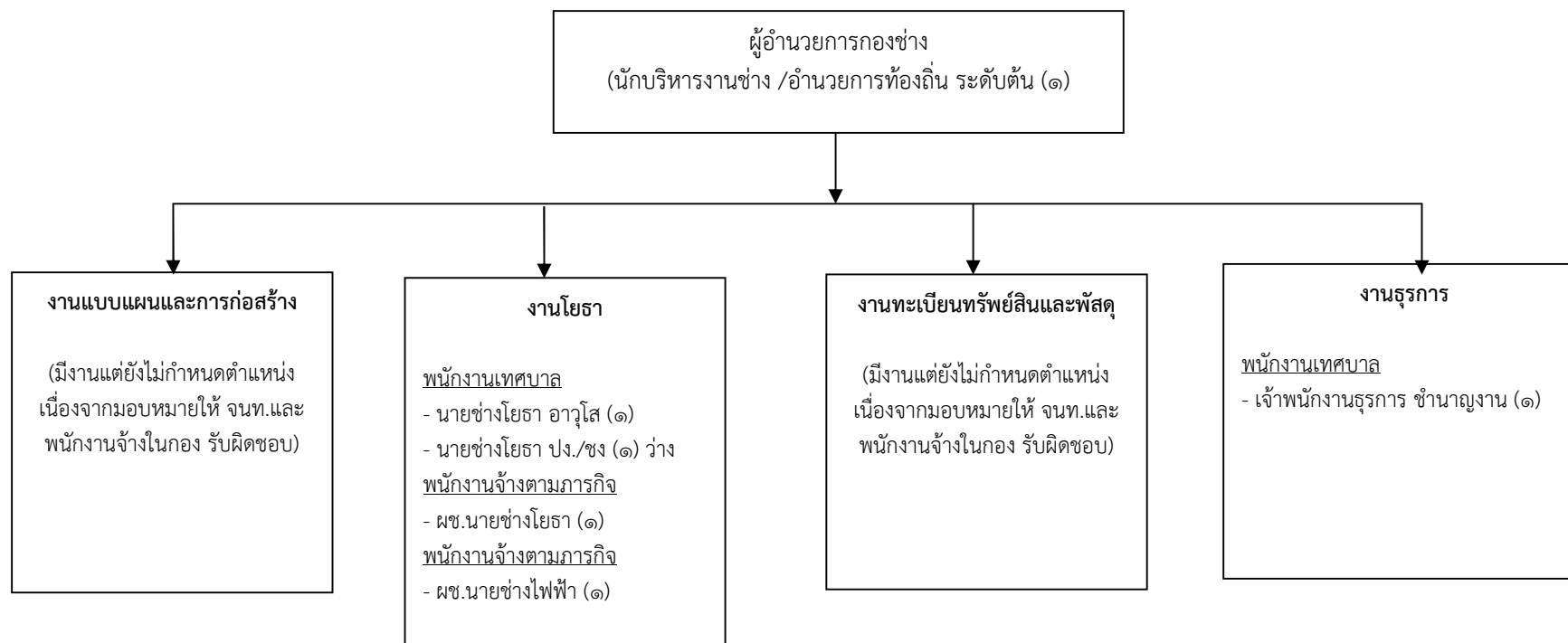
ระดับ	พนักงานเทศบาล			พนักงานครูเทศบาล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	อำนวยการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป			
จำนวนปัจจุบันที่มีคนครอง	๑	๕	๒	๔	๖	๕
จำนวนตำแหน่งว่าง	-	-	๑	-	๒	-

โครงสร้าง กองคลัง



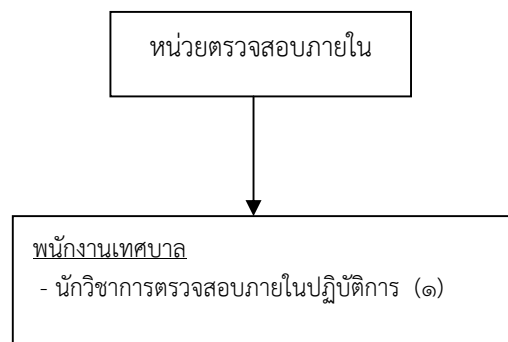
ระดับ	พนักงานเทศบาล			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป		
จำนวนปัจจุบัน ที่มีคนครอง	๑	๓	๒	-	๑
จำนวนตำแหน่งว่าง	-	๑	-	-	๑

โครงสร้าง กองช่าง



ระดับ	พนักงานเทศบาล			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป		
จำนวนปัจจุบัน ที่มีคนครอง	๑	-	๓	๒	-
จำนวนตำแหน่งว่าง	-	-	๑	-	-

โครงสร้าง หน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	พนักงานเทศบาล			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป		
จำนวนปัจจุบัน ที่มีคนครอง	-	๑	-	-	-
จำนวนตำแหน่งว่าง	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของ เทศบาลตำบลเมืองปาน

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกเหนือจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เทศบาลตำบลเมืองปาน ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้เทศบาลตำบลเมืองปานเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

และตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลตำบลเมืองปาน ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลเมืองปาน มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเมืองปาน ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลเมืองปาน เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลเมืองปาน ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเมืองปาน

พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลัก ธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

ประกอบด้วย

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
- สำเนารายงานการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
- ค่าแถลงงบประมาณ เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔
- เอกสารอื่นๆที่จำเป็นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลเมืองปาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓.

เอกสารประกอบ การพิจารณาให้ความเห็นชอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
และ แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลเมืองปาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ประกอบด้วย

๑. แบบสรุปจำนวนบุคลากร
๒. สรุปบัญชีขอความเห็นชอบการจัดทำแผน
๓. โครงสร้างส่วนราชการ
๔. กรอบอัตรากำลัง
๕. รายละเอียดภาระค่าใช้จ่าย
๖. แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการ
๗. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง
๘. สำเนารายงานการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผน
๙. ค่าแถลงงบประมาณรายจ่าย ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔



ประกาศเทศบาลตำบลเมืองปาน
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖)

ตามที่ เทศบาลตำบลเมืองปาน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ.๒๕๖๖) เพื่อนำมาวางแผนการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลเมืองปาน โดยได้ขอความเห็นชอบไปยัง คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง แล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามความใน ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับ มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ ให้ความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๔- พ.ศ.๒๕๖๖)ของเทศบาลตำบลเมืองปาน จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-พ.ศ.๒๕๖๖) โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายศรีทน นีวันติ)

นายกเทศมนตรีตำบลเมืองปาน

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑				ว่าง (เกษียณ ๓๐ ก.ย.๖๓)
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
พนักงานเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม (รับโอน ย้าย)
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี กสธ.)
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
พนักงานครูเทศบาล								
ครู	๔	๔	๔	๔				
พนักงานจ้างตามภารกิจ / คุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ / ทักษะ								
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓				ว่างเดิม ๑ อัตรา
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒				ว่างเดิม ๑ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑				
คนงาน	๓	๓	๓	๓				
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑				
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี กสธ.)
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
นายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒				ว่างเดิม ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ / คุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑				
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑				
รวม บุคลากรทั้งหมด	๓๘	๓๘	๓๘	๓๘				

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
๑	ว่าง		๕๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๕๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๔,๐๐๐ (๗๐๐๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗๐๐๐*๑๒)	ว่าง เกษียณ ๓๐ กย.๖๓
สำนักปลัดเทศบาล												
๒	นางสาวเยาวลักษณ์ วิริยะเชษฐ์กุล	ปริญญาโท รปม.	๕๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๓๘๔,๗๒๐
๓	นางสาวรุ่งนภา ตั้งการ	ปริญญาโท รัฐศาสตร์	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐*๑๒)	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๔	นางกรรฐิกา แต้มคม	ปริญญาตรี การตลาด	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐๗๙๐*๑๒)	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๕	ว่าง		๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก./ชก.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๖	นางสาวประทุมพร ติยะวงศ์	ปริญญาโท รปม.	๕๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๔๙,๔๘๐ (๒๐,๗๙๐*๑๒)	-	-	๒๔๙,๔๘๐
๗	นายศุภณัฐ ไปเร็ว	ปริญญาตรี ศิลปศาสตร์	๕๒-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๕๒-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๙๙,๒๐๐ (๑๖,๖๐๐*๑๒)	-	-	๑๙๙,๒๐๐
๘	ว่าง	-	๕๒-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๕๒-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๙	นายดำเนิน ตะมะ	ปริญญาตรี รัฐศาสตร์	๕๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๕๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๙๑,๒๔๐ (๒๔,๒๗๐*๑๒)	-	-	๒๙๑,๒๔๐
พนักงานครูเทศบาล												
๑๐	นางนงคียาว์ เมืองมะ	ปริญญาตรี ปฐมวัย(๕ปี)	๕๒๒๐๑๖๖๐๐๑๐๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๒	๕๒๒๐๑๖๖๐๐๑๐๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๒	๓๐๓,๘๐๐ (๒๖,๑๕๐*๑๒)	-	-	๓๐๓,๘๐๐ (งบบุคหนุน)
๑๑	นางพัฒนา สุรงค์รัตน์	ปริญญาตรี ปฐมวัย(๕ปี)	๕๒๒๐๑๖๖๐๐๑๐๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๕๒๒๐๑๖๖๐๐๑๐๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๒๘๖,๐๘๐ (๒๓,๘๔๐*๑๒)	-	-	๒๘๖,๐๘๐ (งบบุคหนุน)
๑๒	นางสุวิดา นิวันติ	ปริญญาตรี ปฐมวัย(๕ปี)	๕๒๒๐๑๖๖๐๐๑๐๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๕๒๒๐๑๖๖๐๐๑๐๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๓๐๑,๖๘๐ (๒๕,๑๔๐*๑๒)	-	-	๓๐๑,๖๘๐ (งบบุคหนุน)
๑๓	นางสายพิน ภูวังหม้อ	ปริญญาตรี ปฐมวัย(๕ปี)	๕๒๒๐๑๖๖๐๐๑๐๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๕๒๒๐๑๖๖๐๐๑๐๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๓๐๙,๙๒๐ (๒๖,๖๖๐*๑๒)	-	-	๓๐๙,๙๒๐ (งบบุคหนุน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)												
๑๔	นางสาวพิมพ์บัวณี ชื่อหลาย	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐*๑๒)	-	-	๑๓๖,๕๖๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)												
๑๕	นายถวิล รัฐจวน	ปวช. คหกรรม	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๐,๖๐๐ (๑๕,๕๕๐*๑๒)	-	-	๑๕๐,๖๐๐
๑๖	นายสุรพงษ์ สมกุล	ปวช. ช่างยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๔,๒๔๐ (๑๒,๐๒๐*๑๒)	-	-	๑๔๔,๒๔๐
๑๗	ว่าง		-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐*๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ ว่างเดิม
๑๘	นางเกษร อนุ	ปริญญาตรี ปฐมวัย(๕ปี)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๖,๖๐๐ (๑๓,๐๕๐*๑๒)	-	-	๑๕๖,๖๐๐ (งบอุดหนุน)
๑๙	ว่าง		-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐*๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (งบอุดหนุน)
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๐	นายพิพัฒน์ กำวี	ปริญญาตรี	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายประจักษ์ พานธรัักษ์	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นางสาวปิ่นณภัสร์ ยะทา	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายสกล เชื้อทอง	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นางวาสนา เกตุดี	ปริญญาตรี ปฐมวัย(๕ปี)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (งบอุดหนุน)
กองคลัง												
๒๕	นางปิยะมาศ ไชยเมืองขึ้น	ปริญญาโท การจัดการทั่วไป	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)		๔๗๗,๗๒๐
๒๖	นางสาวดวงพร ดุกกล้า	ปริญญาตรี บัญชี	๕๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐*๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๒๗	นางสาวพรทนา เน้นแฝก	ปริญญาตรี บัญชี	๕๒-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก.	๕๒-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐*๑๒)	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๒๘	ว่าง		๕๒-๒-๐๕-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๕๒-๒-๐๕-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.ชก	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๒๙	นายบรรจง เครือวัลย์		๕๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง	๕๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๒๕,๔๘๐ (๑๘,๗๙๐*๑๒)	-	-	๒๒๕,๔๘๐
๓๐	นางสาวนิภา ยอดดี	ป.ตรี	๕๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๕๒-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๓๐,๔๐๐ (๑๙,๒๐๐*๑๒)	-	-	๒๓๐,๔๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๑	ว่าง	๐	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ว่างเดิม
กองช่าง												
๓๒	นายบัณฑิต ตัวจริง	ปริญญาโท วิศวกรรมก่อสร้าง	๕๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)		๔๕๑,๓๒๐
๓๓	นายจักรภพ ธรรมชนันท์	ปวช. ก่อสร้าง	๕๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๒๑,๒๘๐ (๑๘,๔๔๐*๑๒)	-	-	๒๒๑,๒๘๐
๓๔	นายอรรถชัย มะโน	ปวส. ก่อสร้าง	๕๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๕๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐*๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๓๕	ว่าง	ปวส.	๕๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๕๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๖	นายอนุวัฒน์ นิวันติ	ปวส. ก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๒,๐๔๐ (๑๒,๖๗๐*๑๒)	-	-	๑๕๒,๐๔๐
๓๗	นายสะอาด จัดสวย	ปวส. ไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๔๒,๖๘๐ (๑๑,๘๙๐*๑๒)	-	-	๑๔๒,๖๘๐
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๓๘	นางสาววาสิตา คุณธราภรณ์	ปริญญาตรี	๕๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๕๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๘๙,๐๘๐ (๒๔,๐๙๐*๑๒)	-	-	๒๘๙,๐๘๐

หมายเหตุ

- ช่องเงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่ง และขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย
๑. เงินเดือน
 ๒. เงินประจำตำแหน่งของประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนาจการท้องถิ่น และประเภทวิชาการระดับชำนาญการขึ้นไป ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ฉบับลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙
 ๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
 ๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ(พ.สร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามาลายู (พ.ภ.ม.) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) ,เงินวิทยฐานะ , เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) ฯลฯ ทั้งนี้ไม่รวมถึงเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว

#VALUE!
-

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลเมืองปาน นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานเทศบาล มาคำนวณภาวะค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อประมาณการค่าใช้จ่ายที่เทศบาล
ตำบลเมืองปาน จะต้องจ่าย ด้านการบริหารงานบุคคล สำหรับนำไปจัดเป็นเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเพื่อประโยชน์ในการควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหาร
งานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑		๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่าง เกษียณ ๓๐ ก.ย.๖๓
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	(๒๘๕๖๐)
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ขก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	(๒๔๐๑๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ขก.	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	(๓๐๗๙๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ขก.	๑		๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ขก.	๑	๑	๒๔๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๐,๕๒๐	๒๗๑,๔๔๐	๒๘๒,๖๐๐	(๒๐๗๙๐)
๗	นักวิชาการศึกษา	ปก./ขก.	๑	๑	๑๙๙,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	(๑๖๖๐๐)
๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ขง.	๑		๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ขง.	๑	๑	๒๙๑,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	(๒๔๒๗๐)
๑๐	ครู		๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-							งบบุคลากร (๒๖,๑๕๐)
๑๑	ครู		๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-							งบบุคลากร (๒๓,๘๔๐)
๑๒	ครู		๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-							งบบุคลากร (๒๕,๑๔๐)
๑๓	ครู		๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-							งบบุคลากร (๒๖,๖๖๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																		
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	(๑๑๓๘๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																		
๑๕	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๕๐,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๗๒๐	๑๖๓,๐๘๐	๑๖๙,๖๘๐	(๑๒๕๕๐)
๑๖	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๔๔,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๑๒๐	๑๕๖,๒๔๐	๑๖๒,๖๐๐	(๑๒๐๒๐)
๑๗	พนักงานขับรถยนต์		๑		๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	ว่างเดิม
๑๘	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-							งบบุคลากร (๑๓,๐๕๐)
๑๙	ผู้ดูแลเด็ก		๑				๑	๑	๑	-	-	-							งบบุคลากร (ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๐	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๒๑	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๒๒	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๒๓	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-							งบบุคลากร (๙,๐๐๐)
	กองคลัง (๐๔)																		
๒๕	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	(๓๖๓๑๐)
๒๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ขก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙๖๘๐)
๒๗	นักวิชาการคลัง	ปก./ขก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	(๒๗๔๘๐)

๒๘	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑		๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๒๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๒๕,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๘,๒๘๐	(๑๘๗๙๐)
๓๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	(๑๙๒๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๑	คนงาน		๑		๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
	กองช่าง (๐๕)																		
๓๒	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	(๓๔๑๑๐)
๓๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๒๑,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	(๑๘๔๔๐)
๓๔	นายช่างโยธา	อาวุโส	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	(๒๖๙๘๐)
๓๕	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑		๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																		
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๕๒,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๑๖๐	๑๖๔,๕๒๐	๑๗๑,๑๒๐	(๑๒๖๗๐)
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๔๒,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๔๔๐	๑๕๔,๔๔๐	๑๖๐,๖๘๐	(๑๑๘๙๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๓๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๘๙,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๒๙๘,๔๔๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๑๘,๐๐๐	(๒๘๐๙๐)
(๕)	รวม		๓๘	๓๐	๗,๗๙๔,๖๐๐	๒๙๔,๐๐๐	๓๘	๓๘	๓๘	๐	๐	๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๖๘,๔๔๐	๒๗๒,๒๘๐	๘,๓๕๙,๖๔๐	๘,๖๒๓,๐๘๐	๘,๘๙๕,๓๖๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นร้อยละ ๑๕															๑,๒๕๓,๑๙๖	๑,๒๙๓,๔๖๒	๑,๓๓๔,๓๐๔	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรทั้งสิ้น															๙,๖๐๗,๘๓๖	๙,๙๑๖,๕๔๒	๑๐,๒๒๙,๖๖๔	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๔,๖๔	๒๔,๒๒	๒๓,๗๙	

หมายเหตุ

กรอบอัตราทั้งหมด ๓๘ อัตรา แบ่งเป็น

ประเภท	กรอบ	คนครอง	ว่าง
พนักงานเทศบาล	๒๐	๑๕	๕
พนักงานครูเทศบาล	๔	๔	๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๘	๖	๒
พนักงานจ้างทั่วไป	๖	๕	๑
	๓๘	๓๐	๘

ว่าง ปลัด/จพง.สาธารณสุข/นวก.พัสดุ/นักวิเคราะห์//นายช่างโยธา

-

ว่าง พนักงานขับรถยนต์ / ผู้ดูแลเด็ก

ว่าง คนงาน

(นางสาวชาครีย์ ณ ลำปาง) ผู้รับรองข้อมูล
ปลัดเทศบาล

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตราค่าจ้างแต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

: ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือนค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่องการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ด้วย

: ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

: ให้บันทึกข้อมูลเรียง ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.,และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท.๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

๑. คิดภาระค่าใช้จ่าย แบบ รวมเงินอุดหนุนทั่วไป

งบประมาณรายจ่าย ๒๕๖๔ (ผ่านสภาเทศบาลแล้ว)	๓๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท	คิดเป็นภาระค่าใช้จ่าย ร้อยละ ๒๔.๖๔
งบประมาณรายจ่าย ๒๕๖๕ บวกเพิ่ม ๕%	๔๐,๙๕๐,๐๐๐ บาท	คิดเป็นภาระค่าใช้จ่าย ร้อยละ ๒๔.๒๒
งบประมาณรายจ่าย ๒๕๖๖ บวกเพิ่ม ๕%	๔๒,๙๙๗,๕๐๐ บาท	คิดเป็นภาระค่าใช้จ่าย ร้อยละ ๒๓.๗๙

๒. คิดภาระค่าใช้จ่าย แบบ ไม่รวมเงินอุดหนุนทั่วไป

งบประมาณรายจ่าย ๒๕๖๔	๑๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท	คิดเป็นภาระค่าใช้จ่าย ร้อยละ ๕๐.๕๗
งบประมาณรายจ่าย ๒๕๖๕ บวกเพิ่ม ๕%	๑๙,๙๕๐,๐๐๐ บาท	คิดเป็นภาระค่าใช้จ่าย ร้อยละ ๔๙.๗๑
งบประมาณรายจ่าย ๒๕๖๖ บวกเพิ่ม ๕%	๒๐,๙๙๗,๕๐๐ บาท	คิดเป็นภาระค่าใช้จ่าย ร้อยละ ๔๘.๘๓

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรารว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑		ปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	๐	๑	ว่าง (เกษียณ ๓๐ ก.ย.๖๓)
๒	สำนัก ปลัดเทศบาล	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	๐	
๓		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	๑	๑	๐	
๔		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	๑	๑	๐	
๕		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	๑	๐	๑	ว่างเดิม (รับโอน ย้าย)
๖		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	๑	๑	๐	
๗		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	๑	๑	๐	
๘		เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	๑	๐	๑	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี กสธ.)
๙		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	๑	๑	๐	
๑๐		ครู	พนักงานครูเทศบาล	๔	๔	๐	
๑๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๐	
๑๒		พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	๓	๒	๑	ว่างเดิม
๑๓		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	๒	๑	๑	ว่างเดิม
๑๔		ภารโรง	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๐	
๑๕		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๓	๓	๐	
๑๖		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๐	
รวม สำนักปลัดเทศบาล				๒๓	๑๙	๔	
๑๗	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	๑	๑	๐	
๑๘		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	๑	๑	๐	
๑๙		นักวิชาการคลัง	วิชาการ	๑	๑	๐	
๒๐		นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	๑	๐	๑	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี กสธ.)
๒๑		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	๑	๑	๐	
๒๒		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	๑	๑	๐	
๒๓		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๐	๑	ว่างเดิม
รวม กองคลัง				๗	๕	๒	
๒๔	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	๑	๑	๐	
๒๕		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	๐	
๒๖		นายช่างโยธา	ทั่วไป	๒	๑	๑	ว่างเดิม
๒๗		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๐	
๒๘		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๐	
รวม กองช่าง				๖	๕	๑	
๒๙	หน่วย ตรวจสอบ ภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	๑	๑	๐	
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน				๑	๑	๐	
รวม บุคลากรทั้งหมด ที่ต้องการ ของเทศบาลตำบลเมืองปาน				๓๘	๓๐	๘	