



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลสบปราบ
อำเภอสบปราบ จังหวัดลำปาง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง	๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๗
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๑๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๗

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลโดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตราค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสม และให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง มากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตราค่าจ้างของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลสบปราบ จึงได้จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขึ้น

๒ . วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลสบปราบ มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาลตำบลสบปราบ

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลสบปราบ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสบปราบ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสบปราบ

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลสบปราบ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลสบปราบ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการจึงสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลสบปราบดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลสบปราบให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลสบปราบ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลสบปราบที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลสบปราบ

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสบปราบ ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลสบปราบ เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลสบปราบ ตามกฎหมายจัดตั้ง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลสบปราบ

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดลำปาง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของ งบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑. ถนนคับแคบและชำรุดบางสาย เนื่องจากมีการใช้งานยาวนาน
- ๒. ถนนบางสายไม่มีรางระบายน้ำ ทำให้เกิดการกัดเซาะและน้ำท่วมขังในฤดูฝน
- ๓. สะพานบางแห่งเริ่มชำรุด เนื่องจากมีอายุการใช้งานที่ยาวนาน
- ๔. ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ทั่วถึง

๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๑. ผลผลิตทางเกษตรตกต่ำ เพราะขาดแคลนแหล่งน้ำในบางหมู่บ้าน
- ๒. ประชาชนประสบปัญหาการว่างงาน และมีรายได้น้อย
- ๓. ขาดแคลนตลาดสินค้าทางเกษตร
- ๔. ประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญของการประกอบอาชีพเสริมเพิ่มรายได้

๔.๓ ปัญหาด้านสังคม

- ๑. ประชาชนขาดความรู้ด้านการดูแลสุขภาพอนามัยของตนเอง ครอบครัว และชุมชน
- ๒. ประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญของการออกกำลังกาย
- ๓. การแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๔. การขาดความปลอดภัยในการจราจร
- ๕. การแพร่ระบาดของโรคเอดส์และการว่างงานของผู้ติดเชื้อเอดส์

๔.๔ ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ๑. สำนักงานเทศบาลอยู่ไกลชุมชน
- ๒. ขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับปฏิบัติงานหรือเกิดการชำรุดของเครื่องมือเครื่องใช้บางส่วน
- ๓. คณะกรรมการชุมชนขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารของเทศบาล
- ๔. รายได้ที่จัดเก็บไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน
- ๕. การจัดเก็บภาษีและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ไม่ทั่วถึง
- ๖. ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจด้านการเมืองการปกครองท้องถิ่น

๔.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑. ขาดแคลนสถานที่ทิ้งขยะ
- ๒. การจัดการด้านขยะยังไม่เหมาะสม
- ๓. ประชาชนไม่เห็นความสำคัญและขาดความร่วมมือในการคัดแยกขยะจากครัวเรือน
- ๔. ประชาชนขาดจิตสำนึกและความตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลสบปราบ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลสบปราบ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านของการพัฒนาเพื่อให้ได้มาตรฐานสากล ซึ่งจำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือของคน ในชุมชนทุกภาคส่วน ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ได้ร่วมกันตระหนักในปัญหาต่าง ๆ ในเขตเทศบาล เพื่อหาทางแก้ไขปัญหานั้น ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ เทศบาลตำบลสบปราบ ยังได้เน้นในการให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ทุกกลุ่ม ทุกวัยในเทศบาล พร้อมทั้งยังได้ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนานักเรียน เยาวชนให้เป็น บุคลากรที่มีคุณภาพของสังคม ทางด้านอาชีพ ก็มีการพัฒนาโดยเน้นไปที่กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในเทศบาล ที่เป็นเศรษฐกิจ ชุมชนแบบพึ่งพาตนเองในท้องถิ่น และพยายามส่งเสริมสนับสนุนให้กลุ่มอาชีพได้พัฒนาศักยภาพในการจัดการด้าน การตลาดของแต่ละกลุ่มให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบ SWOT เข้ามา ช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่เพื่อเข้าไปดำเนินแก้ไขปัญหามาในเขตพื้นที่ ให้ตอบสนองตรงกับ ความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการ ตามภารกิจตามหลักตั้งกล่าว ของเทศบาลตำบลสบปราบ ที่ได้กำหนดวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล ตามนโยบาย ของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารในท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถนำมาวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพของเทศบาลตำบลสบปราบ ได้แบ่งการวิเคราะห์ตามยุทธศาสตร์การ พัฒนา ๕ ยุทธศาสตร์ คือ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การ พัฒนาสังคม/ชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย การพัฒนาเศรษฐกิจ และการบริหารและพัฒนาองค์กร สามารถสรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพของเทศบาลตำบลสบปราบ ได้ดังนี้

๑. ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง

เทศบาลมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมาย นโยบาย ปณิธาน แผนพัฒนาและเทศบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายเป็นกลไกในกระบวนการบริหารพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และยังมียุทธศาสตร์การบริหารส่วนจังหวัด และ หน่วยงานอื่น ที่ให้การสนับสนุนโครงการที่เกี่วข้องของเทศบาล

จุดอ่อน

ในด้านการบริหารพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน การจัดทำโครงการต่าง ๆ บางครั้งไม่ตรงกับ ความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในท้องถิ่น เนื่องจากขาดการร่วมมือจากประชาชนในการมีส่วนร่วม ทั้งร่วมคิด ร่วม ทำ ร่วมเสนอแนะ และร่วมเสนอแนวทางแก้ไขปัญหา ทำให้บางครั้งโครงการที่นำไปพัฒนาไม่ได้ ยังไม่ครอบคลุมถึง ความต้องการที่แท้จริงของคนในชุมชน

อุปสรรค

ในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ถึงแม้เทศบาลจะมีแผนดำเนินงานที่ปฏิบัติแต่ละปีเพื่อขับเคลื่อนโครงการในเทศ บัญญัติให้แล้วเสร็จภายในกำหนดก็ตาม แต่ก็ยังมีปัญหาอุปสรรคในเรื่องของงบประมาณที่ ตั้งจ่ายจากหมวดเงิน อุดหนุนที่รัฐบาลอุดหนุนให้ สาเหตุเกิดจากเสถียรภาพของรัฐบาลที่ไม่มั่นคง วิกฤตทางการเมืองที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง

สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้โครงการที่ตั้งจ่ายจากเงินอุดหนุนต้องระงับประมาณจากรัฐบาลที่อุดหนุนให้ บางครั้งก็ต้องยกโครงการไปตั้งไว้ในงบประมาณถัดไป

๒. ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง

เทศบาลตำบลสบปราบอุดมสมบูรณ์ ทั้งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประชาชนในท้องถิ่นมีวิถีชีวิตวัฒนธรรม เกี่ยวเนื่องกับทรัพยากรธรรมชาติ องค์กรภาคเอกชนให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างดี

จุดอ่อน

เทศบาลตำบลสบปราบยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะทาง ในการดำเนินงานที่ผ่านมา ต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น การดำเนินงานที่ผ่านมาไม่สามารถประเมินผลงานของกลุ่มเป้าหมาย และการดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง นอกจากนี้ การดำเนินงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง เช่น การจัดการขยะโดยการฝังกลบจะต้องใช้พื้นที่จำนวนมาก การใช้เทคโนโลยีแบบเตาเผาปลอดมลพิษก็มีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างและปฏิบัติการสูง และ ที่สำคัญประชาชน ยังไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การคัดแยกขยะของครัวเรือน ขาดการสร้างความรู้ความเข้าใจและจิตสำนึกแก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขาดการวางแผนบริหารจัดการเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ขาดการบูรณาการการทำงานจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง และประชาชนขาดความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องและเหมาะสม

โอกาส

กระแสการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อป้องกันและหยุดยั้งภาวะโลกร้อน ประเทศไทยได้ลงนามความร่วมมือในอนุสัญญาความหลากหลายทางชีวภาพ เพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติอย่างยั่งยืน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพ.ศ.๒๕๕๐ สนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดทั้งองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร ดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดทั้งการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วมาใช้ซ้ำ

อุปสรรค

การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษจากภาคธุรกิจ การก่อสร้าง โครงสร้างพื้นฐาน เช่น บ่อฝังกลบ เตาเผาขยะนอกจากนั้น ประชาชนของเทศบาลตำบลสบปราบ บางส่วนยังขาดความรู้สึกรักท้องถิ่น ยังสร้างมลพิษหรือสิ่งแปลกปลอมแก่สิ่งแวดล้อมและยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการคัดแยกขยะ เป็นต้น นอกจากนี้ยังประสบปัญหาวิกฤตความแปรปรวนทางธรรมชาติและสภาวะโลกร้อน

จากการที่ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดทั้งองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร เทศบาลจึงควรเร่งดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดทั้งการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำ พร้อมทั้งจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง และเฉพาะด้านมาดูแลเรื่องนี้อย่างจริงจัง ก็จะทำให้ทรัพยากรธรรมชาติยังอยู่คู่ชุมชนได้อย่างยั่งยืน

๓. การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาสังคม/ชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง

ในเขตเทศบาลตำบลสบปราบ มีโรงเรียนในความรับผิดชอบจำนวน ๓ แห่ง คือ โรงเรียน เทศบาล ๓ (บ้านหลาย) มีสถานศึกษาครอบคลุมในทุกพื้นที่ทั้งในระดับประถมศึกษา ๓ แห่ง ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอสบปราบ จำนวน ๑ แห่ง และมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่ง และได้มีการจัดส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รับผิดชอบด้านการศึกษาโดยเฉพาะ และเพื่อสามารถรองรับการโอนภารกิจทางด้านการศึกษา อีกทั้งผู้บริหารยังให้ความสำคัญด้านการศึกษา

เทศบาลตำบลสบปราบได้รับความร่วมมือจากชมรมผู้สูงอายุและคณะสงฆ์ ในเขตพื้นที่ในการให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับประเพณีวัฒนธรรม เช่น ประเพณีลอยกระทง ประเพณีรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ (วันสงกรานต์) ประเพณีสงน้ำพระธาตุ การสืบสานดนตรีพื้นเมือง รวมถึงประเพณีและ ภูมิปัญญาที่สำคัญของท้องถิ่น ซึ่งเทศบาลก็ได้จัดสรรงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

เทศบาลตำบลสบปราบ ได้ให้ความสำคัญในการประสานงานกับกลุ่มผู้นำชุมชน ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กลุ่มเยาวชน กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุข และอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กลุ่มอาชีพและกลุ่มต่าง ๆ และได้มีการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มต่าง ๆ ได้จัดตั้งหน่วยการแพทย์ฉุกเฉินเพื่อช่วยเหลือกรณีเกิดสาธารณภัยต่าง ๆ และมีการจัดสรรงบประมาณในการช่วยเหลือแก่ผู้ประสบภัย รวมถึงการที่คณะผู้บริหารได้ให้ความสำคัญในการดำเนินการ และคณะกรรมการหมู่บ้านในการร่วมมือกับตำรวจชุมชนสร้างความเข้มแข็งของชุมชนสร้างความสงบเรียบร้อยแก่ชุมชน โดยเทศบาลได้จัดสรรงบประมาณในการดำเนินการ

ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลสบปราบ มีสถานพยาบาลที่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างเพียงพอ เทศบาลตำบลสบปราบได้ให้การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานของโรงพยาบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในทุก ๆ ปีอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน

ในชุมชนเองก็ยังมีปรากฏการณ์การเอาผิดเอาเปรียบทางสังคม การไม่รู้สิทธิของตนเอง ประชาชนยังมีความคิดต่อผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์ ในส่วนของการเสริมสร้างสุขภาพ ยังขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญในการฝึกสอนกีฬา เยาวชนยังขาดความสนใจในหลักธรรมคำสอนของศาสนาและการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน

โอกาส

รัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญของการดูแลด้านสวัสดิการสังคม และได้มีการจัดสรรงบประมาณในการจ่ายเบี้ยยังชีพให้แก่ผู้พิการ ผู้สูงอายุ และผู้ป่วยโรคเอดส์

จากการที่จังหวัดลำปาง โดดเด่นในด้านประเพณีวัฒนธรรม ทำให้หลายหน่วยงานให้ความสำคัญในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น อีกทั้งกระแสความตื่นตัวในการดำรงไว้ซึ่งอัตลักษณ์และวัฒนธรรมท้องถิ่นและชุมชน

แนวทางการพัฒนาประเทศที่ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงและการที่มีบุคลากรให้การในการดำเนินงานด้านสาธารณสุข คือ อาสาสมัครสาธารณสุขที่มีความพร้อมในการให้ความร่วมมือและให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำเกี่ยวกับสาธารณสุขในหมู่บ้านได้

อุปสรรค

จำนวนบุคลากรครูที่ได้รับถ่ายทอดโอนมีน้อย ไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียนที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลถึงประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ส่วนการสนับสนุนผู้พิการไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่เนื่องจากกรอบระเบียบทางราชการ การเบิกค่าใช้จ่ายในด้านกีฬามีข้อปฏิบัติที่ยุ่งยาก นอกจากนั้นกระแสโลกาภิวัตน์เข้ามามีอิทธิพลในชุมชนมากขึ้น ทำให้เยาวชนรับเอาวัฒนธรรมต่างชาติมาถือปฏิบัติ ซึ่งส่งผลให้วัฒนธรรมประเพณี

ท้องถิ่นได้รับความสนใจน้อยลง ขาดการดูแลสุขภาพ ทั้งด้านโภชนาการการออกกำลังกายและการพักผ่อน และ อัตราการเพิ่มขึ้นของโรคระบาดในหลายประเทศทั่วโลก

๔. การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาเศรษฐกิจ

จุดแข็ง

ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลสบปราบ มีความอุดมสมบูรณ์ โดยมีแม่น้ำวังไหลผ่าน อีกทั้งมีทั้งคลองบึง ๔ แห่ง คลอง ลำธาร ห้วย ๓๑ แห่ง เช่น ห้วยแม่สมัย ห้วยแม่เจียง ห้วยแม่เกียง ห้วยร่องปวย ห้วยร่องปุย เป็นต้น ประกอบกับมีอ่างเก็บน้ำโทกแม่วังซึ่งสามารถพัฒนาต่อยอดให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว ที่สำคัญของเทศบาลตำบลสบปราบต่อไปได้ ที่สำคัญพื้นที่เทศบาลตำบลสบปราบ มีความอุดมสมบูรณ์ เหมาะสมต่อเกษตรกรรมซึ่งเป็นอาชีพหลักของชุมชน ประกอบกับพื้นที่หลากหลายลักษณะ

จุดอ่อน

เกษตรกรยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการทำเกษตรทฤษฎีใหม่ที่เหมาะสมแก่การนำมาประยุกต์ใช้ พร้อมทั้งกลุ่มอาชีพที่มีอยู่ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่ยังไม่เข้มแข็งและไม่สามารถพึ่งตนเองได้ ประกอบกับยังไม่มีตลาดกลางเพื่อแลกเปลี่ยนและขายสินค้าในชุมชน

โอกาส

มีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน องค์กรบริหารส่วนจังหวัด และพัฒนาชุมชนอำเภอสบปราบได้ให้การสนับสนุน และให้ความรู้กับกลุ่มอาชีพ และการประกอบอาชีพของประชาชนอย่างใกล้ชิด และรัฐบาลมีนโยบายระดับชาติมุ่งเน้นการสนับสนุนและกระตุ้นการขับเคลื่อนเศรษฐกิจทั้งภาคอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการ

อุปสรรค

กระแสทุนนิยมตะวันตกส่งผลทำให้เกษตรกร ถูกเอารัดเอาเปรียบจากพ่อค้าคนกลาง อีกทั้งต้นทุนการผลิตก็มีราคาสูงขึ้น ทำให้เกษตรกรและกลุ่มอาชีพต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้นผลตอบแทนที่ได้รับกลับต่ำลงอย่างเห็นได้ชัด ภาวะเศรษฐกิจถดถอยในระดับมหภาค วิวัฒนาการด้านเทคโนโลยีมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคมวิถีชีวิตความเป็นอยู่ และค่านิยมในการบริโภคสินค้านำเข้าจากต่างประเทศจากการที่มีหน่วยงานที่ได้ให้ความช่วยเหลือและให้การสนับสนุนด้านอาชีพ อย่างใกล้ชิด ดังนั้น เทศบาลจึงต้องรีบดำเนินการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับประชาชนและด้านการเกษตร จะต้องให้ความรู้เกษตรกรในการทำเกษตรแบบทฤษฎีใหม่ ลดต้นทุนการเกษตร เพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตร ส่งเสริมการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร จัดหาตลาดให้แก่เกษตรกร ส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อสร้างอำนาจการต่อรองราคาสินค้า ซึ่งจะช่วยให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น

๕. การวิเคราะห์สถานการณ์การบริหารและพัฒนาองค์กร

จุดแข็ง

ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานด้านการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง เทศบาลตำบลสบปราบ ได้ให้ความสำคัญในการประสานงานกับกลุ่มผู้นำชุมชน ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุข อาสาสมัครป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย และกลุ่มต่าง ๆ โดยได้มีการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมของกลุ่ม ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งบุคลากรในเทศบาลยังมีความรู้ความสามารถในหลาย ๆ ด้านเหมาะสำหรับนำมาพัฒนาองค์กรและทำงานร่วมกับกลุ่มต่าง ๆ และประชาชนในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี

จุดอ่อน

ในด้านการเมือง ถึงแม้ประชาชนจะมีความตื่นตัวและเข้ามามีส่วนในทางการเมืองสูงแต่เยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็นสิทธิเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญ และยังไม่มีความเข้าใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

ในด้านการบริหาร เทศบาลตำบลสบปราบได้รับโอนภารกิจจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้ท้องถิ่นดำเนินการเอง ทำให้ต้องมีการเพิ่มพื้นที่ที่มีความพร้อมและไม่มีความพร้อมทำให้บางครั้งการบริหารจัดการงานภารกิจถ่ายโอนของเทศบาล ดำเนินการไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์เท่าที่ควร ระบบการประชาสัมพันธ์ยังไม่ดีเท่าที่ควร ขาดการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง ส่งผลให้ขาดการบูรณาการและเชื่อมโยงแผนงาน / โครงการในทุกระดับ

การแทรกแซงทางการเมืองมีผลต่อการตัดสินใจในการบริหารจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลไม่เพียงพอต่อการนำไปพัฒนาบริหารจัดการในพื้นที่ การเมืองขาดเสถียรภาพ มีการเปลี่ยนรัฐบาลบ่อยส่งผลต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาใน ทุกระดับของประเทศ

โอกาส

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และกฎหมายกำหนดแผนชั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้อำนาจท้องถิ่นในการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่น ในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น นอกจากกระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชน และกระแสการปกครองแบบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลกทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการสื่อสารเอื้อต่อการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจ แนวคิดและทฤษฎีในการบริหารจัดการมีการปรับปรุงให้ทันสมัย และสามารถนำไปใช้ได้ในเชิงปฏิบัติ

อุปสรรค

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอน เสถียรภาพรัฐบาล วิกฤตทางการเมือง ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนได้ในระยะยาว นอกจากนั้นความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุมท้องถิ่นไม่ได้อิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหา และความ ต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องทำการแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการได้เป็นอำนาจจากกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชนหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

จากภารกิจทั้ง ๕ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลสบปราบได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลตำบลสบปราบ จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลตำบลสบปราบเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๖. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๗. การส่งเสริมการศึกษา
๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๕. การวางแผนและส่งเสริมการลงทุน

๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๖. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๗. การส่งเสริมการศึกษา
๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๕. การวางแผนและส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลสบปราบ อำเภอสบปราบ จังหวัดลำปาง เป็นเทศบาลสามัญ โดยถือตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ เมื่อ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ จึงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา
๕. กองสาธารณสุข
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๔๖ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ) จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๙๑ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลสบปราบ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. ส่วนสำนักงานปลัดเทศบาล

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของ เทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของ กอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการใน เทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยแบ่งเป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ประกอบด้วย งานบริหารทั่วไป, งานบริหารงานบุคคล, งานกิจการสภา, งาน เลือกตั้ง และงานพัฒนาชุมชน

๑.๒ ฝ่ายปกครอง ประกอบด้วย งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, งานทะเบียนราษฎร, งานนิติการ, งานนโยบายและแผน และงานประชาสัมพันธ์

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสาร ทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุม เงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการ พัสดุของเทศบาลและ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งเป็น ๒ ฝ่าย ๓ งาน ดังนี้

๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้ ประกอบด้วย งานจัดเก็บภาษี, งานพัฒนารายได้, งานผลประโยชน์และทะเบียน พาณิชย์, งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๒.๒ ฝ่ายบริหารงานคลัง ประกอบด้วย งานการเงิน, งานบัญชี, งานงบประมาณ, งานพัสดุและทรัพย์สิน ,งานสถิติการคลัง

๒.๓ งานบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วย งานธุรการ, งานสารบรรณ

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและ ทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การ บำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งเป็น ๓ ฝ่าย ๓ งาน ดังนี้

๓.๓ ฝ่ายการโยธา ประกอบด้วย งานวิศวกรรม, งานสาธารณูปโภค, งานสวนสาธารณะ, งานไฟฟ้า
สาธารณะ

๓.๒ งานธุรการ ประกอบด้วย งานธุรการและสารบรรณ

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพและอนามัย กองป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาล
สิ่งแวดล้อมและงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่
ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งเป็น ๓ ฝ่าย ดังนี้

๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย งานบริหารงานสาธารณสุข, งานส่งเสริม
สุขภาพ, งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ, งานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม, งานกำจัดขยะมูลฝอย, งานธุรการและ
สารบรรณ

๕. กองการศึกษา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา
การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา
ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษาโดยให้มีงาน ธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งาน
โรงเรียน งานศึกษานิเทศ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึก
และส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี
ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่
เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งเป็น ๑ ฝ่าย ดังนี้

๕.๑ ฝ่ายบริหารงานการศึกษา ประกอบด้วย งานส่งเสริมการศึกษา, งานส่งเสริมกีฬา, งานธุรการ, งาน
ศาสนาวัฒนธรรม, งานถ่ายโอนสถานศึกษา

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุก
ประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สิน
และการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลสบปราบ อำเภอสบปราบ จังหวัดลำปาง
(๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ	
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐		
กองคลัง									
๑. นักบริหารงานการคลัง ๘	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง	
๒. นักบริหารงานการคลัง ๖ (หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓. นักบริหารงานการคลัง ๖ (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง	
๔. นักวิชาการเงินและบัญชี ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๖. เจ้าพนักงานพัสดุ ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๗. เจ้าพนักงานพัสดุ ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๘. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๙. เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๐. ช่างโยธา ๑-๓/๔ (งานแผนที่ภาษี)	๑	๐	๐	๐	- ๑	-	-		ปรับลด
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๑. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	๐	๐	๐	- ๑	-	-	ปรับลด ๑	
๑๒. ผู้ช่วยช่างโยธา (แผนที่ภาษี) พนักงานจ้างทั่วไป	๐	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	ปรับเพิ่ม	
๑๓. เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๔. พนักงานสารบรรณ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
กองช่าง									
๑. นักบริหารงานช่าง ๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง	
๒. นักบริหารงานช่าง ๖ (หัวหน้าฝ่ายโยธา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓. นายช่างโยธา ๒-๔/๕/๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๔. นายช่างโยธา ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๕. เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑-๓/๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๖. นายช่างไฟฟ้า ๒-๔/๕ ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๗. ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๘. ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-		

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลสบปราบ อำเภอสบปราบ จังหวัดลำปาง
(๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
พนักงานจ้างทั่วไป ๓๓. คนงานสารบรรณ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	



การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลสบปราบ อำเภอสบปราบ จังหวัดลำปาง
(๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ	
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐		
พนักงานจ้างทั่วไป									
๙. คนงานทั่วไป	๕	๒	๒	๒	- ๒	-	-	ปรับลด ๒	
๓๐ คนสวน	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
กองสาธารณสุข									
๑. นักบริหารงานสาธารณสุข ๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง	
๒. นักบริหารงานสาธารณสุข ๖ (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓. เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๔. นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ ๓-๕/๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ลูกจ้างประจำ									
๕. พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับลด	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๖. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๓	๑	๑	๑	-	-	-		
๗. พนักงานประจำรถขยะ	๓	๐	๐	๐	- ๓	-	-	ปรับลด	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๘. พนักงานประจำรถขยะ	๔	๓	๓	๓	- ๑	-	-	ปรับลด ๑	
กองการศึกษา									
๑. นักบริหารงานการศึกษา ๗	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง	
๒. นักบริหารการศึกษา ๖ (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓. เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน ปรับเพิ่ม	
๔. ครู (ศพด.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๕. ครู (ศพด.) โรงเรียนเทศบาล ๑ บ้านหล่าย	๑	๑	๑	๑	+ ๑	-	-		
๖. ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๗. ครู (ศศ. ๓)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	เงินรายหัว	
๘. ครู (ศศ. ๑)	๗	๗	๗	๗	-	-	-		
๙. ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินรายหัว	
๑๑. ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๒. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-		

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลสบปราบ อำเภอสบปราบ จังหวัดลำปาง
(๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๔. คนงานทั่วไป	๔	๒	๒	๒	- ๒	-	-	ปรับลด ๒
๑๐ คนสวน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสาธารณสุข								
๑. นักบริหารงานสาธารณสุข ๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๒. นักบริหารงานสาธารณสุข ๒ (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๔. นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ ๓-๕/๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
๕. พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. พนักงานประจำรถขยะ	๑	๐	๐	๐	- ๑	-	-	ปรับลด
พนักงานจ้างทั่วไป								
๘. พนักงานประจำรถขยะ	๔	๓	๓	๓	- ๑	-	-	ปรับลด ๑
กองการศึกษา								
๑. นักบริหารงานการศึกษา ๗	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๒. นักบริหารการศึกษา ๒ (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. ครู (ศพด.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕. ครู (ศพด.)	๑	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	ปรับเพิ่ม
โรงเรียนเทศบาล ๑ บ้านห้วย								
๖. ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. ครู (ศศ. ๓)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๘. ครู (ศศ. ๓)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
๙. ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินรายหัว

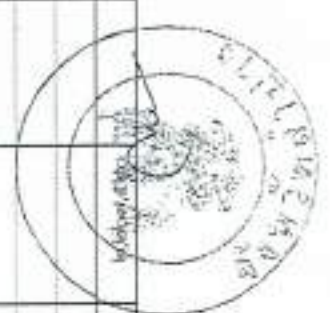
๔. การจะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่ถืออยู่		อัตราส่วนผลประโยชน์						การจ่ายค่าจ้าง	ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ		
				จำนวน	จำนวนที่ถืออยู่	อัตราส่วนผลประโยชน์	อัตราส่วนผลประโยชน์	อัตราส่วนผลประโยชน์	อัตราส่วนผลประโยชน์	อัตราส่วนผลประโยชน์	อัตราส่วนผลประโยชน์		อัตราส่วนผลประโยชน์	อัตราส่วนผลประโยชน์	อัตราส่วนผลประโยชน์		อัตราส่วนผลประโยชน์	
๓	พนักงาน (ไม่รับเงินเดือน)	๔	๑	๑	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%
๔	พนักงาน (ไม่รับเงินเดือน)	๕	๑	๑	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%
๕	พนักงาน (ไม่รับเงินเดือน)	๖	๑	๑	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%
๖	พนักงาน (ไม่รับเงินเดือน)	๗	๑	๑	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%
๗	พนักงาน (ไม่รับเงินเดือน)	๘	๑	๑	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%
๘	พนักงาน (ไม่รับเงินเดือน)	๙	๑	๑	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%
๙	พนักงาน (ไม่รับเงินเดือน)	๑๐	๑	๑	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%
๑๐	พนักงาน (ไม่รับเงินเดือน)	๑๑	๑	๑	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%
๑๑	พนักงาน (ไม่รับเงินเดือน)	๑๒	๑	๑	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%	๑๐๐%



ที่	ชื่อสถานที่	พื้นที่	จำนวน	จำนวนหน่วย		ลักษณะพื้นที่/อาคาร		วัตถุประสงค์	จำนวน/คน	ค่าเช่า/เดือน	รวมค่าเช่า/เดือน			หมายเหตุ
				จำนวน	จำนวน/หน่วย	จำนวน	จำนวน/หน่วย				จำนวน	จำนวน/หน่วย	จำนวน	
๒๕	ศูนย์บริการรถเข็น	๘	๗	๗๗๗,๖๐๐	๗	๗๕๖	๗๕๖	๗๕๖	-	๗๕๖,๘๕๖	๗๕๖,๘๕๖	๗๕๖,๘๕๖	๗๕๖,๘๕๖	ศูนย์บริการรถเข็น
๒๖	ศูนย์บริการรถเข็น (ใช้พื้นที่สำนักงานเก่า)	๖	๐	-	๖	๖	๖	-	-	๖๐๖,๘๖๐	๖๐๖,๘๖๐	๖๐๖,๘๖๐	๖๐๖,๘๖๐	ใช้พื้นที่สำนักงานเก่า
๒๗	ศูนย์บริการรถเข็น (ใช้พื้นที่สำนักงานเก่า)	๖	๐	-	๖	๖	๖	-	-	๖๐๖,๘๖๐	๖๐๖,๘๖๐	๖๐๖,๘๖๐	๖๐๖,๘๖๐	ใช้พื้นที่สำนักงานเก่า
๒๘	ศูนย์บริการรถเข็น	๕	๗	๖๖๖,๐๐๐	๖	๖	๖	-	-	๖๖๖,๖๐๐	๖๖๖,๖๐๐	๖๖๖,๖๐๐	๖๖๖,๖๐๐	ศูนย์บริการรถเข็น
๒๙	ศูนย์บริการรถเข็น	๕	๗	๖๖๖,๐๐๐	๖	๖	๖	-	-	๖๖๖,๖๐๐	๖๖๖,๖๐๐	๖๖๖,๖๐๐	๖๖๖,๖๐๐	ศูนย์บริการรถเข็น
๓๐	ศูนย์บริการรถเข็น	๕	๗	๖๖๖,๐๐๐	๖	๖	๖	-	-	๖๖๖,๖๐๐	๖๖๖,๖๐๐	๖๖๖,๖๐๐	๖๖๖,๖๐๐	ศูนย์บริการรถเข็น
๓๑	ศูนย์บริการรถเข็น	๓	๖	๖๖๖,๐๐๐	๖	๖	๖	-	-	๖๖๖,๖๐๐	๖๖๖,๖๐๐	๖๖๖,๖๐๐	๖๖๖,๖๐๐	ศูนย์บริการรถเข็น
๓๒	ศูนย์บริการรถเข็น	๓	๖	๖๖๖,๐๐๐	๖	๖	๖	-	-	๖๖๖,๖๐๐	๖๖๖,๖๐๐	๖๖๖,๖๐๐	๖๖๖,๖๐๐	ศูนย์บริการรถเข็น
๓๓	ศูนย์บริการรถเข็น	๓	๖	๖๖๖,๐๐๐	๖	๖	๖	-	-	๖๖๖,๖๐๐	๖๖๖,๖๐๐	๖๖๖,๖๐๐	๖๖๖,๖๐๐	ศูนย์บริการรถเข็น
๓๔	ศูนย์บริการรถเข็น	๓	๖	๖๖๖,๐๐๐	๖	๖	๖	-	-	๖๖๖,๖๐๐	๖๖๖,๖๐๐	๖๖๖,๖๐๐	๖๖๖,๖๐๐	ศูนย์บริการรถเข็น
๓๕	ศูนย์บริการรถเข็น (รวมศูนย์บริการ)	๓	๖	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รวมศูนย์บริการ
										๖,๐๐๐,๐๐๐	๖,๐๐๐,๐๐๐	๖,๐๐๐,๐๐๐	๖,๐๐๐,๐๐๐	รวม



พ. ๗

ที่	รายละเอียด	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่		อัตราส่วนที่เสียดขาด ชนิดที่ 1 เป็นส่วนรวมรวม ๓ ปีข้างหน้า		อัตราที่ค้างจน		การคืนค่าใช้ซ้ำ			ค่าใช้ซ้ำรวม			หมายเหตุ		
				จำนวน	จำนวนเงิน	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	เพิ่ม/ลด	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙		๒๕๖๐	
๓๔	ผู้ช่วยช่างเทคนิค		๑			-	-	-	-	-								
๓๕	ผู้ช่วยช่างโยธา (งานแยกที่ทาง)		๑			๑	๐	๑	-		๑๓๖,๕๐๐		๑๓๖,๕๐๐					ปรับเพิ่ม ปรับเพิ่ม
๓๖	พนักงานขับรถ		๑		๑๐๔,๐๐๐	๑	๑	-	-									
๓๗	พนักงานขับรถ		๑		๑๐๔,๐๐๐	๑	๑	-	-									
											๑๓๖,๕๐๐		๑๓๖,๕๐๐					
											๑๐๔,๐๐๐		๑๐๔,๐๐๐					
											๑๐๔,๐๐๐		๑๐๔,๐๐๐					



๓ ๒ ๓ ๒

ที่	ชื่อโครงการ	จำนวน	จำนวนที่อยู่ที่	ศึกษาตำแหน่งที่คาดว่า		อัตราจ้างคน		การดำเนินงาน			รวมรวม
				๓ ปีข้างหน้า	๓ ปีข้างหน้า	เดือน/ปี	ปีแรก	ปีต่อๆไป	ปีต่อๆไป		
๓๘	ผู้ให้บริการขนส่ง ๗	๗	๗๗๗,๗๗๗	๗	๗	-	-	๗๗๗,๗๗๗	๗๗๗,๗๗๗	๗๗๗,๗๗๗	๗๗๗,๗๗๗
๓๙	ผู้ให้บริการช่าง (๗๗๗,๗๗๗)	๐	-	๐	๐	-	-	๗๗๗,๗๗๗	๗๗๗,๗๗๗	๗๗๗,๗๗๗	๗๗๗,๗๗๗
๔๐	บุคลากร	๗	๗๗๗,๗๗๗	๗	๗	-	-	๗๗๗,๗๗๗	๗๗๗,๗๗๗	๗๗๗,๗๗๗	๗๗๗,๗๗๗
๔๑	บุคลากร	๗	๗๗๗,๗๗๗	๗	๗	-	-	๗๗๗,๗๗๗	๗๗๗,๗๗๗	๗๗๗,๗๗๗	๗๗๗,๗๗๗
๔๒	เจ้าหน้าที่ธุรการ	๗	๗๗๗,๗๗๗	๗	๗	-	-	๗๗๗,๗๗๗	๗๗๗,๗๗๗	๗๗๗,๗๗๗	๗๗๗,๗๗๗
๔๓	บุคลากร	๗	๗๗๗,๗๗๗	๗	๗	-	-	๗๗๗,๗๗๗	๗๗๗,๗๗๗	๗๗๗,๗๗๗	๗๗๗,๗๗๗
๔๔	ช่างไฟฟ้า	๗	๗๗๗,๗๗๗	๗	๗	-	-	๗๗๗,๗๗๗	๗๗๗,๗๗๗	๗๗๗,๗๗๗	๗๗๗,๗๗๗
๔๕	ผู้ให้บริการช่าง	๗	๗๗๗,๗๗๗	๗	๗	-	-	๗๗๗,๗๗๗	๗๗๗,๗๗๗	๗๗๗,๗๗๗	๗๗๗,๗๗๗
๔๖	บุคลากร	๗	๗๗๗,๗๗๗	๗	๗	-	-	๗๗๗,๗๗๗	๗๗๗,๗๗๗	๗๗๗,๗๗๗	๗๗๗,๗๗๗
๔๗	บุคลากร	๗	๗๗๗,๗๗๗	๗	๗	-	-	๗๗๗,๗๗๗	๗๗๗,๗๗๗	๗๗๗,๗๗๗	๗๗๗,๗๗๗
๔๘	บุคลากร	๗	๗๗๗,๗๗๗	๗	๗	-	-	๗๗๗,๗๗๗	๗๗๗,๗๗๗	๗๗๗,๗๗๗	๗๗๗,๗๗๗
๔๙	บุคลากร	๗	๗๗๗,๗๗๗	๗	๗	-	-	๗๗๗,๗๗๗	๗๗๗,๗๗๗	๗๗๗,๗๗๗	๗๗๗,๗๗๗
๕๐	บุคลากร	๗	๗๗๗,๗๗๗	๗	๗	-	-	๗๗๗,๗๗๗	๗๗๗,๗๗๗	๗๗๗,๗๗๗	๗๗๗,๗๗๗



ร.บ. ๖ ๗๗.๗๗๗ ๗๗.๗๗๗

ที่	ชื่อรายการ	อันดับ	จำนวน	จำนวนที่ต่อ		ตัวคูณ		ตัวคูณ		ตัวคูณ		ตัวคูณ		หน่วย
				จำนวน	จำนวน	ตัวคูณ	ตัวคูณ	ตัวคูณ	ตัวคูณ	ตัวคูณ	ตัวคูณ	ตัวคูณ	ตัวคูณ	
๗๗	ผู้ควบคุมงานช่าง	๗	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	บาท
๗๘	ผู้ควบคุมงานช่าง	๘	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	บาท
๗๙	ผู้ควบคุมงานช่าง	๙	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	บาท
๘๐	ผู้ควบคุมงานช่าง	๑๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	บาท
๘๑	ผู้ควบคุมงานช่าง	๑๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	บาท
๘๒	ผู้ควบคุมงานช่าง	๑๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	บาท
๘๓	ผู้ควบคุมงานช่าง	๑๓	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	บาท
๘๔	ผู้ควบคุมงานช่าง	๑๔	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	บาท
๘๕	ผู้ควบคุมงานช่าง	๑๕	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	บาท
๘๖	ผู้ควบคุมงานช่าง	๑๖	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	บาท
๘๗	ผู้ควบคุมงานช่าง	๑๗	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	บาท
๘๘	ผู้ควบคุมงานช่าง	๑๘	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	บาท
๘๙	ผู้ควบคุมงานช่าง	๑๙	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	บาท
๙๐	ผู้ควบคุมงานช่าง	๒๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	บาท



หน้า ๒๒ ก. ๖ ๗๑๕ ๑๑๗

ที่	ชื่อผลงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่ส่ง		ตัวอย่างเป็นต้นฉบับ ๓. จำนวนต้นฉบับ	มีการจัดส่ง		การส่งต้นฉบับ			ส่งไปยังกรม			หมายเหตุ
				จำนวน	จำนวนที่ส่ง		ต้นฉบับ/สอ	ต้นฉบับ/สอ	ต้นฉบับ/สอ	ต้นฉบับ/สอ	ต้นฉบับ/สอ	ต้นฉบับ/สอ	ต้นฉบับ/สอ	ต้นฉบับ/สอ	
๔) 731															
๕)	ประมวลการประเมินผลสัมฤทธิ์ ๒๐ %														
๖)	ประมวลการประเมินผลสัมฤทธิ์ ๒๐ % (ต้นฉบับ / อนุมัติ)														
๗)	รวมเป็น ใช้ส่ง สอทั้งหมด														
๘)	คิดเป็นร้อยละ ๓๐ ของงบประมาณตามข้อประจำที่														

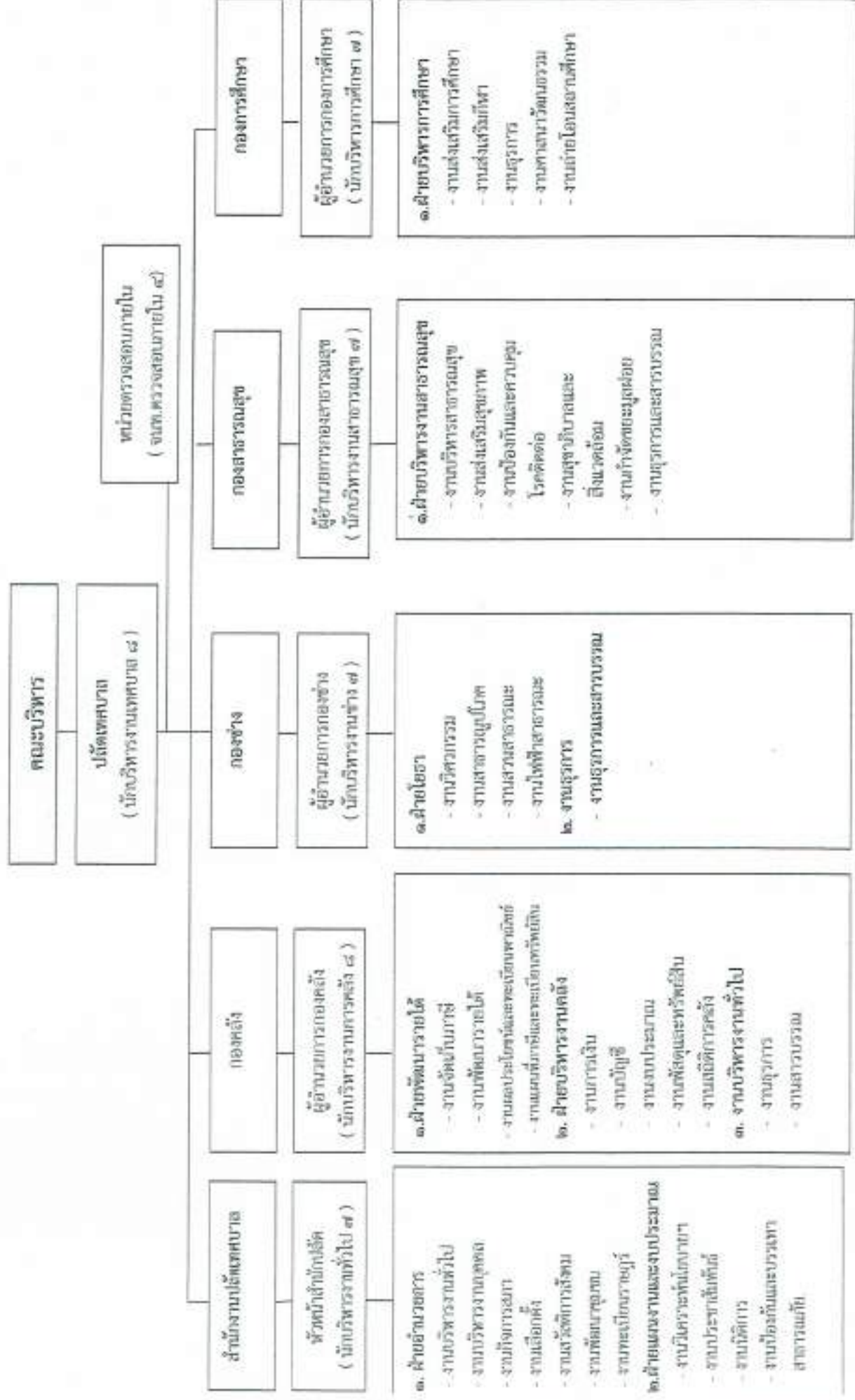
งบประมาณ ขงแผนแม่บทฯ ปี ๒๕๖๓ งบจัดซื้องบประมาณ ๒๕๖๓ มี
 งบประมาณ ขงแผนแม่บทฯ ปี ๒๕๖๓ งบจัดซื้องบประมาณ ๒๕๖๓ มี
 งบประมาณ ขงแผนแม่บทฯ ปี ๒๕๖๓ งบจัดซื้องบประมาณ ๒๕๖๓ มี

๓๐,๕๖๓,๕๐๐
 ๓๐,๕๖๓,๕๐๐
 ๓๐,๕๖๓,๕๐๐

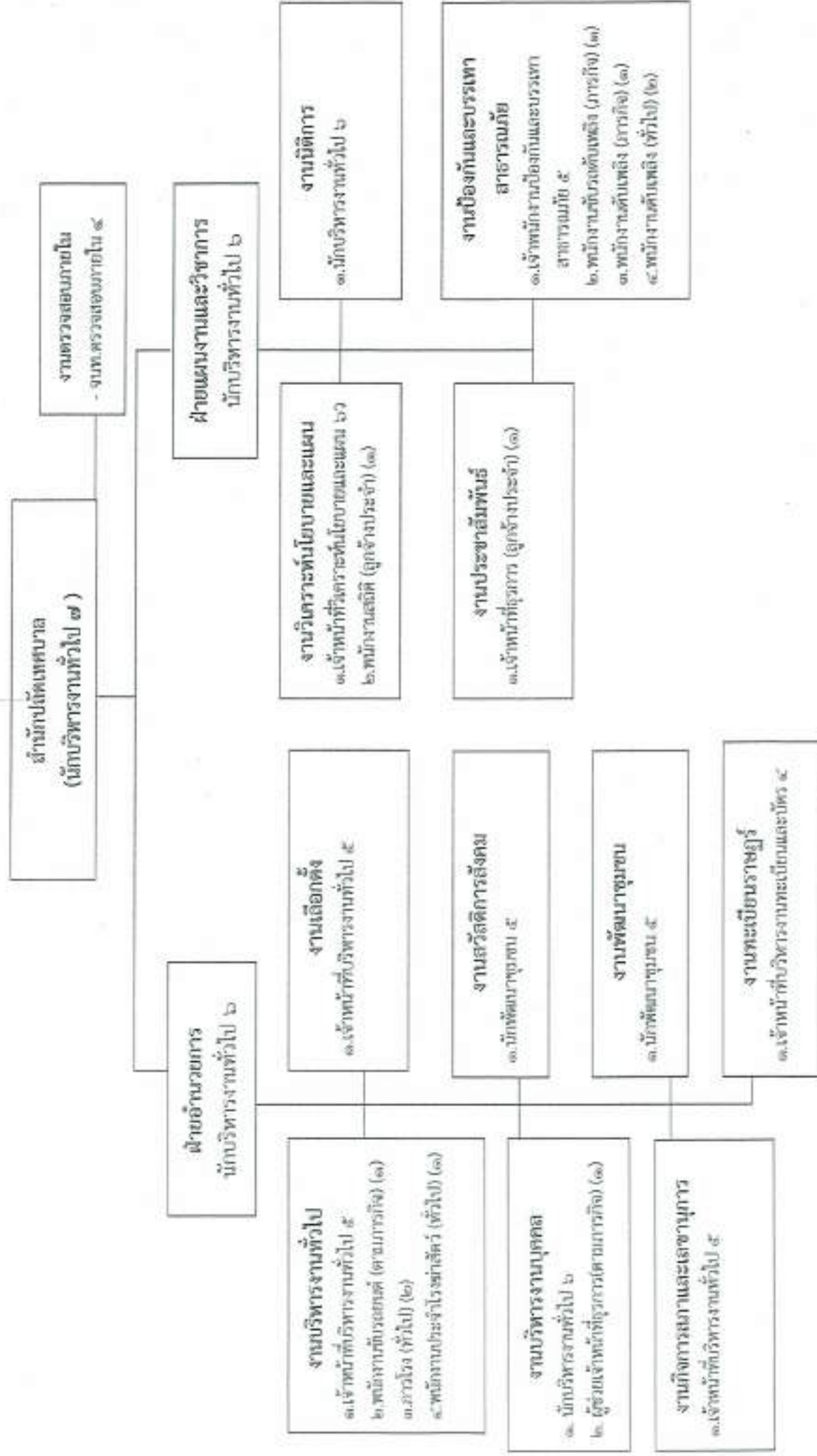
(สอ) ผู้บริหารกลุ่ม
 ๓๐,๕๖๓,๕๐๐
 ๓๐,๕๖๓,๕๐๐
 ๓๐,๕๖๓,๕๐๐



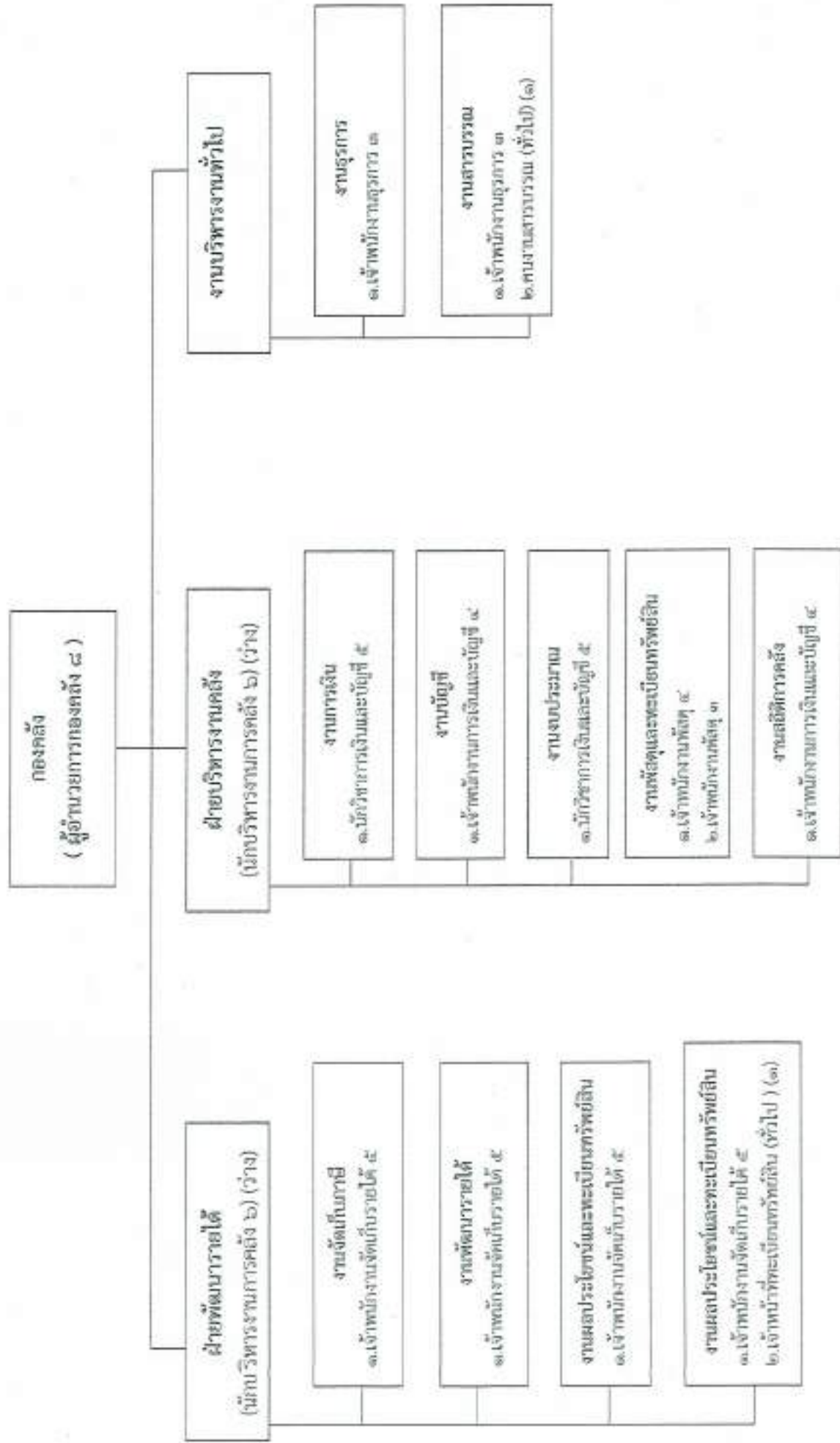
๓๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนพัฒนาอัตรากำลัง ๓ ปี
โครงสร้างเทศบาลตำบลสบปราบ อำเภอสบปราบ จังหวัดลำปาง



โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล

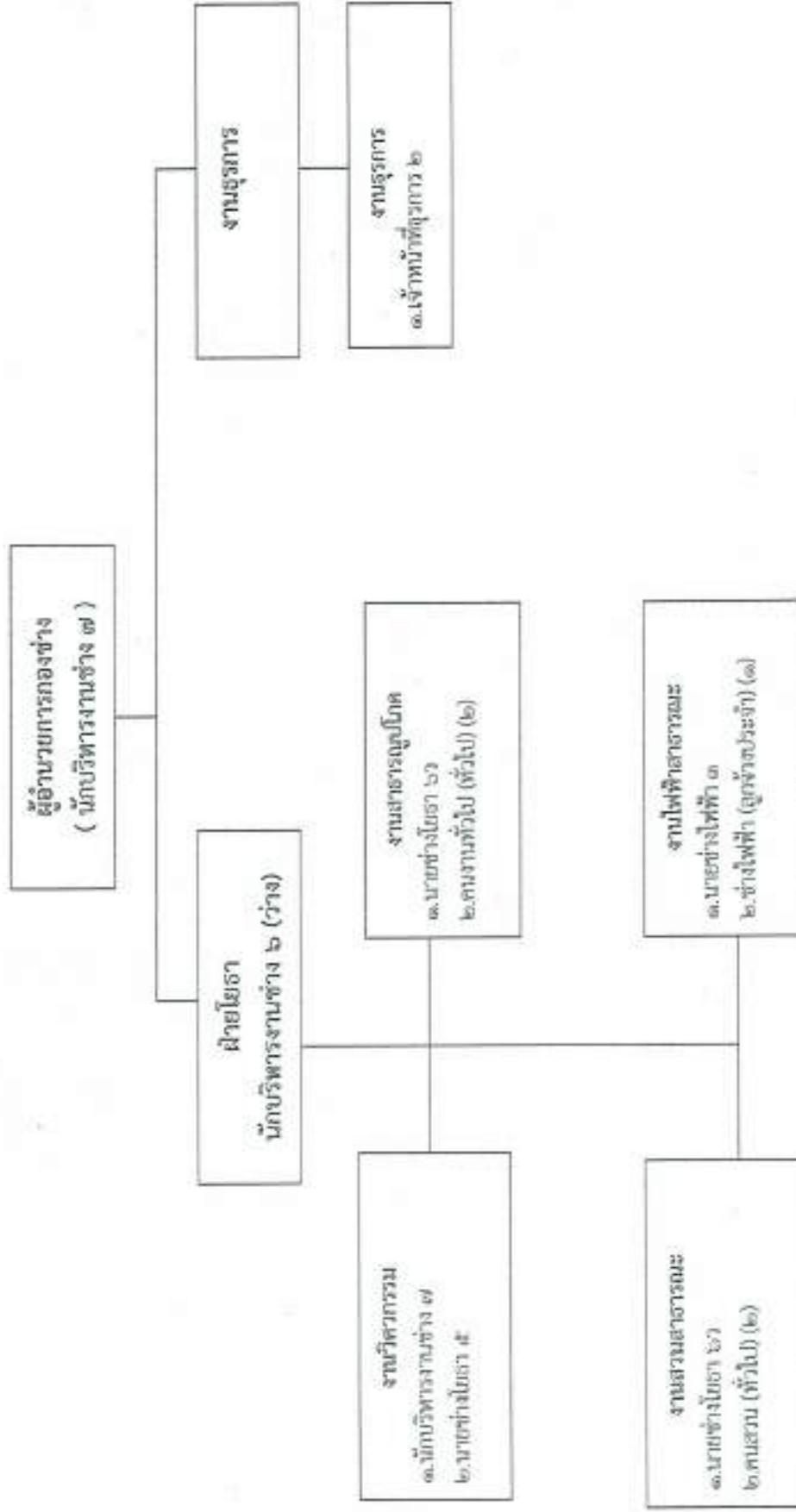


โครงสร้างองค์กร



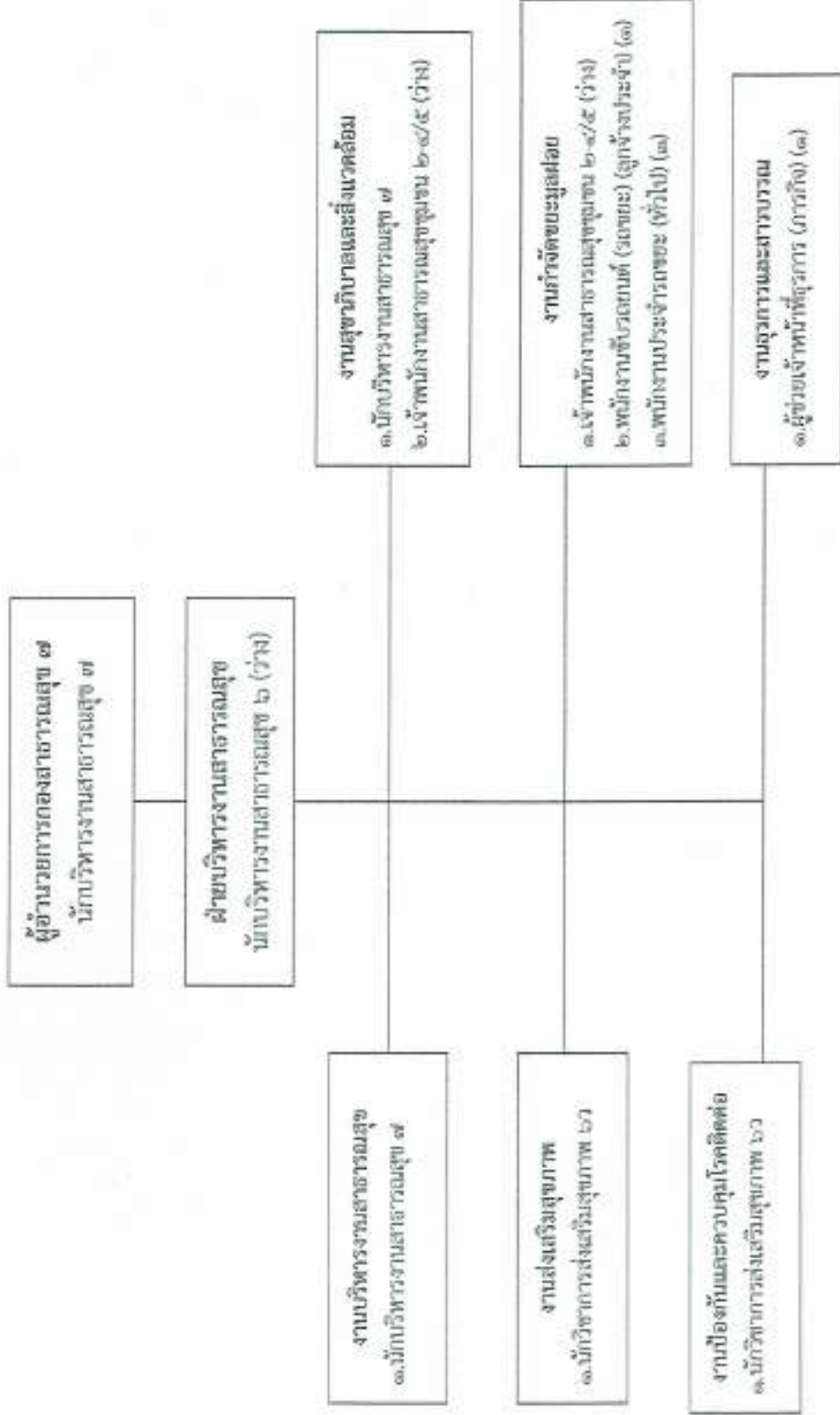
โครงสร้างองค์กร

๒๐๔



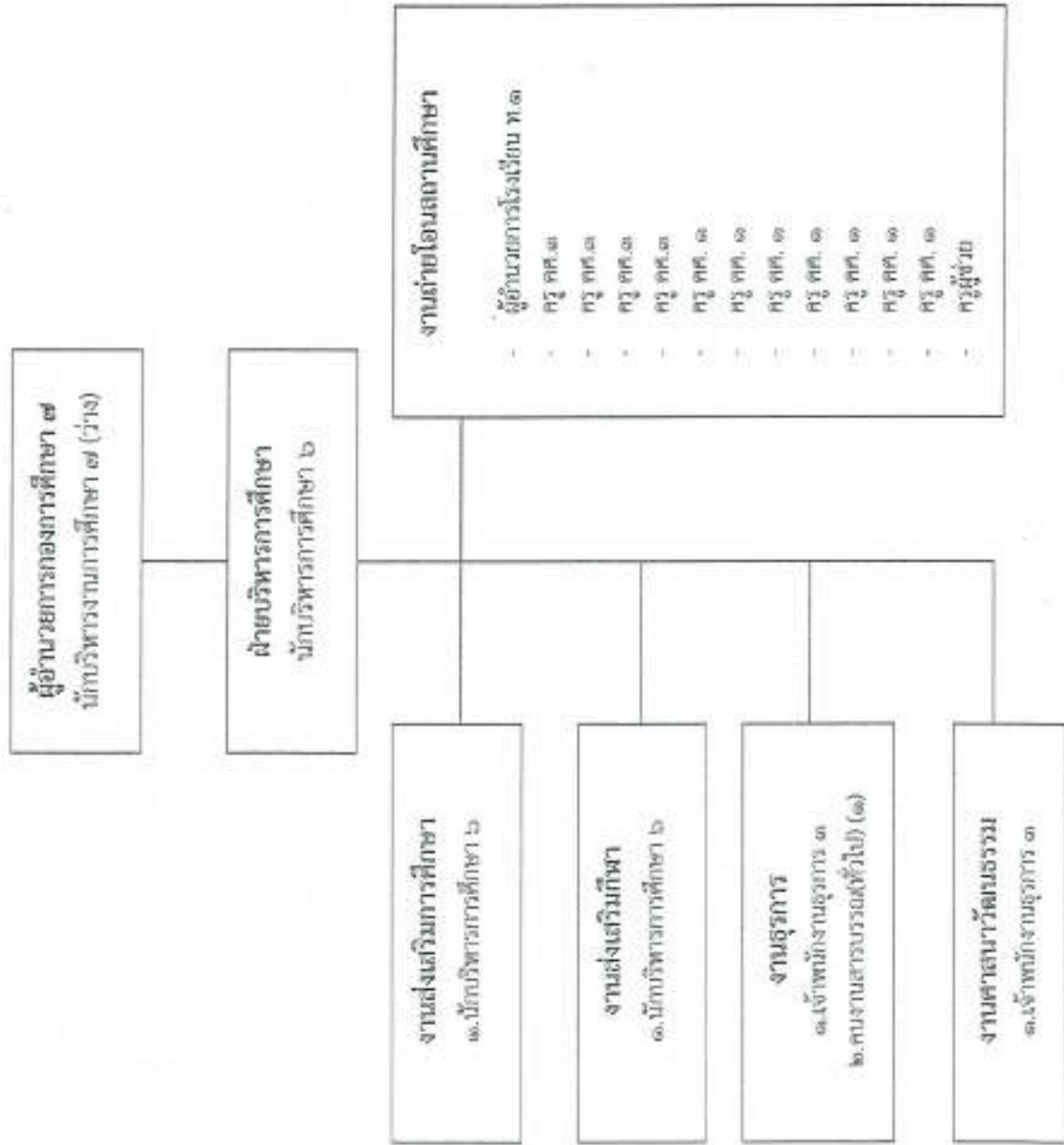
โครงสร้างกองสาธารณสุข

๒๕



โครงสร้างกองการศึกษา

๒๒



๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานเทศบาลตำบลสบปราบ

เทศบาลตำบลสบปราบ ใช้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานและลูกจ้างเทศบาล ดังนี้

๑. ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการ ได้แก่ จรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และต่อประชาชน
๒. ปฏิบัติงานด้วยความวิริยะ อุตสาหะ ซื่อสัตย์สุจริต และเสมอภาค รักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลังความสามารถ
๓. ปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรม ให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนเอง โดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามกตัญญู หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ
๔. ปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาลในการบริหารจัดการที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ ความถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความรับผิดชอบ ประชาชนมีส่วนร่วมและความคุ้มค่า